

แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น
ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มิถุนายน 2557

แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น
ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

มิถุนายน 2557

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น
ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล



บทคัดย่อ
ของ
ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มิถุนายน 2557

ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์. (2557). แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์ ดร. ณิชช์ กุลิสร์.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงิน ด้านเงินเดือนและรางวัล และแรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปตัวเงิน ด้านตัวงานและสภาพแวดล้อมในงานกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น โดยกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานคนไทยที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ ค่าที, ค่าความแปรปรวนทางเดียว และสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 20 – 29 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรต่ำกว่า 1 ปี และมีรายได้ 10,001 – 25,000 บาท
2. พนักงานส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง โดยแรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่เป็นตัวงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนแรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่เป็นสภาพแวดล้อมในงาน รางวัล และเงินเดือน อยู่เพียงแคในระดับปานกลาง ตามลำดับ
3. พนักงานส่วนใหญ่มีความภักดีต่อองค์กรในระดับปานกลาง โดยมีความภักดีต่อองค์กรในทุกด้าน ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรู้สึกรัก ด้านการรับรู้ และด้านพฤติกรรมที่แสดงออกตามลำดับ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01
2. พนักงานที่มีอายุ และพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรัก ด้านการรับรู้ และความภักดีต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01
3. พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4. แรงจูงใจ ด้านเงินเดือน และด้านสภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

5. แรงจูงใจ ด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

6. แรงจูงใจ ด้านตัวงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01



MOTIVATION RELATING TO THAI EMPLOYEES' LOYALTY ON JAPANESE
TRANSNATIONAL COMPANIES IN BANGKOK METROPOLIS AND VICINITY AREA



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University

June 2014

MOTIVATION RELATING TO THAI EMPLOYEES' LOYALTY ON JAPANESE
TRANSNATIONAL COMPANIES IN BANGKOK METROPOLIS AND VICINITY AREA



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University

June 2014

Thanatporn Kabinrittawat. (2014). *Motivation Relating to Thai Employees' Loyalty on Japanese Transnational Companies in Bangkok Metropolis and Vicinity Area*. Master's Project, M.B.A (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Assoc. Prof. Nak Gulid, Ph.D.

The objective of this research were to investigate the loyalty of Thai employees in Japanese transnational companies and examine the relationship between the motivation for monetary compensation in terms of salary and incentive and the motivation for non-monetary compensation in terms of work form and work environment and the loyalty of the Thai employees toward the companies. The samples of the research consisted of 400 Thai employees working in Japanese transnational companies in Bangkok Metropolis and vicinity. The instrument for data collection was a questionnaire. The statistical procedures for data analysis were percentage, frequencies, mean, standard deviation, t-test, F-test and Pearson product moment correlation coefficient.

The research findings were as follows:

1. The majority of the respondents were female, aged 20-29 years old, holding bachelor's degree, single, having worked less than a year and having an income between THB 10,000 to 25,000.
2. The majority of the employees had a moderate motivation toward the compensation, but with a high motivation toward the compensation in terms of work form. The motivation for compensation in terms of work environment and salary was in a moderate level.
3. The majority of the employees had loyalty toward the organization at a moderate level. The loyalty toward all aspects was in a moderate level, namely: the feeling, the perception, and the behavior performed.

The summary of the hypotheses testing revealed that:

1. The employees with different genders had different in loyalty toward the organization in terms of the behavior performed at the statistically significant level of 0.01.
2. The employees having different ages and duration of working time had different in loyalty toward the organization in terms of the behavior performed, the feeling, the perception and overall at the statistically significant level of 0.01.
3. The employees with different incomes had different in loyalty toward the organization in terms of perception at the statistically significant level of 0.01.

4. The motivation in terms of salary and work environment had relationship with the loyalty toward the organization in terms of the behavior performed, feeling, perception, in the same direction, with a moderate level at the statistically significant levels of 0.01.

5. The motivation on salary had relationship with loyalty toward the organization in terms of the behavior performed, in the same direction, with a moderate level, and relationship with loyalty toward the organization in terms of feeling, perception in the same direction at a low level at the statistically significant levels of 0.01.

6. There was relationship between the motivation on work form and loyalty toward the organization in terms of behavior performed, feelings, perception in the same directions at low level at the statistically significant levels of 0.01.



สารนิพนธ์

เรื่อง

แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น
ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ของ

ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมหมาย สันติวัฒน์กุล)

วันที่.....เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2557

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์)

.....ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ สุพาดดา สิริกุตตา)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร. วรินทร์า ศิริสุทธิกุล)

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก รศ. ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์ ที่ได้สละเวลาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะต่างๆ และช่วยเหลือในการตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง อันเป็นประโยชน์ในงานวิจัยฉบับนี้ จนงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รศ.สุพาดา สิริกุตตา และอาจารย์ ดร.ชวัลลักษณ์ คุณาธิกรกิจ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของเครื่องมือ รวมทั้งที่ได้กรุณามาเป็นคณะกรรมการสอบเค้าโครงและสอบปากเปล่าสารนิพนธ์ โดยได้ให้การพิจารณาและคำแนะนำซึ่งเป็นประโยชน์ยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดาและครอบครัวของผู้วิจัยที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาการต่างๆ แก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณเพื่อนๆ ซึ่งคอยให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่างๆ รวมถึงผู้ตอบแบบสอบถามงานวิจัยนี้ทุกท่าน ที่ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามจนได้ข้อมูลที่เพียงพอสำหรับการวิจัย

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอให้งานวิจัยนี้ได้เป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจ เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการศึกษา และใช้ข้อมูลจากการวิจัยเพื่อประโยชน์ยิ่งๆ ขึ้นไปในอนาคต

ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	2
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	8
2 แนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์.....	9
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านผลตอบแทน.....	18
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร.....	26
ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น.....	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
3 วิธีดำเนินการวิจัย	32
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	32
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	34
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	104
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	110
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	110
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	113
อภิปรายผล.....	115
ข้อเสนอแนะของการวิจัย.....	118
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	121
บรรณานุกรม.....	122
ภาคผนวก.....	125
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	126
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	131
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	133

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 สถานที่ที่ใช้ในการแจกแบบสอบถาม.....	34
2 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	47
3 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	47
4 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	48
5 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ.....	48
6 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน กับองค์กร.....	49
7 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้.....	49
8 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ (จัดกลุ่มใหม่).....	50
9 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ (จัดกลุ่มใหม่).....	50
10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจด้านผลตอบแทน.....	51
11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจด้านผลตอบแทน ด้าน เงินเดือน.....	51
12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจด้านผลตอบแทน ด้าน รางวัล.....	52
13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจด้านผลตอบแทน ด้านตัว งาน.....	53
14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจด้านผลตอบแทน ด้าน สภาพแวดล้อมในงาน.....	54
15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความภักดีต่อองค์กร.....	55
16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม ที่แสดงออก.....	55
17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความภักดีต่อองค์กร ด้าน ความรู้สึก.....	56
18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความภักดีต่อองค์กร ด้านการ รับรู้.....	57

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเพศโดยใช้ Levene's test ...	58
20 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความมักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่ แสดงออก จำแนกตามเพศ.....	58
21 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเพศโดยใช้ Levene's test....	59
22 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความมักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก จำแนก ตามเพศ.....	60
23 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเพศโดยใช้ Levene's test....	60
24 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความมักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตาม เพศ.....	61
25 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเพศโดยใช้ Levene's test....	62
26 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความมักดีต่อองค์กร โดยรวม จำแนกตาม เพศ.....	62
27 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุโดยใช้ Levene's test.....	63
28 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความมักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่ แสดงออก จำแนกตามอายุ.....	63
29 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุโดยใช้ Levene's test.....	64
30 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความมักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก จำแนก ตามอายุ.....	65
31 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุโดยใช้ Levene's test.....	66
32 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความมักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตาม อายุ.....	66
33 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุโดยใช้ Levene's test.....	67
34 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความมักดีต่อองค์กร โดยรวม จำแนกตาม อายุ.....	67

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
35 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความถี่ต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามระดับการศึกษา.....	68
36 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความถี่ต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามระดับการศึกษา.....	69
37 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความถี่ต่อองค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามระดับการศึกษา.....	70
38 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความถี่ต่อองค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามระดับการศึกษา.....	70
39 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความถี่ต่อองค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	71
40 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความถี่ต่อองค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	72
41 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความถี่ต่อองค์กร โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	73
42 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความถี่ต่อองค์กร โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	73
43 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพโดยใช้ Levene's test	74
44 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความถี่ต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามสถานภาพ.....	74
45 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพโดยใช้ Levene's test	75
46 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความถี่ต่อองค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามสถานภาพ.....	76
47 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพโดยใช้ Levene's test	77

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
48 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามสถานภาพ.....	77
49 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพโดยใช้ Levene's test	78
50 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร โดยรวม จำแนกตามสถานภาพ.....	78
51 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร.....	79
52 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร.....	80
53 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร.....	81
54 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร.....	83
55 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร.....	83
56 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร.....	84
57 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร.....	85
58 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร.....	86
59 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร.....	87

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
60 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความภักดีต่อองค์กร โดยรวม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร.....	89
61 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร โดยรวม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร.....	89
62 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กร โดยรวม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร.....	90
63 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามรายได้.....	92
64 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามรายได้.....	92
65 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามรายได้.....	93
66 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามรายได้.....	93
67 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามรายได้.....	94
68 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามรายได้.....	95
69 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามรายได้.....	95
70 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความภักดีต่อองค์กร โดยรวม จำแนกตามรายได้.....	97
71 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร โดยรวม จำแนกตามรายได้.....	97
72 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก.....	98

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
73 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความภักดีต่อองค์กร ด้าน ความรู้สึก.....	100
74 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความภักดีต่อองค์กร ด้านการ รับรู้.....	101
75 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความภักดีต่อองค์กร โดยรวม.....	103
76 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	104



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย (CONCEPTUAL FRAMEWORK).....	7
2 วงจรการจูงใจ.....	12
3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์ตามทฤษฎีของเฟรเดอริค เฮอส์สเบอร์ก.....	15
4 ขั้นตอนในการทำให้เกิดความยุติธรรมในกระบวนการจัดการค่าตอบแทน.....	21
5 มูลค่าการลงทุนจากต่างชาติในประเทศไทย ปี 2553.....	28
6 สัดส่วนสัญชาติของผู้ขอรับการส่งเสริมการลงทุนในปี 2553.....	28



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าองค์กรธุรกิจต่างๆ ได้หันมาให้ความสำคัญกับบุคลากรของตัวตนเองเป็นอย่างมาก เนื่องจากเล็งเห็นว่าทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ต้องมีให้ได้ เพราะเมื่อใดก็ตามที่มีการขาดหายไปของทรัพยากรบุคคลจะส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงานไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องหรืออาจทำให้ล่าช้าเกินกว่ากำหนด ซึ่งจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร และหากว่าองค์กรต้องการสร้างพนักงานที่ดีมีคุณภาพ ก็จำเป็นที่จะต้องลงทุนเป็นจำนวนมาก โดยจะต้องเริ่ม ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆ รวมทั้งการฝึกอบรมเพื่อให้พนักงานเกิดทักษะ ความรู้ความชำนาญและสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรนานๆ และทำให้พนักงานเกิดความภักดีต่อองค์กร จึงเป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากถ้าพนักงานเกิดความภักดีต่อองค์กรแล้ว จะทำให้พนักงานไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความพยายามและความตั้งใจที่จะทำงาน และมีการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ แต่ในทางกลับกัน ถ้าพนักงานไม่มีความภักดีต่อองค์กร จะทำให้พนักงานมีความคิดที่จะลาออกจากองค์กร หรือไม่ก็จะทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทนเท่านั้น โดยไม่มีความตั้งใจหรือไม่ใช้ความพยายามในการทำงาน เพิกเฉยต่องานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง

