



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร
กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมผลิต ผลิตภัณฑ์อาหาร จังหวัดนนทบุรี
FACTORS INFLUENCING EMPLOYEES' LOYALTY IN FOOD
PRODUCTION INDUSTRY IN NONTHABURI

นिसารัตน์ไสสอด
NISARAT SAISOD

การค้นคว้าอิสระเสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ปี
การศึกษา 2559



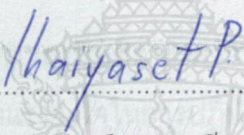
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร
กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมผลิต ผลิตภัณฑ์อาหาร จังหวัดนนทบุรี
FACTORS INFLUENCING EMPLOYEES' LOYALTY IN FOOD
PRODUCTION INDUSTRY IN NONTHABURI

นिसารัตน์ ใสสอด
NISARAT SAISOD

การค้นคว้าอิสระเสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา 2559
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่อการค้นคว้าอิสระ บัณฑิตที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร กรณีศึกษา
กลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต ผลิตภัณฑ์อาหาร จังหวัดนนทบุรี
ชื่อ นามสกุล นางสาวนิสาร์ตน์ ไสสดี
ชื่อปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชา การจัดการ
คณะ บริหารธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร์

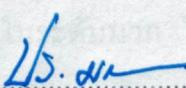
คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้ให้ความเห็นชอบการค้นคว้าอิสระฉบับนี้แล้ว


.....ประธานกรรมการ
(ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี)


.....กรรมการ
(ดร.ณัฐชา อ่างไชติ)


.....กรรมการ
(ดร.ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร์)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อนุมัติให้นับการค้นคว้าอิสระ
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร


.....คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(ดร.ปริญญา มากลีน)

วันที่ ๕ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๐

ชื่อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต ผลิตภัณฑ์อาหาร จังหวัดนนทบุรี
ชื่อ สกุล	นิสาร์ตน์ ไสสด
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชา และคณะ	การจัดการ
ปีการศึกษา	2559

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต และศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมการผลิต ผลิตภัณฑ์อาหาร ในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี พื้นที่ทั้งหมด 6 อำเภอ จำนวน 360 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติค่าที ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัย พบว่า

พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุมากกว่า 36 ปีขึ้นไป มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สถานภาพโสด มีรายได้ต่อเดือนในระดับ 10,001 – 15,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 6 ปี

พนักงานส่วนใหญ่แล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในส่วนของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลางทั้งคู่

พนักงานส่วนใหญ่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมแล้วอยู่ในระดับมาก โดยมีความจงรักภักดีต่อองค์กรทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการรับรู้ ด้านความรู้สึกและด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พบว่า

ลักษณะประชากรด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึกแตกต่างกัน แต่ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกและด้านการรับรู้ พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ แตกต่างกัน

ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ไม่แตกต่างกัน แต่ในด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน

ด้านสถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ ไม่แตกต่างกัน

ด้านระดับรายได้ ที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และด้านการรับรู้แตกต่างกัน แต่ในด้านความรู้สึกพนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ แตกต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความเจริญเติบโต และด้านสภาพการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรร่วมกันได้ร้อยละ 73.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ($\beta = .778$) รองลงมาเป็น ด้านความสำเร็จของงาน ($\beta = .670$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\beta = .655$) ด้านความเจริญเติบโต ($\beta = -.501$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\beta = -.495$) ด้านค่าตอบแทน ($\beta = .407$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\beta = -.361$) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ($\beta = -.198$) ด้านสภาพการทำงาน ($\beta = -.121$) ซึ่งด้านสภาพการทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานน้อยที่สุด

คำสำคัญ : ความจงรักภักดี

Independent Study Title Factors Influencing Employees' Loyalty in Food
Production Industry in Nonthaburi

Author NISARAT SAISOD

Degree Master of Business Administration (M.B.A)

Field Study Management

Academic Year 2016

ABSTRACT

This research was aimed to study employees' loyalty in manufacturing industry as well as motivation influencing their loyalty. The samples were 360 employees working in the Food manufacturing industry in six districts in Nonthaburi. The questionnaire was used as a tool to collect data which were analyzed by statistics including percentage, mean, standard deviation. to test the hypothesis, T-test, one-way Anova, and Multiple Regression Analysis were applied.

It was found that most employees were female over 36 years of age with lower degrees than bachelor's degrees, 10,000 - 15,000 baht monthly income, and more than six years of work experiences.

In the overall, they had average motivation in performing their work in terms of incentives and supporting factors.

Most employees were highly loyal to the organization as a whole namely, awareness, feelings, and expressions respectively.

The hypothesis testing determined the statistical significance level at 0.05 revealed that different genders showed different feelings, however, they were not different in terms of expressions, perceptions, and loyalty to the organization.

Different ages differed in terms of expressive behavior, feelings, perceptions, and loyalty to the organization.

Different education levels did not differ in terms of loyalty to the organization. However, they were different in terms of expressive behavior, feelings, and perception.

Different Marital status did not differ in terms of loyalty to the organization but expressive behavior, feelings, and perception.

Income differences revealed different loyalty expressive behavior to the organization and perception. In terms of feelings, employees are not different in their loyalty to the organization.

Different work experiences resulted in different expressive behavior , feelings and perception.

Work motivation influenced loyalty to the organization in terms of job descriptions, work responsibilities, policy and administration, governance, work success, acceptance, income payment, advancement, and work conditions. These aspects were able to be jointly used to predict the loyalty to the organization at 73.1% with 0.05 level of statistic significance. The most influential factor in the organization's loyalty to the organization was the factor of job descriptions ($\beta = .778$) followed by work success($\beta = .670$), work policy and administration ($\beta = .655$), advancement ($\beta = -.501$), acceptance ($\beta = -.495$), income payment($\beta = .407$), governance($\beta = -.361$),work responsibilities($\beta = -.198$), and work conditions ($\beta = -.121$), which resulted the least in terms of employees' loyalty to the organization.

Keywords : Loyalty

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากความกรุณาของ ดร.ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาและ คำแนะนำที่มีคุณค่า ให้ความช่วยเหลืออีกทั้งการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในงานวิจัย ฉบับนี้ นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์เป็นการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยรู้สึก ซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ดร.ชัยเสฏฐ์พรหมศรี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มา เรียมณะมิ และคุณนงลักษณ์ สิ้นสาฎก ที่ให้อนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและให้คำแนะนำต่างๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์ อย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสทาวิชาความรู้มาให้

ผู้วิจัยขอขอบคุณพนักงานทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อในด้านข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานวิจัยผู้วิจัยขอ กราบขอบพระคุณบิดา มารดา และขอบคุณพี่ น้อง และเพื่อนๆ ทุกคน ที่ดูแลและคอยให้ความ ช่วยเหลือในทุกๆ ด้าน การวิจัยครั้งนี้จะไม่มีทางประสบความสำเร็จหาปราศจากบุคคลดังกล่าว ทุกท่านข้างต้น หากมีข้อผิดพลาดประการใดผู้ศึกษาขอน้อมรับไว้เพียงผู้เดียว

นิตสารัตน์ ไสสค

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฎ
1. บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.4 ขอบเขตของการศึกษา	4
1.5 กรอบแนวความคิด	7
1.6 สมมติฐาน	8
1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ	8
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ	11
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความจงรักภักดี	22
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
3. วิธีการดำเนินการวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	45
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	50
3.3 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ	53
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	54
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	54

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	98
5.2 อภิปรายผล	105
5.3 ข้อเสนอแนะ	109
บรรณานุกรม	111
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	116
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม	123
ภาคผนวก ค ข้อมูลประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม	127
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	136

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1.1	จำนวนพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต ผลิตภัณฑ์อาหาร ที่จัดแจ้ง อยู่ในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามรายอำเภอ	4
2.1	ตารางสังเคราะห์เพื่อการทบทวนวรรณกรรม : ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษา ความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ใน การทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒน์ปิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่	27
2.2	ตารางสังเคราะห์เพื่อการทบทวนวรรณกรรม : การศึกษาแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ขอนแก่นบริวเวอรี่ จำกัด	29
2.3	ตารางสังเคราะห์เพื่อการทบทวนวรรณกรรม : แรงจูงใจที่มีผลต่อการ ปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท มหาสารคาม เบเวอเรจ จำกัด อำเภอกุดตรัง จังหวัดมหาสารคาม	32
2.4	ตารางสังเคราะห์เพื่อการทบทวนวรรณกรรม : ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด	34
2.5	ตารางสังเคราะห์เพื่อการทบทวนวรรณกรรม : ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้าน วัฒนธรรมองค์กรความจงรักภักดีต่อองค์กรและบรรยากาศในองค์กรที่มีผล ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่	36
2.6	ตารางสังเคราะห์เพื่อการทบทวนวรรณกรรม : ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึง พอใจโดยรวมและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมี่ยม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด	38
2.7	ตารางสังเคราะห์เพื่อการทบทวนวรรณกรรม : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความสุขของพนักงานในสถานประกอบการของผู้ประกอบการที่ประสบ ความสำเร็จ : กรณีศึกษาธุรกิจอุตสาหกรรมอาหาร ภาตะวันออกเฉียงเหนือ	40

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
2.8	สรุปตัวแปรที่นำไปใช้พัฒนากรอบแนวความคิด	44
3.1	จำนวนพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต ผลิตภัณฑ์อาหาร ที่จัดตั้งอยู่ในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามรายอำเภอ	47
3.2	จำนวนพนักงานปฏิบัติงานจำแนกเป็นรายอำเภอ	47
3.3	จำนวนหน่วยกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายอำเภอ	48
3.4	รายชื่อบริษัท/โรงงานที่จดทะเบียนในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร แต่ละอำเภอของจังหวัดนนทบุรี	48
4.1	ความถี่และร้อยละของข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	58
4.2	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน	61
4.3	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	62
4.4	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน	63
4.5	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	64
4.6	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	65
4.7	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเจริญเติบโต	66
4.8	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร	67
4.9	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.10 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร	69
4.11 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน	70
4.12 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน	71
4.13 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	72
4.14 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความจงรักภักดีต่อองค์กร	74
4.15 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานจำแนกตามเพศ	76
4.16 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามอายุ	78
4.17 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามอายุ	79
4.18 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรัก จำแนกตามอายุ	80
4.19 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ จำแนกตามอายุ	81
4.20 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมจำแนกตามอายุ	82
4.21 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา	83

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.22 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามสถานภาพการสมรส	84
4.23 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามระดับรายได้	86
4.24 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	88
4.25 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	89
4.26 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	90
4.27 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	92
4.28 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	93
4.29 แสดงค่า Tolerance และ VIF เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ	95
4.30 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของตัวแปร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานใช้วิธีการ Step-wise	96

สารบัญภาพ

ภาพ

หน้า

1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

7



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการดำเนินธุรกิจในประเทศไทยมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ทั้งการแข่งขันกันภายในประเทศและการแข่งขันกับบริษัทต่างชาติที่เข้ามาประกอบธุรกิจในประเทศ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในสืบเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ความผันผวนทางการเมืองและเศรษฐกิจ และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้องค์กรต่างได้รับผลกระทบทำให้ต้องมีการเปลี่ยนแปลงปรับตัวเพื่อความอยู่รอดเติบโตก้าวหน้า และการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่จะช่วยสร้างสรรค์ให้องค์กรเจริญก้าวหน้า องค์กรจึงจำเป็นต้องแสวงหาแนวทางในการทำงานที่เหมาะสมกับบุคลากร เพื่อให้เกิดการพัฒนา เกิดทักษะ และมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งการที่ทำให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และสิ่งที้องค์กรไม่ควรมองข้ามคือในเรื่องของการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร(ทิมมิกา เครือเนตร, 2558)

ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดการผลักดันให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างสำเร็จนั้นเริ่มมาจาก “แรงจูงใจในการทำงาน” ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างตั้งใจ ตั้งใจ ขยันขันแข็ง และปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ แต่ในขณะเดียวกันหากพนักงานในองค์กรขาดแรงจูงใจในการทำงานก็จะทำให้ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างการไม่ตั้งใจปฏิบัติงาน ไม่สามารถสร้างผลงานที่ดีออกมาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และยังแสดงพฤติกรรมที่อาจเป็นปัญหาและส่งผลต่อองค์กรได้ เช่น การมาทำงานสาย การขาดงาน ไม่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ การขาดแรงจูงใจของพนักงานจะส่งผลกระทบต่อองค์กร (ชมพูนุท ศรีพงษ์, 2550) ซึ่งทำให้แรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากต่อการบริหารองค์กร เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำ คือ การทำให้พนักงานเหล่านั้นมีความ

ต้องการ มีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งอกตั้งใจในการทำงาน มีความทุ่มเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการดำรงตนของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การสร้างสรรค์และพัฒนางานขององค์กร ตลอดจนการคงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนานด้วย(สุพานี สถุขภูวณิช,2549) องค์กรควรคำนึงถึงความเป็นอยู่และการทำงานของบุคคลากรในองค์กรอยู่เสมอให้ได้รับการปรับปรุงอย่างไรเพื่อเป็นการจูงใจให้บุคคลในองค์กรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร เพราะหากองค์กรสามารถเป็นบันไดที่จะทำให้บุคคลก้าวไปถึงเป้าหมายตามที่เขาต้องการได้ บุคลากรก็อยากที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต่อไป และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลได้ ระดับความจงรักภักดีของบุคคลที่มีต่อองค์กรก็จะลดน้อยลง ส่งผลต่อความต้องการที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไป ขาดความต้องการในการทำงาน ซึ่งจะไม่เป็นผลดีต่อองค์กร และเมื่อใดที่มีโอกาสก็จะหาทางออกจากองค์กรไปสู่องค์กรใหม่ที่ตนคิดว่าดีกว่า ทำให้องค์กรต้องรับภาระในการสรรหาบุคคลใหม่เข้ามาทำงานทดแทนคนเก่า ทำให้องค์กรต้องเสียเวลาในการฝึกฝนบุคลากรที่เข้ามาใหม่เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานทดแทนคนเก่าที่ลาออกไป (คมสัน ชัยเจริญศิลป์ ,2542)

จากประเด็นแรงจูงใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กร ในการทำงานของพนักงาน สามารถนำมาพิจารณาศึกษาในองค์กรหรือบริษัทซึ่งมีจำนวนพนักงานมากน้อยแตกต่างกันออกไป จึงมีความสนใจในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต เพราะมีความต้องการแรงงานเป็นอย่างมาก และสิ่งที่ใกล้ตัวที่สุดคงเป็นอาหารการกิน อุตสาหกรรมอาหารมีสภาวะการผลิตขึ้นลงอยู่ตลอด อย่างในปี 2559ภาวะการผลิตอุตสาหกรรมอาหารในภาพรวมปรับตัวลดลงจากปีก่อนเล็กน้อยร้อยละ 0.94 เนื่องจากสินค้าบางชนิดได้รับผลกระทบจากภัยแล้งส่งผลให้การผลิตลดลง การขาดแคลนวัตถุดิบ ปัญหาด้านราคา จึงส่งผลต่อการส่งออกและการผลิต และจากการคาดการณ์การผลิตในภาพรวมอุตสาหกรรมอาหารปี 2560 จะมีการปรับตัวเพิ่มขึ้นจากปีก่อนจากการผลิตสินค้าสำคัญ เช่น กลุ่มปศุสัตว์ กลุ่มประมง จากการแปรรูป และสินค้าสำคัญอย่างกลุ่มข้าว ธัญพืช และกลุ่มประมง จะปรับตัวส่งออกเพิ่มมากขึ้น (ข้อมูลจาก สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม,2559) และอย่างไรจังหวัดนนทบุรีแค่จังหวัดเดียวมีกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตอาหารมากกว่าหนึ่งร้อยแห่งกระจายตัวอยู่ทั่วทั้งจังหวัด ซึ่งกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตอาหารเป็นอุตสาหกรรมที่มีการแข่งขันทางธุรกิจที่สูงขึ้น เพราะเป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่มีมูลค่าผลผลิตสูง และนอกจากนี้ยังมีความเชื่อมโยงกับผลผลิตทั้งในภาคการเกษตร การประมง

การปศุสัตว์ และยังเป็นอุตสาหกรรมหลักต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ซึ่งโดยปกติทั่วไปค่าใช้จ่ายเพื่อซื้ออาหารบริโภคของคนเราจะประมาณครึ่งหนึ่งของรายจ่าย ประชากรมีการเพิ่มมากขึ้น และต้องการปริมาณอาหารที่เพิ่มมากขึ้นทำให้อุตสาหกรรมอาหารขยายการเติบโตและสร้างตลาดใหม่ๆ ได้ตลอดเวลา (สสว,2554) และมีการเกิดผู้ผลิตรายใหม่เพิ่มมากขึ้นเพื่อให้รองรับความต้องการบริโภคของประชาชนทำให้เกิดการโยกย้ายของแรงงาน จากการสังเกตผู้วิจัยพบว่าพนักงานมีการเปลี่ยนงาน มีอัตราการเข้าออกที่เปลี่ยนแปลงตลอด บางแห่งผลผลิตไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาด ซึ่งปัญหาดังกล่าวอาจจะส่งผลต่อการเจริญเติบโตขององค์กร และยังคงแสดงให้เห็นถึงว่าพนักงานไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานกับองค์กรทำให้ส่งผลทั้งกับตัวพนักงานและกับองค์กรด้วย

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร ของบริษัทในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตอาหารในจังหวัดนนทบุรี เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้มาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อความเจริญเติบโตก้าวหน้าของบริษัทต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มธุรกิจธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต ผลิตภัณฑ์อาหาร ในจังหวัดนนทบุรี

1.2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มธุรกิจธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต ผลิตภัณฑ์อาหาร ในจังหวัดนนทบุรี

1.2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต ผลิตภัณฑ์อาหาร ในจังหวัดนนทบุรี

1.2.4 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มธุรกิจธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต ผลิตภัณฑ์อาหาร ในจังหวัดนนทบุรี

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.3.1 ผลการวิจัยนี้สามารถเป็นข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารในการกำหนดนโยบายและการวางแผนในการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานในบริษัทให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.3.2 ผลการวิจัยนี้คาดความใช้เป็นแนวทางในการรักษาและสามารถเพิ่มพูนความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทได้

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์จึงได้มีการกำหนดขอบเขตในการศึกษาค้างนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร คือ พนักงานปฏิบัติงานโดยไม่รวมผู้บริหารทั้งเพศชายและเพศหญิง ทั้งพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือน ของบริษัทในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมผลิตผลิตภัณฑ์อาหารในจังหวัดนนทบุรี ซึ่งจากข้อมูลของกรมโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า มีจำนวนพนักงานปฏิบัติงานที่จัดแจ้งต่อกรมโรงงานอุตสาหกรรม ตามประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมการผลิต “ผลิตภัณฑ์อาหาร” ในจังหวัดนนทบุรี พื้นที่ทั้งหมด 6 อำเภอ มีจำนวนทั้งสิ้น 2,920 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 5 พฤศจิกายน 2559) แบ่งแยกตามอำเภอ ได้แก่

ตาราง 1.1 จำนวนพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต ผลิตภัณฑ์อาหาร ที่จัดแจ้งอยู่ในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามรายอำเภอ

อำเภอ	จำนวนพนักงาน(คน)
เมือง	343
บางกรวย	581
บางใหญ่	398

ตาราง 1.1 (ต่อ) จำนวนพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต ผลิตภัณฑ์อาหาร ที่จัดตั้งอยู่ใน
จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามรายอำเภอ

อำเภอ	จำนวนพนักงาน(คน)
บางบัวทอง	515
ไทรน้อย	295
ปากเกร็ด	788
รวม	2920

ที่มา : กรมโรงงานอุตสาหกรรม 2559

เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้
สูตรคำนวณหาตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร(ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2548, น.48) ยอมรับ
ให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 352 คน และ
สำรวจจำนวนตัวอย่าง 8 ตัวอย่าง ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเท่ากับ 360 ตัวอย่าง

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดี
ของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยจำแนกออกตามลักษณะทางประชากร และแรงจูงใจใน การ
ปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของบุคลากร โดยศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ และ ด้านปัจจัยค้ำจุน

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย

ลักษณะทางประชากร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส
ระดับเงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านปัจจัยจูงใจ และ ด้านปัจจัยค้ำจุน
ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะ
ของงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความ
เจริญเติบโต ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านการบังคับบัญชา
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประกอบด้วย

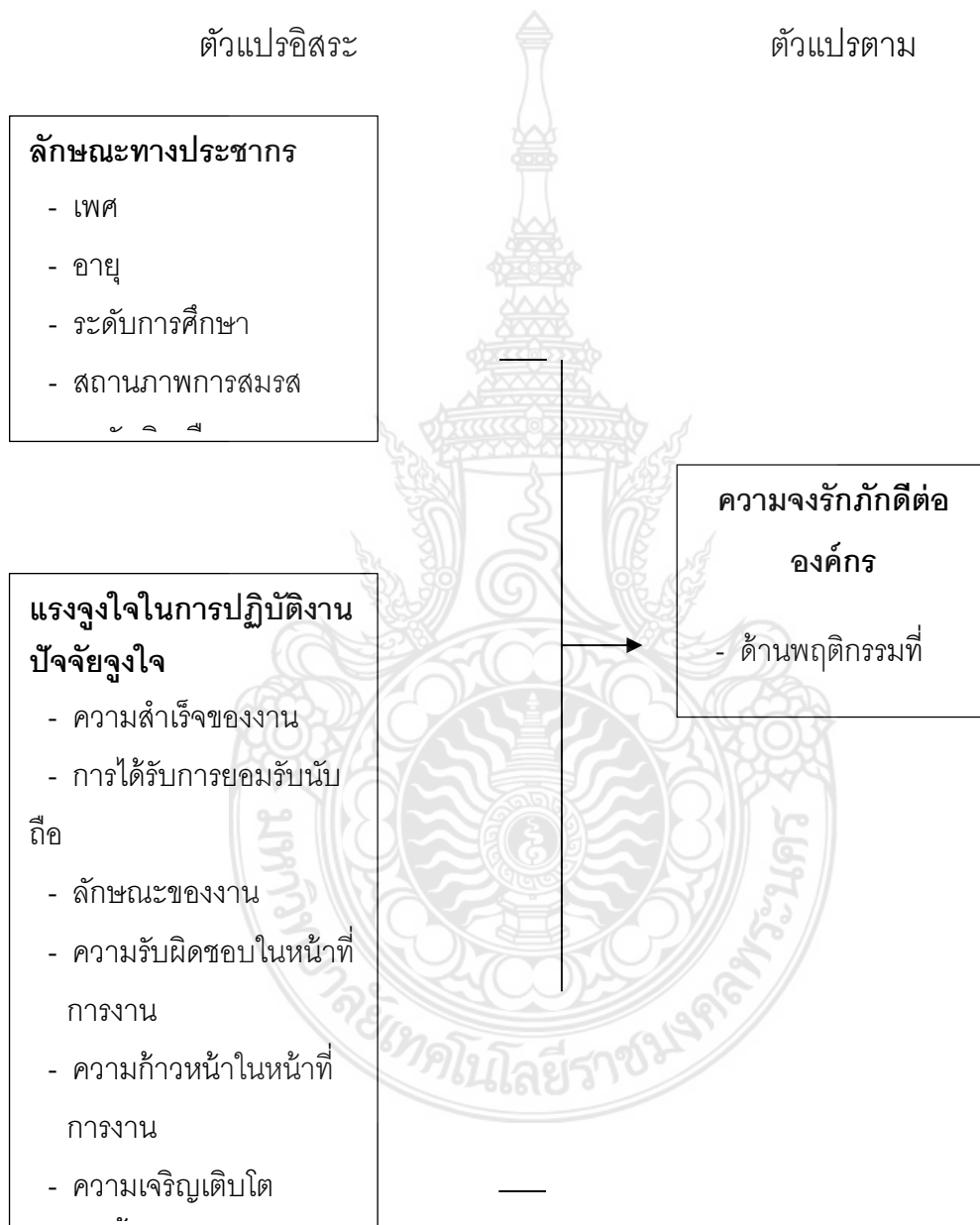
ความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร จำแนกออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรม
ที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างเดือน กุมภาพันธ์
- มีนาคม 2560



1.5 กรอบแนวความคิด

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย



1.6 สมมติฐาน

1.6.1 พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

1.6.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถรวมพยากรณ์ถึงการมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยเพื่อศึกษา “ ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรกรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร จังหวัดนนทบุรี” เพื่อให้เกิดความเข้าใจในเนื้อหาสาระทั้งหมด ได้มีการให้คำจำกัดความเฉพาะของคำศัพท์ต่างๆ ดังนี้

องค์กร หมายถึง บริษัทหรือโรงงานที่ประกอบการค้าดำเนินธุรกิจด้านอุตสาหกรรมอาหาร

อุตสาหกรรมอาหาร หมายถึง อุตสาหกรรมที่นำผลผลิตจากภาคเกษตร ซึ่งได้แก่ผลผลิตจากพืช ปศุสัตว์ และประมง มาใช้เป็นวัตถุดิบหลักในการผลิต โดยอาศัยเทคโนโลยีต่างๆ ในกระบวนการผลิตเพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่สะดวกต่อการบริโภค หรือการนำไปใช้ในขั้นต่อไป และเป็นการยืดอายุการเก็บรักษาผลผลิตจากพืช ปศุสัตว์ และประมง โดยผ่านกระบวนการแปรรูปขั้นต้น หรือขั้นกลางเป็นสินค้าสำเร็จรูป หรือขั้นปลายที่เป็นผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป(FTA, 2549)

ผลิตภัณฑ์อาหาร หมายถึง การแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรการป้อนและการประมง เพื่อเป็นอาหารสำหรับมนุษย์หรือสัตว์

พนักงาน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในแผนกต่างๆ ของบริษัท

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งจูงใจที่เป็นเสมือนแรงกระตุ้นให้พนักงานเกิดพฤติกรรมในการกระทำ คือจะทำให้พนักงานเหล่านั้นเกิดความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งใจในการทำงาน มีความทุ่มเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานโดยตรง หรือเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน หากสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้ลุล่วงไปได้เสมอๆ ย่อมจะทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจและปรารถนาผลสำเร็จในงานนั้น และจะทำให้มีกำลังใจในการทำงานต่อไป
2. การได้รับความยอมรับนับถือ ถ้าผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ให้ความสำคัญยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถ จะทำให้พนักงานนั้นเกิดความภาคภูมิใจ มีกำลังใจ เป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานได้ดียิ่งขึ้น
3. ลักษณะของงาน ถ้าเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ จะทำให้พนักงานรู้สึกพอใจที่จะทำงานในลักษณะนี้
4. ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ถ้าได้รับความไว้วางใจ มอบหมายให้รับผิดชอบทำงานได้อย่างมีอิสระเสรี ให้โอกาสทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยผู้บังคับบัญชาไม่ควบคุมมากเกินไป
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน หรือขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้น
6. ความเจริญเติบโต การที่องค์กรให้โอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานยิ่งขึ้น

ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ได้แก่

1. นโยบายและการบริหาร ขององค์กรไม่ส่งเสริมความเจริญเติบโตขององค์กรและตัวพนักงาน ไม่มีความมั่นคง การบริหารงานไม่เป็นระบบไม่มีความชัดเจน มีการทำงานที่ซ้ำซ้อน
2. การปกครองบังคับบัญชา หัวหน้างานขาดความเป็นธรรม มีความลำเอียง ขาดความรู้ความสามารถในการบริหารงานและปกครอง
3. ความสัมพันธ์กับสมาชิกในองค์กร ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาที่มีช่องว่างมากเข้ากันไม่ได้ วางตนเหนือกว่า ไม่มีความสนิทสนมเป็นกันเอง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่แสดงถึงความอวดดี แข่งขันชิงดีชิงเด่น ต่างคนต่างเอาตัวรอดไม่มีความเป็น

มิตรภาพ และ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ได้บังคับบัญชาที่ไม่ศรัทธาเชื่อถือ ไม่รับฟังความคิดเห็น เข้ากันไม่ได้

4. สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมต่างๆ เกี่ยวกับการทำงาน บรรยากาศ ท่าเลที่ตั้งของที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ปริมาณงานมากหรือน้อย

5. เงินเดือน หรือค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ การขึ้นเงินเดือนและตำแหน่งช้าเกินไป

ความจงรักภักดี หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงออกถึงความเคารพต่อองค์กรของพนักงานที่มีความเต็มใจและทุ่มเทอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร มีความรู้เป็นเจ้าของและผูกพันกับองค์กร มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและต้องการปฏิบัติงานต่อไป แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก คือ การไม่อยากย้ายไปจากองค์กร หรือต้องการย้ายตามองค์กรไปเมื่อองค์กรย้ายไปที่อื่น

2. ด้านความรู้สึก คือ ความรักและความพึงพอใจที่จะได้ทำงานให้กับองค์กร

3. ด้านการรับรู้ คือ ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในหัวหน้าและองค์กร ความรู้สึกที่หัวหน้ายินดีรับผิดชอบแทนเมื่อตัวเองบกพร่อง และความรู้สึกโดยตรงว่ามีความจงรักภักดีต่อหัวหน้าและองค์กร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร บริษัท หรือผู้ประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร ในจังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยได้ ดำเนินการรวบรวมแนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดี
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ความหมายของการจูงใจในการทำงาน

Jerald Greenberg & Robert A. Baron, 1997 (อ้างถึงใน สุพานี สถุภวัฏวานิช, 2549, น. 193) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจูงใจเป็นกระบวนการของการกระตุ้น (Arousal) ให้พนักงานทำงานให้ดีขึ้น ทุ่มเทความพยายามมากขึ้น โดยทำงานอย่างมีทิศทาง ไม่ย่อท้อ เพื่อบรรลุสู่เป้าหมายบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการ

Hodgetts (1999 : 57 อ้างถึงใน กรองกาญจน์ ทองสุข, 2550, น.15) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง แรงที่ควบคุมพฤติกรรมของบุคคลซึ่งเกิดจากความต้องการ (Need) แรงกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะผลักดันให้คนพยายามดิ้นรน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์พฤติกรรมของคนถูกกำหนดและควบคุมโดยการจูงใจต่างๆ แรงจูงใจเหล่านี้ยังมีลักษณะที่แตกต่างกันในแต่ละคนอีกด้วย วิธีการจูงใจที่สำคัญต่อการบริหาร คือ ความต้องการความรัก ความเอาใจใส่ความต้องการอำนาจ และความต้องการความสำเร็จ

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, น.129) การจูงใจ (Motivation) หมายถึง อิทธิพลภายในของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงาน

อย่างต่อเนื่องหรือเป็นสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางตามที่ตนต้องการ การจูงใจจึงเป็นการที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจนซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ มีความพยายาม หรือ มีพลังภายในตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการหรือสร้างความสำเร็จสูงสุด

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การจูงใจนับได้ว่ามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมและการแสดงออกและการตอบสนองต่อความต้องการการทำงานของคน และเป็นสภาวะภายในซึ่งเป็นเหตุให้แต่ละคนแสดงพฤติกรรมไปในทางที่แน่ใจว่าจะทำให้บางเป้าหมายสำเร็จลงได้ หรืออีกนัยหนึ่งก็คือการจูงใจจะช่วยอธิบายว่าทำไมคนจึงแสดงออกเช่นเดียวกับที่เขาทำอยู่ ยิ่งองค์กรหรือผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรได้ดีเท่าไรก็ยิ่งสามารถที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของลูกน้องจะแสดงออกมาในการปฏิบัติงาน (วิเชียร วิทย์อุดม, 2547, น.145)

สุพานี สถุขภูวนิช(2549,น.196-197) ได้สรุปถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำ คือ จะทำให้พนักงานเหล่านั้นมีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งใจตั้งใจในการทำงาน ทุ่มเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์และพัฒนางานและองค์กร ตลอดจนคงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน แต่ถ้าคนขาดแรงจูงใจในการทำงาน คนๆ นั้นก็จะเฉื่อยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจในการทำงาน สักแต่ทำงานออกมาให้เสร็จพ่นๆ ตัวไป ผลงานที่ออกมาจึงมักมีคุณภาพต่ำ หรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่องค์กร แรงจูงใจจะเป็น Will do factor คือปัจจัยที่แสดงความเต็มใจ ความตั้งใจที่จะทำ แต่อย่างไรก็ตามผลการปฏิบัติงานยังคงขึ้นอยู่กับความสามารถ คือ พนักงานต้องมีความรู้ความสามารถในการทำงานนั้นๆ ความสามารถจะเป็น Can do factor คือ ปัจจัยที่พื้นฐานที่จะทำให้คนๆ นั้นทำงานนั้นๆ ได้ และอีกปัจจัยคือ โอกาสหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง เช่น คนๆ นั้นมีโอกาสได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ หรือมีโอกาสให้แสดงออก เขาก็จะสามารถสร้างสรรค์ผลงานให้เกิดขึ้นได้อย่างสัมฤทธิ์ผล

ปรีดา พรหมเพชร (2555)ได้สรุปว่า แรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคคลากรนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะพัฒนาองค์กร เพราะบุคลากรในองค์กร คือ กลไกสำคัญที่จะเป็น

ส่วนขับเคลื่อนองค์การไปในทิศทางที่ดีบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่วางไว้ การที่บุคลากรมีแรงจูงใจที่ใฝ่ในการปฏิบัติงานก็จะทำให้การพัฒนานั้นมีอุปสรรคน้อยลงแต่ในทางกลับกันหากบุคลากรไม่มีแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานการพัฒนาในด้านต่างๆ นั้นก็เป็นไปได้ยาก

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดการกระทำ เป็นพลังผลักดันในคนแสดงพฤติกรรมออกมา มนุษย์จะแสดงพฤติกรรมก็ต่อเมื่อมีแรงขับหรือแรงจูงใจซึ่งเกิดจากความต้องการ และความต้องการของแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกันออกไปและจะเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้ตอบสนองกับความต้องการที่เกิดขึ้นทำให้มีแรงกระตุ้นให้อยากกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ เหมือนกับการทำงานในองค์กร หากบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานก็จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่ดีออกมา อย่างมีความตั้งใจมุ่งมั่น ทุ่มเท กับการทำงานเพื่อให้ได้รับความสำเร็จและไปสู่เป้าหมายที่องค์กรวางไว้ได้ แต่ถ้าหากบุคคลขาดแรงจูงใจในการทำงานก็จะแสดงพฤติกรรมในด้านที่ไม่ดีออกมา อย่างการไม่ตั้งใจทำงาน ไม่สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ได้ ทำให้แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก

กระบวนการจูงใจ

เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานกับสมาชิกในองค์กรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้ผู้บริหารหรือผู้ที่อยู่ในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบต่อการดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องมีความเข้าใจในเรื่องของการจูงใจเป็นอย่างดี โดยที่การจูงใจจะถูกเริ่มด้วยคุณลักษณะประการแรกเลยคือ ความต้องการ (Need) ซึ่งเป็นความต้องการที่เพิ่มมากขึ้นจากการปฏิบัติงานอย่างการต้องการงานที่มากขึ้น มีความท้าทาย รายได้และสวัสดิการที่สูงขึ้น หรือความต้องการได้รับการชื่นชม การยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน ความต้องการเหล่านี้จะนำไปสู่กระบวนการที่นำทาง การตัดสินใจของคนเพื่อที่จะตอบสนองต่อความต้องการทำให้ต้องดำเนินการกระทำบางอย่าง คุณลักษณะประการที่สองคือ แรงขับ (Drive) หรือเป็นความไม่อยากหยุดหรือไม่อาจจะหยุดได้ที่บุคคลแสดงออกจากภายในด้วยการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานของพวกเขาที่จะกำหนดทิศทางเพื่อแสดงพฤติกรรมและการกระทำไปสู่เป้าหมายที่จะตอบสนองต่อความต้องการนั้นๆ คุณลักษณะประการสุดท้ายของการจูงใจ คือ จุดมุ่งหมาย (Goal) หมายถึงทิศทางของพฤติกรรมของบุคคลที่ต้องการให้บรรลุความสำเร็จตามความต้องการที่คาดหมายไว้ ความต้องการอันนี้

เป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองก็จะทำให้บุคคลสร้างหรือกำหนดเป้าหมายขึ้นมาแล้วก็ลงมือกระทำตามจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ เพื่อให้สำเร็จลงได้ (วิเชียร วิทยอุดม, 2547)

ประเภทของการจูงใจ

การจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งนั้น อาจมีแนวทางหรือกลวิธีหลายอย่างต่างกันสุดแล้วแต่ผู้บริหารหรือหัวหน้างานจะเลือกสรรใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะของบุคคล ลักษณะของงานและบรรยากาศแห่งการปฏิบัติงานนั้นๆ (สงวน ช้างฉัตร, 2541, น.143) ได้จำแนกวิธีจูงใจออกเป็นประเภทใหญ่ 2 ประเภท คือ

1. การจูงใจทางบวก (Positive Motivation) การจูงใจประเภทนี้เป็นการใช้ไม้นวม กล่าวคือ จูงใจให้บุคคลหรือผู้ร่วมงานโดยวิธีการให้รางวัล หรือส่งเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น การให้รางวัลเมื่อปฏิบัติงานดี เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนการจัดสภาพการปฏิบัติงานให้ดีและการยกย่องชมเชยการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. การจูงใจทางลบ (Negative Motivation) การจูงใจแบบนี้ใช้เป็นไม้แข็ง ซึ่งเป็นการจูงใจบุคคลหรือผู้ร่วมงานโดยวิธีขู่เข็ญบังคับและลงโทษ เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติตามโดยอาศัยความเกรงกลัวเป็นพื้นฐาน เช่น การลงโทษทางวินัย การโยกย้าย และการตัดอัตราค่าจ้างและเงินเดือน เป็นต้น

อย่างที่กล่าวมาแล้วว่า สิ่งจูงใจเป็นต้นเหตุที่ทำให้เกิดผลต่างๆ ในพฤติกรรมของการปฏิบัติงาน ดังนั้นการบริหารงานที่ดีจึงควรจัดให้มีระบบการจูงใจที่ดี ซึ่งต้องอาศัยสิ่งจูงใจที่ดี ถูกต้อง และเหมาะสมด้วย ประเภทของสิ่งจูงใจอาจจำแนกออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้มีลักษณะที่เห็นได้ง่าย และมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสิ่งจูงใจที่เป็นเงินยังจำแนกออกได้เป็น 2 ชนิด คือ

1.1 สิ่งจูงใจทางตรง เป็นสิ่งจูงใจที่มีผลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้นในกรณีที่ผลการปฏิบัติงานสูงกว่าระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้

1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลในการสนับสนุนหรือส่งเสริมให้พนักงานเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจ รักงานมากขึ้น เช่น การจ่ายบำเหน็จบำนาญ และค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น

2. สิ่งจูงใจที่มีค่าใช้จ่าย สิ่งจูงใจประเภทนี้ส่วนใหญ่มักเป็นเรื่องที่จะสามารถตอบสนองต่อความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชยการยอมรับว่าบุคคลนั้นเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกันและความมั่นคงในงาน เป็นต้น

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

การศึกษาการจูงใจต้องใช้เครื่องมือและเทคนิคทางจิตวิทยา ในการศึกษาเกี่ยวกับการจูงใจจะกล่าวถึงทฤษฎี เพื่อสร้างความเข้าใจและเป็นพื้นฐานในการนำเอาความรู้ไปประยุกต์ใช้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

วิเชียร วิทย์อุดม (2547) จากที่ได้ทราบแล้วพฤติกรรมของคนจะถูกกำหนดและควบคุมโดยแรงจูงใจต่างๆ และแรงจูงใจเหล่านี้ก็ยังมีลักษณะแตกต่างกันไปสำหรับแต่ละคนอีกด้วย ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรคำนึงถึงและทราบว่าแรงจูงใจหรือความต้องการของพนักงานในองค์การมีรูปแบบอย่างไรบ้าง ความรู้เรื่องดังกล่าวได้รับการศึกษาอย่างถูกต้องจนกระทั่งตั้งเป็นทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจพฤติกรรมของมนุษย์ขึ้นมาใช้ อธิบายให้เห็นว่าตัวของมนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะสนองความต้องการเฉพาะอย่างของความต้องการและความต้องการที่จะตอบสนองต่อความต้องการอันนั้น โดยเนื้อหาที่สำคัญของทฤษฎีนี้คือ สุพานี สุฤษฏีวานิช (2549, น.199)

1. การที่ทุกคนมีความต้องการซึ่งความต้องการนั้นมีอยู่มากมายหลายอย่างและความต้องการจะมีตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

2. ความต้องการเหล่านั้น อาจจัดเป็นลำดับขั้นได้ 5 กลุ่ม จากลำดับความต้องการขั้นพื้นฐานไปสู่ความต้องการขั้นสูง ดังนี้

2.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) จะได้แก่ความต้องการขั้นพื้นฐานในปัจจุบันทั้งหลาย เพื่อให้มีชีวิตอยู่รอด เช่นความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค เป็นต้น

2.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security and Safety Needs) คนเราเมื่อได้รับปัจจัย 4 แล้ว เราก็อยากจะมี ความมั่นคงในสิ่งที่เราได้รับ เช่น ต้องการได้ทำงานที่มั่นคง และมีความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น

2.3 ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่จะมีเพื่อน มีกลุ่ม มีคนที่เรารัก ใ้วางใจ และรักเรา จะได้พูดคุยหรือปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความ

คิดเห็น เพราะโดยธรรมชาติของคนเราเป็นสัตว์สังคม ไม่ชอบอยู่โดดเดี่ยว ชอบอยู่เป็นกลุ่มเป็นสังคม

2.4 ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) คือต้องการให้คนอื่นเห็นคุณค่า เห็นความสำคัญ ยอมรับในความรู้ความสามารถที่มีอยู่

2.5 ความต้องการที่จะสมหวังในชีวิต บรรลุถึงสิ่งที่เป็นสุดยอดปรารถนา (Self-Realization หรือ Self-Actualization) ได้ใช้ความสามารถสูงสุดที่เรามีออกมาเพื่อให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่เรามุ่งหวังในชีวิต ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะช่วยตอบสนองความต้องการ

3. ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดเป็นแรงจูงใจอีกต่อไป ความต้องการจะเคลื่อนต่อไปสู่ความต้องการในระดับที่สูงขึ้น

อย่างไรก็ตามทฤษฎีของมาสโลว์นั้นเป็นเพียงจุดเริ่มต้นที่ดีในการศึกษาทางการบริหาร เพราะลำดับชั้นความต้องการต่างๆ นั้นช่วยให้เกิดความเข้าใจง่ายขึ้นและสามารถทำให้เห็นชัดถึงปัจจัยที่จูงใจมนุษย์ในระดับต่างๆ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลำดับชั้นความต้องการของ Maslow แสดงให้เห็นถึงความต้องการของบุคคลซึ่งเป็นความต้องการในขั้นพื้นฐานจากการดำรงชีวิตไปจนถึงความต้องการสูงสุดในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงาน และเมื่อได้รับการตอบสนองต่อความต้องการในระดับหนึ่งแล้วมนุษย์ก็จะเกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้น จากความต้องการขั้นพื้นฐาน อย่าง ความต้องการอาหาร ที่อยู่ ไปจนถึงความต้องการที่มีความซับซ้อน อย่าง ความสำเร็จ ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องพิจารณาถึงความต้องการขั้นพื้นฐานก่อนในการจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงาน หากไม่ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานแล้ว พนักงานแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อความต้องการของตนเอง แต่ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และอาจส่งผลกระทบต่อองค์กรด้วย

ทฤษฎีความต้องการ 2 ปัจจัยของเฟรดริก เฮอริสเบิร์ก (Federick Herzberg 's Need Two Factor Theory)

วิเชียร วิทญูตม (2547, น.163)เฟรดริก เฮอริสเบิร์ก เป็นนักจิตวิทยาและที่ปรึกษาทางการจัดการพัฒนาทฤษฎีแรงจูงใจ เขาได้เริ่มงานวิจัยโดยการสัมภาษณ์ตอบคำถามถึงในสิ่งที่ผู้ตอบรู้สึกชอบหรือไม่ชอบในการทำงาน และให้อธิบายรายละเอียดเมื่อรู้สึกพอใจและไม่พอใจเกี่ยวกับงาน เพราะเขาเชื่อว่าความสัมพันธ์ที่มีกับงานเป็นพื้นฐานอย่างหนึ่งเกี่ยวกับความคิด

ของแต่ละคนว่างานนั้นจะประสบความสำเร็จหรือจะประสบความสำเร็จ เฮอริสเบิร์ก ได้สรุปว่า คำตอบของคนที่รู้สึกดีกับงานจะแตกต่างจากกลุ่มที่คิดว่างานไม่ได้อย่างเห็นได้ชัด สามารถจัดแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีความไม่พอใจในงานจะเกิดจากปัจจัยภายนอกของสิ่งแวดล้อมของงาน (Extrinsic factor) ซึ่งก็คือปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค่าจูน (Maintenance or Hygiene factors) กลุ่มที่สองเป็นกลุ่มที่มีความพอใจในงานจะเกิดจากปัจจัยภายในของสิ่งแวดล้อมของงาน (Intrinsic factors) ซึ่งก็คือปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)

ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค่าจูน (Maintenance or Hygiene Factors)

เป็นปัจจัยที่สร้างความไม่พอใจในงานที่ทำ ถ้าหากพนักงานไม่ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยเหล่านี้แล้ว ก็จะเป็นการสร้างความไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน

1. นโยบายและการบริหารองค์การ (Company Policy and Administration) นโยบายขององค์การที่ไม่ส่งเสริมความเจริญเติบโตขององค์การและตัวพนักงาน การไม่ดำรงรักษาและให้ความมั่นคงกับบุคลากร การบริหารงานที่ไม่เป็นระบบ การทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน การแก่งแย่งชิงดีชิงเด่น การใช้อำนาจอิทธิพลระหว่างบุคคลในองค์การ ความไม่มีประสิทธิภาพในการบริหารงานการขาดความเป็นธรรมในองค์การ