นอกจากนี้ ถ้าพนักงานลาออกจากองค์กร ก็จะทำให้องค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหา การคัดเลือกพนักงานใหม่ๆ เข้ามาทดแทน อีกทั้งกระบวนการสร้างให้พนักงานมีความสามารถทำงานได้ต้องใช้ทั้งเวลาและเงินเป็นจำนวนมาก (เสรี วงษ์มณฑา. ม.ป.ป; อ้างอิงจาก ทศนา พุฒตาล. 2537) กล่าวว่าการที่พนักงานที่รับเข้ามาในช่วงแรกๆ ยังไม่ชินกับกระบวนการทำงาน มีโอกาสทำงานเสียหายและยังทำงานไม่ได้มาตรฐาน เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานที่ทำงานเป็นเวลานาน ทักษะในการทำงานย่อมมีมากกว่า ประกอบกับการได้รับการฝึกอบรมจากองค์กร ทำให้พนักงานมีความเชี่ยวชาญในการทำงาน สามารถแก้ไขปัญหา และอุปสรรคในการทำงานได้ด้วยตนเอง ทำให้พนักงานในองค์กรเป็นทรัพยากรที่มีมูลค่าการลงทุนที่สูงและต้องคอยลงทุนต่อเนื่องอยู่เสมอ ดังนั้นองค์กรต้องรักษาพนักงานที่มีทักษะความชำนาญให้อยู่กับองค์กร เพราะพนักงานเหล่านี้จะก่อให้เกิดงานที่ดีมีคุณภาพและเป็นการลดต้นทุนให้กับองค์กรอีกทางหนึ่ง

เพราะฉะนั้น การสร้างให้พนักงานเกิดความภักดีต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างมากในยุคที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงในเรื่องการดึงตัวบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ความรู้ความสามารถ โดยมีผลตอบแทนเข้ามาเป็นแรงจูงใจ จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงาน โดยสนใจศึกษาพนักงานคนไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น เนื่องจากในปัจจุบันมีต่างชาติเข้ามาลงทุนทำธุรกิจในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น เพราะการเล็งเห็นถึงศักยภาพและจุดยุทธศาสตร์ของประเทศไทย และบริษัทข้ามชาติที่มาลงทุนในประเทศไทยมากที่สุด คือ บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น อีกทั้ง การบริหารงานของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น เน้นในเรื่องของทรัพยากรมนุษย์และมีความพยายามที่จะดึงดูดให้พนักงานอยู่กับองค์กรนานๆ โดยการให้ผลตอบแทนที่สูง

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร และรายได้
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงิน ด้านเงินเดือนและรางวัล และแรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปตัวเงิน ด้านตัวงานและสภาพแวดล้อมในงานกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น

ความสำคัญของการวิจัย

1. นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาใช้พัฒนากับงานบริหารงานบุคคลขององค์กรเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานในองค์กร
2. ผลจากการศึกษาค้นคว้าวิจัยทำให้องค์กรสามารถหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น และเพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไป
3. ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้นำเสนอต่อผู้บริหารระดับสูงเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนกลยุทธ์ ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร

ขอบเขตการวิจัย

1. เนื้อหาการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงลักษณะประชากรศาสตร์ แรงจูงใจด้านผลตอบแทน ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยพื้นที่ที่ศึกษาคือ แหล่งนิคมอุตสาหกรรมจำนวน 4 แห่ง ใน 4 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร

สมุทรปราการ ปทุมธานีและสมุทรสาคร ส่วนในจังหวัดนนทบุรีและนครปฐม เนื่องจาก ไม่มีแหล่ง
นิคมอุตสาหกรรม จึงได้เลือกสถานที่ที่เป็นย่านธุรกิจ

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาพนักงานคนไทยที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ที่เข้ามา
ดำเนินธุรกิจในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มี
กลุ่มเป้าหมายที่ใหญ่และมีความหลากหลาย ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง

3. ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานคนไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นที่เข้ามา
ดำเนินธุรกิจในไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งมีทั้งหมด 6 จังหวัด คือ
กรุงเทพมหานคร นครปฐม นนทบุรี สมุทรปราการ ปทุมธานี และสมุทรสาคร ซึ่งจากข้อมูลของ
กรมพัฒนาธุรกิจการค้า พบว่า มีจำนวนนิติบุคคลสัญชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและ
ปริมณฑล 2,318 บริษัท โดยแบ่งเป็น กรุงเทพมหานคร 1,857 บริษัท นครปฐม 13 บริษัท
นนทบุรี 58 บริษัท สมุทรปราการ 216 บริษัท ปทุมธานี 154 บริษัท และ สมุทรสาคร 20 บริษัท
เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นจึงคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการ
คำนวณจากสูตรการคำนวณแบบไม่ทราบประชากร โดยกำหนดความเชื่อมั่น 95% ความผิดพลาด
ไม่เกิน 5% (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2544:74) จึงเท่ากับ 385 คน และเพิ่มจำนวนตัวอย่าง 4 % ได้
เท่ากับ 15 คน รวมจำนวนตัวอย่างทั้งหมด 400 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่าง 400
คน จำนวน 6 จังหวัด ในสัดส่วนที่เท่ากัน

ขั้นที่ 2 ใช้วิธีการเลือกเขตที่จะทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive
Sampling) โดยเลือกนิคมอุตสาหกรรม จำนวน 4 แห่ง ใน 4 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร
สมุทรปราการ ปทุมธานีและสมุทรสาคร ส่วนในจังหวัดนนทบุรีและนครปฐม เนื่องจาก ไม่มีแหล่ง
นิคมอุตสาหกรรม จึงได้เลือกสถานที่ที่เป็นย่านธุรกิจ

ขั้นที่ 3 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) โดยจะทำการ
เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ ให้พนักงานคนไทยในบริษัทข้ามชาติ
ญี่ปุ่นที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ตอบแบบสอบถามเท่านั้น
และเก็บข้อมูลจนครบตามจำนวน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งได้ดังนี้

1.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์

1.1.1 เพศ

- เพศชาย
- เพศหญิง

1.1.2 อายุ

- 20 – 29 ปี
- 30 – 39 ปี
- 40 – 49 ปี
- 50 ปี ขึ้นไป

1.1.3 ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
- ระดับปริญญาตรี
- สูงกว่าระดับปริญญาตรี

1.1.4 สถานภาพ

- โสด
- สมรส / อยู่ด้วยกัน
- หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

1.1.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร

- ต่ำกว่า 1 ปี
- 1 – 3 ปี
- 4 – 6 ปี
- มากกว่า 7 ปีขึ้นไป

1.1.6 รายได้

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท
- 10,001 – 25,000 บาท
- 25,001 – 40,000 บาท
- 40,001 บาทขึ้นไป

1.2 แรงจูงใจด้านผลตอบแทน

1.2.1 ผลตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงิน

- เงินเดือน
- รางวัล

1.2.1 ผลตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปตัวเงิน

- ตั๋วงาน
- สภาพแวดล้อมในงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

2.1 ความภักดีต่อองค์กร

- 2.1.1 ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก
- 2.1.2 ด้านความรู้สึก
- 2.1.2 ด้านการรับรู้

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะโดยทั่วไปของพนักงานโดยในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร และรายได้

2. แรงจูงใจด้านผลตอบแทน หมายถึง สิ่งที่องค์กรใช้จูงใจพนักงานทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ โดยแรงจูงใจด้านผลตอบแทนนี้จะแบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ด้าน คือ

2.1 ผลตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงินซึ่งแบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่

- 2.1.1 เงินเดือน หมายถึง ผลตอบแทนส่วนใหญ่ที่ได้รับเป็นประจำในการปฏิบัติงาน

โดยวัดจาก ความเหมาะสมกับความคาดหวังตามลักษณะและตามทักษะของพนักงาน ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ ความซับซ้อนของงาน ประสิทธิภาพการทำงาน ความเสมอภาคภายในองค์กร อัตราผลตอบแทน ความเหมาะสมกับการครองชีพ

2.1.2 รางวัล หมายถึง ผลตอบแทนจากการดำเนินงานที่ดี เนื่องจากพนักงานปฏิบัติหน้าที่ได้ดี เป็นประโยชน์แก่องค์กรที่บริษัทจัดให้กับพนักงานโดยมีวัตถุประสงค์ในการดึงดูดรักษาและจูงใจพนักงาน

2.2 ผลตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปตัวเงิน ซึ่งแบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่

- 2.2.1 ตั๋วงาน หมายถึง งานที่ทำโดยประจำตามหน้าที่ที่กำหนดใน Job Description โดยวัดจาก ทักษะที่หลากหลาย เอกลักษณะของงาน ความสำคัญของงาน
- 2.2.2 สภาพแวดล้อมในงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวที่เอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เป็นต้น

2.2.2.1 ความภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและการแสดงออกซึ่งความเคารพรัก ความเชื่อมั่น ความซื่อสัตย์ต่อบริษัท ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

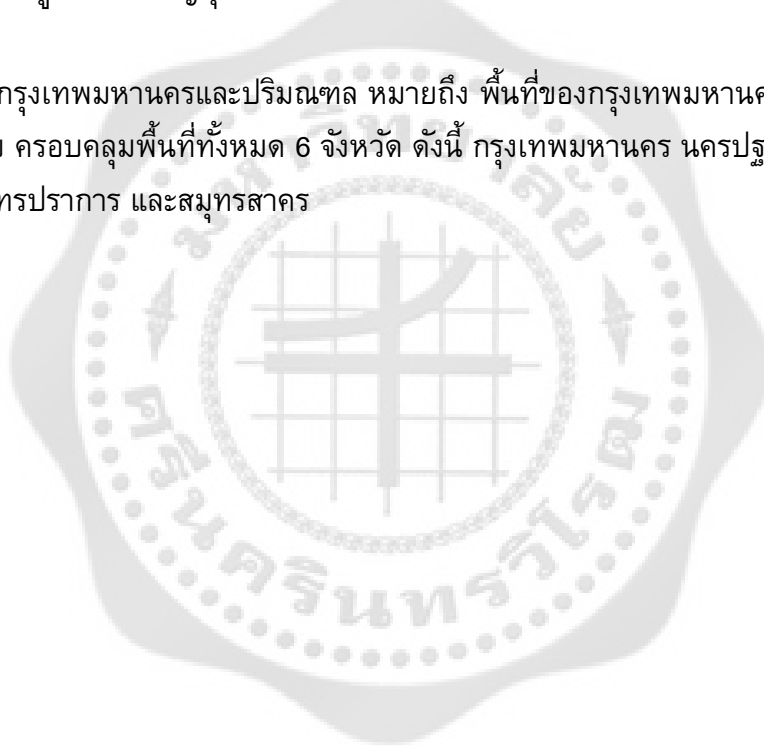
2.2.2.1.1 ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก หมายถึง การกระทำหรือสิ่งที่พนักงานคนไทยปฏิบัติเพื่อเป็นการแสดงออกถึงความรัก ความเชื่อมั่น ความซื่อสัตย์ ที่มีต่อบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น

2.2.2.1.2 ด้านความรู้สึก หมายถึง การแสดงออกถึงอารมณ์ในทางบวกที่มีต่อบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น

2.2.2.1.3 ด้านการรับรู้ หมายถึง การประมวลความรู้สึกนึกคิด เกิดเป็นความเข้าใจหรือความรู้สึกภายในของพนักงานคนไทยที่มีต่อบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น

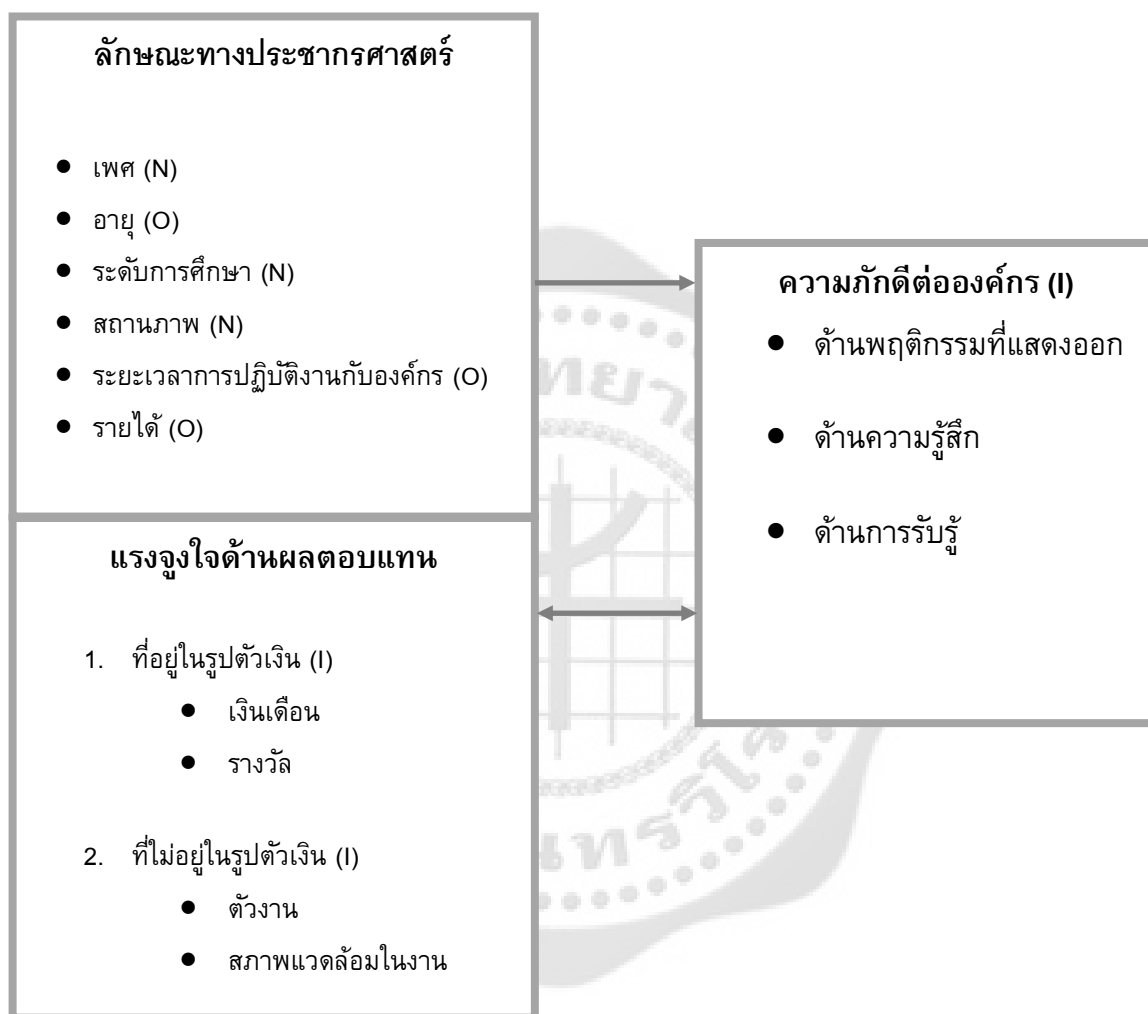
1. บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น หมายถึง บริษัทญี่ปุ่นที่เข้ามาประกอบกิจการด้านการผลิตและจำหน่ายสินค้าประเภทอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีบริษัทแม่อยู่ในประเทศญี่ปุ่น และรับนโยบายการจัดการและการบริหารกิจการโดยตรงจากบริษัทแม่

2. กรุงเทพมหานครและปริมณฑล หมายถึง พื้นที่ของกรุงเทพมหานครและจังหวัดที่ตั้งอยู่โดยรอบ ครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด 6 จังหวัด ดังนี้ กรุงเทพมหานคร นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร



กรอบแนวคิดงานวิจัย

แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร และ รายได้ แตกต่างกันมีความภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน

2. แรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงิน และแรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปตัวเงิน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ซึ่งจะนำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจด้านผลตอบแทน
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความภักดี
5. ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะโดยทั่วไปของพนักงานโดยในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร และ รายได้

ซึ่งตัวแปรทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์ที่สำคัญ ที่นิยมนำมาศึกษาความสัมพันธ์กับพฤติกรรม (ธันส์ เกษมไชยานันท์, 2544: 24-26) มีดังต่อไปนี้

1. เพศ (Sex) จากการวิจัยทางจิตวิทยาหลายเรื่อง แสดงให้เห็นว่า ผู้หญิงกับผู้ชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมกำหนดบทบาทและกิจกรรมของหญิงชายไว้ต่างกัน จึงส่งผลให้พฤติกรรมของหญิงและชายต่างกันด้วย งานวิจัยทางนิเทศศาสตร์ยังชี้ให้เห็นว่า ผู้หญิงมักจะถูกโน้มน้าวใจได้ง่ายกว่าผู้ชาย และมักเผยแพร่ทัศนคติที่ได้รับการจูงใจนั้นให้ผู้อื่นต่อไปอีกด้วย นอกจากนี้ เพศหญิงมีแนวโน้มและความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย

2. อายุ (Age) โดยทั่วไปบุคคลที่มีอายุมากจะมีพฤติกรรมตอบสนองต่อการติดต่อสื่อสารต่างจากบุคคลที่มีอายุน้อย และบุคคลที่มีอายุน้อยจะมีพฤติกรรมตอบสนองต่อการติดต่อสื่อสารเปลี่ยนไปเมื่อตนเองมีอายุมากขึ้น ในประเด็นนี้ ปริมาณและแบบแผนการใช้สื่อจะสัมพันธ์กับช่วงชีวิตที่เปลี่ยนไป เนื่องจากในแต่ละช่วงชีวิต คนเราจะเปลี่ยนสถานที่ที่ใช้เวลาอยู่เป็นส่วนใหญ่ เช่น เด็กเล็กต้องอยู่ในบ้าน วัยรุ่นอยู่กับกลุ่มเพื่อน หรือในโรงเรียน ผู้ใหญ่อยู่นอกบ้านหรือที่ทำงาน เป็นต้น แบบแผนการใช้เวลาเปลี่ยนไป เช่น เด็กเล็กจะเล่นและว่างเป็นหลัก ในขณะที่ผู้ใหญ่จะทำงานและมีเวลาว่างเป็นส่วนน้อย

ซึ่งสอดคล้องกับศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2546 :204) กล่าวว่าบุคคลที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความต้องการและความพึงพอใจในสินค้าและบริการแตกต่างกัน

นอกจากนี้ ลักษณะของกิจกรรมที่ทำและกลุ่มบุคคลที่แวดล้อมก็จะเปลี่ยนไป การเปลี่ยนแปลงในวัฏจักรชีวิต (Life cycle) จึงมีผลต่อปริมาณการใช้สื่อ เช่น เด็กเล็กจะใช้สื่อในบ้านเป็นส่วนใหญ่ และใช้เพื่อความบันเทิง, วัยรุ่นจะใช้สื่อนอกบ้านโดยใช้สื่อพร้อมกลุ่ม และใช้สื่อเพื่อความบันเทิง, ผู้ใหญ่จะใช้สื่อทั้งในและนอกบ้าน แต่จะมีเป้าหมายการใช้สื่อเพื่อประโยชน์ในการใช้งานมากกว่า และคนชราจะหันมาใช้สื่อในบ้านเป็นส่วนใหญ่อีกครั้งหนึ่ง แต่จะใช้เพื่อฆ่าเวลาหรือเป็นเพื่อนเป็นหลัก

3. การศึกษา (Education) นักวิชาการสื่อสารพบว่า การศึกษาเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงกับตัวแปรที่เกี่ยวกับการรับสารและใช้สื่อ การศึกษาของผู้รับสารทำให้ผู้รับสารมีพฤติกรรมการสื่อสารต่างกันไป โดยคนที่มีการศึกษาสูงจะเป็นผู้รับสารที่ดี เนื่องจากมีความรู้กว้างขวางในหลายๆเรื่อง และสามารถเข้าใจสารได้ดี จึงส่งผลให้คนที่มีการศึกษาสูงจะเลือกใช้สื่อมากกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำ

4. ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Status) โดยดูจากรายได้ อาชีพ เชื้อชาติ ภูมิหลังของครอบครัว เป็นต้น เช่น คนที่มีฐานะดี อาศัยอยู่ในเมือง อาจมีโอกาสเลือกสื่อได้หลากหลายประเภทกว่าและบ่อยครั้งกว่า โดยเฉพาะสื่อที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการใช้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (41-42 : 2539) กล่าวว่า ลักษณะด้านประชากรศาสตร์เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการแบ่งส่วนตลาด ลักษณะด้านประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากรที่ช่วยกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคมวัฒนธรรมช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายเท่านั้น ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์จะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิภาพต่อการกำหนดตลาดเป้าหมายรวมทั้งง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น ตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ที่สำคัญมีดังนี้

1. อายุ เนื่องจากผลิตภัณฑ์จะสามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้บริโภคที่มีอายุแตกต่างกัน นักการตลาดจึงใช้ประโยชน์จากอายุเป็นตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างของส่วนตลาด นักการตลาดได้ค้นหาความต้องการของส่วนตลาดส่วนเล็ก โดยมุ่งความสำคัญที่ตลาดอายุส่วนนั้น

2. เพศ เป็นตัวแปรในการแบ่งส่วนตลาดที่สำคัญเช่นกัน นักการตลาดควรต้องศึกษาตัวแปรตัวนี้อย่างรอบคอบ เพราะในปัจจุบันนี้ตัวแปรทางด้านเพศมีการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมการบริโภค การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจมีสาเหตุมาจากการที่สตรีทำงานมีมากขึ้น