2. การปกครองบังคับบัญชาหรือการควบคุมดูแล (Supervision) ผู้บังคับบัญชาขาดความเป็นธรรม ลำเอียง อคติ ขาดความรู้ความสามารถในการบริหารงานและปกครองเป็นคนอนุรักษนิยมไม่สามารถแนะนำวิชาการหรือเทคนิคใหม่ๆ เข้ามาปรับใช้ในองค์การได้

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisor) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามีช่องว่างมากเข้ากันไม่ได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าไม่ถึงผู้บังคับบัญชาวางตนเหนือกว่า ไม่มีความสนิทสนมเป็นกันเอง ขาดความอบอุ่น ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน

4. สภาพของการทำงาน (Working Condition) สภาพแวดล้อมต่างๆ เกี่ยวกับการทำงาน บรรยากาศ ท่าเลที่ตั้งของที่ทำงาน ขาดวัสดุครุภัณฑ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ปริมาณงานมากหรือน้อยเกินไป

5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) พฤติกรรมของบุคคลต่างๆ ในองค์การ ต่างคนต่างอวดดี แข่งขันชิงดีชิงเด่น ต่างคนต่างเอาตัวรอด ทั้บถมเพื่อนร่วมงาน เอารัดเอาเปรียบ ชอบเสียดสี ขี้ฟ้อง สาระแนแสบสุด ไม่มีความเป็นมิตรภาพ ทำให้ คับข้องใจ เป็นผลให้เกิดความเบื่อนายองค์การ

6. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinates) ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความศรัทธาเชื่อถือ ไม่รับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะทำตัวถ่วงความเจริญของหน่วยงาน เข้ากันไม่ได้สนิท เป็นผู้มีส่วนสร้างความไม่พอใจในการทำงาน

7. เงินเดือน (Salary) เงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ พนักงานเก่าหรือพนักงานใหม่ได้เงินไม่แตกต่างกันพอเหมาะพอควร การเลื่อนขั้นขึ้นเงินเดือนและตำแหน่ง ช้าเกินไปเป็นผลให้เกิดความไม่พอใจในองค์กร

ปัจจัยจูงใจ (Motivation or Satisfiers Factors)

เป็นปัจจัยที่กระตุ้นจูงใจที่มีประสิทธิภาพที่ทำให้พนักงานใช้ความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงาน และปฏิบัติงานด้วยความ พึงพอใจและดียิ่งขึ้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานโดยตรงและสร้างความรู้สึกที่ดีกับงาน

1. ความสัมฤทธิ์ผลการทำงาน (Achievement) องค์ประกอบอันนี้นับว่ามีความสำคัญมากที่สุด สามารถแก้อุปสรรคปัญหาให้ลุล่วงไปได้เสมอๆ ย่อมจะรู้สึกมีความพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง ทำให้มีกำลังใจทำงานอื่นๆ ต่อไป

2. การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) ถ้าผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไปในสังคมให้ความสำคัญ ยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถ เมื่อทำงานบรรลุผลจะเป็นสิ่งที่สร้างความประทับใจ ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีกำลังใจ มีผลในการกระตุ้นจูงใจให้ทำงานได้ดียิ่งขึ้น

3. ลักษณะของงาน (Work Itself) ถ้าเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายในความสามารถ เป็นงานสำคัญที่มีคุณค่า เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดงานประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ แบบใหม่ๆ พนักงานจะรู้สึกพอใจที่จะทำงานในลักษณะนี้

4. ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (Responsibility) ถ้าได้รับเกียรติและความไว้วางใจ มอบหมายให้รับผิดชอบทำงานนั้นๆ อย่างอิสระเสรี ให้โอกาสทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยผู้บังคับบัญชาไม่ตรวจตราควบคุมมากเกินไป พนักงานจะมีความพึงพอใจเป็นอย่างมาก

5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) ถ้าได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน ขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูง จะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานให้มากยิ่งขึ้น

6. ความเจริญเติบโต (Growth) ถ้ามีโอกาสที่จะเจริญเติบโต โอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงาน ก็จะเป็นการจูงใจให้พนักงานทำงานให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

จะเห็นได้ว่าปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค่าจูนนั้นเป็นสภาพแวดล้อมอันสำคัญยิ่งของงานที่จะรักษาคนไว้ในองค์กรในลักษณะที่ทำให้เขาพอใจที่จะทำงานได้ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค่าจูนไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงาน ถึงแม้ว่าปัจจัยดังกล่าวจะได้รับการตอบสนองแล้วก็เป็นเพียงการช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น และแม้ว่าผู้บริหารจะพยายามลดสิ่งที่ทำให้คนไม่พอใจในการทำงานมาจนถึงระดับศูนย์และพยายามตอบสนองต่อความต้องการเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัยเพียงใด ก็เป็นแต่เพียงการทำให้ไม่เกิดความพึงพอใจขึ้นเท่านั้นแต่ไม่สามารถนำไปสู่ความพอใจในงานหรือจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเต็มความสามารถได้ นั่นคือปัจจัยสุขอนามัยในตัวของมันเองไม่สามารถจูงใจบุคคล มีเพียงแต่ปัจจัยจูงใจเท่านั้นที่จะจูงใจบุคคลให้ทำงานได้ สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ(2542, น.101)

ทฤษฎีเอกซ์และทฤษฎีวายของแม็กเกรเกอร์ (Theory X and Theory Y)

ทฤษฎีการจูงใจของ ดักลาส แม็กเกรเกอร์ (Douglas McGregor) เป็นทฤษฎีหนึ่งที่มีความใกล้เคียงกับทฤษฎีของมาสโลว์ เฮอริสเบิร์ก ก็คือ ทฤษฎีเอกซ์ (Theory X) และ ทฤษฎีวาย (Theory Y) ทฤษฎีทั้งสองกล่าวถึงสมมติฐานของมนุษย์ ซึ่งแสดงเปรียบเทียบลักษณะของคนให้เห็นใน 2 ลักษณะ นั่นคือ ทฤษฎีเอกซ์นั้นมองบุคคลในเชิงลบ(Negative) ส่วนทฤษฎีวายก็มองบุคคลในแง่บวก(Positive)มีรายละเอียดดังนี้ สร้อยตระกูล (ติวยานนท์)อรรถมานะ(2542,น.106)

ทฤษฎีเอกซ์ จะมีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ดังนี้

1. โดยปกติแล้ว มนุษย์จะมีนิสัยไม่ค่อยชอบทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงงานให้มากที่สุด
2. เนื่องจากการที่มนุษย์ไม่ชอบทำงานจึงจำเป็นต้องมีการบังคับ ควบคุม และลงโทษเพื่อที่จะให้เขาทำงาน
3. โดยธรรมชาติ มนุษย์โดยทั่วไปจะพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่ค่อยมีความทะเยอทะยาน แต่ต้องการความมั่นคงในการทำงานเหนือสิ่งอื่นใด

ทฤษฎีวาย นั้นมีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติมนุษย์ดังนี้

1. การใช้ความพยายามทางด้านร่างกายและจิตใจในการทำงานนั้นเป็นเรื่องธรรมชาติเช่นเดียวกับการละเล่นและการพักผ่อน

2. การควบคุมจากภายนอกและการชู้ว่าจะทำโทษไม่ใช่เป็นวิธีเดียวที่จะทำให้เป้าหมายขององค์กรเป็นผลได้ มนุษย์จะใช้การควบคุมตนเองในการปฏิบัติงานเพื่อวัตถุประสงค์ตามที่เขาได้ผูกพันไว้

3. ความผูกพันกับวัตถุประสงค์ต่างๆ นั้นขึ้นอยู่กับรางวัลซึ่งจะควบคู่ไปกับความสำเร็จของเขา เช่น การปฏิบัติงานและทำสำเร็จได้ด้วยตนเอง การทำงานนั้นเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป เป็นต้น

4. ภายใต้อาณัติที่เหมาะสม มนุษย์จะไม่เรียนรู้แต่เฉพาะการยอมรับว่ามีความรับผิดชอบเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบอีกด้วย

5. ความสามารถในการใช้จินตนาการ ความเฉลียวฉลาด และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ขององค์กรนั้นมีอยู่อย่างกว้างขวางในหมู่มนุษย์

6. ภายใต้อาณัติของชีวิตสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ศักยภาพด้านสติปัญญาของมนุษย์ได้ถูกนำมาใช้แต่เพียงบางส่วนเท่านั้น

จะเห็นได้ว่าทฤษฎีทั้งสองมีลักษณะตรงกันข้ามกันและมีความแตกต่างกันอย่างมาก หากมีสมมติฐานเกี่ยวกับมนุษย์แบบเอกซ์ก็จะมองเห็นมนุษย์ไปในแง่ลบหรือเห็นว่าเป็น มนุษย์ที่ใช้เหตุผลทางเศรษฐกิจ (Economic Man) อย่างสังคมที่ประชาชนมีระดับการครองชีพต่ำและมีภาวะการขาดแคลนงาน จึงต้องใช้การคุกคามว่าจะลงโทษหรือใช้การลงโทษ (Stick) เพื่อให้เกิดการทำงาน และใช้การกระตุ้นด้วยสิ่งจูงใจที่สามารถจับต้องได้ (Tangible Incentives) หรือสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน (Financial Incentives) พร้อมๆ กับคำสั่ง การเน้นใช้กฎระเบียบวินัยและอำนาจหน้าที่อย่างมากในการควบคุม ส่วนในแบบวาย จะมองมนุษย์ว่าเป็นคนที่ชอบสังคม (Social Man) เป็นสังคมที่ระดับการพัฒนาสูงกว่า มีระดับการศึกษาดี มีมาตรฐานการครองชีพที่สูง มิใช่มองว่าเป็นคนที่ยึดเหตุผลทางเศรษฐกิจเหมือนในทฤษฎีเอกซ์ ดังนั้นในการทำงานต้องใช้สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน (Non-Financial Incentives) หรือสิ่งจูงใจที่จับต้องไม่ได้ (Non-Tangible Incentives) พร้อมเปิดช่องทางให้บุคคลได้มีความรับผิดชอบสามารถควบคุมตนเองเพื่อปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่เขาได้ผูกพันไว้มากกว่าที่จะมาคอยควบคุม ดูแลอย่างใกล้ชิด ซึ่งสอดคล้องกับ สตีเฟน พี. ร็อบบินส์ (2548) ที่ได้สรุปไว้ว่า ทฤษฎีเอกซ์ มีข้อสมมติว่าคนเรามีความจำเป็นต้องการในระดับต่ำ คือ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย

ความต้องการทางสังคม แต่ทฤษฎีวาย มีข้อสมมติว่าคนเรามีความจำเป็นต้องการในระดับสูง คือ ความต้องการการยอมรับนับถือ และความต้องการเป็นตัวของตัวเองหรือความต้องการความสำเร็จในชีวิต

สรุปได้ว่า ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการวิจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตอาหารในครั้งนี้ได้เนื่องจากแนวคิดทฤษฎี X เน้นในเรื่องของการจูงใจให้คนทำงาน และได้ทำกฎระเบียบ ข้อบังคับ บทลงโทษ มาใช้ประกอบในการบริหารจัดการ เพราะจากความเชื่อที่ว่าคนไม่ชอบการทำงาน ทำให้ผู้ที่ทำหน้าที่ในการดูแลบริหารจัดการในเรื่องของการปฏิบัติงานของพนักงานต้องมีการสั่งการให้กับพนักงานว่าควรปฏิบัติงานอย่างไร และควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานในส่วนของการสร้างบทลงโทษสำหรับการทำงานที่ล้มเหลว ในทางตรงกันข้ามถ้างานออกมาดีก็จะได้รับรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน ซึ่งเปรียบเทียบกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก เพราะทฤษฎีเอกซิมมีสมมติฐานเกี่ยวกับมนุษย์ที่ต้องการจะตอบสนองต่อความต้องการในระดับต่ำตรงกับความคิดของมาสโลว์ และอาจใช้ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยค้ำจุนตามความคิดของเฮอริเบิร์กมาตอบสนอง ในส่วนของทฤษฎี Y จะเน้นเรื่องของการให้ความอิสระในการทำงาน สามารถสร้างสรรค์หรือกำหนดเป้าหมายในการทำงานได้เอง มอบหมายความรับผิดชอบต่องานบางอย่างให้ดูแล ทฤษฎีวายตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับมนุษย์ที่ต้องการจะตอบสนองต่อความต้องการในระดับสูง ไม่ว่าจะความรับผิดชอบ การมีอำนาจควบคุมสั่งการได้ด้วยตนเอง ซึ่งจะตรงกับการใช้ปัจจัยจูงใจของเฮอริเบิร์ก หรือความต้องการได้รับการยกย่องและประสบความสำเร็จในความคิดของมาสโลว์

จากแนวคิดทฤษฎีที่ได้กล่าวมาทั้งหมดในข้างต้น จะเห็นได้ว่า การที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและให้ความร่วมมือในเรื่องต่างๆกับองค์กร จำเป็นต้องมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดพฤติกรรมความทุ่มเท ความกระตือรือร้นในการทำงาน การให้ความร่วมมือในการทำงานและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันกับสมาชิกในองค์กร ผู้วิจัยจึงได้ทำแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg มาใช้ในการศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตอาหารในจังหวัดนนทบุรี ในครั้งนี้เนื่องจากปัจจัยทั้งสองด้านนี้เป็นสิ่งที่องค์กรและพนักงานต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยต่างๆที่จูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้คนเกิดพึงพอใจและเกิดความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนจะทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พึง

พอใจและไม่เป็นสุขในการทำงาน ซึ่งเมื่อคนเกิดความรู้สึกเหล่านี้แล้วก็จะกลายเป็นความผูกพัน และเกิดความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรต่อไปไม่คิดที่จะลาออกไปทำงานกับที่อื่น

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความจงรักภักดี

ความหมายของความจงรักภักดี

คมสัน ชัยเจริญศิลป์ (2542) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรหมายถึง ความรู้สึกรักใคร่ ไม่อยากไปจากองค์กร เนื่องจากองค์กรมีสิ่งจูงใจบางอย่างที่รู้สึกเสียดายที่จะต้องจากองค์กร

Hirschman 1970 (อ้างอิงใน ชะริณยา หล้าสุวรรณ, 2545) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร มีอิทธิพลในการทำให้ลาออกจากราชการล่าช้าออกไป ความมั่นคงต่อองค์กรและข้อเรียกร้องต่างๆ ของสมาชิกจะทำให้องค์กรรอดพ้นจากการออกจากงานของสมาชิกก่อนเวลาอันควรได้ ซึ่งเงื่อนไขที่ผู้จงรักภักดีต่อองค์กรยึดถือ มี 2 ประการคือ การออกจากงานทำให้คุณภาพของผลผลิตจากองค์กรด้อยลงและควรมีการดูแลเอาใจใส่สมาชิกเกี่ยวกับคุณภาพของผลผลิตเหล่านั้น มิฉะนั้นสมาชิกก็จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป โดยที่ผลลัพธ์ขององค์กรยังคงเป็นเท่าเดิม

สตีเฟ่น พี. ร็อบบินส์ (2548) กล่าวว่า ความจงรักภักดี นั้นคือ ความมีชีวิตชีวาในตัวบุคคล และมีเสน่ห์หรือความสุขสบายของการปฏิบัติงานและสถานที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแก่นรวมของชุมชน รวมถึงความปรารถนาที่จะมีความสัมพันธ์ติดต่อกับบุคคลอื่นและกลายเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนนั้นๆ

หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การที่สมาชิกแต่ละคนในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรมีความหวังใจในความสำเร็จขององค์กรแสดงออกเป็นพฤติกรรมโดยการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์ (2557) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พนักงานที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแล้วจะทำให้พนักงานเกิดความผูกพัน ต้องการเห็นองค์กรบรรลุเป้าหมายและแม้เมื่อองค์กรกำลังอยู่ในฐานะวิกฤติอันเนื่องมาจากปัจจัยต่างๆ เช่น เศรษฐกิจตกต่ำ พนักงานก็จะช่วยกันแก้ไขปัญหาค้นหาแต่ละหน้าที่จะสามารถช่วยได้โดยไม่คิดจะลาออกไปหางานใหม่

การแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วยหลัก 2 ประการ คือ

1. การที่สมาชิกในองค์กรเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กรร่วมกัน และต่อต้านการออกจากงานในกรณีที่องค์กรมีผลผลิตลดลง
2. สมาชิกในองค์กรรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญกับองค์กร

นอกจากนี้ความจงรักภักดีต่อองค์กร ยังเป็นเงื่อนไขนำไปสู่แนวความคิดที่ขัดแย้งกันระหว่างการออกจากรางานกับข้อเรียกร้องในการทำงานของสมาชิก เนื่องจากสมาชิกในองค์กรอาจจะอยู่กับองค์กรได้นานอีกเพียงเล็กน้อย และพร้อมที่จะใช้ข้อเรียกร้องในการทำงานให้เป็นเงื่อนไขในการกำหนดนโยบายและวิธีการในการดำเนินการตามนโยบายมากกว่าที่จะลาออกจากงาน ดังนั้น รูปแบบของการแข่งขันกันระหว่างองค์กรแต่ละแห่ง จะได้รับผลกระทบจากปัจจัยของความจงรักภักดีต่อองค์กร กล่าวคือเมื่อสมาชิกในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงก็ย่อมทำให้คงอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป โดยไม่ลาออกจากงานเพื่อไปอยู่กับองค์กรอื่น หากผลผลิตขององค์กรลดลง สมาชิกขององค์กรจะมุ่งให้ความสำคัญกับนโยบายขององค์กร ในอันที่จะทำให้เกิดความสมดุลของผลผลิตขององค์กร

จากความคิดเห็นของนักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้ความหมายความจงรักภักดีต่อองค์กร อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ความจงรักภักดีมีความสำคัญกับองค์กร กล่าวคือ การที่พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่คิดที่จะทิ้งจากองค์กรไปองค์กรอื่น ในยามที่องค์กรอยู่ในฐานะอะไร หรือประสบกับปัญหาร้ายแรงอะไร ก็ยังคงอยู่กับองค์กรตลอดไป อีกทั้งยังมีความตั้งใจทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์กร เพื่อให้องค์กรก้าวไปถึงเป้าหมายต่างๆที่วางเอาไว้ โดยมีพนักงานที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับความจงรักภักดี

แนวคิดในการศึกษาเรื่องของความจงรักภักดีต่อองค์กร อ้างถึงใน หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ (2550) ได้สรุปไว้เป็นดังนี้

1. แนวคิดทางด้านทัศนคติ

แนวความคิดทางด้านทัศนคติ เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจในการศึกษาเรื่องนี้มากกว่าแบบอื่นๆ กลุ่มสนับสนุนแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้นำในการศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรในแนวความคิดนี้คือ ศาสตราจารย์ไลแมน พอร์ตเตอร์ (Lyman W.Porter) แห่งมหาวิทยาลัย California, Irvine และ คณะ ซึ่งได้ให้ความหมาย ความจงรักภักดีต่อองค์กรว่า หมายถึง

- ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
- ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะทำงานเพื่อองค์กร
- ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอื่นๆ อีกที่จัดอยู่ในกลุ่มแนวความคิดนี้ซึ่งต่างก็อธิบายเรื่องของความจงรักภักดีต่อองค์กรไปในด้านของทัศนคติ หรือความรู้สึกผูกพันที่บุคคลมีต่อองค์กรความรู้สึกที่ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. แนวคิดทางด้านพฤติกรรม

แนวความคิดนี้มองความจงรักภักดีต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ก็จะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเรื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่บุคคลผูกพันต่อองค์กรและพยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพไว้ โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้กับผลเสียที่เกิดขึ้น หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์กรไปอย่างถาวรแล้ว ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป

ทฤษฎีที่มีชื่อเสียง จัดว่าเป็นพื้นฐานของแนวความคิดนี้ คือ ทฤษฎีที่เรียกว่า Side - bet Theory ซึ่ง Howard S. Becker ได้สรุปขึ้นสาระสำคัญของทฤษฎีนี้ คือ การพิจารณาความจงรักภักดีต่อองค์กรว่าเป็นผลมาจากการที่คนเราเปรียบเทียบซึ่ง น้าหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรเขาจะสูญเสียอะไรบ้าง การที่คนๆ หนึ่งเข้าไป เป็นสมาชิกขององค์กร หรือ หน่วยงาน อยู่ช่วงระยะเวลาหนึ่ง เขาก็ได้ลงทุนเวลา กำลังกาย กำลังปัญญา กำลังใจ ในช่วงเวลานั้นให้กับองค์กร และยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่น โอกาสจะไปทำงานหรือเป็นสมาชิกของ องค์กรอื่น เพราะแต่ละบุคคลนั้นย่อมหวังประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว อาทิเช่น บำเหน็จบำนาญ ก็เท่ากับเขาลงทุนร่างกายสติปัญญาลงไปโดยได้

ประโยชน์ไม่คุ้มค่าเพราะฉะนั้นการที่คนๆหนึ่งจะเข้ามาทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรยิ่งนานเท่าไรก็เหมือนกับเขาลงทุนอยู่ในองค์กรนั้นมากยิ่งขึ้นเท่านั้น ความจงรักภักดีก็จะมากขึ้นตามระยะเวลาและยากต่อการที่จะละทิ้งองค์กรไป เพราะหมายถึงประโยชน์ที่จะเสียไปมากขึ้น

3. แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้อง หรือบรรทัดฐานของสังคม

แนวความคิดนี้ มองความจงรักภักดีต่อองค์กรว่าเป็นความผูกพันและความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเขาเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เพราะนั่นคือ ความถูกต้องและเหมาะสมที่จะทำ ความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

องค์ประกอบของความจงรักภักดี

ความจงรักภักดีประกอบด้วย 3 มิติ คือ พฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral Aspect) ความรู้สึก (Affective Aspect) และการรับรู้ (Cognitive Aspect)

เครื่องชี้วัดความจงรักภักดีจำแนกเป็นด้านได้ดังนี้ Hoy & Rees 1974 อ้างถึงใน หทัยรัตน์ ตันสุวรรณ (2550, น.21)

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral Aspect)
 - ความไม่ต้องการย้ายไปจากหัวหน้า
 - ความต้องการที่จะย้ายตามหัวหน้า เมื่อหัวหน้าย้ายไปที่อื่น
2. ด้านความรู้สึก (Affective Aspect)
 - ความรักที่จะทำงานกับหัวหน้า
 - ความพึงพอใจในหัวหน้า
3. การรับรู้โดยไม่สงสัยผู้นำของตน (Cognitive Aspect)
 - ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในหัวหน้า
 - ความเชื่อถือในหัวหน้าแม้คนอื่นจะมีปฏิริยาต่อการตัดสินใจของหัวหน้า
 - ความรู้สึกที่หัวหน้ายินดียินดีรับผิชอบแทนเมื่อตัวเองบกพร่อง
 - ความรู้สึกโดยตรงว่ามีความจงรักภักดีต่อหัวหน้า

จอห์นสันและเวนาเบิล (Johnson & Venable อ้างถึงใน หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ 2550) ได้ใช้เครื่องมือแบบเดียวกันในการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีของครูต่อผู้ใหญ่วัยทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

จากแนวคิดเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรที่กล่าวมาแล้วสามารถนำมาใช้ในองค์กรได้และจะได้ผลดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำ อย่างผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ในการนำมาใช้เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร เพราะความจงรักภักดี มีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกแนวคิดของ Hoy & Rees (1974) มาเป็นแนวคิดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้