3. ลักษณะครอบครัว ในอดีตจนถึงปัจจุบันลักษณะครอบครัวเป็นเป้าหมายที่สำคัญของการใช้ความพยายามทางการตลาดมาโดยตลอด และมีความสำคัญยิ่งขึ้นในส่วนที่เกี่ยวกับหน่วยผู้บริโภค นักการตลาดจะสนใจจำนวนและลักษณะของบุคคลในครัวเรือนที่ใช้สินค้าใดสินค้าหนึ่งและยังสนใจในการพิจารณาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ และโครงสร้างด้านสื่อที่จะเกี่ยวข้องกับผู้ตัดสินใจในครัวเรือนเพื่อช่วยในการพัฒนากลยุทธ์การตลาดให้เหมาะสม

4. รายได้ การศึกษา อาชีพ และสถานภาพ เป็นตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดส่วนของตลาด โดยทั่วไปนักการตลาดจะสนใจผู้บริโภคที่มีความร่ำรวย แต่อย่างไรก็ตามครอบครัวที่มีรายได้

ปานกลางและมีรายได้ต่ำจะเป็นตลาดที่มีขนาดใหญ่ ปัญหาสำคัญในการแบ่งส่วนตลาดโดยถือเกณฑ์รายได้อย่างเดียวก็คือ รายได้จะเป็นตัวชี้การมีหรือไม่มีความสามารถในการจ่ายสินค้า ในขณะที่เดียวกันการเลือกซื้อสินค้าที่แท้จริงอาจถือเกณฑ์รูปแบบการดำรงชีวิต ทัศนคติ ค่านิยม อาชีพ การศึกษา ฯลฯ แม้ว่ารายได้จะเป็นตัวแปรที่ใช้บ่อยมาก นักการตลาดส่วนใหญ่จะโยนเกณฑ์รายได้ร่วมกับตัวแปรด้านประชากรศาสตร์อย่างอื่น เพื่อให้การกำหนดตลาดเป้าหมายชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น กลุ่มรายได้สูงที่มีอายุต่าง ๆ ถือว่าใช้เกณฑ์รายได้ร่วมกับเกณฑ์อายุ เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้กันมากขึ้น เกณฑ์รายได้อาจจะเกี่ยวข้องกับเกณฑ์อายุและอาชีพพร้อมกัน

แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

เกื้อ วงศ์บุญสิน (2545: 1-2) ประชากรศาสตร์ (Demography) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับขนาด โครงสร้าง การกระจายตัว ตลอดจนสาเหตุ และผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงประชากรอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงขนาด โครงสร้าง และการกระจายตัวของประชากรดังกล่าวแล้ว ส่วนประกอบของการเปลี่ยนแปลงประชากรที่สำคัญ คือ การเกิด การตาย และการย้ายถิ่นของประชากร

การศึกษาว่าด้วยประชากรนั้นนับว่ามีความสำคัญ เนื่องจากประชากรมักมีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่ซับซ้อน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงในบางลักษณะนั้นอาจเกิดขึ้นโดยไม่ได้คาดคิดมาก่อน นอกจากนี้การตัดสินใจต่าง ๆ ของบุคคลล้วนมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงทางประชากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการตัดสินใจว่าจะแต่งงาน หรือเป็นโสด การกำหนดจำนวนบุตรที่ปรารถนา การดูแลตัวเองทั้งในแง่ของการระมัดระวัง ป้องกัน และการรักษาโรคมัยไข้เจ็บต่าง ๆ ซึ่งจะมีผลต่อภาวะการเจ็บป่วยและการตาย เป็นต้น ในทางกลับกันการเปลี่ยนแปลงทางประชากรก็สามารถส่งผลกระทบมากมายต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทั้งในทางสังคม วัฒนธรรม การเมือง และเศรษฐกิจ

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

โดยทั่วไปแล้วมนุษย์มิได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถเสมอไป การจูงใจเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ทำให้บุคคลต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพของตนด้วยใจรักงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้มีขึ้นในตัวบุคคลขององค์กรต่าง ๆ เพื่อเป็นปัจจัยนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของบุคคลในที่สุด (ยงยุทธ เกษสาคร. 2541 : 63)

2.1 ความหมายของการจูงใจในการทำงาน

การจูงใจเกี่ยวกับมนุษย์ (เทพพนม เมืองแมน; และ สวิง สุวรรณ. 2529 : 20) โดยทั่วไป ความหมายในด้านการจูงใจจะประกอบด้วยคำเหล่านี้ เช่น ความปรารถนา (Desires) ความต้องการ (Wants) ความมุ่งหวัง (Wishes) ความมุ่งหมาย (Aims) เป้าหมาย (Goals) ความต้องการ (Needs) แรงขับ (Motives or Drives) และสิ่งตอบแทน (Incentives) อยู่เสมอ

การจูงใจ (มัลลิกา ต้นสอน. 2544 : 194-203) หมายถึง ความยินดีและเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่แรงจูงใจจะแสดงออกมาในการแสดงพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัด และไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจจะมีลักษณะดังนี้

1. มีเป้าหมายในการแสดงออก
2. มีพลังในการแสดงออก
3. มีความพยายามในการแสดงออก

ในด้านวิชาการ คำว่า แรงจูงใจ (Motive) มาจากรากศัพท์ภาษาลาตินว่า Movere ซึ่งมีความหมายว่า การเคลื่อนไหว (Move) ซึ่งความหมายที่วุ่นวายเห็นได้ชัดจากคำจำกัดความที่เขียนโดย เบอริสันและแกรี่ (Berison; & Garry A. Steiner) ว่า “แรงกระตุ้น (Motive) เป็นสภาวะภายในอันหนึ่งที่เป็นพลัง สิ่งกระตุ้น สิ่งนำ การกระทำของมนุษย์ไปในทิศทาง หรือช่องทางที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ”

วงจรการจูงใจ (The Motivation Cycle)



ภาพประกอบ 2 วงจรการจูงใจ

ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. หน้า 107.

การจูงใจประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 อย่างที่ปฏิสัมพันธ์กัน และความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ซึ่งประกอบด้วย

1. ความต้องการ (Need) คือ ความไม่เพียงพอ (Deficiency) หากมองในภาวะสมดุลของมนุษย์เรา (Homostatic sense) ความต้องการเกิดขึ้นเมื่อเกิดการไม่สมดุลทางด้านร่างกายและจิตใจ

2. แรงขับ (Drive) แรงขับจะถูกสร้างขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดน้อยลง

3. เป้าหมาย (Goals) หมายถึง สิ่งหนึ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ที่บรรเทาความต้องการ และลดแรงขับให้น้อยลงได้

ดังนั้น การจูงใจพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องพิจารณาถึงปัจจัยและองค์ประกอบต่าง ๆ และทำการประยุกต์ โดยปรับเปลี่ยนวิธีการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของพนักงานอยู่เสมอ

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าเรียกว่า สิ่งจูงใจ (Motive) ก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal Drive) ที่แสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งพื้นฐานสำคัญในการกระตุ้นให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังไว้ ด้วยการสร้างให้พนักงานเหล่านั้นเกิดความต้องการ (Desire) ขึ้นก่อนเป็นอันดับแรก จากนั้นบุคคลก็จะพยายามแสวงหาสิ่งที่ต้องการนั้นก็คือ การเกิดแรงขับขึ้นภายใน (Drives) หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมบุคคลก็จะสนองตอบด้วยการกระทำ หรือแสดงพฤติกรรม (Behavior) ทุกอย่างให้ได้มาซึ่งเป้าหมายสูงสุด (Goal)

2.2 ความสำคัญของการจูงใจ

การจูงใจเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เพราะผู้บริหารต้องทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น ผู้บริหารต้องการความเข้าใจบางอย่างว่า ทำไมบุคคลจึงมีพฤติกรรมตามที่เป็นอยู่ เพื่อให้พวกเขาสามารถใช้อิทธิพลต่อบุคคลให้ปฏิบัติงานในแนวทางที่พวกเขาต้องการ การจูงใจเป็นเรื่องที่มีความสับสน เพราะแรงจูงใจไม่สามารถสังเกตหรือวัดได้โดยตรง แรงจูงใจจะถูกอ้างอิงจากพฤติกรรมของบุคคล การจูงใจไม่ใช่สิ่งที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคลเพียงอย่างเดียว ปัจจัยอื่น ๆ อีกหลายอย่างที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคลคือ ความสามารถของบุคคล และความเข้าใจว่าพฤติกรรมอะไรที่จำเป็นต่อความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่ดี ปัจจัยหลังอาจจะเรียกว่า “การรับรู้ทางบทบาท” ความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้งสามกับผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามสมการดังต่อไปนี้

$$\text{ผลการปฏิบัติงาน} = f(\text{การจูงใจ, ความสามารถ, การรับรู้ทางบทบาท})$$

หากปัจจัยอย่างใดอย่างหนึ่งมีปัญหาเกิดขึ้น ผลการปฏิบัติงานจะต่ำ ถึงแม้ว่าปัจจัยอื่น ๆ จะไม่มีปัญหาก็ตาม เช่น พนักงานคนหนึ่งที่มีความต้องการเลื่อนตำแหน่ง (แรงจูงใจสูงมาก) เขายังรู้ว่า จะทำงานให้ได้ดีอย่างไรอีกด้วย (การรับรู้ทางบทบาทเป็นข้อดี) แต่อย่างไรก็ตาม ถ้าหากว่าเขา

ขาดความสามารถแล้ว (ความสามารถมีน้อย) เขาจะปฏิบัติงานได้ไม่ดี ถึงแม้ว่าเขาจะมีความตั้งใจก็ตาม

ประโยชน์ของแรงจูงใจ (สุพัตรา สุภาพ. 2536 : 125-126) ประกอบด้วย

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์กร และแก่หมู่คณะ เป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม
2. ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี
3. สร้างกำลังขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานแก่คนงาน และพนักงานเจ้าหน้าที่ในองค์กร
4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
5. ช่วยทำให้การควบคุมการดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน
6. เกื้อหนุนแลจูงใจให้สมาชิกองค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ในองค์กร
7. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุขกาย สุขใจในการทำงาน เพราะร่างกายที่แข็งแรงจะมีอยู่คู่หัวใจที่เป็นสุขเท่านั้น
8. การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

โดยผู้วิจัยได้มีการนำกลุ่มทฤษฎีการจูงใจมา 2 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มทฤษฎีที่เน้นเนื้อหาของแรงจูงใจ (Content Theories of Motivation)
2. กลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการของแรงจูงใจ (Process Theories of Motivation)

กลุ่มทฤษฎีที่เน้นเนื้อหาของแรงจูงใจ (Content Theories of Motivation)