2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตารางที่ 2.1 ตารางสังเคราะห์เพื่อการทบทวนวรรณกรรม

ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒน์ปิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภทของ งานวิจัย	ประชากรที่ ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย / เครื่องมือ	ผลการวิจัย
พชรมน ไชตระไวศยะ (2552)	เชิงปริมาณ	พนักงานระดับ ปฏิบัติการของ บริษัท สหพัฒน์ปิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 400 คน	- ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยระดับ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด - ความผูกพันต่อองค์กร เช่น ความ ผูกพันต่อความเป็นสถาบันของ องค์กรความผูกพันต่อเพื่อน ร่วมงานและต่องานที่ปฏิบัติ และ ความผูกพันต่อผู้บังคับบัญชา	- การศึกษา ศึกษาเชิง สำรวจ คือ ศึกษาข้อมูล จากเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง - เครื่องมือที่ใช้ในการ วิจัย คือ แบบสอบถาม ผ่านการทดสอบความ เที่ยงตรงของเนื้อหา	พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อความเป็น สถาบันขององค์กร ด้านความ ผูกพันต่อเพื่อร่วมงาน และ ด้าน ความผูกพันต่องานที่ปฏิบัติเป็น ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานที่มีต่อ องค์กร

ตารางที่ 2.1 (ต่อ) ตารางสังเคราะห์เพื่อการทบทวนวรรณกรรม


ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภทของ งานวิจัย	ประชากรที่ ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย / เครื่องมือ	ผลการวิจัย
			<p>- ความจงรักภักดีต่อองค์กร เช่น ความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กรความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร และ ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร</p> <p>- แรงจูงใจภายในในการทำงาน เช่น ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้ ได้รับความยอมรับนับถือ และ ความก้าวหน้าในการทำงาน</p>	<p>ทดสอบความน่าเชื่อถือ และ Try out ด้วย ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา = 0.936</p>	<p>- ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กรด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กรและด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจภายในในการทำงานของพนักงาน</p>

ตารางที่ 2.2 ตารางสังเคราะห์เพื่อการทบทวนวรรณกรรม


ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ขอนแก่นบริวเวอรี่ จำกัด

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภทของ งานวิจัย	ประชากรที่ ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย / เครื่องมือ	ผลการวิจัย
กัตัญญดา สิทธิบุญ (2553)	เชิงปริมาณ	พนักงานระดับ บังคับบัญชาและ ระดับปฏิบัติการ ของบริษัท ขอนแก่นบริวเวอรี่ จำกัด จำนวน 551 คน	- ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส การมีบุตร อัตราเงินเดือน ตำแหน่ง งาน ประสบการณ์ในการทำงาน - แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ผลตอบแทนที่ได้รับ ความมั่นคง ทัศนคติส่วนตัวความสัมพันธ์กับ ทีมงานความสำเร็จในการทำงาน การมีโอกาสเติบโตในหน้าที่การ งาน องค์กรและผู้บริหาร การ ควบคุมบังคับบัญชา การได้รับการ ยอมรับนับถือ	- การศึกษาเชิงสำรวจ คือ ศึกษาข้อมูลจาก เอกสารและงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง - เครื่องมือที่ใช้ในการ วิจัย คือ แบบสอบถามผ่านการ ทดสอบความเที่ยงตรง ของเนื้อหา ทดสอบ ความน่าเชื่อถือและ Try out ด้วยค่าสัมประ สิทธิ์อัลฟ่า = 0.937	- พบว่าพนักงานชายมีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงาน หญิงในด้านความสัมพันธ์กับทีม งาน ด้านความสำเร็จในการ ทำงาน ด้านการควบคุมบังคับ บัญชา ด้านการได้ รับการยอมรับ นับถือแตกต่างกัน - พนักงานที่มีอายุต่างกันมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ผลตอบแทนที่ได้รับ ด้านทัศนคติ ด้านความสำเร็จในการทำงานมี ความแตกต่างกัน

ตารางที่ 2.2 (ต่อ) ตารางสังเคราะห์เพื่อการทบทวนวรรณกรรม

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภทของ งานวิจัย	ประชากรที่ ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย / เครื่องมือ	ผลการวิจัย
					<ul style="list-style-type: none"> - พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับทีมงาน การควบคุมบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความแตกต่างกัน - พนักงานระดับปฏิบัติงานและระดับบังคับบัญชามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ การมีโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงานด้านความสัมพันธ์กับทีมงาน การควบคุมบังคับบัญชา

ตารางที่ 2.2 (ต่อ) ตารางสังเคราะห์เพื่อการทบทวนวรรณกรรม

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภทของ งานวิจัย	ประชากรที่ ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย / เครื่องมือ	ผลการวิจัย
					<p>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</p> <p>ด้านทัศนคติแตกต่างกัน</p> <p>- พนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ ด้านทัศนคติ ด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับทีมงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการมีโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกัน</p>

ตารางที่ 2.3 ตารางสังเคราะห์เพื่อการทบทวนวรรณกรรม

ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท มหาสารคาม เบเวอเรจ จำกัด อำเภอกุตุตรัง จังหวัดมหาสารคาม

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภทของ งานวิจัย	ประชากรที่ ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย / เครื่องมือ	ผลการวิจัย
พงษ์ทอง บุตรสะอาด (2558)	เชิงปริมาณ	พนักงานระดับ ระดับปฏิบัติการ ของบริษัท มหาสารคาม เบเวอเรจ จำกัด อำเภอกุตุตรัง จังหวัด มหาสารคาม จำนวน 73 คน	-ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน -แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัย กระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า	- การศึกษาเชิงสำรวจ คือ ศึกษาข้อมูลจาก เอกสารและงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง - เครื่องมือที่ใช้ในการ วิจัย คือ แบบสอบถาม ผ่านการทดสอบความ เที่ยงตรงของเนื้อหา ทดสอบความน่าเชื่อถือ และ Try out ด้วย ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา	- พบว่า พนักงานระดับ ปฏิบัติการที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาใน การปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่ สังกัด แตกต่างกัน มีระดับความ คิดเห็นต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2.3 (ต่อ) ตารางสังเคราะห์เพื่อการทบทวนวรรณกรรม

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภทของ งานวิจัย	ประชากรที่ ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย / เครื่องมือ	ผลการวิจัย
			<p>- ปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ค่าตอบแทน สภาพชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน</p>	-	<p>- จากการศึกษาที่มีข้อเสนอแนะใน การสร้างเสริมแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานประกอบด้วย 4 โครงการ ได้แก่ โครงการที่ 1 “อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร” โครงการที่ 2 “ต้นแบบสถานที่นำ อยู่นำทำงาน” โครงการที่ 3 “พนักงานตัวอย่าง ด้านการมา ปฏิบัติงาน” โครงการที่ 4 “กีฬาสี” ซึ่งมีงบประมาณในการดำเนินการ และหลังดำเนินโครงการแล้วคาด ว่าจะเสริมสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น</p>

ตารางที่ 2.4 ตารางสังเคราะห์เพื่อการทบทวนวรรณกรรม

ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภทของ งานวิจัย	ประชากรที่ ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย / เครื่องมือ	ผลการวิจัย
จุฑาทิพย์ วีระมโนกุล (2557)	เชิงปริมาณ	พนักงานบริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด จำนวน 400 คน	- ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน - ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ ความ รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า - ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือนและ สวัสดิการ สภาพการทำงาน ความ มั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการ บริหารงาน	- การศึกษาเชิงสำรวจ คือ ศึกษาข้อมูลจาก เอกสารและงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง - เครื่องมือที่ใช้ในการ วิจัย คือ แบบสอบถาม ผ่านการทดสอบความ เที่ยงตรงของเนื้อหา ทดสอบความน่าเชื่อถือ และ Try out ด้วย ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา = 0.943	- พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเห็น ต่อแรงจูงใจในการทำงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ใน ระดับมาก และยังพบว่าบุคลากร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อ องค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2.4 (ต่อ) ตารางสังเคราะห์เพื่อการทบทวนวรรณกรรม

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภทของ งานวิจัย	ประชากรที่ ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย / เครื่องมือ	ผลการวิจัย
			<p>- สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคง ความปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง การติดต่อสื่อสาร สวัสดิการหรือผลประโยชน์</p>		<p>- ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ความมั่นคง ปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง การติดต่อสื่อสาร สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร</p>

ตารางที่ 2.5 ตารางสังเคราะห์เพื่อการทบทวนวรรณกรรม

ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กรและบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคม
อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภทของ งานวิจัย	ประชากรที่ ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย / เครื่องมือ	ผลการวิจัย
หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ (2550)	เชิงปริมาณ	พนักงานการ นิคม อุตสาหกรรมแห่ง ประเทศไทย สำนักงานใหญ่ที่ ปฏิบัติงานอยู่ ภายในอาคารการ นิคมอุตสาหกรรม แห่งประเทศไทย จำนวน 250 คน	- ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศอายุ การศึกษา สถานภาพ รายได้ เงินเดือน ประสบการณ์การทำงาน - ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ด้านการดูแลเอาใจใส่ ด้าน ความน่าเชื่อถือ ด้านความคิด สร้างสรรค์ ด้านความกล้าตัดสินใจ - ความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้าน ความรู้สึก ด้านการรับรู้	- การศึกษาเชิงสำรวจ คือ ศึกษาข้อมูลจาก เอกสารและงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง - เครื่องมือที่ใช้ในการ วิจัย คือ แบบสอบถาม ผ่านการทดสอบความ เที่ยงตรงของเนื้อหา ทดสอบความน่าเชื่อถือ และ Try out ด้วย ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา = 0.9369	- พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็น ในด้านวัฒนธรรมองค์กรอยู่ใน ระดับปานกลาง - ความจงรักภักดีต่อองค์กรโดย รวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณา รายด้านพบว่าด้านความรู้สึกและ พฤติกรรมที่แสดงออกมีความ จงรักภักดีอยู่ในระดับมาก ส่วน ด้านการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง - พนักงานที่มีระดับความคิดเห็น ในด้านประสิทธิภาพการทำงานมี ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดี

ตารางที่ 2.5 (ต่อ) ตารางสังเคราะห์เพื่อการทบทวนวรรณกรรม

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภทของ งานวิจัย	ประชากรที่ ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย / เครื่องมือ	ผลการวิจัย
			<ul style="list-style-type: none"> - บรรยากาศในองค์กร ได้แก่ ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านความรับผิดชอบต่อ ด้านการให้รางวัล ด้านความเสี่ยงของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานงาน ด้านความขัดแย้ง - ประสิทธิภาพการทำงาน 		<ul style="list-style-type: none"> - พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นในด้านประสิทธิภาพการทำงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดี - ประสิทธิภาพในการทำงานวัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศในองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านสนับสนุน ด้านมาตรฐานงาน และความขัดแย้ง สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานในทิศทางเดียวกัน - ส่วนบรรยากาศในองค์กรด้านความรับผิดชอบต่อ และความอบอุ่นสามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานในทิศทางตรงกันข้าม

ตารางที่ 2.6 ตารางสังเคราะห์เพื่อการทบทวนวรรณกรรม

ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจโดยรวมและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุพรีม พีริชชั่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภทของ งานวิจัย	ประชากรที่ ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย / เครื่องมือ	ผลการวิจัย
พิชิตชาติเรือง (2550)	เชิงปริมาณ	พนักงานของ บริษัท สุพรีม พีริชชั่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัดจำนวน220 คน	<ul style="list-style-type: none"> - ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หน่วยงานที่สังกัด - ความพึงพอใจ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง ด้านความสำเร็จในชีวิต - ความจงรักภักดี ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก 	<ul style="list-style-type: none"> - การศึกษาเชิงสำรวจ คือ ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง - เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ทดสอบความน่าเชื่อถือ และ Try out ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟา = 0.9369 	<ul style="list-style-type: none"> - พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายด้านมีความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัยด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ความจงรักภักดีโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกละด้านความรู้สึกอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 2.6 (ต่อ) ตารางสังเคราะห์เพื่อการทบทวนวรรณกรรม

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภทของ งานวิจัย	ประชากรที่ ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย / เครื่องมือ	ผลการวิจัย
			<p>- พฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการขาดงาน ด้านการลาออกจากงาน</p>		<p>- พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน พบว่า ส่วนใหญ่ไม่เคยมาทำงานสาย ส่วนที่เคยมาทำงานสายโดยเฉลี่ย 1 ครั้งต่อเดือน และไม่เคยขาดงาน ส่วนที่เคยขาดงานโดยเฉลี่ย 1 ครั้งต่อเดือนและในข้อ งานที่ท่านปฏิบัติ อยู่มีส่วนส่งเสริมให้ท่านได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น และผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับในหน่วยงานของท่าน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับดี</p>

ตารางที่ 2.7 ตารางสังเคราะห์เพื่อการทบทวนวรรณกรรม

ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความสุขของพนักงานในสถานประกอบการของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ : กรณีศึกษาธุรกิจอุตสาหกรรมอาหาร ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภทของ งานวิจัย	ประชากรที่ ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย / เครื่องมือ	ผลการวิจัย
วสันต์ วารีย์ (2556)	เชิงปริมาณ	ผู้ประกอบการ ธุรกิจอุตสาหกรรม อาหารที่ประสบ ความสำเร็จ จำนวน 30 ราย และแจก แบบสอบถาม พนักงานจำนวน 441 ชุด	- คุณลักษณะของผู้ประกอบการ เช่น ใส่ใจเข้าใจ เห็นใจผู้อื่น บุคลิกภาพดี ความคิดสร้างสรรค์ ไม่ท้อทอย ช่างสังเกต การศึกษาดี ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง ใฝ่เรียนรู้ชอบ หาความรู้เพิ่มเติม ถูกอบรมจาก ครอบครัว ไม่เห็นแก่ตัว ไม่เอาัด เอาเปรียบผู้อื่น ยึดหลักพอเพียง มุ่งมั่นในความสำเร็จ โชคดีโชคช่วย กล้าเสี่ยงกล้าได้กล้าเสีย ชยัน มี มนุษยสัมพันธ์ กระตือรือร้น ละเอียดรอบคอบมีคุณธรรม อดทน	- การศึกษาใช้การเลือก กลุ่มตัวอย่างแบบ เจาะจงในการเข้าถึง สถานประกอบการ ใช้ เครื่องมือเก็บข้อมูลจา การสัมภาษณ์ จำนวน 30 คนใน 30 สถาน ประกอบการ การ สัมภาษณ์แบบไม่มี โครงสร้างเพื่อให้ได้แสดง ความคิดเห็นอย่างเป็น อิสระ	- พบว่าผู้ประกอบการที่จะประสบ ความสำเร็จในธุรกิจอุตสาหกรรม อาหารมีคุณลักษณะ ที่สำคัญ 3 ลำดับแรกได้แก่การต้องใส่ใจ เข้าใจเห็นใจผู้อื่นมีบุคลิกภาพดี และมีความคิดสร้างสรรค์ - การสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานที่ ผู้ประกอบการให้ความสำคัญมาก ที่สุด 2 อันดับแรกคือการให้รางวัล ตอบแทน

ตารางที่ 2.7 (ต่อ) ตารางสังเคราะห์เพื่อการทบทวนวรรณกรรม

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภทของ งานวิจัย	ประชากรที่ ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย / เครื่องมือ	ผลการวิจัย
			<ul style="list-style-type: none"> - การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านการให้รางวัล ตอบแทน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การชื่นชม ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ - ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน ความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ความสำเร็จ ความรู้สึกทางบวกและทางลบ 	<p>โดยมีกรอบในการสัมภาษณ์เพื่อไม่ให้เกิดความคิดออกนอกประเด็น และทำการแจกแบบสอบถามเพื่อสอบถามพนักงาน</p>	<p>โดยมุ่งเน้นไปที่การจัดโบนัสประจำปี และการสร้างความสัมพันธ์ที่โดยมุ่งเน้นกิจกรรมที่ทำให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมกันทำ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความสุขในการทำงานของพนักงานที่สำคัญที่สุด 2 ลำดับแรกคือด้านความรู้สึกทางบวก โดยมุ่งเน้นให้พนักงานมีความรู้สึกดีในการทำงานและมองโลกในแง่ดีและด้านความสำเร็จ โดยมุ่งเน้นให้พนักงานรู้สึกกว่าชีวิตมีจุดมุ่งหมายที่มีความหมายและมองโลกแง่ดีเกี่ยวกับอนาคตของพวกเขาเอง

จากการศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยได้นำมาใช้

ในส่วนของทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของของเฟรดริก เฮอริสเบิร์ก (Federick Herzberg 's Need Two Factor Theory) มาใช้ในการศึกษา จัดแบ่ง ออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) คือสิ่งที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ที่ทำและทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน จะทำการศึกษาใน 5 ด้าน ซึ่งก็คือ ในด้านของ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร (Company Policy And Administration) ด้านการ ปกครองบังคับบัญชาหรือการควบคุมดูแล (Supervision) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกใน องค์กร ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสภาพของการทำงาน (Work condition) และด้านเงินเดือน (Salary) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) คือสิ่งที่กระตุ้น และจูงใจให้เกิดความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จและสร้างความรู้สึที่ดีให้กับงาน จะ ทำการศึกษาใน 6 ด้าน ซึ่งก็คือ ด้านความสำเร็จของการทำงาน (Achievement) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ด้านลักษณะของงาน (Work Itself) ด้านความรับผิดชอบใน หน้าที่การงาน (Responsibility) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) และด้านความ เจริญเติบโต (Growth) นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้นำผลจากการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของ แรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท สยามอินเตอร์เนชั่นแนลฟู้ด จำกัด อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา ของ ปรีดา พรหมเพชร (2555) ผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจ สภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด ของ จุฑา ทิพย์ วีระมโนกุล (2557) ผลงานวิจัยจากเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ บริษัท มหาสารคาม เบเวอเรจ จำกัด อำเภอคูคต จังหวัดมหาสารคาม ของ พงษ์ทอง บุตรสะอาด (2558) และผลจากการวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ขอนแก่นบริวเวอรี่ จำกัด ของ กตัญญูตา สิทธิบุญ (2553) มาเป็นแนวทางในการพัฒนาให้ เป็นเครื่องมือแบบสอบถามในส่วนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

ในส่วนของการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดี ผู้วิจัยได้นำการศึกษา ของฮอยและรีส์ (Hoy & Rees) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความจงรักภักดีของครูใหญ่ในโรงเรียน มัธยมศึกษาและศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความภักดีของครูและพฤติกรรมของครู จาก การศึกษาพบว่า ความภักดีประกอบด้วย 3 มิติ คือ พฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral Aspect) ความรู้สึก (Affective Aspect) และการรับรู้ (Cognitive Aspect) ซึ่งพัฒนาออกมาเป็น เครื่องมือในการชี้วัดความจงรักภักดี นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้นำผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัย ด้าน วัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กรและบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ

ทำงานของพนักงานการนิคมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ของ หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ (2550) ผลการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจโดยรวมและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุพรีม พีซีซีเอ็น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ของ พิเชิต ชิตีเรือง (2550) และผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทย ในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ของ ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์ (2557) มาเป็นแนวทางในการพัฒนาออกแบบสอบถามในส่วนของความจงรักภักดีต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ จากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถนำมากำหนดรูปแบบและขอบเขตของแบบสอบถาม



ตารางที่ 2.8 สรุปตัวแปรในการนำไปพัฒนากรอบแนวความคิด

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	ตัวแปรที่ใช้ศึกษาร่วม
<p>แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - แรงจูงใจในการทำงาน ใช้ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two – Factor Theory) ของ Ferderick Herzberg เป็นกรอบในการศึกษา - ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง ชมเชย ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน - ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านคุณภาพของการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน - ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาตัวแปรเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของ จุฑาธิป วีระมโนกุล (2557) พงษ์ทอง บุตรสะอาด (2555) กตัญญูตา สิทธิบุญ (2553) ปรีดา พรหมเพชร (2555)
<p>ความจงรักภักดีต่อองค์กร</p>	<p>ศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกละ และ ด้านการรับรู้ มาเป็นต้นแบบในการวัดความจงรักภักดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาตัวแปรเรื่องความจงรักภักดีต่อองค์กรของ หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ (2550) ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์ (2557) กรองกาญจน์ ทองสุข (2554) และพิชิต ชติเรือง (2550)</p>

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์อาหารในจังหวัดนนทบุรี การวิจัยในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานซึ่งไม่รวมผู้บริหาร ทั้งพนักงานรายเดือน และ พนักงานรายวัน ทั้งเพศชายและเพศหญิง ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร ในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีกลุ่มเป้าหมายที่ใหญ่และมีหลากหลายอุตสาหกรรม ซึ่งทำให้ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง

3.1.2 ตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มพนักงานปฏิบัติงานซึ่งไม่รวมผู้บริหาร ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต ผลิตภัณฑ์อาหาร ในจังหวัดนนทบุรี ซึ่งจากข้อมูลของกรมโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า มีพื้นที่ทั้งหมด 6 อำเภอ มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 2,920 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 25 พฤศจิกายน 2559) จึงคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณหาตัวอย่างในกรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากรตามนิตยสาร คีลปีเจอร์, (2553, น.48)

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ	n	คือ	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	คือ	ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย
	e	คือ	ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ยอมรับให้เกิดค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 5 (5% หรือ 0.05) สามารถแทนค่าสูตรได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าสูตร} \quad n &= \frac{2920}{1+2920(.05)^2} \\ &= \frac{2920}{1+2920(0.0025)} \\ &= \frac{2920}{8.3} \end{aligned}$$

$$\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง} = 351.81 \text{ หรือ } 352 \text{ คน}$$

จากการคำนวณตามสูตรกลุ่มตัวอย่างที่ต้องใช้ในการวิจัยขั้นต่ำ คือ 352 ตัวอย่าง แต่เนื่องจากการแจกแบบสอบถามบางตัวอย่างอาจเกิดความไม่สมบูรณ์จึงได้สำรองเผื่อไว้ 8 ตัวอย่าง รวมเป็นทั้งหมด 360 ตัวอย่าง โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างจะใช้วิธีการดังนี้

3.1.3 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง การเลือกกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้จะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้ขนาดตัวอย่างอันเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด 360 ตัวอย่าง โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ การสุ่มจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์อาหารในจังหวัดนนทบุรีแบบ การสุ่มหลายขั้นตอน (Multi – Stage Sampling) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553 : 61) ขั้นตอนการสุ่มดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ทำการเลือกเฉพาะพื้นที่ในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต ผลิตภัณฑ์อาหาร ในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ทั้งหมด 6 อำเภอ (ข้อมูลจากกรมโรงงานอุตสาหกรรม พศกจิกายน 2559)

ตารางที่ 3.1 จำนวนพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต ผลิตภัณฑ์อาหาร ที่จัดตั้งอยู่ใน
จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามรายอำเภอ

อำเภอ	จำนวนโรงงาน	จำนวนพนักงาน(คน)
เมือง	19	343
บางกรวย	12	581
บางใหญ่	20	398
บางบัวทอง	20	515
ไทรน้อย	20	295
ปากเกร็ด	20	788
รวม	111	2,920