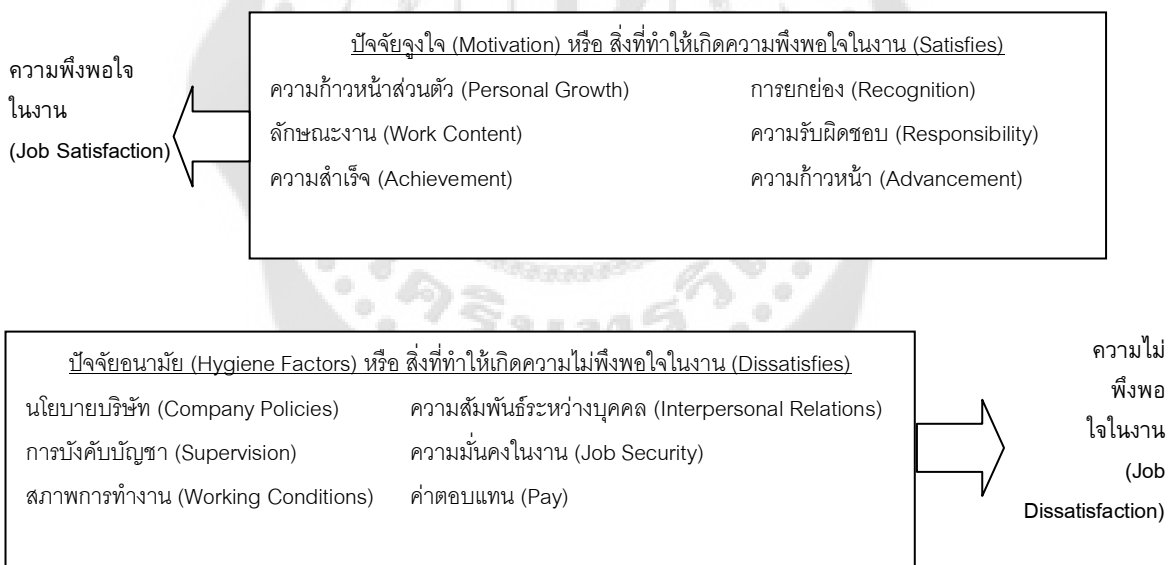
เป็นกลุ่มทฤษฎีที่บ่งชี้หรือกำหนดว่าอะไรที่เป็นเหตุทำให้มนุษย์สร้างและรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ สาเหตุอาจเนื่องมาจากสภาพจิตใจตัวบุคคลหรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน ถ้าสาเหตุเกิดจากตัวบุคคลได้แก่ ความต้องการต่าง ๆ ซึ่งความต้องการต่าง ๆ นั้น จะสร้างแรงขับออกมาและยังบ่งชี้ว่าแรงขับนั้นๆ จะมีการจัดลำดับอย่างไร ดังนั้นจึงเรียกทฤษฎีนี้ว่า “ทฤษฎีแรงขับ” (Drive Theories) ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับสภาวะความขาดแคลนในร่างกายมนุษย์ในระยะเวลาหนึ่งทำให้ร่างกายสร้างพฤติกรรมที่มุ่งสู่เป้าหมายที่คนนั้นๆ ตั้งไว้เพื่อตอบสนองแรงขับภายในตนเอง สมัยก่อนเงินจะเป็นสิ่งจูงใจเพียงประการเดียว แต่ในระยะหลังสภาพการทำงาน ความมั่นคงและการควบคุมบังคับบัญชาแบบประชาธิปไตยนับเป็นสิ่งจูงใจด้วย ต่อมาทฤษฎีกลุ่มนี้ได้ขยายไปถึงความต้องการหรือแรงจูงใจระดับสูงบ กลุ่มนี้เป็นกลุ่มลัทธิสุขนิยม (Hedonism) ซึ่งเป็นปรัชญาโบราณเกี่ยวกับการจูงใจโดยผู้วิจัยขอเสนอทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดริก เฮอร์สเบิร์ก (Frederick Herzberg) มาใช้

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรเดอริก เฮอร์สเบอร์ก (Frederick Herzberg), (Frederick Herzberg, Bernard Mausner; & Barbara Block Snyderman. 1959) : กล่าวว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์มี 2 อย่าง คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจูงใจในการทำงานอย่างแท้จริง ได้แก่ ความรับผิดชอบในงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การยอมรับนับถือ และโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่จำเป็นต้องมีในองค์กร หากไม่มีจะทำให้ลูกจ้างหรือพนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน การควบคุมบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมขององค์กรและความมั่นคงในงาน เป็นต้น หากขาดการกำหนดสิ่งเหล่านี้ให้แก่ลูกจ้างหรือคนงานอย่างเหมาะสมอาจจะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการละทิ้งงานหรือการเลิกทำงานได้

ตามแนวคิดของ Herzberg จะเห็นได้ว่า “ผลตอบแทน” เป็นสิ่งที่สามารถใช้ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้การทำงานของคนได้ หากกำหนดผลตอบแทนไม่เหมาะสมหรือไม่ยุติธรรมจะทำให้พนักงานไม่พอใจและลาออกไปในที่สุด



ภาพประกอบ 3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์ตามทฤษฎีของเฟรเดอริก เฮอร์สเบอร์ก

กลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการของการจูงใจ (Process Theories of Motivation)

กลุ่มทฤษฎีนี้จะเน้นกระบวนการให้ความสำคัญกับเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิด ซึ่งจะมีส่วนในการจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมเป็นอย่างมาก เนื้อหาในการจูงใจมักจะมีรากฐานมาจากลัทธิสุขนิยมหรือทฤษฎีกฎแห่งกรรมซึ่งเชื่อว่าบุคคลนั้นพยายามสร้างพฤติกรรมที่ทำให้เขาเกิดความสุข

สนุกสนานและได้รับความเจ็บปวดน้อยที่สุดกลุ่มนี้ ได้แก่ ทฤษฎีความคาดหวังของวิกเตอร์ วรูม และทฤษฎีความเสมอภาคของ เจ สเตซี อาตามส เป็นต้น

ทฤษฎีความคาดหวังในการจูงใจหรือทฤษฎี VIE ของวิกเตอร์ วรูม (Victor Vroom. 1964) กล่าวว่า บุคคลจะประพฤติหรือกระทำเมื่อรู้ว่าการกระทำนั้นจะนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการแรงจูงใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นผลที่เกิดขึ้นจากรางวัลที่มีอยู่ รางวัลจะถูกนำไปใช้เป็นสิ่งจูงใจกลุ่มหรือบุคคลนั้นให้ปฏิบัติงาน ทฤษฎีนี้มีประโยชน์ในการอธิบายพฤติกรรมของคนในการทำงาน ทั้งยังให้แนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนการทำงานของพนักงาน โดยค่าตอบแทนการทำงานของพนักงานที่กำหนดจะต้องมีจำนวนที่เหมาะสมกับความคาดหวังของลูกจ้างหรือพนักงานที่ทำงานให้องค์กร ทฤษฎีนี้มีแนวคิดเกี่ยวกับประชาชน Cogniton ซึ่งเป็นเรื่องของความคิดความเชื่อ ซึ่งนักจิตวิทยาเคอร์ท เลวิน (Kurt Levin) และเอ็ดเวิร์ด โทลแมน (Edward Tolman) ได้เสนอไว้และมีความคิดพื้นฐานที่ว่ามนุษย์ยึดเหตุผลทางเศรษฐกิจ (Rational – Economic Man)

ทฤษฎีนี้มีแนวคิดสำคัญ 3 ประการ คือ

1. จำนวนที่ประกอบกันขึ้นเป็นความชอบ (Valence)
2. ความเป็นเครื่องมือ (Instrumentality)
3. ความคาดหวัง (Expectancy)

สมมติฐานพื้นฐานในทฤษฎี VIE คือ การเลือกของบุคคลใดบุคคลหนึ่งจะสัมพันธ์อย่างมีกฎเกณฑ์กับสภาพทางจิตวิทยา ซึ่งจะเกิดขึ้นในระยะเวลาเดียวกันกับพฤติกรรม สำหรับแนวความคิด 3 ประการที่กล่าวมาพออธิบายได้ดังนี้

จำนวนที่ประกอบกันขึ้นเป็นความชอบ (Valence) หมายถึงระดับความมากน้อยของความชอบหรือการเห็นในคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลที่จะได้จากการกระทำ ดังนั้นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ Valence คือ ค่านิยม สิ่งจูงใจ ทศนคติและอรรถประโยชน์ที่คาดหวัง Valence จะมีค่าเป็นศูนย์เมื่อบุคคลไม่รู้สึกรสนใจใฝ่ดีต่อผลลัพธ์ที่จะได้และมีค่าติดลบเมื่อบุคคลนั้นไม่ยอมรับผลนั้นเลย

ความเป็นเครื่องมือ (Instrumentality) ความเป็นไปได้หรือโอกาสของผลการปฏิบัติงานหรือผลลัพธ์ในระดับแรกจะทำให้ได้รับผลตอบแทนผลลัพธ์ในระดับต่อไป ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับผลตอบแทนที่ได้รับ

ความคาดหวัง (Expectancy) ความเป็นไปได้ที่การกระทำหรือความพยายามโดยเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์นั้นๆ

ในทัศนะของวรูมระดับการจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับผลคูณของ Valence กับความเป็นเครื่องมือและความคาดหวังและหากบุคคลกระทำการหลายอย่างก็เอาระดับการจูงใจที่ทำได้มารวมกันก็จะได้พลังในการจูงใจ

ทฤษฎีความเสมอภาค เจ สเตซี อาดามส์ (J. Stacy Adams. 1975) : มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีความไม่สอดคล้องของประชาชน (Cognitive Dissonance Theory) และทฤษฎีแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) ทฤษฎีความเสมอภาคนี้กล่าวว่าการทุ่มเทในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจนั้นเป็นเรื่องของความเสมอภาค (หรือไม่เสมอภาค) ซึ่งบุคคลรับรู้ในสถานการณ์ของการทำงานหนึ่งๆ ความเสมอภาคจะมีอยู่ต่อเมื่อบุคคลรับรู้สัดส่วนของผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์กรกับสิ่งที่เขาทุ่มเทให้กับองค์กร เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับสัดส่วนของผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้จากองค์กรกับสิ่งที่ผู้อื่นทุ่มเทให้กับองค์กรนั้นเท่ากัน

$$\frac{\text{ผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์กร}}{\text{สิ่งที่ตนได้ทุ่มเทให้กับองค์กร}} = \frac{\text{ผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้จากองค์กร}}{\text{สิ่งที่ผู้อื่นได้ทุ่มเทให้กับองค์กร}}$$

และในทางตรงกันข้ามความไม่เสมอภาคอาจเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ว่าสัดส่วนของผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์กรกับสิ่งที่ตนทุ่มเทให้กับองค์กรกับสัดส่วนของผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้จากองค์กรกับสิ่งที่ผู้อื่นทุ่มเทให้กับองค์กรนั้นไม่เท่ากัน

$$\frac{\text{ผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์กร}}{\text{สิ่งที่ตนได้ทุ่มเทให้กับองค์กร}} < \frac{\text{ผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้จากองค์กร}}{\text{สิ่งที่ผู้อื่นได้ทุ่มเทให้กับองค์กร}}$$

หรือ

$$\frac{\text{ผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์กร}}{\text{สิ่งที่ตนได้ทุ่มเทให้กับองค์กร}} > \frac{\text{ผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้จากองค์กร}}{\text{สิ่งที่ผู้อื่นได้ทุ่มเทให้กับองค์กร}}$$