ที่มา : กรมโรงงานอุตสาหกรรม 2559

ขั้นที่ 2 ทำการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก (Simple Random Sampling) ใช้
การสุ่มแบบไม่ใส่คืน จนได้รายชื่ออำเภอ มา 3 อำเภอเพื่อเป็นตัวแทนของจังหวัด ได้แก่ อำเภอ
เมือง อำเภอบางใหญ่ อำเภอบางบัวทอง ดังตารางที่ 3.2

ตาราง 3.2 จำนวนพนักงานปฏิบัติงานจำแนกเป็นรายอำเภอ

อำเภอ	จำนวนโรงงาน	จำนวนพนักงาน(คน)
เมือง	19	343
บางใหญ่	20	398
บางบัวทอง	20	515
รวม	59	1256

ที่มา : กรมโรงงานอุตสาหกรรม 2559

ขั้นที่ 3 เทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรโดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ของขนาดจำนวนประชากรในแต่ละอำเภอ

ตารางที่ 3.3 จำนวนหน่วยกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายอำเภอ

อำเภอ	จำนวนโรงงาน	จำนวนพนักงาน(คน)	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เมือง	19	343	98
บางใหญ่	20	398	114
บางบัวทอง	20	515	148
รวม	59	1256	360

จากตาราง 3.3 จะได้กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในอำเภอเมือง 98 คน อำเภอบางใหญ่ 114 คน และอำเภอบางบัวทอง 148 คน ซึ่งแต่ละอำเภอมีบริษัท/โรงงานในแต่ละอำเภอดังตารางที่ 3.4 (ข้อมูลจากกรมโรงงานอุตสาหกรรม พฤศจิกายน 2559)จากนั้นดำเนินการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) จนครบจำนวนตัวอย่างที่ต้องการ

ตารางที่ 3.4 รายชื่อบริษัท/โรงงานที่จดทะเบียนในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต ผลิตภัณฑ์อาหาร แต่ละอำเภอของจังหวัดนนทบุรี

อำเภอ เมือง	
1. บริษัท นายฮั่ง อินเตอร์ฟู้ดส์ จำกัด	5. หจก. บางกอกเกาหลูน
2. บริษัท บักเซ็งฟู้ด (ไทยแลนด์) จำกัด	6. นนท์เบเกอรี่
3. บริษัท บางซื่อโรงสีไฟเจียเม้ง จำกัด	7. บริษัท ไทยฟู้ดโกลบอล จำกัด
4. หจก. โรงสีเอกชัย	8. บริษัท ฟู้ดเฮ็ดจ์ กั๋วเมท(ไทยแลนด์) จำกัด

ตารางที่ 3.4 (ต่อ) รายชื่อบริษัท/โรงงานที่จดทะเบียนในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร แต่ละอำเภอของจังหวัดนนทบุรี

อำเภอ เมือง(ต่อ)	
9. ศิริม เบเกอร์	13. บริษัท ศิริเบจญ จำกัด
10. ห้างหุ้นส่วน บีต	14. บริษัท เนเจอร์ สไปซ์ จำกัด
11. บริษัท เอ็น.อาร์.น้ำตาลมะพร้าว จำกัด	15. น้ำพริกแม่บุญธรรม
12. บริษัท ตา-เพชร กรูป จำกัด	16. บริษัท วิคตอรีฟ ฟู้ด เฮ้าส์ จำกัด
อำเภอ บางใหญ่	
1. บริษัท ก.แสนไทย ฟู้ด จำกัด	9. บริษัท ฮอกโกโด โมริโมโตะ จำกัด
2. บริษัท ฉลอง จำกัด	10. บริษัท ลิตเติ้ลฟาร์ม โกลเบิล จำกัด
3. บริษัท ชันชายเจริญ อินเตอร์ฟู้ด จำกัด	11. บริษัท เมืองไทยฟู้ด โปรดักส์ จำกัด
4. บริษัท แฟร์ เมคดิซีน จำกัด	12. บริษัท ชุมสิน ฟู้ด อินดัสทรี จำกัด
5. บริษัท โกลเด็นเกรน อินเตอร์ไพร์ส จำกัด	13. บริษัท สมใจ ไอศกรีม จำกัด
6. บริษัท ไทยซีเรียลส์ เวิลด์ จำกัด	14. แหวนทองไอศกรีม
7. บริษัท ไร่ธัญญา จำกัด	15. อัญญาไอศกรีม
8. บริษัทอุตสาหกรรมอาหารไทย(1964)จำกัด	16. บริษัท ประจรัสไทย จำกัด
อำเภอ บางบัวทอง	
1. บริษัท สไมล์ บูล มาร์เก็ตติ้ง จำกัด	11. บริษัท นนทบุรี โปรดักส์ ฟู้ด จำกัด
2. BM Premium Food	12. บริษัท อมตะ ไลฟ์ พลัส จำกัด
3. บริษัท สก็อต อินดัสเตรียล จำกัด	13. ทิพย์โอชา
4. อารมณ์ฟู้ดส์	14. บริษัท ฟู้ดโพรเกรซ แมนูแฟคเจอร์จก.
5. บริษัท ฮอกโกโด โมริโมโตะ จำกัด	15. เตี้ยหลี
6. บริษัท ปูแดงโคโตซาน จำกัด	16. บริษัท โรงสีเอกไรซ์ จำกัด
7. หจก. โรงงานปลาหมึกเจริญรัตน์	17. โรงสีไฟตั้งชุมชนหลี
8. บริษัท ชินตร์ ชินตร์ จำกัด	18. หจก. โรงสีแสงเจริญัญญกิจ
9. บริษัท ทวีผลผลิตภัณฑ์ จำกัด	19. บริษัท สมาร์ท เซฟ ชินดิเคท จำกัด
10. บริษัท ทีดี อินเตอร์ซัพพลายส์ จำกัด	20. บริษัท อุเมะโนะฮานะ(ประเทศไทย)จำกัด

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม สร้างขึ้นจากการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำมาประยุกต์เป็นลักษณะของข้อคำถามในแบบสอบถามโดย แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับเงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choice Question) จำนวน 6 ข้อ และให้เลือกตอบข้อที่เหมาะสมที่สุด โดยมีรายละเอียดการวัดระดับข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลนามบัญญัติ (Nominal Scale) ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส
2. ข้อมูลเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำการศึกษา 2 ปีวิจัย จำนวนทั้งหมด 30 ข้อ คือ

ปัจจัยจูงใจ จำนวน 16 ข้อ ได้แก่

ด้านความสำเร็จของงาน	จำนวน 3 ข้อ
ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	จำนวน 2 ข้อ
ด้านลักษณะของงาน	จำนวน 3 ข้อ
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	จำนวน 3 ข้อ
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	จำนวน 2 ข้อ
ด้านความเจริญเติบโต	จำนวน 3 ข้อ

ปัจจัยค้ำจุน จำนวน 14 ข้อ ได้แก่

ด้านนโยบายและการบริหาร	จำนวน 2 ข้อ
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	จำนวน 2 ข้อ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร	จำนวน 5 ข้อ
ด้านสภาพการทำงาน	จำนวน 2 ข้อ
ด้านผลตอบแทน	จำนวน 3 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามแบบ Likert Scale โดยให้ผู้ตอบตอบลักษณะพฤติกรรมที่ตรงกับตนเอง และเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งระดับการให้คะแนน ออกเป็น 2กรณี คือ

เกณฑ์การให้คะแนนเชิงบวก

เห็นด้วยมากที่สุด	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	4	คะแนน
ปานกลาง	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนเชิงลบ

เห็นด้วยมากที่สุด	1	คะแนน
เห็นด้วยมาก	2	คะแนน
ปานกลาง	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	4	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	5	คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำการศึกษา 3ด้าน จำนวน 10ข้อ คือ

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	จำนวน 4ข้อ
ด้านความรู้สึก	จำนวน 3ข้อ
ด้านการรับรู้	จำนวน 3ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามแบบ LikertScaleโดยให้ผู้ตอบตอบลักษณะพฤติกรรมที่ตรงกับตนเอง และเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งระดับการให้คะแนน ออกเป็น 2กรณี คือ

เกณฑ์การให้คะแนนเชิงบวก

เห็นด้วยมากที่สุด	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	4	คะแนน
ปานกลาง	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนเชิงลบ

เห็นด้วยมากที่สุด	1	คะแนน
เห็นด้วยมาก	2	คะแนน
ปานกลาง	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	4	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	5	คะแนน

เกณฑ์การวัดระดับตัวแปร

เกณฑ์การวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร จะพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย โดยการกำหนดความกว้างของช่วงระดับต่างๆ มีสูตรในการคำนวณ (อำนาจ วังจิ้น และ พรรณี บุญสุยา, 2553) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = .80 \end{aligned}$$

เกณฑ์การวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยจากคะแนนรวมของทุกข้อ โดยมีเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด
- คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก
- คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย
- คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์วัดระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร พิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยจากคะแนนรวมของทุกข้อ โดยมีเกณฑ์ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กรเพื่อนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถาม

3.3.2 ร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหา (Content Validity) และการใช้ภาษาที่ถูกต้องเหมาะสม แล้วนำกลับมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสม

3.3.3 นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาให้มีความสอดคล้อง และครอบคลุมเนื้อหาตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิมาทำการปรับปรุงแก้ไข (ถ้ามี) และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ผลิตภัณฑ์อาหาร จังหวัดนนทบุรี จำนวน 30 ชุด และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.949 โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (พิชญาณี (นิรมล) กิติกุล, 2550 : 145) ผลลัพธ์ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อถือได้มาก

3.3.5 ปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้ง แล้วนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.4.1 จัดทำหนังสือบันทึกข้อความ เพื่อขอความอนุเคราะห์ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต ผลิตภัณฑ์อาหาร ในจังหวัดนนทบุรี

3.4.2 ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าทั้งหมดจำนวน 360 ฉบับ

3.4.3 นำแบบสอบถามมาทำการตรวจสอบให้คะแนนแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.5.1 การจัดทำข้อมูล

3.5.1.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

3.5.1.2 นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยมาลงรหัสตัวเลขเพื่อแปลงข้อมูลที่ได้รับให้อยู่ในรูปแบบของตัวเลข จากนั้นนำไปวิเคราะห์ประมวลผลโดยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป (SPSS)

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีทางสถิติเชิงพรรณนา

3.5.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2.3 วิเคราะห์ข้อมูลความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

วิธีทางสถิติเชิงอนุมาน

3.5.2.4 สถิติวิเคราะห์ค่า ที่ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test)

3.5.2.5 สถิติวิเคราะห์ค่าเอฟ โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยหากพบว่ามีนัยยะสำคัญที่ระดับ .05 จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี Least Significant Difference (LSD)

3.5.2.6 สถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่มีมากกว่า 2 ตัวแปร เลือกใช้การวิเคราะห์แบบ step-wise

เงื่อนไขของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุจะเหมือนกับเงื่อนไขของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2553, น.353)

เงื่อนไขมีดังนี้

1. ความคลาดเคลื่อน e เป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงแบบปกติ
2. ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนเป็นศูนย์ นั่นคือ $E(e) = 0$
3. ค่าแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ที่ไม่ทราบค่า $V(e)$

$$= \sigma_e^2$$

4. e_i และ e_j เป็นอิสระต่อกัน ; $i \neq j$ นั่นคือ covariance (e_i, e_j) = 0

โดยมีเงื่อนไขที่เพิ่มจากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย อีก 1 เงื่อนไข คือ

5. ตัวแปรอิสระ X_i และ X_j ต้องเป็นอิสระกัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์อาหารในจังหวัดนนทบุรี ในการวิเคราะห์และการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อต่างๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย(Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
Sig.	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ
R^2	แทน	สัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุ
R^2_{Adj}	แทน	สัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว
B	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว
Beta	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความจงรักภักดีต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับเงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยนำเสนอในรูปแบบของจำนวน ค่าร้อยละ และนำเสนอผลการศึกษาด้วยตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ความถี่และร้อยละของข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	143	39.7
หญิง	217	60.3
รวม	360	100
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	33	9.2
25 - 35 ปี	144	40.0
มากกว่า 36 ปี ขึ้นไป	183	50.8
รวม	360	100
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	184	51.1
ปริญญาตรี	176	48.9
รวม	360	100
4. สถานภาพสมรส		
โสด	284	78.9
สมรส	76	21.1
รวม	360	100
5. ระดับเงินเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	86	23.9
10,001 – 15,000 บาท	179	49.7
มากกว่า 15,001 บาท ขึ้นไป	95	26.4
รวม	360	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ) ความถี่และร้อยละของข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
6. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	86	23.9
1 -3 ปี	49	13.6
4 – 6 ปี	80	22.2
มากกว่า 6 ปี ขึ้นไป	145	40.3
รวม	360	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 รองมาเป็นเพศชาย มีจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี มีจำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 รองลงมาเป็นผู้มีอายุ 25 – 35 ปี มีจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 เป็นผู้มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 และเป็นผู้มีอายุมากกว่า 45 ปี มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 เนื่องจากพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในเรื่องอายุนั้น มีจำนวนค่อนข้างน้อยในบางกลุ่ม(มีค่าน้อยกว่า 20) ผู้วิจัยจึงได้ทำการยุบรวมกลุ่มและมีการแสดงข้อมูลจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องอายุใหม่ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีอายุมากกว่า 36 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8รองลงมาเป็นผู้มีอายุ 25 – 35 ปี มีจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 40 และเป็นผู้มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 รองลงมาเป็นผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 และผู้มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 เนื่องจากพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในเรื่องระดับการศึกษานั้น มีจำนวนค่อนข้างน้อยในบางกลุ่ม(มีค่าน้อยกว่า 20) ผู้วิจัยจึงได้ทำการยุบรวมกลุ่มและ

การแสดงผลข้อมูลจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องระดับการศึกษาใหม่ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีการศึกษามากกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 รองลงมาเป็นผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 48.9 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีสถานภาพโสด มีจำนวน 284 คน คิดเป็นร้อยละ 78.9 รองลงมาเป็นผู้มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1

ด้านระดับรายได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีรายได้ต่อเดือนในระดับ 10,001 – 15,000 บาท มีจำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7 รองลงมาเป็นผู้มีรายได้ในระดับ 15,001 – 20,000 บาท มีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 ผู้มีรายได้ในระดับต่ำกว่า 10,000 บาท มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 และผู้มีรายได้ในระดับมากกว่า 20,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 เนื่องจากพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในเรื่องระดับรายได้ได้นั้น มีจำนวนค่อนข้างน้อยในบางกลุ่ม(มีค่าน้อยกว่า 20) ผู้วิจัยจึงได้ทำการยุบรวมกลุ่ม และมีการแสดงผลข้อมูลจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องระดับรายได้ใหม่ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีรายได้ 10,000 – 15,000 บาท มีจำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7 เป็นผู้มีรายได้มากกว่า 15,001 ขึ้นไป มีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 และเป็นผู้มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 6 ปี มีจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 รองลงมาเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 ผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน 4 – 6 ปี มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 และผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 3 ปี มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความเจริญเติบโต

ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทน โดยวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอผลของการวิเคราะห์ด้วยตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านปฏิบัติงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน	3.78	.649	มาก	2
2. ท่านสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้	3.45	1.065	มาก	3
3. ท่านรู้สึกมีความพึงพอใจและภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ	4.13	.812	มาก	1
รวม	3.789	.7089	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.789$, S.D. = 0.7089) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อท่านรู้สึกมีความพึงพอใจและภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.13$,

S.D. = 0.812) ในข้อท่านปฏิบัติงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.649) และ ในข้อท่านสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 1.065)

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านรู้สึกพอใจเมื่อได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและจากหัวหน้างาน	4.00	.590	มาก	1
2. ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยความเชื่อถือ ความไว้วางใจจากหัวหน้างาน และหัวหน้างานมอบหมายงานที่สำคัญ ให้ทำ	3.49	.841	มาก	2
รวม	3.746	.6475	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.746$, S.D. = 0.6475) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อท่านรู้สึกพอใจเมื่อได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและจากหัวหน้างาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.590) และ ในข้อท่านได้รับคำยกย่องชมเชยความเชื่อถือ ความไว้วางใจจากหัวหน้างาน และหัวหน้างานมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.841)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านรู้สึกพอใจเมื่องานที่ท่านทำมีลักษณะท้าทาย ความสามารถ มีความน่าสนใจ และจูงใจอยากให้ ปฏิบัติงาน	3.47	.879	มาก	1
2. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม	3.27	.843	ปานกลาง	3
3. ท่านได้รับมอบหมายงานตรงตามความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่มีอยู่	3.41	.878	มาก	2
รวม	3.382	.7365	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=3.382$, S.D. = 0.7365) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ในข้อท่านรู้สึกพอใจเมื่องานที่ท่านทำมีลักษณะ ท้าทายความสามารถ มีความน่าสนใจ และจูงใจอยากให้ปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=3.47$, S.D. = 0.879) ในข้อท่านได้รับมอบหมายงานตรงตามความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่มีอยู่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=3.41$, S.D. = 0.878) และ ในข้อปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=3.27$, S.D. = 0.843)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบของท่านไว้อย่างชัดเจน	3.34	.788	ปานกลาง	2
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้เสร็จตามกำหนดเวลา และสามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จได้แม้จะเลยเวลา ปฏิบัติงานปกติของท่าน	3.98	.862	มาก	1
3. ท่านสามารถมีอิสระในการทำงานโดยไม่ต้องมีใคร มาตรวจสอบ	2.99	1.279	ปานกลาง	3
รวม	3.437	.6743	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ในหน้าที่การงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=3.437$, S.D. = 0.6743) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ในข้อท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้เสร็จตามกำหนดเวลา และสามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จได้แม้จะเลยเวลาปฏิบัติงานปกติของท่าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=3.98$, S.D. = 0.862) ในข้อหน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้อย่างชัดเจน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=3.3$, S.D. = 0.788) และ ในข้อท่านสามารถมีอิสระในการทำงานโดยไม่ต้องมีใครมาตรวจสอบ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=2.99$, S.D. = 1.279)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นตามความสามารถและผลงานเป็นไปอย่างยุติธรรม	3.06	1.008	ปานกลาง	2
2. ท่านได้รับโอกาสในการพิจารณาขึ้นค่าจ้างอย่างเป็นธรรม	3.07	.942	ปานกลาง	1
รวม	3.0611	.9189	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.0611$, S.D. = 0.9189) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าในข้อ ท่านได้รับโอกาสในการพิจารณาขึ้นค่าจ้างอย่างเป็นธรรม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.07$, S.D. = 0.942) และ ในข้อท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นตามความสามารถและผลงานเป็นไปอย่างยุติธรรม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.06$, S.D. = 1.008)

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเจริญเติบโต

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเจริญเติบโต	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนาทักษะ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและ ส่งเสริมให้ศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ	2.86	1.046	ปานกลาง	3
2. หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา	2.90	1.101	ปานกลาง	2
3. ท่านได้รับโอกาสในการโยกย้ายงานตามความรู้ ความสามารถ	3.08	1.103	ปานกลาง	1
รวม	2.944	1.0321	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านความเจริญเติบโต ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 2.944$, S.D. = 1.0321) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ในข้อท่านได้รับโอกาสในการโยกย้ายงานตามความรู้ความสามารถมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.08$, S.D. = 1.103) ในข้อหน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 2.90$, S.D. = 1.101) และ ในข้อท่านได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนาทักษะ ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและส่งเสริมให้ศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 2.86$, S.D. = 1.046)

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานเพื่อให้ องค์กรประสบความสำเร็จ	3.53	.864	มาก	1
2. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบาย แผนการบริหารงานรวมถึงการแบ่งหน้าที่การ ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการประเมินผลงาน อย่างสม่ำเสมอ	3.15	.942	ปานกลาง	2
รวม	3.340	.8169	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค่าจูง ด้านนโยบายและการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.340, S.D. = 0.8169$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ในข้อผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.53, S.D. = 0.864$) และในข้อหน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบาย แผนการบริหารงานรวมถึงการแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอ มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.15, S.D. = 0.942$)

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. หัวหน้างานมีการแบ่งงาน ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมชัดเจนและมีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน	3.12	.877	ปานกลาง	2
2. หัวหน้างานมีความรู้ ความสามารถ ในการทำงาน และแก้ไขปัญหาได้	3.54	.863	มาก	1
รวม	3.329	.7965	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.329, S.D. = 0.7965$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ในข้อหัวหน้างานมีความรู้ ความสามารถในการทำงานและแก้ไขปัญหาได้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.54, S.D. = 0.863$) และในข้อหัวหน้างานมีการแบ่งงาน ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมชัดเจนและมีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.12, S.D. = 0.877$)

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านคิดว่าหัวหน้างานของท่าน สอนงานหรือให้คำแนะนำในการทำงาน และยังให้คำปรึกษาเมื่อท่านมีปัญหารวมถึงให้ความช่วยเหลืออย่างจริงจัง	3.29	.896	ปานกลาง	3
2. ท่านคิดว่าหัวหน้างานของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	3.72	.838	มาก	1
3. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเป็นมิตรต่อกัน สามารถให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้	3.01	.831	ปานกลาง	5
4. ท่านมีความสุขในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานท่านอื่น	3.21	.648	ปานกลาง	4
5. ท่านมีความรู้สึกไม่พอใจหากเพื่อนร่วมงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่าไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน	3.30	1.175	ปานกลาง	2
รวม	3.308	.5346	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค่าจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.308, S.D. = 0.5346$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ในข้อท่านคิดว่าหัวหน้างานของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.72, S.D. = 0.838$) ในข้อท่านมีความรู้สึกไม่พอใจหากเพื่อนร่วมงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่าไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.30, S.D. = 1.175$) ในข้อท่านคิดว่าหัวหน้างานของท่าน สอนงานหรือให้คำแนะนำในการทำงาน และยังให้คำปรึกษาเมื่อท่านมีปัญหารวมถึงให้ความช่วยเหลืออย่างจริงจังมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.29, S.D. = 0.896$)

ในข้อท่านมีความสุขในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานท่านอื่น มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=3.21, S.D. = 0.648$) และในข้อเพื่อนร่วมงานของท่านมีความเป็นมิตรต่อกัน สามารถให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=3.01, S.D. = 0.831$)

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านคิดว่ามีเครื่องมือและวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอเหมาะสม	3.29	.480	ปานกลาง	2
2. ท่านคิดว่าสภาพการทำงานอย่าง แสงสว่าง เสียง ฝุ่น ความร้อน มีความเหมาะสมกับการทำงาน และสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	3.30	.679	ปานกลาง	1
รวม	3.297	.4637	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.11พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=3.297, S.D. = 0.4637$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ในข้อท่านคิดว่าสภาพการทำงานอย่าง แสงสว่าง เสียง ฝุ่น ความร้อน มีความเหมาะสมกับการทำงานและสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=3.30, S.D. = 0.679$) และ ในข้อท่านคิดว่ามีเครื่องมือและวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอเหมาะสม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=3.29, S.D. = 0.480$)