ในการประเมินของบุคคลไม่ว่าจะเป็นผลตอบแทนที่ได้หรือสิ่งที่ทุ่มเทให้กับองค์กรนั้นต่างก็ขึ้นอยู่กับ การรับรู้ (Perception) ของบุคคลทั้งสิ้น ดังนั้นการรับรู้ในสัดส่วนของผลตอบแทนที่ได้รับหรือสิ่งที่ทุ่มเทลงไปจึงอาจเหมือนหรือแตกต่างกันไปจากบุคคลอื่นในสถานการณ์เดียวกันนั้น สำหรับปัจจัยที่พิจารณาว่าเป็นสิ่งที่ทุ่มเทให้กับองค์กร ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา สถานภาพทางสังคม ตำแหน่งในองค์กร คุณสมบัติที่ดี ปริมาณและคุณภาพของการทำงาน เป็นต้น ส่วนปัจจัยที่ถือว่าเป็นผลตอบแทนที่ได้รับ ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน สถานภาพ การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น เมื่อบุคคลรับรู้ว่าสัดส่วนดังกล่าวไม่เสมอภาคเขาก็จะพยายามทำให้เกิดความเสมอภาคโดยอาจเปลี่ยนแปลงผลตอบแทนที่ได้ แทรกแซงบุคคลอื่นหรือพยายามเปลี่ยนแปลงในบุคคลอื่นหรืออาจถึงขั้นละทิ้งงานได้

จากที่กล่าวมาทั้งหมดในเรื่องของแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจจะเห็นว่าทฤษฎีต่างๆ ทฤษฎีจะกล่าวถึงผลตอบแทน รางวัล ค่าจ้าง เงินเดือน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นต้น ซึ่งทำให้เห็นว่าผลตอบแทนเป็นส่วนสำคัญที่เป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานนั้นๆ สำเร็จ ลุ่่วงไปได้ด้วยดีตามที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงขออธิบาย “ผลตอบแทน” เพื่อเป็นส่วนขยายและสนับสนุนรวมทั้งให้เห็นภาพที่ชัดเจนว่า “ผลตอบแทน” หมายถึงอะไร ประกอบด้วยอะไร

หลักเกณฑ์สำคัญของค่าตอบแทน ขั้นตอนในการทำให้เกิดความยุติธรรมในกระบวนการจัดการค่าตอบแทน เครื่องมือในการบริหารค่าตอบแทน การสร้างให้เกิดความยุติธรรมในองค์กร การประเมินค่างาน การสร้างความยุติธรรมภายนอก มีความสำคัญต่อพนักงานและองค์กรอย่างไร

3. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านผลตอบแทน

อนันตชัย คงจันทร์ (อ้างถึงใน จูไรรัตน์ สุวรรณพิทักษ์. 2548)ผลตอบแทนเป็นกลไกที่สำคัญที่สุดในการที่จะดึงดูด รักษา และจูงใจพนักงานที่มีความสามารถที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

ผลตอบแทน (Compensation) ประกอบด้วย 3 ส่วนประกอบ คือ

ส่วนที่ 1 เป็นส่วนที่มากที่สุดคือผลตอบแทนหลัก (Base Compensation) ส่วนใหญ่ได้รับเป็นประจำ – เงินเดือน ค่าจ้างรายสัปดาห์

ส่วนที่ 2 ผลตอบแทนจากผลการทำงานที่ดี เนื่องจากพนักงานปฏิบัติหน้าที่ได้ดีเรียกว่าแรงจูงใจ (Incentives) – โบนัส การแข่งขันกำไร

ส่วนที่ 3 ผลประโยชน์อื่นๆ (Benefits) บางครั้งเรียกว่าผลตอบแทนทางอ้อม (Indirect Compensation) – การประกันสุขภาพ วันหยุด ผลตอบแทนการว่างงาน ส่วนผลตอบแทนอื่นๆ เรียกว่าผลประโยชน์พิเศษซึ่งจะมีให้เฉพาะผู้บริหารระดับสูง เช่น รถยนต์ประจำตำแหน่งพร้อมคนขับ ที่จอดรถพิเศษ สมาชิกสโมสร

หลักเกณฑ์สำคัญของค่าตอบแทน

1. ความยุติธรรมภายในและภายนอก (Internal VS External Equity)

ความยุติธรรมในสายตาพนักงานมี 2 รูปแบบ

1. เมื่อเปรียบเทียบกับโครงสร้างการจ่ายเงินของบริษัท
2. เมื่อเปรียบเทียบกับโครงสร้างการจ่ายเงินของบริษัทอื่นๆ ที่จ่ายให้กับพนักงานที่ทำงานในหน้าที่เดียวกัน

สำหรับภายในและภายนอกมีรูปแบบ 2 ชนิด

1. พนักงานเปรียบเทียบว่าสิ่งที่ทุ่มเทให้กับบริษัทนั้นได้รับผลตอบแทนคุ้มค่าหรือไม่ และยังเปรียบเทียบว่าผลตอบแทนที่ได้ที่พนักงานคนอื่นๆ ที่ทำงานลักษณะคล้ายคลึงกันได้รับเท่ากันหรือไม่ ถ้าได้รับเท่ากันก็จะพอใจถือว่าบริษัทให้ความยุติธรรม

2. การจ่ายผลตอบแทนที่ยุติธรรมจะถูกกำหนดไว้ที่จุดซึ่งปริมาณของแรงงานที่มีอยู่ในตลาดแรงงานเท่ากับปริมาณความต้องการของแรงงานในท้องตลาด โดยพนักงานจะคิดว่าการจ่ายผลตอบแทนอย่างเป็นธรรมนั้นจะมาจากการที่บริษัทจ่ายให้อัตราที่พนักงานคิดว่าเหมาะสมกับลักษณะของงานที่ทำ

2. การจ่ายค่าตอบแทนคงที่หรือแปรได้ (Fixed VS Variable Pay)

การจ่ายค่าตอบแทนแบบคงที่ส่วนใหญ่จะอยู่ในรูปของเงินเดือน ค่าตอบแทนแบบนี้จะทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคง ไม่ต้องรับผิดชอบอะไรนอกจากหน้าที่ของตนเอง ส่วนค่าตอบแทนแบบแปรได้ส่วนใหญ่จะอยู่ในรูปของโบนัส เงินปันผล ค่าตอบแทนแบบนี้จะทำให้พนักงานกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อให้บริษัทมีกำไรสูงสุด

3. การจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานหรือในฐานะสมาชิกขององค์กร (Traditional Price Rate Plan VS Sales Commission)

การจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานจะอยู่ในรูปของค่าจ้างต่อชิ้น (Traditional Price Rate Plan) เป็นการจ่ายตามจำนวนชิ้นงานที่ผลิตได้ และค่านายหน้าจากการขาย (Sales Commission) รูปแบบอื่นๆ ที่มีการจ่ายโดยยึดถือผลงาน เช่น การให้รางวัลพนักงานดีเด่นสร้างชื่อเสียงให้บริษัท พนักงานที่ไม่เคยลา – ขาดงาน หรือพนักงานที่ให้คำแนะนำในการประหยัดค่าใช้จ่ายให้บริษัท ในฐานะสมาชิกขององค์กร พนักงานจะได้รับผลตอบแทนจำนวนเท่าๆ กันให้กับพนักงานทุกคนที่อยู่ในตำแหน่งเดียวกัน ตราบเท่าที่ผลงานของพนักงานทุกคนอยู่ในระดับที่น่าพอใจ โดยการให้ความสำคัญของผลงานหรือในฐานะสมาชิกของพนักงานขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรและความเชื่อของผู้บริหารระดับสูงหรือผู้ก่อตั้งบริษัท

4. การจ่ายค่าตอบแทนตามงานหรือตามตัวบุคคล (Job VS Individual Pay)

ในสมัยก่อนระบบการจ่ายค่าตอบแทนตามงานนั้นจะดีค่าตามความสำคัญของตัวงานและจะกำหนดผลตอบแทนตามความสำคัญของตัวงาน แต่ในปัจจุบันจะใช้การจ่ายค่าตอบแทนตามตัวบุคคลมากขึ้นโดยจะจ่ายตามความรู้ (Knowledge – Based) หรือตามทักษะ (Skill – Based) ความสามารถของแต่ละบุคคล

5. การจ่ายค่าตอบแทนหลายระบบหรือระบบเดียว (Elitism VS Egalitarianism)

การจ่ายค่าตอบแทนหลายระบบจะเป็นการจ่ายผลตอบแทนที่แตกต่างกันไปตามตำแหน่งงานหรือลำดับชั้นงาน อาทิเช่น คนเงินเดือนสูงก็จะได้ค่ารักษาพยาบาลสูงกว่าคนเงินเดือนต่ำกว่า ส่วนการจ่ายผลตอบแทนระบบเดียวจะเป็นการจ่ายผลตอบแทนที่ทุกอย่างจะอยู่ภายใต้โครงสร้างเดียวกันหมดไม่ว่าจะเงินเดือนสูงหรือต่ำก็จะมีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลเท่าๆ กัน

6. การจ่ายผลตอบแทนต่ำกว่าหรือสูงกว่าค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน (Below – Market VS Above – Market Compensation)

การจ่ายค่าตอบแทนต่ำกว่าหรือสูงกว่าค่าตอบแทนในตลาดแรงงานมีความสำคัญคือ

1. ผลตอบแทนของพนักงานจะมีผลกระทบโดยตรงต่อความสามารถในการดึงพนักงานจากบริษัทอื่นๆ เข้ามาร่วมทำงาน ความพึงพอใจต่อรายได้ของพนักงานนั้นจะมีความสัมพันธ์กับจำนวนเงินที่พนักงานได้รับหากพนักงานไม่พอใจในรายได้ของตนนั้นบริษัทก็จะประสบปัญหาพนักงานลาออกเป็นประจำ

2. ทางเลือกดังกล่าวมีผลต่อองค์ประกอบของต้นทุน การเลือกจ่ายค่าตอบแทนสูงกว่าตลาดแรงงาน จะทำให้บริษัทสามารถจ้างพนักงานที่มีความสามารถสูงๆ เข้ามาร่วมงานและลดอัตราการลาออกของพนักงานด้วย

7. การจ่ายผลตอบแทนในรูปแบบตัวเงินหรือในรูปแบบอื่นๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงิน (Monetary VS Nonmonetary)

การจ่ายผลตอบแทนที่มีใช้ตัวเงินมักจะหมายถึงสิ่งที่จับต้องไม่ได้ เช่น งานที่น่าสนใจท้าทายความสามารถ การได้รับการยอมรับจากสังคม การมีหน้าที่การงานที่มั่นคง ในขณะที่ผลตอบแทนในรูปแบบตัวเงินก็คือ เงินเดือน ค่าตอบแทนอื่นๆ ในรูปของเงิน หรือสามารถเปลี่ยนเป็นเงินได้ เช่น หุ้น หรือ เงินบำเหน็จบำนาญในอนาคต