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านได้รับการประเมินผลงานเพื่อขึ้นค่าตอบแทน อย่างเป็นธรรม	3.41	.718	มาก	1
2. สวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษต่างๆที่ได้รับมี ความเหมาะสม	3.14	1.034	ปานกลาง	2
3. รายได้ / ค่าจ้าง ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่ทำ	3.08	1.027	ปานกลาง	3
รวม	3.212	.8088	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค่าจ้าง ด้านค่าตอบแทน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.212, S.D. = 0.8088$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ในข้อท่านได้รับการประเมินผลงานเพื่อขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.41, S.D. = 0.718$) ในข้อสวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษต่างๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.14, S.D. = 1.034$) และในข้อรายได้ ค่าจ้าง ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่ทำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.08, S.D. = 1.027$)

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงงใจในการปฏิบัติงาน

แรงงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ปัจจัยงใจ			
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.789	.7089	มาก
2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	3.746	.6475	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	3.382	.7365	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.437	.6743	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.0611	.9189	ปานกลาง
6. ด้านความเจริญเติบโต	2.944	1.0321	ปานกลาง
รวม	3.393	.6511	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน			
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.340	.8169	ปานกลาง
2. ด้านการบังคับบัญชา	3.329	.7965	ปานกลาง
3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร	3.308	.5346	ปานกลาง
4. ด้านสภาพการทำงาน	3.297	.4637	ปานกลาง
5. ด้านผลตอบแทน	3.212	.8088	ปานกลาง
รวม	3.297	.5431	ปานกลาง
ภาพรวม	3.345	.5253	ปานกลาง

ตาราง 4.13 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} = 3.345, S.D. = 0.5253) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ปัจจัยงใจมีแรงงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} = 3.393, S.D. = 0.6511) โดยที่ด้านความสำเร็จของงานมีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} = 3.789, S.D. = 0.7089) ด้านการได้รับความยอมรับนับถือมีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} = 3.746, S.D. = 0.6475) ด้าน

ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=3.437$, S.D. = 0.6743) ด้านลักษณะของงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=3.382$, S.D. = 0.7365) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=3.0611$, S.D. = 0.9189) และ ด้านความเจริญเติบโต มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=2.944$, S.D. = 1.0321) ตามลำดับ

ปัจจัยค่าจูงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=3.297$, S.D. = 0.5431) โดยที่ด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=3.340$, S.D. = 0.8169) ด้านการบังคับบัญชา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=3.329$, S.D. = 0.7965) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=3.30$, S.D. = 0.5346) ด้านสภาพการทำงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=3.297$, S.D. = 0.4637) ด้านผลตอบแทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=3.212$, S.D. = 0.8088) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความจงรักภักดีต่อองค์กรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้โดยวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอผลของการวิเคราะห์ด้วยตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก			
1. ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะมีตำแหน่งและค่าตอบแทนที่ดีกว่า	2.63	1.306	ปานกลาง
2. ท่านเต็มใจทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้องค์กร	3.49	1.021	มาก
3. ท่านเต็มใจที่จะเสียสละเวลา แรงกาย แรงใจ อย่างเต็มที่เพื่อให้งานเสร็จและองค์กรประสบความสำเร็จ	3.43	.858	มาก
4. ท่านจะรักษาผลประโยชน์ขององค์กร	3.72	1.057	มาก
ความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	3.3167	.73752	มาก
ด้านความรู้สึก			
5. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรและท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานกับองค์กร	3.34	.806	ปานกลาง
6. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่น	3.12	.912	ปานกลาง
7. ท่านคิดว่าการปกป้องชื่อเสียงขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่สุด	3.69	.951	มาก
ความจงรักภักดีด้านความรู้สึก	3.3861	.59919	มาก
ด้านการรับรู้			
8. ท่านมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวขององค์กร	3.60	1.032	มาก
9. หัวหน้างานให้ความสนใจต่อท่านสม่ำเสมอและเมื่อท่านทำงานผิดพลาด หัวหน้างานจะเข้ามาช่วยท่านแก้ไขปัญหา	3.23	.984	ปานกลาง
10. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณจงรักภักดีต่อองค์กร	3.67	.931	มาก
ความจงรักภักดีด้านการรับรู้	3.500	.8274	มาก
ความจงรักภักดีโดยรวม	3.4009	.57443	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.4009, S.D. = .57443$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.3167, S.D. = 0.73752$) ด้านความรู้สึก มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.3816, S.D. = 0.59918$) ด้านการรับรู้ มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.500, S.D. = 0.8274$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกในข้อท่านจะรักษาผลประโยชน์ขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.72, S.D. = 1.057$) ในข้อท่านเต็มใจทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้องค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.49, S.D. = 1.021$) ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละเวลา แรงกาย แรงใจอย่างเต็มที่เพื่อให้งานเสร็จและองค์กรประสบความสำเร็จ มีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.43, S.D. = 0.858$) และในข้อ ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะมีตำแหน่งและค่าตอบแทนที่ดีกว่า มีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 2.63, S.D. = 1.306$)

ด้านความรู้สึก ในข้อท่านคิดว่าการปกป้องชื่อเสียงขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่สุด มีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.69, S.D. = 0.951$) ในข้อท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรและท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงาน กับองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.34, S.D. = 0.806$) และในข้อท่านรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.12, S.D. = 0.912$)

ด้านการรับรู้ ในข้อท่านมีความรู้สึกว่าคุณค่าจงรักภักดีต่อองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.67, S.D. = .931$) ในข้อท่านมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.60, S.D. = 1.032$) และ ในข้อหัวหน้างานให้ความสนใจต่อท่านสม่ำเสมอและเมื่อท่านทำงานผิดพลาด หัวหน้างานจะเข้ามาช่วยท่านแก้ไขปัญหา มีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.23, S.D. = 0.984$)

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มี เพศ ที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มี เพศ ที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบ (Independent Simple t-test) ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. 2-tailed มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.15 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงาน จำแนกตามเพศ

ความจงรักภักดี ต่อ องค์กร	เพศ	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ด้านพฤติกรรมที่ แสดงออก	ชาย	3.3741	.64791	1.201	.231
	หญิง	3.2788	.79023		
ด้านความรู้สึกรู้สึก	ชาย	3.4629	.59212	2.007	.045
	หญิง	3.3349	.59964		
ด้านการรับรู้	ชาย	3.5221	1.04031	.376	.707
	หญิง	3.4854	.65256		
ความจงรักภักดีโดยรวม	ชาย	.55729	.04660	1.422	.156
	หญิง	.58414	.03965		

จากตารางที่ 4.15 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามเพศ พบว่าความจงรักภักดีโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.156 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.213 ด้านความรู้สึก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.045 ด้านการรับรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.707 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่ปัจจัยลักษณะทางประชากรในด้านเพศที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มี อายุ ที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มี อายุ ที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4.16 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน
จำแนกตามอายุ

ความจงรักภักดี ต่อองค์กร	อายุ	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	ต่ำกว่า 25 ปี	2.0985	.55177	75.047	.000
	25 – 35 ปี	3.5625	.64538		
	มากกว่า 36 ปี	3.3429	.61202		
	รวม	3.3167	.73752		
ด้านความรู้สึกรัก	ต่ำกว่า 25 ปี	2.5364	.37605	35.979	.000
	25 – 35 ปี	3.3935	.50121		
	มากกว่า 36 ปี	3.5155	.60591		
	รวม	3.3861	.59918		
ด้านการรับรู้	ต่ำกว่า 25 ปี	2.9670	.37605	32.704	.000
	25 – 35 ปี	3.3426	.93282		
	มากกว่า 36 ปี	3.7687	.65785		
	รวม	3.5000	.82742		
ความจงรักภักดีโดยรวม	ต่ำกว่า 25 ปี	2.4773	.37561	65.955	.000
	25 – 35 ปี	3.4329	.48837		
	มากกว่า 36 ปี	3.5423	.51290		
	รวม	3.4009	.57443		

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความจงรักภักดีต่อองค์กร
จำแนกตามอายุ พบว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม มีค่า Sig.เท่ากับ .000 เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Sig.เท่ากับ .000 ด้านความรู้สึกรัก มีค่า
Sig.เท่ากับ .000 และด้านการรับรู้ มีค่า Sig.เท่ากับ .000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)
และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรในด้านอายุ

แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 25 ปี	25 – 35 ปี	มากกว่า 36 ปี
		2.0985	3.5625	3.3429
ต่ำกว่า 25 ปี	2.0985	-	-1.46402*	-1.24441*
			(.000)	(.000)
25 – 35 ปี	3.5625		-	.21960*
				(.002)
มากกว่า 36 ปี	3.3429			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 เมื่อเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .000 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.46402

พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 36 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .000 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.24441

พนักงานที่มีอายุ 25 – 35 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกเฉลี่ยมากกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 36 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .000 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .21960

ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกจำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 25 ปี	25 – 35 ปี	มากกว่า 36 ปี
		2.6364	3.3935	3.5155
ต่ำกว่า 25 ปี	2.6364	-	-.75715*	-.87912*
			(.000)	(.000)
25 – 35 ปี	3.3935		-	-.12196*
				(.047)
มากกว่า 36 ปี	3.5155			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 เมื่อเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก เฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .000 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .75715

พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก เฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 36 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .000 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .87912

พนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก เฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 36 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .047 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .12196

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้
จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 25 ปี	25 – 35 ปี	มากกว่า 36 ปี
		2.9670	3.3426	3.7687
ต่ำกว่า 25 ปี	2.9670	-	-.64562*	-1.07170*
			(.000)	(.000)
25 – 35 ปี	3.3426		-	.42068*
				(.000)
มากกว่า 36 ปี	3.7687			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 เมื่อเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า
พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ เฉลี่ยน้อยกว่าพนักงาน
ที่มีอายุ 25-35 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .000 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .64562

พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ เฉลี่ยน้อยกว่า
พนักงานที่มีอายุมากกว่า 36 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .000 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ
1.07170

พนักงานที่มีอายุ 25 – 35 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ เฉลี่ยมากกว่า
พนักงานที่มีอายุมากกว่า 36 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .000 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .42068

ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมจำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 25 ปี	25 – 35 ปี	มากกว่า 36 ปี
		2.4773	3.4329	3.5423
ต่ำกว่า 25 ปี	2.4773	-	- .95560*	- 1.06508*
			(.000)	(.000)
25 – 35 ปี	3.4329		-	- .10948*
				(.047)
มากกว่า 36 ปี	3.5423			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 เมื่อเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .000 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .95560

พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 36 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .000 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.06508

พนักงานที่มีอายุ 25 – 35 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 36 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .047 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .10948

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มี ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร แตกต่าง

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบ (Independent Simple t-test) ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. 2-tailed มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.21 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความจงรักภักดี ต่อ องค์กร	ระดับ การศึกษา	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ด้านพฤติกรรมที่ แสดงออก	ต่ำกว่า ป.ตรี	3.2636	.66670	-1.392	.165
	ปริญญาตรี	3.3722	.80311		
ด้านความรู้ลึก	ต่ำกว่า ป.ตรี	3.4783	.62881	3.026	.003
	ปริญญาตรี	3.2898	.55205		
ด้านการรับรู้	ต่ำกว่า ป.ตรี	3.7464	.67906	6.022	.000
	ปริญญาตรี	3.2424	.88977		
ความจงรักภักดีโดยรวม	ต่ำกว่า ป.ตรี	3.4961	.55788	3.256	.001
	ปริญญาตรี	3.3015	.57617		

จากตารางที่ 4.21 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Sig. เท่ากับ .165 ด้านความรู้สึก มีค่า Sig. เท่ากับ .003 ด้านการรับรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ .000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่ปัจจัยลักษณะทางประชากรในด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มี สถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มี สถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบ (Independent Simple t-test) ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. 2-tailed มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.22 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ความจงรักภักดี ต่อ องค์กร	สถานภาพ การสมรส	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	โสด	3.3019	.76973	-.841	.402
	สมรส	3.3717	.60345		
ด้านความรู้สึก	โสด	3.3815	.58279	-.285	.776
	สมรส	3.4035	.66067		

ตารางที่ 4.22 (ต่อ) แสดงการทดสอบความแตกต่างของความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน
จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ความจงรักภักดี ต่อองค์กร	สถานภาพ การสมรส	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ด้านการรับรู้	โสด	3.4671	.87952	-1.837	.068
	สมรส	3.6228	.58206		
ความจงรักภักดีโดยรวม	โสด	3.3835	.59351	-1.235	.219
	สมรส	3.4660	.49482		

จากตารางที่ 4.22 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความจงรักภักดีต่อองค์กรของ
พนักงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ
.219 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Sig. เท่ากับ .402 ด้าน
ความรู้สึกรัก มีค่า Sig. เท่ากับ .776 ด้านการรับรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ .068 นั่นคือ ยอมรับ
สมมติฐาน (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่ปัจจัยลักษณะ
ทางประชากรในด้านสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่าง
กัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีระดับรายได้ต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร
แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีระดับรายได้ที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่
แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับรายได้ที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน
ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้
ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05
และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ย

อย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4.23 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามระดับรายได้

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	รายได้	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.2994	1.0661	19.669	.000
	10,001 – 15,000 บาท	3.1285	.57289		
	มากกว่า 15,001 บาท	3.6868	.47120		
	รวม	3.3167	.73752		
ด้านความรู้สึกรัก	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.3527	.64139	.198	.821
	10,001 – 15,000 บาท	3.4022	.59511		
	มากกว่า 15,001 บาท	3.3860	.57183		
	รวม	3.3861	.59918		
ด้านการรับรู้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.2481	.72704	8.744	.000
	10,001 – 15,000 บาท	3.6704	.63304		
	มากกว่า 15,001 บาท	3.4070	1.1206		
	รวม	3.5000	.82742		
ความจงรักภักดีโดยรวม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.3001	.76953	2.576	.078
	10,001 – 15,000 บาท	3.4004	.48947		
	มากกว่า 15,001 บาท	3.4933	.50312		
	รวม	3.4009	.57443		

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความจงรักภักดีต่อองค์กร จำแนกตามระดับรายได้ พบว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม มีค่า Sig.เท่ากับ.078 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Sig. เท่ากับ.000 ด้านความรู้สึก มีค่า Sig.เท่ากับ.821และด้านการรับรู้ มีค่า Sig.เท่ากับ .000 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรในด้านรายได้แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มี ประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มี ประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1)ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4.24 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความจงรักภักดี ต่อองค์กร	ประสบการณ์ในการ ทำงาน	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	ต่ำกว่า 1 ปี	3.2994	1.0661	12.316	.000
	1 – 3 ปี	2.7806	.14994		
	4 – 6 ปี	3.5219	.47266		
	มากกว่า 7 ปี	3.3948	.65396		
	รวม	3167.3	.73752		
ด้านความรู้สึกรัก	ต่ำกว่า 1 ปี	3.3527	.64139	25.285	.000
	1 – 3 ปี	2.8503	.33376		
	4 – 6 ปี	3.3208	.41234		
	มากกว่า 7 ปี	3.6230	.60381		
	รวม	3.3861	.59918		
ด้านการรับรู้	ต่ำกว่า 1 ปี	3.2481	.72704	39.945	.000
	1 – 3 ปี	3.6871	.42714		
	4 – 6 ปี	2.8958	.96287		
	มากกว่า 7 ปี	3.9195	.62888		
	รวม	3.5000	.82742		
ความจงรักภักดีโดยรวม	ต่ำกว่า 1 ปี	3.3001	.76953	18.192	.000
	1 – 3 ปี	3.1060	.22038		
	4 – 6 ปี	3.2462	.38979		
	มากกว่า 7 ปี	3.6458	.51400		
	รวม	3.4009	.57443		

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความจงรักภักดีต่อองค์กร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .000 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ด้านความรู้สึก มีค่า Sig. เท่ากับ .000 และด้านการรับรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ .000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรในด้านประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.25 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 3 ปี	4 – 6 ปี	มากกว่า 7 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	3.2994	-	.51881*	-.22246*	-.09541
			(.000)	(.043)	(.321)
1 – 3 ปี	2.7806		-	-.74126*	-.61422*
				(.000)	(.000)
4 – 6 ปี	3.5219			-	.12705
					(.196)
มากกว่า 7 ปี	3.3948				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 เมื่อเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เฉลี่ยมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .000 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .51881

พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 4-6 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .043 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .22246

พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 4-6 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .000 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .74126

พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 4-6 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .000 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .61422

ตารางที่ 4.26 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4-6 ปี	มากกว่า 7 ปี
		3.3527	2.8503	3.3208	3.6230
ต่ำกว่า 1 ปี	3.3527	-	0.50237*	.03188	-.27028*
			(.000)	(.707)	(.000)
1-3 ปี	2.8503		-	-.47049*	-.77265*
				(.000)	(.000)
4-6 ปี	3.3208			-	-.30216*
					(.000)
มากกว่า 7 ปี	3.6230				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 เมื่อเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกเฉลี่ยมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .000 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.50237

พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก เฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 7 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .000 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .27028

พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก เฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 4-6 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .000 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .47049

พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก เฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 7 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .000 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .77265

พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 4-6 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก เฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 7 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .000 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .30216



ตารางที่ 4.27 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 3 ปี	4 – 6 ปี	มากกว่า 7 ปี
		3.2481	3.6871	2.8958	3.9195
ต่ำกว่า 1 ปี	3.2481	-	-.43901*	.35223*	-.67148*
			(.001)	(.002)	(.000)
1 – 3 ปี	3.6871		-	.79124*	-.23247
				(.000)	(.051)
4 – 6 ปี	2.8958			-	-1.02371*
					(.000)
มากกว่า 7 ปี	3.9195				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 เมื่อเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า
พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้
เจ็ลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 3 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .001
และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .43901

พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้าน
การรับรู้ เจ็ลี่ยมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 4 – 6 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ
.002 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .35223

พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้าน
การรับรู้ เจ็ลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 7 ปี โดยมีค่า Sig.
เท่ากับ .000 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .67148

พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 3 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ เฉลี่ยมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 4 – 6 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .000 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .79124

พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 4 – 6 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ เฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 7 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .000 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.02371

ตารางที่ 4.28 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 3 ปี	4 – 6 ปี	มากกว่า 7 ปี
		3.3001	3.1060	3.2462	3.6458
ต่ำกว่า 1 ปี	3.3001	-	.19406*	.05388	-.34572*
			(.044)	(.519)	(.000)
1 – 3 ปี	3.1060		-	-.14017	-.53978*
				(.151)	(.000)
4 – 6 ปี	3.2462			-	-.39960*
					(.000)
มากกว่า 7 ปี	3.6458				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 เมื่อเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม เฉลี่ยมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 3 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .044 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .19406

พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 7 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .044 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .34572

พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 3 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 7 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .000 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .53978

พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 4 – 6 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 7 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .000 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .39960

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ เลือกใช้การวิเคราะห์ Regression แบบ Step-wise จะใช้การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามเพียงตัวแปรเดียว โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. น้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้าน ปัจจัยจูงใจ มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังต่อไปนี้

H_0 : ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

H_1 : ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

ตารางที่ 4.29 แสดงค่า Tolerance และ VIF เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

ตัวแปร	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
ลักษณะของงาน	.337	2.967
ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	.394	2.540
นโยบายและการบริหาร	.121	8.235
การปกครองบังคับบัญชา	.128	7.833
ความสำเร็จของงาน	.174	5.756
การได้รับการยอมรับนับถือ	.222	4.514
ค่าตอบแทน	.190	5.257
ความเจริญเติบโต	.159	6.301
สภาพการทำงาน	.485	2.061

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ค่า Tolerance ของตัวแปร มีค่าอยู่ระหว่าง .121 ถึง .485 ทั้งนี้ค่า Tolerance ที่ถือว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน ค่า Tolerance ไม่เข้าใกล้ 0 (กัญวานิชย์บัญชา, 2553) จึงมีความสัมพันธ์กันน้อยเป็นอิสระต่อกันและไม่เกิดปัญหา Multicollinearity จึงไม่ขัดแย้งกับเงื่อนไขของการวิเคราะห์พหุคูณ และค่า VIF (Variance Inflation Factor) มีค่าตั้งแต่ 2.061 ถึง 8.235 ซึ่งหากพบว่ามีค่าเกิน 10 ถือว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน หรือเกิดปัญหา Multicollinearity

ตารางที่ 4.30 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของตัวแปร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานใช้วิธีการ Step-wise

Model	ความจงรักภักดีต่อองค์กร					
	B	SE(b)	β	t	Sig.	
ค่าคงที่ (Constant)	1.236	.178		6.928	.000	
ลักษณะของงาน	.606	.037	.778	16.500	.000	
ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	-.169	.037	-.198	-4.544	.000	
นโยบายและการบริหาร	.461	.055	.655	8.343	.000	
การปกครองบังคับบัญชา	-.261	.055	-.361	-4.720	.000	
ความสำเร็จของงาน	.543	.053	.670	10.202	.000	
การได้รับการยอมรับนับถือ	-.439	.052	-.495	-8.517	.000	
ค่าตอบแทน	.289	.045	.407	6.483	.000	
ความเจริญเติบโต	-.279	.038	-.501	-7.297	.000	
สภาพการทำงาน	-.150	.049	-.121	-3.086	.000	
r	R^2	Adjusted R^2	SE(est.)	F	Sig.	Durbin-Watson
.859	.738	.731	.29775	109.578	.000	2.014

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า Durbin-Watson เท่ากับ 2.014 ซึ่งมีค่ามากกว่า 1.5 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2553 : 373) แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกันไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความเจริญเติบโต และด้านสภาพการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรร่วมกันได้ร้อยละ 73.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .859 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ($\beta = .778$) รองลงมาเป็นด้านความสำเร็จของงาน ($\beta = .670$)

ด้านนโยบายและการบริหาร ($\beta = .655$) ด้านความเจริญเติบโต ($\beta = -.501$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\beta = -.495$) ด้านค่าตอบแทน ($\beta = .407$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\beta = -.361$) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ($\beta = -.198$) และด้านสภาพการทำงาน ($\beta = -.121$) ซึ่งด้านสภาพการทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานน้อยที่สุด



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม การผลิตผลิตภัณฑ์อาหารในจังหวัดนนทบุรี” แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต ผลิตภัณฑ์อาหาร ในจังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต ผลิตภัณฑ์อาหาร ในจังหวัดนนทบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต ผลิตภัณฑ์อาหาร ในจังหวัดนนทบุรี
4. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต ผลิตภัณฑ์อาหาร ในจังหวัดนนทบุรี

5.1.2 ระเบียบวิธีวิจัย

- ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมการผลิต ผลิตภัณฑ์อาหาร ในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีมีจำนวนทั้งสิ้น 2,920 คน (ข้อมูลจากกรมโรงงานอุตสาหกรรม ณ วันที่ 5 พฤศจิกายน 2559) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้มาจากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวน

ประชากรโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน่ (ทานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553 : 48) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 ได้ขนาดตัวอย่าง 352 คน แต่ได้ทำการสำรวจเพื่อเกิดความไม่สมบูรณ์ จึงได้ขนาดตัวอย่าง 360 คน

- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร สำหรับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบเนื้อหาและโครงสร้างของแบบสอบถามและปรับปรุงให้เกิดความถูกต้องเหมาะสม หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาให้มีความสอดคล้องและครอบคลุมเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา ตามกรอบแนวความคิดและวัตถุประสงค์ของการศึกษา การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามที่ทำการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ผลิตภัณฑ์อาหาร จังหวัดนนทบุรี จำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบว่าผู้ตอบคำถามเข้าใจแบบสอบถามตรงกับผู้วิจัย หลังจากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (พิชญานี (นิรมล) กิติกุล, 2550 : 145) ผลลัพธ์ค่าแอลฟาที่ได้เท่ากับ 0.949

- การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการตอบแบบสอบถามของพนักงานจากหลายๆสถานประกอบการตามพื้นที่ในจังหวัดนนทบุรีเพื่อให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงาน เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวนทั้ง 360 ฉบับ

- การวิเคราะห์ข้อมูล นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแล้วมาลงรหัสตัวเลขเพื่อแปลงข้อมูลที่ได้รับให้อยู่ในรูปแบบของตัวเลข จากนั้นนำไปวิเคราะห์ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของลักษณะทางประชากรศาสตร์ ใช้ค่าสถิติร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าที (t-test) ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ และด้านสถานภาพการสมรส สถิติวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านอายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน และค่าสถิติวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรมากกว่า 2 ตัว ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และ 3 เรื่องปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในส่วนของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

5.1.3 ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์อาหารในจังหวัดนนทบุรี สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 360 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 217 คน คิดเป็น ร้อยละ 60.3 มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี มีจำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 มีการศึกษาระดับต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 มีสถานภาพโสด จำนวน 284 คน คิดเป็นร้อยละ 78.9 มีรายได้ต่อเดือนในระดับ 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 6 ปี มีจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3

- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าโดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาต่อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยจูงใจ

ด้านความสำเร็จของงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.789 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจในระดับมากในเรื่องของความพึงพอใจและภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมาเป็นการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายของ

หน่วยงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และ การที่สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น
ในขณะปฏิบัติงานได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับ
มากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.746 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจในระดับมากในเรื่อง
ของความรู้สึกรอคอยเมื่อได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและจากหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
4.00 รองลงมาเป็นการได้รับคำยกย่องชมเชยความเชื่อถือ ความไว้วางใจจากหัวหน้างานและ
หัวหน้างานมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49

ด้านลักษณะของงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง
โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.382 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจในระดับมากในเรื่องของ
ความรู้สึกรอคอยเมื่องานที่ทำมีลักษณะ ทำหายความสามารถ มีความน่าสนใจ และจูงใจอยากให้
ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และ การได้รับมอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถ
และประสบการณ์ที่มีอยู่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และมีแรงจูงใจในระดับปานกลางในเรื่องของ
ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีแรงจูงใจอยู่ใน
ระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.437 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในระดับมาก
ในเรื่องของการสามารถปฏิบัติงานที่ได้เสร็จตามกำหนดเวลาและสามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จได้
แม้จะเลยเวลาปฏิบัติงานปกติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และมีแรงจูงใจในระดับปานกลางในเรื่อง
ของ การที่หน่วยงานได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43
และ การที่สามารถมีอิสระในการทำงานโดยไม่ต้องมีใครมาตรวจสอบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีแรงจูงใจอยู่ใน
ระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0611 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจใน
ระดับปานกลางในเรื่องของ การที่ได้รับโอกาสในการพิจารณาขึ้นค่าจ้างอย่างเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.07 และ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นตามความสามารถและ
ผลงานเป็นไปอย่างยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06

ด้านความเจริญเติบโต กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง
โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.944 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในระดับปานกลางใน
เรื่องของการได้รับโอกาสในการโยกย้ายงานตามความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08

หน่วยงานมีการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 และการได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนาทักษะ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและส่งเสริมให้ศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86

ปัจจัยค้ำจุน

ด้านนโยบายและการบริหาร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.340 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในระดับมากในเรื่องของผู้บริหารมีความสามารถในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 แรงจูงใจในระดับปานกลางในเรื่องของหน่วยงานมีการกำหนดนโยบาย แผนการบริหารงานรวมถึงการแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15

ด้านการปกครองบังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.329 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในระดับมากในเรื่องของหัวหน้างานมีความรู้ ความสามารถ ในการทำงานและแก้ไขปัญหาได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 แรงจูงใจในระดับปานกลางในเรื่องของหัวหน้างานมีการแบ่งงาน ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมชัดเจนและมีความยุติธรรมในการประเมินผลงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.308 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในระดับมากในเรื่องของหัวหน้างานของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 แรงจูงใจในระดับปานกลางในเรื่องของความรู้สึกไม่พอใจหากเพื่อนร่วมงานที่ตำแหน่งต่ำกว่าไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 การที่หัวหน้างานของท่าน สอนงานหรือให้คำแนะนำในการทำงาน และยังให้คำปรึกษาเมื่อท่านมีปัญหารวมถึงให้ความช่วยเหลืออย่างจริงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 การมีความสุขในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และ เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรสามารถช่วยเหลือกันได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01

ด้านสภาพการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.297เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในระดับปานกลางในเรื่องของสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานมีความเหมาะสม สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีอย่างเพียงพอเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29

ด้านค่าตอบแทน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.212 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในระดับมากในเรื่องของการประเมินผลงานเพื่อขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 แรงจูงใจในระดับปานกลางในเรื่องของสวัสดิการและค่าตอบแทนมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 และค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08

- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4009 เมื่อพิจารณาต่อ พบว่า ความคิดเห็นต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการรับรู้ ด้านความรู้สึกรู้สึก และด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อยู่ในระดับมาก

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3167 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในเรื่องของการรักษาผลประโยชน์ขององค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 การทุ่มเทความสามารถในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และการเสียสละเวลา แรงกาย แรงใจ ในการทำงานให้องค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในเรื่องของการไม่ย้ายไปไหนแม้ว่าที่อื่นจะดีกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63

ด้านความรู้สึกรู้สึก กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3861 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในเรื่องของการปกป้องชื่อเสียงขององค์กรสำคัญที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในเรื่องของการรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานขององค์กรและมีความสุขที่ได้ทำงานร่วมกับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และการรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างเท่าเทียมกับคนอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12

ด้านการรับรู้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.500 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในเรื่องของความรูสึกถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และ ความเชื่อมั่น ไว้วางใจ ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ

ปานกลางในเรื่องของการได้รับการสนใจ การช่วยแก้ไข้ปัญหาจากหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23

5.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ได้แก่

สมมติฐานข้อที่ 1.1 จากการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมแล้ว ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 จากการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีอายุมากกว่า 36 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า

สมมติฐานข้อที่ 1.3 จากการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

สมมติฐานข้อที่ 1.4 จากการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.5 จากการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.6 จากการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 7 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมแล้วมากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีปัจจัยแรงจูงใจในการมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความเจริญเติบโต และด้านสภาพการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรร่วมกันได้ร้อยละ 73.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ($\beta = .778$) รองลงมาเป็นด้านความสำเร็จของงาน ($\beta = .670$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\beta = .655$) ด้านความเจริญเติบโต ($\beta = -.501$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\beta = -.495$) ด้านค่าตอบแทน ($\beta = .407$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\beta = -.361$) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ($\beta = -.198$) และ ด้านสภาพการทำงาน ($\beta = -.121$) ซึ่งเป็นด้านที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานน้อยที่สุด

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต ผลิตภัณฑ์อาหาร ในจังหวัดนนทบุรี มีสาระสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระดับรายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยลักษณะทางประชากร อันประกอบไปด้วย เพศ สถานภาพการสมรส และรายได้ ไม่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน อันเนื่องมาจากปัจจัยดังกล่าวมีลักษณะที่ไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งทำให้ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกันส่วน อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานกลับมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

เพศ จากการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันในเรื่องของพฤติกรรมที่แสดงออก และความรู้สึก แต่ในด้านการรับรู้พนักงานทั้ง

เพศชายและเพศหญิงมีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน น่าจะเป็นเพราะพนักงานแต่ละเพศย่อมมีความรู้สึกนึกคิดที่แตกต่างกันออกไป รวมถึงสิ่งที่พวกเขาแสดงต่อสิ่งต่างๆ ออกจากความรู้สึกนึกคิดของคนนั้นๆ โดยได้รับผลมาจากสิ่งแวดล้อมต่างๆ รอบตัว ซึ่งสอดคล้องกับบทความของ สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ที่อ้างอิงมาจาก ผศ. นาถฤดี เด่นดวง ว่าด้วยเรื่องเพศหญิงและชาย ถึงบทบาทหน้าที่ที่ต่างกันออกไปตามค่านิยมต่างๆ ที่สังคมเป็นผู้กำหนดขึ้นตามลักษณะทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม ครอบครัวและค่านิยมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงตามยุคสมัยทำให้แนวคิด บทบาทหน้าที่ของเพศชายและเพศหญิงเปลี่ยนแปลงไป

อายุ จากการศึกษ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกและด้านการรับรู้ แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุมาก จะมีความจงรักภักดีมากกว่า พนักงานที่มีอายุน้อย เนื่องจากคนที่มีอายุแตกต่างกันจะมีประสบการณ์ เป้าหมาย ความเชื่อ ค่านิยมแตกต่างกัน (Ivancevich and Matteson, 1999) อ้างอิงจาก ชะริณยา หล้าสุวงษ์ 2545 : 24)บุคคลที่มีอายุมากจะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่าคนที่มีอายุน้อย เนื่องจากอายุทำให้คนตระหนักถึงทางเลือกในการทำงานของตนลดลง โดยปกติคนที่มีอายุมากขึ้นย่อมมีการเรียนรู้มากขึ้นมีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้นมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูง และมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น คิดว่าการอยู่กับองค์กรต่อไปเป็นสิ่งที่จะต้อง ทำให้มีความสนใจต่อองค์กรอื่นลดลง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัทพร กบิลฤทธิวัฒน์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรทั้งหมด 3 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ ซึ่งพบว่า พนักงานที่มาอายุที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา จากการศึกษ พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านความรู้สึกและด้านการรับรู้ มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน หากพิจารณาในภาพรวมพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันโดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี และในระดับปริญญาตรีขึ้นไป

ระดับรายได้ จากการศึกษ พบว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ที่ต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และด้านการรับรู้ แตกต่างกัน แต่ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกัน โดยที่

พนักงานที่มีระดับรายได้มากกว่า 15,000 บาทขึ้นไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมแล้วมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ทำการศึกษาทั้งหมด 3 ด้านคือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ แตกต่างกัน

ประสบการณ์ในการทำงาน จากการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมทั้งสามด้านแล้วแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 7 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมแล้วมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 7 ปี กล่าวคือ (ชะธินยา หล้าสูงษ์ 2545, น.25) ผู้ที่อยู่กับองค์กรมาเป็นเวลานาน จะมีความรู้สึกที่แก่เกินที่จะเริ่มต้นใหม่กับบริษัทขึ้นจึงทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร

2. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความเจริญเติบโต ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ทั้งหมด 11 ด้าน แต่เมื่อนำมาวิเคราะห์ถึงปัจจัยด้านใดที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรร่วมกันได้ร้อยละ 73.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีมากที่สุดได้แก่ด้านลักษณะของงาน รองลงมาเป็นด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความเจริญเติบโต และด้านที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงาน ในเรื่องของสภาพแวดล้อมต่างๆที่เกี่ยวกับการทำงานอย่างความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ที่ไม่ควรมองข้ามแต่ควรให้ความสนใจ เพราะพนักงานเองต่างก็ต้องการความปลอดภัยในการปฏิบัติงานทั้งนั้น องค์กรจึงควรวางมาตรฐานความปลอดภัยในเรื่องของการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย รวมถึง

อำนาจวิเศษ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงาน เพื่อความสะดวกรวดเร็วและความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญเติบโตก้าวหน้าขององค์กร แล้วพนักงานก็จะมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ด้านความเจริญเติบโต ก็เป็นอีกด้านที่ไม่ค่อยมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรซึ่งจะเป็นในเรื่องของการที่พนักงานจะมีโอกาสจะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน องค์กรจึงควรส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ความสามารถเพิ่มมากยิ่งขึ้น อย่างส่งตัวแทนพนักงานไปเพิ่มความรู้ในสายงานที่ปฏิบัติหากมีองค์ความรู้ใหม่เกิดขึ้นต่อสายงานนั้น แล้วจึงมาส่งต่อความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานเป็นการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้เพิ่มมากขึ้นที่จะส่งผลดีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน และ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานมากที่สุดคือ ด้านลักษณะของงาน เป็นสิ่งที่องค์กรควรรักษา และให้ความสำคัญไปไม่น้อยไปกว่าด้านอื่นๆ จะเป็นในเรื่องของความน่าสนใจ ความท้าทายต่องานที่ปฏิบัติ ควรมอบหมายให้พนักงานทำให้สำเร็จตามเป้าหมายโดยสามารถให้พนักงานสามารถกำหนดรายละเอียดของการปฏิบัติงานได้เองเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้จะเป็นการทำหายความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานเองด้วย เพิ่มความน่าสนใจในการปฏิบัติงานลดความน่าเบื่อหน่ายและความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานเองเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลรองลงมา องค์กรควรสร้างความรู้สึกรักและความเข้าใจกับพนักงานในเรื่องของเป้าหมายขององค์กร โดยการมอบหมายงานให้ทำในลักษณะการมอบเป้าหมาย เป็นการสร้างความคิดให้พนักงานได้ทราบและเห็นเป้าหมายของงาน เพื่อให้พนักงานทุกคนมีเป้าหมายและจุดมุ่งหมายร่วมกัน ให้ความเป็นอิสระกับพนักงานในการสร้างสรรค์ความคิดในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยที่พนักงานบางกลุ่มอาจจะต้องกำหนดหน้าที่อย่างชัดเจนว่าต้องปฏิบัติงานอย่างไรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเช่นเดียวกัน เป็นการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่จะส่งผลกระทบทางบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานให้เพิ่มมากขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์อาหารในจังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. องค์กรควรกระตุ้นและจูงใจให้พนักงานเกิดใจรักและอยากที่จะทำงาน เช่น การมอบหมายงานให้ทำในลักษณะของการมีเป้าหมาย เป็นการสร้างความคิดให้พนักงานได้ทราบและเห็นถึงเป้าหมายของงาน หากทุกคนเห็นเป้าหมายและมีจุดหมายร่วมกัน ก็จะก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย จะทำให้พนักงานได้คิดสร้างสรรค์ มีอิสระในการทำงาน คิดวิธีการทำงานและรับผิดชอบงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เป็นการกระตุ้นและส่งเสริมพฤติกรรมของพนักงานให้มีความกล้าคิดกล้าทำ และรับผิดชอบต่อการทำงาน อาจมีการใช้เงินเป็นเครื่องมือช่วยกระตุ้นให้พนักงานเกิดการทำงาน

2. องค์กรควรให้ความสำคัญกับความยุติธรรม เพราะเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรควรจะมี และทุกคนในองค์กรควรได้รับการประเมินจากผลงานไม่ใช่จากความสัมพันธ์ การให้รางวัลตอบแทนจากผลงานถือเป็นความยุติธรรมและสำคัญที่สุด เพื่อให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นในระบบขององค์กร และยังยินดีที่จะทำงานร่วมกับองค์กรต่อไป เมื่อพนักงานทำผลงานดีควรได้รับการยกย่อง ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาถึงความสามารถที่มี และจากเพื่อนร่วมงาน เป็นการส่งเสริมความเชื่อถือซึ่งกันและกัน

3. องค์กรควรติดตามและให้ความสำคัญกับพนักงานเมื่อเกิดการมอบหมายงานให้ทำ เพื่อให้เกิดการสื่อสารที่ดีโดยตรงกับพนักงาน ควรติดต่อประสานงานเพื่อสอบถามหรือให้คำแนะนำในการทำงานกับพนักงานโดยตรง หากเมื่อใดเกิดความเสียหายกับงาน องค์กรหรือผู้บังคับบัญช ควรรีบเข้าไปช่วยแก้ไขเพื่อไม่ให้ปัญหาลุกลามจนยากต่อการแก้ไข ทำให้เป็นการช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาแก่ผู้บังคับบัญชาและองค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึง หน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกันให้มีสัดส่วนใกล้เคียงเหมาะสมกัน เพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการวิเคราะห์มาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และใช้เป็นฐานข้อมูลให้กับธุรกิจการผลิตและจำหน่าย และสามารถใช้เป็นแนวทางในการประกอบธุรกิจในอนาคต

2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติม ที่คาดว่าจะมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร เช่น ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความเครียดในการปฏิบัติงาน ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน บรรยากาศในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น เพื่อที่องค์กรสามารถนำผลการวิจัยมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร และปรับปรุงให้สอดคล้องกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

3. ควรศึกษาแนวคิดและทฤษฎีความจรรักภักดีต่อองค์กรในด้านอื่นๆ เช่น การหลีกเลี่ยงการไม่ซื่อตรงกับองค์กร ความผูกพันที่มากกว่าการแสดงออก ความคิดเห็นเกี่ยวกับการออกจากงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่กับองค์กร เป็นต้น เพื่อที่องค์กรจะสามารถนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบและนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ



บรรณานุกรม

กรมโรงงานอุตสาหกรรม. **การจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม**.วิธีสืบค้นวัสดุสารสนเทศ.

[ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : [http : // http://www.diw.go.th](http://www.diw.go.th). (วันที่สืบค้นข้อมูล : 26 กุมภาพันธ์ 2559).

กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ FTA. **อุตสาหกรรมอาหาร**. วิธีสืบค้นวัสดุสารสนเทศ.

[ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.thaifta.com/> (วันที่สืบค้นข้อมูล : 30 ตุลาคม 2559).

กัญญ์สิริ จันทร์เจริญ. (2548). **การวิจัยทางการพยาบาล : แนวคิด หลักการ และวิธี**

ปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2553). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่

ที่ 16. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ.(2550).**พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2553). **การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**.

พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : วี อินเทอร์เน็ต.

พิชญานี (นิรมล) กิติกุล. (2550). **วิธีวิจัยทางธุรกิจ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย.

รีอบบินส์, สตีเฟ่น พี. (2548). **พฤติกรรมองค์การOrganizational Behavior**. (รังสรรค์

ประเสริฐศรี, ผู้แปล) กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.

วิเชียร วิทญ์อุดม. (2547). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม และ ไชเท็กซ์.

สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2549). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี**. กรุงเทพฯ:

โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2542). **พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการ**

ประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. เพศ (Sex) ความเป็นหญิงความเป็นชาย (Gender). วิธีสืบค้นวัสดุสารสนเทศ. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.gender.go.th> (วันที่สืบค้นข้อมูล : 5 มีนาคม 2560).
- สำนักงานจังหวัดนนทบุรี. วิธีสืบค้นวัสดุสารสนเทศ. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://nonthaburi.go.th/>. (วันที่สืบค้นข้อมูล : 26 กุมภาพันธ์ 2559).
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. สรุปภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมปี 2559 และแนวโน้มปี 2560. วิธีสืบค้นวัสดุสารสนเทศ. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.oie.go.th> (วันที่สืบค้นข้อมูล : 10 กุมภาพันธ์ 2560).
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.). แผนปฏิบัติการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ.2555-2559 สาขาอาหาร. วิธีสืบค้นวัสดุสารสนเทศ. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.sme.go.th/th/index.php/knowledge-center/articles2/articles2-2/137-cat-research-2-2556> (วันที่สืบค้นข้อมูล : 30 ตุลาคม 2559).
- กัตัญญา สัทธิบุณ (2553). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ขอนแก่นบริวเวอรี่ จำกัด. รายงานการศึกษาระดับปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กรองกาญจน์ ทองสุข (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ขะธินยา หล้าสุวรรณ (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- คมสัน ชัยเจริญศิลป์ (2542). **ความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองตำรวจป่าไม้**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จุฑาธิป วีระมโนกุล (2557). **การศึกษาแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด**. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ชมพูนุท ศรีพงษ์. **“กลยุทธ์การเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน”** วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. ปีที่ 2ฉบับที่2 : กรกฎาคม – ธันวาคม2550.
- ทิมมิกา เครื่องเนตร. **“ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด”** วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรีกรุงเทพ. ปีที่4 ฉบับที่1 : 24: มกราคม – กรกฎาคม 2558.
- ธัญพร กบิลฤทธิวัฒน์ (2557). **แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**. สารนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรีดา พรหมเพชร (2555). **แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัทสยามอินเตอร์เนชั่นแนลฟู้ด จำกัด อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- พชรมน ไทระไวศยะ (2552). **การศึกษาความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒน์ปิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่**. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พิชิต ชติเรือง (2550). **ความพึงพอใจโดยรวมและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุพรีม พรินซ์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด**. สารนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พงษ์ทอง บุตรสะอาด (2558). **แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท มหาสารคาม เบเวอเรจ จำกัด อำเภอภูดั่ง จังหวัด มหาสารคาม**. รายงานการศึกษาระดับปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วสันต์ วารีย์ (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความสุขของพนักงานในสถานประกอบการของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ : กรณีศึกษาธุรกิจอุตสาหกรรมอาหาร ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. รายงานการศึกษาระดับปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ(2550). **ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่**. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อำนาจ วังจิ้น และ พรรณี บุญสุยา. (2553). **สถิติทั่วไป = General statistics**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร กรณีศึกษากลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร จังหวัดนนทบุรี

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำการค้นคว้าอิสระในหลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ข้อมูลของท่านจะเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัย ในโอกาสนี้ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็น
อย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง หน้าข้อที่ตรงความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 25 ปี