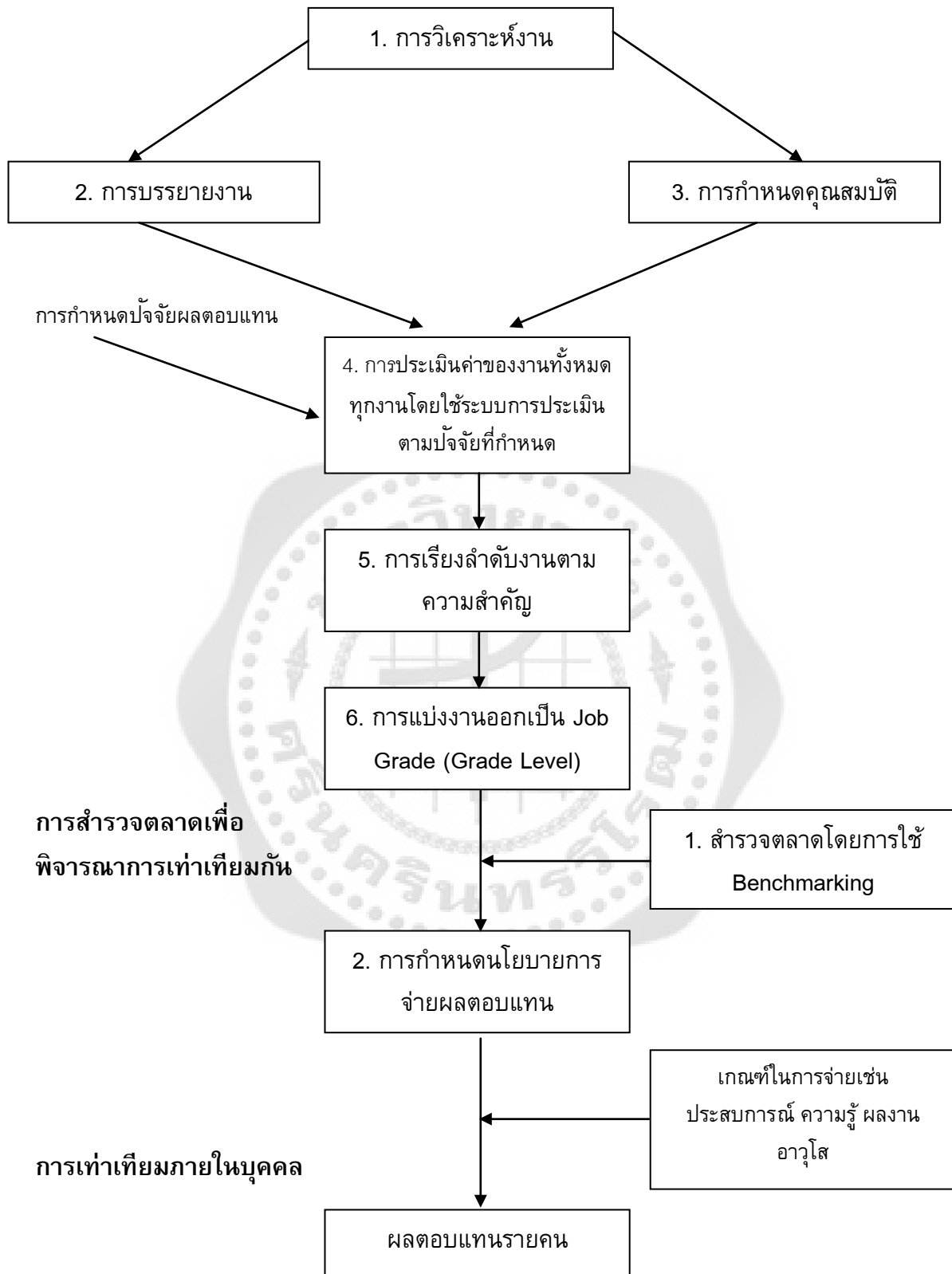
ดังนั้นการจ่ายเงินผลตอบแทนยังคงมีความสำคัญมาก หากแต่ว่า Nonmonetary Rewards ก็จะเข้ามามีส่วนอย่างมากในการให้กำลังใจต่อพนักงานที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานต่อไป จึงควรจะต้องกำหนดสัดส่วนของค่าตอบแทนในรูปแบบตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงินให้เหมาะสม

8. การจ่ายค่าตอบแทนแบบเปิดเผยหรือปกปิด (Open VS Secret Pay)

องค์กรจะมีความแตกต่างกันในการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับค่าตอบแทนพนักงาน ในองค์กรบางแห่งจะใช้นโยบายปกปิดค่าตอบแทน เงินเดือนให้เป็นความลับเปิดเผยไม่ได้หากผู้ใดขัดขืนจะถือว่าผู้นั้นกระทำผิดกฎบริษัท ในขณะที่บางองค์กรถือว่าเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทนเป็นเรื่องโปร่งใส สามารถเปิดเผยข้อมูลสู่สังคมภายนอกด้วย แต่องค์กรบางแห่งนำทั้งสองแบบมาผสมผสานกันโดยมีการเปิดเผยข้อมูลในเรื่องช่วงเงินเดือนเท่านั้น

9. การรวมอำนาจหรือการกระจายอำนาจ (Centralization VS Decentralization)

การรวมอำนาจจะเป็นระบบการรวมอำนาจจะอยู่ที่ศูนย์กลาง การตัดสินใจและรับผิดชอบในการเลือกวิธีการจ่ายผลตอบแทนมักจะมาจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานใหญ่ ในระบบการกระจายอำนาจการตัดสินใจจะกระจายไปสู่ผู้จัดการแต่ละฝ่ายแต่ละแผนกเป็นผู้ตัดสินใจ



ภาพประกอบ 4 ขั้นตอนในการทำให้เกิดความยุติธรรมในกระบวนการจัดการค่าตอบแทน
ที่มา : จุไรรัตน์ สุวรรณพิทักษ์. (2548). แรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เค-เทค คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน). หน้า 56.

ประเภทของค่าตอบแทน

จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการได้แบ่งประเภทของค่าตอบแทนไว้ในหลายรูปแบบซึ่งความหมายในภาพรวมมีความคล้ายคลึงและใกล้เคียงกัน ดังนี้

กัธร ประสพสุขโชคมณี , ประเสริฐ ประสพสุขโชคมณีและสุภาพร พิศาลบุตร (2547 : 2) ได้แบ่งค่าตอบแทนเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial Compensation) พิจารณาแบ่งได้เป็น 2 ชนิด คือ

1.1 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง (Direct Financial Compensation) ประกอบด้วย สิ่งตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับในรูปของค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส และค่านายหน้าการขาย

1.2 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม (Indirect Financial Compensation) ได้แก่ บริการและประโยชน์นอกเหนือจากค่าตอบแทนทางตรงที่ลูกจ้างได้รับ เช่น การประกันสุขภาพและชีวิต ค่ารักษาพยาบาล เงินสงเคราะห์ทางสังคม เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เป็นต้น

2. ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (Non – Financial Compensation) ประกอบด้วย สิ่งที่ทำให้ลูกจ้างมีความพึงพอใจที่ได้รับการทำงานในองค์กรหรือกิจการของนายจ้าง ซึ่งพิจารณาแบ่งได้เป็น 2 ชนิด คือ

2.1 ด้วงาน (The Job) ลักษณะของงานที่ทำให้ลูกจ้างพึงพอใจ เช่น งานที่น่าสนใจ ความท้าทายของงาน ความรับผิดชอบ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความภาคภูมิใจในการทำงาน เป็นต้น

2.2 สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศของงาน (Job Environment) ได้แก่ นโยบายค่าตอบแทนที่เหมาะสม การบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ ทีมงาน สภาพการทำงานที่สะดวกสบาย การยืดหยุ่นเวลาทำงาน การมีส่วนร่วมในงาน เป็นต้น

มอนดีและโน (Mondy, R.W; & Noe, R.M. 2005 : 284 – 285) ได้แบ่งประเภทของค่าตอบแทนออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial Compensation) เป็นค่าตอบแทนที่จ่ายเป็นเงินหรือสามารถตีค่าเป็นประโยชน์เชิงเศรษฐกิจหรือเป็นตัวเงินให้แก่ลูกจ้าง แบ่งย่อยได้เป็น 2 รูปแบบ คือ

1.1 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง (Direct Financial Compensation) ซึ่งประกอบด้วย

- เงินเดือน (Salaries) หมายถึง จำนวนเงินที่ลูกจ้างได้รับเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงาน ถือเป็นเกณฑ์การจ่ายเหมาเป็นเดือน และถือเป็นรายได้ประจำ โดยไม่คำนึงถึงชั่วโมงการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลง

1.2 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม (Indirect Financial Compensation; Benefits) เป็นรางวัลที่ให้แก่นักงาน หรือประโยชน์เกื้อกูลที่บริษัทจัดให้กับพนักงาน เนื่องจากพนักงานเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีวัตถุประสงค์ในการดึงดูด รักษาและจูงใจพนักงาน

2. ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน (Non – Financial Compensation) ค่าตอบแทนรูปแบบนี้จะมาจากงานที่พวกเขาทำ หรือสภาพแวดล้อมจากการทำงาน ได้แก่

2.1 ตัวงาน (The Job) ประกอบด้วย

- ทักษะที่หลากหลาย (Skill Variety) งานที่ปฏิบัติเรียกร้องความต้องการระดับความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะหลากหลายแค่ไหนเพียงใด เพื่อผู้ปฏิบัติจะได้ใช้ความรู้ความสามารถหลายชนิดที่ตนมี
- เอกลักษณะของงาน (Task Identity) งานที่ปฏิบัติต้องการระดับแห่งความสำเร็จสมบูรณ์ในตัวเองมากน้อยเพียงใด
- ความสำคัญของงาน (Task Significance) ระดับผลกระทบของงานที่มีผลต่อผู้อื่นถือว่าเป็นความสำคัญของงาน

2.2 สภาพแวดล้อมในงาน (The Job Environment)

- นโยบายที่ใช้ (Sound and Policies) นโยบายทรัพยากรบุคคลต้องได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบ การละเลยพนักงานหรือการใช้นโยบายที่เข้มงวดมากเกินไปนั้นจะส่งผลกระทบต่อองค์กรและพนักงาน ความสามารถของพนักงาน องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พนักงานทุกคนต้องมีความสามารถในการทำงานที่เหมาะสม
- เพื่อนร่วมงานที่รู้ใจ (Congenial Co – Worker) คนส่วนใหญ่ต้องการการยอมรับในกลุ่มและเป็นกลุ่มงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) สถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อสุขภาพอนามัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของลูกจ้าง การลดหย่อนการทำงานต่อสัปดาห์ การแบ่งงาน การทำงานนอกเวลาและการเกษียณอายุ

จากแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ ข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ค่าตอบแทนที่เกิดจากการทำงานโดยรวมนั้นแบ่งการให้ค่าตอบแทนเป็น 2 ประเภท คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial Compensation) และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (Non – Financial Compensation)

เครื่องมือในการบริหารค่าตอบแทน (Compensation Tools)

หลายๆ องค์กรมีการนำวิธีการต่างๆ มากมายในการกำหนดผลตอบแทนให้แก่นักงาน เพื่อที่จะค้ำหระบบการจ่ายผลตอบแทนที่คุ้มค่าและสามารถดึงดูด (Attract) รักษา (Retain) และจูงใจ (Motivate) ให้พนักงานเข้ามาร่วมงานกับองค์กรโดยที่องค์กรจะต้องสามารถควบคุมต้นทุนแรงงานได้ด้วย วิธีการใหม่ๆ ที่จะพอสรุปได้มีด้วยกัน 2 ประการ

1. การจ่ายค่าตอบแทนตามงาน (Job – Based Approach) เป็นการจ่ายผลตอบแทนแบบดั้งเดิมคือ กำหนดให้งานแต่ละงานมีหน้าที่ต่างกันไป และพนักงานที่เข้ามารับหน้าที่นั้นๆ จะได้รับผลตอบแทนตามงานที่ทำปกติแล้วงานที่สำคัญกว่างานอื่น ๆ มักจะจ่ายผลตอบแทนที่สูงกว่างานที่สำคัญรองๆ ลงไป