25 – 35 ปี

36 – 45 ปี

มากกว่า 45 ปี

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

ระดับปริญญาตรี

สูงกว่าระดับปริญญาตรี

4. สถานภาพการสมรส

โสด

สมรส

หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

5. ระดับเงินเดือน

ต่ำกว่า 10,000 บาท

10,001 – 15,000 บาท

15,001 – 20,000 บาท

มากกว่า 20,000 บาท

6. ประสบการณ์ในการทำงาน

ต่ำกว่า 1 ปี

1 – 3 ปี

4-6 ปี

มากกว่า 6 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ในตอนที่ 2 และ 3 โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยจูงใจ					
ความสำเร็จของงาน					
1. ท่านปฏิบัติงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน					
2. ท่านสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้					
3. ท่านรู้สึกมีความพึงพอใจและภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ					
การได้รับความยอมรับนับถือ					
4. ท่านรู้สึกพอใจเมื่อได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและจากหัวหน้างาน					
5. ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยความเชื่อถือ ความไว้วางใจจากหัวหน้างาน และหัวหน้างานมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำ					
ลักษณะของงาน					
6. ท่านรู้สึกพอใจเมื่องานที่ท่านทำมีลักษณะท้าทายความสามารถ มีความน่าสนใจ และจูงใจอยากให้ปฏิบัติงาน					
7. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม					
8. ท่านได้รับมอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่มีอยู่					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน					
9. หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้อย่างชัดเจน					
10. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้เสร็จตามกำหนดเวลาและสามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จได้แม้จะเลยเวลาปฏิบัติงานปกติของท่าน					
11. ท่านสามารถมีอิสระในการทำงานโดยไม่ต้องมีใครมาตรวจสอบ					
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
12. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นตามความสามารถและผลงานเป็นไปอย่างยุติธรรม					
13. ท่านได้รับโอกาสในการพิจารณาขึ้นค่าจ้างอย่างเป็นธรรม					
ความเจริญเติบโต					
14. ท่านได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนาทักษะฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและส่งเสริมให้ศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านทำ					
15. หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา					
16. ท่านได้รับโอกาสในการโยกย้ายงานตามความรู้ความสามารถ					
ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร					
17. ผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
18. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบาย แผนการบริหารงานรวมถึงการแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอ					
การปกครองบังคับบัญชา					
19. หัวหน้างานมีการแบ่งงาน ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมชัดเจนและมีความยุติธรรมในการประเมิน ผลงาน					
20. หัวหน้างานมีความรู้ ความสามารถ ในการทำงานและแก้ไขปัญหาได้					
ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร					
21. ท่านคิดว่าหัวหน้างานของท่าน สอนงานหรือให้คำแนะนำในการทำงาน และยังให้คำปรึกษาเมื่อท่านมีปัญหา รวมถึงให้ความช่วยเหลืออย่างจริงจัง					
22. ท่านคิดว่าหัวหน้างานของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่					
23. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเป็นมิตรต่อกัน สามารถให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้					
24. ท่านมีความสุขในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานท่านอื่น					
25. ท่านมีความรู้สึกไม่พอใจหากเพื่อนร่วมงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่าไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน					
สภาพการทำงาน					
26. ท่านคิดว่ามีเครื่องมือและวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอเหมาะสม					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
27. ท่านคิดว่าสภาพการทำงานอย่าง แสงสว่าง เสียง ฝุ่น ความร้อน มีความเหมาะสมกับการทำงาน และสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย					
คำตอบแทน 28. ท่านได้รับการประเมินผลงานเพื่อขึ้นคำตอบแทน อย่างเป็นธรรมชาติ					
29. สวัสดิการและคำตอบแทนพิเศษต่างๆที่ได้รับมีความเหมาะสม					
30. รายได้ / ค่าจ้าง ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่ทำ					

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ระดับ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก 1. ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะมีตำแหน่งและคำตอบแทนที่ดีกว่า					
2. ท่านเต็มใจทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้องค์กร					
3. ท่านเต็มใจที่จะเสียสละเวลา แรงกาย แรงใจ อย่างเต็มที่เพื่อให้งานเสร็จและองค์กรประสบความสำเร็จ					
4. ท่านจะรักษาผลประโยชน์ขององค์กร					

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ระดับ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความรู้สึก					
5. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรและท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานกับองค์กร					
6. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่น					
7. ท่านคิดว่าการปกป้องชื่อเสียงขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่สุด					
ด้านการรับรู้					
8. ท่านมีความเชื่อมั่นและเชื่อถือในองค์กร					
9. หัวหน้างานให้ความสนใจต่อท่านสม่ำเสมอและเมื่อท่านทำงานผิดพลาด หัวหน้างานจะเข้ามาช่วยท่านแก้ไขปัญหา					
10. ท่านมีความรู้สึกที่ท่านจงรักภักดีต่อองค์กร					



ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โทร. ๐ ๒๖๖๕ ๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑

ที่ สปท./๓๐๓๓

วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มาเรียม นะมิ

ด้วยนางสาวนิสาร์ตน์ ไสสตร หัสประจําตัว ๐๗๕๕๗๐๓๐๓๗๐๘-๔ นักศึกษาระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำการค้นคว้าอิสระโดยมี ดร.ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ซึ่งรับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระในหัวข้อเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรกรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร จ.นนทบุรี”

ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ดร.ธนธัส ทังมงคล)

หัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต



ที่ ศธ ๐๕๘๑.๐๕/ ม๖ด๗

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
๘๖ ถนนพิษณุโลก แขวงสวนจิตรลดา
เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ
เรียน คุณนงลักษณ์ สินสาฎก

ด้วยนางสาวนิสาร์ตน์ ไสสตร รหัสประจำตัว ๐๗๕๕๗๐๓๐๓๗๐๘-๔ นักศึกษาระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำการศึกษาอิสระโดยมี ดร.ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ซึ่งรับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระในหัวข้อเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรกรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร จ.นนทบุรี”

ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ธนรัช ทัพมงคล)

หัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
โทร. ๐๒-๖๖๕-๓๕๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โทร. ๐ ๒๖๖๕ ๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑

ที่ สปท./ ๓๐๕๗

วันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี

ด้วยนางสาวนิสารัตน์ ไสสอด รหัสประจำตัว ๐๗๕๕๗๐๓๐๓๗๐๘-๕ นักศึกษาระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำการค้นคว้าอิสระโดยมี ดร.ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ซึ่งรับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระในหัวข้อเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรกรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร จ.นนทบุรี”

ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ดร.ธนธัส ทัทมงคล)

หัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ภาคผนวก ค

ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรม(ประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม)



ข้อมูลเกี่ยวกับประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม

ความเป็นมา

การจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมประเทศไทย เดิมเป็นภารกิจของกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย จัดพิมพ์ครั้งแรกเมื่อปีพ.ศ. 2515 โดยใช้หลักเกณฑ์การจัดแบ่งหมวดหมู่และการกำหนดรหัสตามการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมสากล (International Standard Industrial Classification of All Economic Activities 1968 : ISIC) ขององค์การสหประชาชาติ (United Nations)

ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2536 เป็นต้นมา การจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมประเทศไทย เป็นภารกิจของกระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการจัดทำข้อมูลและกำหนดรหัสหมวดหมู่อุตสาหกรรม ตามหลักเกณฑ์เดียวกันกับการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมสากล (ISIC) และได้ดำเนินการปรับปรุงมาตรฐานอุตสาหกรรมครั้งที่ 2 ในปีพ.ศ. 2544

ในปีพ.ศ. 2549 องค์การสหประชาชาติได้ดำเนินการปรับปรุงมาตรฐานอุตสาหกรรมสากลขึ้นใหม่เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจได้เปลี่ยนแปลงไป และสืบเนื่องจากการประชุมของกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนได้ร่วมกันผลักดันให้มีการปรับปรุงการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมเพื่อให้เป็นแนวทางเดียวกันภายในประเทศกลุ่มสมาชิก โดยนำโครงสร้างของการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมสากล ปีพ.ศ. 2549 (International Standard Industrial Classification) ISIC Rev.4 มาเป็นแนวทางในการจัดทำ ASEAN Common Industrial Classification : ACIC และให้แต่ละประเทศได้นำไปปรับข้อมูลอุตสาหกรรมให้สอดคล้องกับ ACIC และ ISIC Rev.4

TSIC เป็นมาตรฐานการจัดประเภทอุตสาหกรรมที่จัดทำขึ้นบนพื้นฐานของ International Standard Industrial Classification of All Economic Activities Revision 4 (ISIC Rev.4) เป็นหลัก ซึ่ง ISIC เป็นการจัดประเภทตามชนิดของกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ไม่ใช่การจัดประเภทตามชนิดของสินค้าหรือบริการ กิจกรรมการผลิตที่เหมือนกันที่ดำเนินงานโดยหน่วยงานต่างๆ จะถูกนำมาจัดประเภทรวมไว้ในกลุ่มเดียวกันเพื่อก่อให้เกิดเป็น “อุตสาหกรรม” ซึ่งอุตสาหกรรมในที่นี้หมายถึง กลุ่มของหน่วยผลิตทั้งหมดที่ดำเนินกิจกรรมการผลิตหลักที่เหมือนกันหรือคล้ายกัน

ในปี พ.ศ. 2551 ได้ทำการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ACIC และ ISIC Rev.4 เปรียบเทียบโครงสร้างและข้อมูลการจัดประเภทอุตสาหกรรมประเทศไทยฉบับปีพ.ศ. 2544 กับ ACIC และ ISIC Rev.4 และ นำร่างมาตรฐานอุตสาหกรรมประเทศไทย ปีพ.ศ. 2544 มาพิจารณาจัด

หมวดหมู่ให้สอดคล้องกับ ACIC และ ISIC Rev.4 รวมทั้งการเพิ่มเติมข้อมูลและกำหนดเลขรหัส ในระดับตัวอุตสาหกรรม (เลข 5 หลัก)

โครงสร้าง

การจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม (ประเทศไทย) โดยใช้หลักเกณฑ์และโครงสร้างของการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมสากล ISIC Rev.4 คือ การจัดประเภทอุตสาหกรรมที่คล้ายกันเข้าอยู่ในกลุ่มเดียวกัน โดยแบ่งเป็น หมวดใหญ่ หมวดย่อย หมู่ใหญ่และหมู่ย่อย

หมวดใหญ่ (Section)	เป็นกลุ่มใหญ่อุตสาหกรรมที่ใหญ่ที่สุด แบ่งเป็น 21 หมวดใหญ่ แทนด้วยตัวอักษร 1 ตัว คือ A – U
หมวดย่อย (Division)	จำแนกย่อยจากหมวดใหญ่ แทนด้วยเลขรหัสตัวที่ 1 – 2
หมู่ใหญ่ (Group)	จำแนกจากหมวดย่อยแทนด้วยเลขรหัสตัวที่ 1 – 3
หมู่ย่อย (Class)	จำแนกย่อยจากหมู่ใหญ่แทนด้วยเลขรหัสตัวที่ 1 – 4
ตัวอุตสาหกรรม (Industry)	เป็นหน่วยที่เล็กที่สุดที่แต่ละประเทศจัดขึ้นเอง โดยจำแนกจากหมู่ย่อย แทนด้วยเลขรหัสที่ 1 - 5

การจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมสากล (ISIC) จะจำแนกประเภทไว้ถึงหมู่ย่อยเท่านั้น การจัดประเภทในระดับที่เล็กลงจากหมู่ย่อย องค์การสหประชาชาติให้เป็นหน้าที่ของแต่ละประเทศ ในการพิจารณาจัดจำแนกรายละเอียดตัวอุตสาหกรรมตามโครงสร้างเศรษฐกิจของแต่ละประเทศซึ่งประเทศไทยได้จัดกลุ่มตัวอุตสาหกรรมในประเทศไว้เช่นกัน

ตารางโครงสร้างการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม

	กิจกรรมทางเศรษฐกิจ	รหัส
หมวดใหญ่	เกษตรกรรม ป่าไม้ และการประมง	A
หมวดย่อย	การเพาะปลูกและการเลี้ยงสัตว์ การล่าสัตว์และกิจการบริการที่เกี่ยวข้อง	01
หมู่ใหญ่	การปลูกพืชล้มลุก	011
หมู่ย่อย	การปลูกธัญพืช (ยกเว้นข้าว) พืชตระกูลถั่วและน้ำมันพืช	0111
อุตสาหกรรม	การปลูกข้าวโพดที่ใช้เมล็ดแก่	01111

ที่มา : การจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมประเทศไทยปี2552, สำนักงานสถิติแห่งชาติ2553.

ตารางประเภทอุตสาหกรรมที่เลือกศึกษาวิจัยในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี

	อุตสาหกรรม	รหัส
หมวดใหญ่	การผลิต	C
หมวดย่อย	การผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร	10
หมู่ใหญ่	การแปรรูปและการถนอมเนื้อสัตว์	101
	การแปรรูปและการถนอมสัตว์น้ำ	102
	การแปรรูปและการถนอมผลไม้และผัก	103
	การผลิตน้ำมันและไขมันจากพืชและจากสัตว์	104
	การผลิตผลิตภัณฑ์นม	105
	การผลิตผลิตภัณฑ์ที่ได้จากการโม-สัธัญพืช สตาร์ชและผลิตภัณฑ์จากสตาร์ช	106
	การผลิตผลิตภัณฑ์อาหารอื่นๆ	107
	การผลิตอาหารสัตว์สำเร็จรูป	108
หมู่ย่อย	* สามารถดูรายละเอียดได้ใน“หมู่ย่อย”	
อุตสาหกรรม	* สามารถดูรายละเอียดได้ใน “อุตสาหกรรม”	

ที่มา : ประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม ปี 2552 , กรมโรงงานอุตสาหกรรม

ประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม แสดง หมู่ย่อย

หมู่ใหญ่	หมู่ย่อย	คำอธิบาย
101	1011	การผลิตเนื้อสัตว์ (ยกเว้นสัตว์ปีก)
	1012	การฆ่าสัตว์ปีกและการผลิตเนื้อสัตว์ปีกสด แช่เย็น หรือแช่แข็ง
	1013	การผลิตผลิตภัณฑ์เนื้อสัตว์และเนื้อสัตว์ปีก
102	1021	การผลิตสัตว์น้ำและผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำสด แช่เย็น หรือแช่แข็ง
	1022	การผลิตสัตว์น้ำบรรจุกระป๋อง
	1029	การผลิตผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำแปรรูปอื่นๆ
103	1030	การแปรรูปและการถนอมผลไม้และผัก
104	1041	การผลิตน้ำมันพืช (ยกเว้นน้ำมันปาล์ม)
	1042	การผลิตน้ำมันปาล์ม
	1049	การผลิตน้ำมันและไขมันจากสัตว์และผลิตภัณฑ์อื่นๆ ที่ได้จากน้ำมันพืช
105	1050	การผลิตผลิตภัณฑ์นม
106	1061	การผลิตผลิตภัณฑ์ที่ได้จากการไม่-สีธัญพืช
	1062	การผลิตสตาร์ช และผลิตภัณฑ์จากสตาร์ช
107	1071	การผลิตผลิตภัณฑ์ขนมอบ
	1072	การผลิตน้ำตาล
	1073	การผลิตโกโก้ ช็อกโกแลต ลูกกวาด และขนมที่ทำจากน้ำตาล
	1074	การผลิตมะกะโรนี เส้นก๋วยเตี๋ยว และผลิตภัณฑ์อาหารจำพวกแป้งที่คล้ายกัน
	1075	การผลิตอาหารสำเร็จรูป
	1076	การผลิตกาแฟ ชา และสมุนไพรผงสำหรับชงเป็นเครื่องดื่ม
	1077	การผลิตเครื่องปรุงอาหารประจำโต๊ะและเครื่องประกอบอาหาร
	1079	การผลิตผลิตภัณฑ์อาหารอื่นๆ ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น
108	1080	การผลิตอาหารสัตว์สำเร็จรูป

ประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม แสดง อุตสาหกรรม

หมู่ย่อย	อุตสาหกรรม	คำอธิบาย
1011	10111	การฆ่าสัตว์ (ยกเว้นสัตว์ปีก)
	10112	การผลิตเนื้อสัตว์ (ยกเว้นสัตว์ปีก) สด แช่เย็น หรือแช่แข็ง
1012	10120	การฆ่าสัตว์ปีกและการผลิตเนื้อสัตว์ปีกสด แช่เย็น หรือแช่แข็ง
1013	10131	การผลิตเนื้อสัตว์และเนื้อสัตว์ปีกที่ทำให้แห้ง ทำเค็ม หรือรมควัน
	10132	การผลิตไส้กรอก ลูกชิ้น และผลิตภัณฑ์อื่นที่คล้ายกัน ที่ทำจากเนื้อสัตว์และเนื้อสัตว์ปีก
	10133	การผลิตเนื้อสัตว์และเนื้อสัตว์ปีกบรรจุกระป๋อง
	10134	การผลิตผลิตภัณฑ์พลอยได้จากสัตว์และสัตว์ปีก
	10139	การผลิตผลิตภัณฑ์อื่นๆ จากเนื้อสัตว์และเนื้อสัตว์ปีก
1021	10211	การผลิตปลาและผลิตภัณฑ์จากปลาสด แช่เย็น หรือแช่แข็ง
	10212	การผลิตสัตว์น้ำและผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำ (ยกเว้นปลา) สด แช่เย็น หรือแช่แข็ง
1022	10221	การผลิตปลาบรรจุกระป๋อง
	10222	การผลิตสัตว์น้ำ (ยกเว้นปลา) บรรจุกระป๋อง
1029	10292	การผลิตไส้กรอก ลูกชิ้น และผลิตภัณฑ์อื่นที่คล้ายกัน ที่ทำจากสัตว์น้ำ
	10293	การผลิตน้ำปลาและผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำที่ได้จากการหมัก
	10294	การผลิตปลาป่นสำหรับใช้เป็นอาหารสัตว์
	10295	การแปรรูปสาหร่าย
	10296	การผลิตผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำแปรรูปอื่นๆ ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น
1030	10301	การผลิตผลไม้และผักแช่แข็ง
	10302	การผลิตผลไม้และผักบรรจุกระป๋อง
	10303	การผลิตน้ำผลไม้และน้ำผัก
	10304	การถนอมผลไม้และผัก โดยทำให้แห้ง ทำเค็ม แช่ในน้ำมันหรือน้ำส้มสายชู

ประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม แสดง อุตสาหกรรม(ต่อ)

หมู่ย่อย	อุตสาหกรรม	คำอธิบาย
1030	10305	การผลิตแยม มาร์มาเลด และเยลลี่
	10306	การแปรรูปและการถนอมมันฝรั่ง
	10307	การผลิตผลิตภัณฑ์จากผลไม้เปลือกแข็ง (นัท)
	10309	การแปรรูปและการถนอมผลไม้และผักด้วยวิธีอื่นๆ
1041	10411	การผลิตน้ำมันถั่วเหลือง
	10412	การผลิตน้ำมันรำข้าว
	10413	การผลิตน้ำมันข้าวโพด
	10414	การผลิตน้ำมันมะพร้าว
	10419	การผลิตน้ำมันพืชอื่นๆ (ยกเว้นน้ำมันปาล์ม)
1042	10420	การผลิตน้ำมันปาล์ม
1049	10491	การผลิตน้ำมันและไขมันจากสัตว์
	10499	การผลิตผลิตภัณฑ์อื่นๆ ที่ได้จากรำน้ำมันพืช ซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น
1050	10501	การผลิตนมสด นมพาสเจอร์ไรส์ นมสเตอริไลส์ นมโฮโมจีไนส์ และหรีอยูเอชที
	10502	การผลิตนมข้นหรือนมผง
	10503	การผลิตไอศกรีมและไอศกรีมหวานเย็น
	10504	การผลิตโยเกิร์ตและนมเปรี้ยว
	10505	การผลิตเนย
	10509	การผลิตผลิตภัณฑ์นมอื่นๆ
1061	10611	การสีข้าว
	10612	การผลิตแป้งจากข้าว
	10613	การผลิตผลิตภัณฑ์ที่ได้จากการโม่-สีข้าวสาลี
	10614	การผลิตผลิตภัณฑ์ที่ได้จากการโม่-สีข้าวโพด

ประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม แสดง อุตสาหกรรม(ต่อ)

หมู่ย่อย	อุตสาหกรรม	คำอธิบาย
1061	10615	การผลิตผลิตภัณฑ์ที่ได้จากการโม-ลีสัญพืชชนิดอื่นๆ
	10616	การผลิตแป้งผสมสำเร็จสำหรับใช้ทำขนมอบและประกอบอาหารอื่นๆ
	10617	การผลิตน้ำัญพืช
	10619	การผลิตผลิตภัณฑ์อื่นๆ ที่ได้จากการโม-ลีสัญพืช
1062	10621	การผลิตมันเส้นและมันอัดเม็ด
	10622	การผลิตสตาร์ชจากมันสำปะหลัง
	10623	การผลิตสตาร์ชจากข้าวโพด ัญพืช และพืชผักอื่นๆ (ยกเว้นมันสำปะหลัง)
	10629	การผลิตผลิตภัณฑ์จากสตาร์ชอื่นๆ
1071	10711	การผลิตขนมปัง เค้ก และเพสตรี
	10712	การผลิตบิสกิตและขนมปังกรอบที่คล้ายกัน
	10713	การผลิตขนมไทยประเภทอบ
1072	10721	การผลิตน้ำตาลทรายดิบจากอ้อย
	10722	การผลิตน้ำตาลทรายขาวและน้ำตาลทรายบริสุทธิ์
	10723	การผลิตน้ำตาลจากพืช (ยกเว้นอ้อย)
1073	10731	การผลิตโกโก้และผลิตภัณฑ์จากโกโก้
	10732	การผลิตช็อกโกแลตและขนมหวานจากช็อกโกแลต
	10733	การผลิตหมากฝรั่ง
	10734	การถนอมผลไม้ ผลไม้เปลือกแข็ง เปลือกผลไม้ และส่วนอื่นๆ ของพืช โดยใช้น้ำตาล
	10739	การผลิตลูกกวาดและขนมอื่นๆ ที่ทำจากน้ำตาล
1074	10741	การผลิตพาสต้า
	10742	การผลิตเส้นก๋วยเตี๋ยว บะหมี่ วุ้นเส้น

ประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม แสดง อุตสาหกรรม(ต่อ)

หมู่ย่อย	อุตสาหกรรม	คำอธิบาย
1074	10743	การผลิตผลิตภัณฑ์อาหารจำพวกแป้งชนิดสำเร็จรูปและกึ่งสำเร็จรูป
	10749	การผลิตผลิตภัณฑ์อาหารจำพวกแป้งอื่นๆ ที่คล้ายกัน
1075	10751	การผลิตอาหารสำเร็จรูปแช่แข็ง
	10752	การผลิตอาหารสำเร็จรูปบรรจุในภาชนะปิดสนิทโดยวิธีสุญญากาศ
1076	10761	การผลิตกาแฟ
	10762	การผลิตชา
	10769	การผลิตสมุนไพรผงสำหรับใช้เป็นเครื่องดื่ม
1077	10771	การผลิตเครื่องเทศและเครื่องแกงสำเร็จรูป
	10772	การผลิตซอสและเครื่องปรุงอาหารประจำโต๊ะ
	10773	การผลิตซีอิ๊ว
	10774	การผลิตผงชูรส
	10775	การผลิตเกลือบริโภค
	10779	การผลิตเครื่องประกอบอาหารอื่นๆ
1079	10791	การผลิตขนมขบเคี้ยว/ขนมกรุบกรอบ
	10792	การผลิตขนมไทยและขนมพื้นเมือง (ยกเว้นขนมอบ)
	10793	การผลิตซูปและอาหารชนิดพิเศษ
	10794	การผลิตอาหารพร้อมปรุงและอาหารสำเร็จรูปที่เน่าเสียง่าย
	10795	การผลิตน้ำแข็งเพื่อการบริโภค
	10796	การผลิตผลิตภัณฑ์จากไข่
	10799	การผลิตผลิตภัณฑ์อาหารอื่นๆ ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น
1080	10801	การผลิตอาหารสำเร็จรูปสำหรับสัตว์เลี้ยง
	10802	การผลิตอาหารสำเร็จรูปสำหรับปศุสัตว์

ประวัติผู้การศึกษาและการทำงาน

ชื่อ ชื่อสกุล นางสาว นิสารัตน์ ไสสดี

วัน เดือน ปีเกิด 21 พฤษภาคม 2531

ภูมิลำเนา กรุงเทพมหานคร

ประวัติการศึกษา

วุฒิการศึกษา	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
มัธยมศึกษาปีที่ 6	โรงเรียนบางบัวทอง	ปี พ.ศ.2550
ปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ ระบบสารสนเทศทางคอมพิวเตอร์ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	ปี พ.ศ. 2554