2. การจ่ายค่าตอบแทนตามทักษะ (Skill – Based Approach) เป็นวิธีการที่ค่อนข้างซับซ้อนโดยจะพิจารณาผลตอบแทนให้แก่พนักงานตามความสามารถและทักษะการทำงานหลายๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน ทั้งนี้จะไม่ยึดติดเฉพาะตำแหน่งงานเพียงอย่างเดียว

การสร้างให้เกิดความยุติธรรมภายในองค์กร : การประเมินค่างาน (Achieving Internal Equity : Job Evaluation)

การประเมินค่าของงาน (Job Evaluation) ซึ่งประกอบด้วย 6 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 ทำการวิเคราะห์งาน (Comdex Job Analysis)

การเก็บรวบรวมข้อมูลถึงลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ โดยหาข้อมูลได้จากการสัมภาษณ์พนักงาน หรือใช้แบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 เขียนใบพรรณนางาน (Write Job Description)

ลักษณะงานจะถูกเขียนขึ้นมาโดยจะอธิบายถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละงาน

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดคุณสมบัติสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ (Determine Job Specifications)

Job Specifications ส่วนใหญ่จะประกอบด้วยคุณสมบัติของพนักงานซึ่งจะถูกดึงมาตามลักษณะของงาน ได้แก่ ประสบการณ์และจำนวนปีที่เคยทำงานมา ความรู้ การศึกษา การฝึกอบรม พิเศษ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินค่าของงานโดยใช้ระบบที่กำหนดไว้ (Rate Worth of all Job Using Predetermined System)

ลักษณะของงานและคุณสมบัติของงานจะถูกนำไปใช้เป็นปัจจัยในการกำหนดหรือประเมินค่าของงานแต่ละงาน วิธีการประเมินที่ได้รับความนิยมจากองค์กรต่างๆ มากที่สุด คือ Point Factor System เป็นการให้ปัจจัยค่าตอบแทน (Compensable Factors) โดยปัจจัยที่มักจะถูกนำมาประเมินค่าคือ ระดับความรู้ ถ้ายังมีความรู้สูงเงินเดือนหรือผลตอบแทนก็จะสูงตามไปด้วย องค์กรส่วนใหญ่จะใช้ Compensable Factors ที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางคือระบบ Point Factor System 2 ระบบ ได้แก่

Hay Guide Chart Profit Method – จะใช้ Compensable Factor 3 ชนิดในการประเมินค่าของงานได้แก่

1. ความรู้ (Know How)
2. การแก้ปัญหา (Problem – Solving)

3. ความรับผิดชอบในหน้าที่ (Accountability)

MAM – จะแบ่ง Compensable Factors ออกเป็น 4 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. ทักษะ (Skill)
2. ความพยายาม (Effort)
3. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions)

ทั้ง 2 ระบบ แต่ละ Compensable Factors จะถูกกำหนดค่าคะแนนไว้ ยิ่งปัจจัยใดมีความสำคัญมากก็จะถูกกำหนดค่าสูงๆ หากปัจจัยใดมีความสำคัญน้อยตัวเลขที่ถูกกำหนดก็จะต่ำ

ขั้นตอนที่ 5 สร้างลำดับของงาน (Create a Job Hierarchy)

ลำดับชั้นของงาน Job Hierarchy คือรายชื่อของงานแต่ละงานที่ถูกจัดเรียงลำดับไว้ตามการประเมินค่าของงานจากมากที่สุดไปจนถึงน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 6 การแบ่งแยกงานตามลำดับชั้นคะแนน (Classify Job by Grade Level)

งานที่มีลักษณะใกล้เคียงกันจะถูกจัดให้อยู่ในเกรดเดียวกัน ซึ่งจะมีความสำคัญของงานที่ใกล้เคียงกันและการจ่ายผลตอบแทนก็จะอยู่ในช่วงใกล้เคียงกัน

Job Evaluation ถูกจัดทำขึ้นเป็นการภายในเท่านั้น ทั้งนี้ไม่ได้คำนึงถึงอัตราค่าจ้างในตลาดแรงงานหรือประเมินจากตัวงานเพียงอย่างเดียวและไม่ได้ประเมินตัวพนักงานที่จะเข้ามาทำงานแต่อย่างใด

การสร้างความยุติธรรมภายนอก : สํารวจตลาด (Achieving External Equity : Market Surveys)

หัวข้อเรื่องที่ใช้ในการสำรวจตลาดคือ การจ่ายผลตอบแทนแก่พนักงาน วัตถุประสงค์ของการทำการสำรวจคือ การกำหนดช่วงฐานเงินเดือน (Pay Range) สำหรับงานในแต่ละลำดับชั้น การใช้การสำรวจตลาดเพื่อนจะเชื่อมโยงผลจากการประเมินงาน (Job Evaluation Result) ให้เข้ากับระดับเงินเดือนหรือค่าจ้างในตลาด โดยจะเกี่ยวข้องกับขั้นตอน 2 ขั้นตอน

การกำหนดมาตรฐาน (Benchmarking)

องค์กรส่วนใหญ่จะกำหนดมาตรฐานหรืองานหลัก (Key Jobs) ซึ่งเป็นงานที่คล้ายคลึงกันหรือสามารถเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆ และตรวจสอบเงินเดือนเพื่อเทียบเคียงและกำหนดอัตราจ้างให้ใกล้เคียงกับอัตราตลาดส่วนใหญ่

การกำหนดนโยบายเงินเดือน (Establishing a Pay Policy)

เนื่องจากค่าจ้าง เงินเดือนในตลาดแรงงานมีความแตกต่างกันอย่างมาก องค์กรจะต้องตัดสินใจวางนโยบายค่าจ้างขององค์กรโดยการกำหนดตำแหน่งของตัวเองไว้ที่ไหนในตลาด

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร

ความหมายของความภักดี

โบและสก็อต (Peter M. Blau; & W.Reichard Scotts.1962:165) กล่าวว่า ความภักดีหมายถึง ความรู้สึก และการแสดงออกซึ่งความรู้สึกเคารพต่อผู้บังคับบัญชา โดยชี้ให้เห็นว่าผลผลิตของคนงานมีส่วนสัมพันธ์เป็นอย่างมากต่อความภักดีจากผู้ใต้บังคับบัญชามีความสะดวกในการสั่งการและง่ายพอที่จะกระตุ้นให้ลูกน้องทำงานมากขึ้น

เชสเตอร์ เบร์นาร์ด (Chester Bernard.1938:84) ได้เห็นความสำคัญต่อความภักดีมานานแล้ว โดยกล่าวว่า ความเต็มใจของบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญในองค์กร ความภักดี (Loyalty) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Solidarity) ขวัญและกำลังใจ (Esprit de corps) และความเข้มแข็ง (Strength) เป็นต้น โดยให้ข้อสังเกตว่าแม้ความภักดีจะมีความสำคัญแต่ก็ได้รับความยอมรับเพียงเล็กน้อย ว่าเป็นเงื่อนไขสำคัญในองค์กร

เกี่ยวกับความภักดีของครูต่อผู้ใหญ่ ฮอยและวิลเลียม (Hoy and Williams) ได้ศึกษาความภักดีของครูต่อผู้ใหญ่ในสหรัฐอเมริกา โดยได้พัฒนาเครื่องมือขึ้นจากการปรับปรุงแบบสอบถามของ เบลลาและสกอตและของ เมอร์เรย์และคอร์เร็นบลัม (Murray and Correnblem) ต่อมา ฮอยและรีส์ (Hoy and Rees) ได้ใช้เครื่องมือนี้ศึกษา ความภักดีของครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา หลังจากนั้นฮอยและคณะก็ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความภักดีของครูและพฤติกรรมของครูใหญ่ พฤติกรรมของครูใหญ่ที่ศึกษาคือ

1. พฤติกรรมแบบริเริ่มเสริมสร้าง
2. พฤติกรรมแบบถนอมน้ำใจ
3. ความเป็นอัตตาธิปไตย
4. ความสามารถในการผลักดัน
5. ความมีอารมณ์ไม่เอนเอียง

จอห์นสันและเวนเนเบิล (Johnson & Venable. 1938) ได้ใช้เครื่องมือแบบเดียวกันศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความภักดีของครูต่อครูใหญ่ ทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา กับพฤติกรรมการใช้กฎระเบียบและความสัมพันธ์กับหน่วยเหนือของครูใหญ่

องค์ประกอบของความภักดี

ความภักดีประกอบด้วย 3 มิติ คือ พฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect) ความรู้สึก (Affective aspect) และการรับรู้ (Cognitive aspect)

เครื่องชี้วัดความภักดีจำแนกเป็นด้านได้ดังนี้ (Hoy & Rees; 1974:274-275)

1) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect)

- ความไม่อยากย้ายไปจากหัวหน้า
- ความต้องการที่จะย้ายตามหัวหน้า เมื่อหัวหน้าย้ายไปที่อื่น

2) ด้านความรู้สึก (Affective aspect)

- ความรักที่จะทำงานกับหัวหน้า
- ความพึงพอใจในหัวหน้า

3) ด้านการรับรู้ (Cognitive aspect)

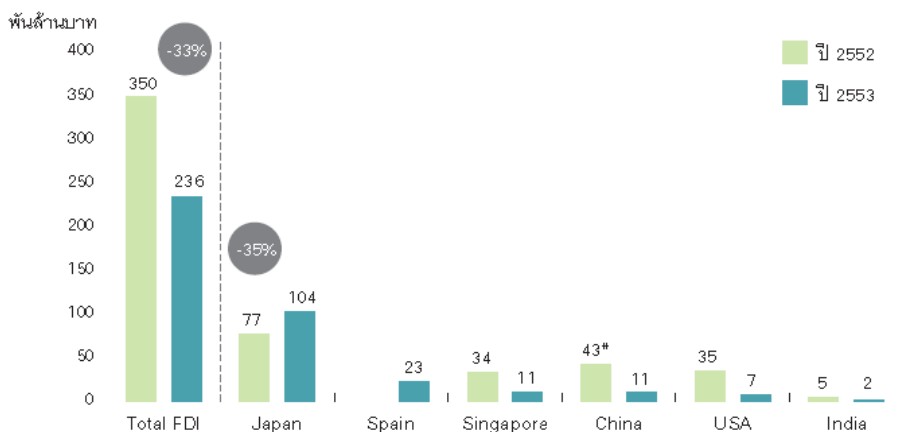
- ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในหัวหน้า
- ความเชื่อถือในหัวหน้าแม้คนอื่นจะมีปฏิกิริยาต่อการตัดสินใจของหัวหน้า
- ความรู้สึกที่หัวหน้ายินยินดีรับผิดชอบแทนเมื่อตัวเองบกพร่อง
- ความรู้สึกโดยตรงว่ามีความภาคภูมิใจต่อหัวหน้า

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปว่าความภาคภูมิใจมีความสำคัญต่อองค์กร กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความภาคภูมิใจต่อองค์กรแล้วจะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต้องการเห็นองค์กรบรรลุเป้าหมายและแม้เมื่อองค์กรกำลังอยู่ในฐานะวิกฤติอันเนื่องมาจากปัจจัยต่างๆ เช่น เศรษฐกิจตกต่ำ พนักงานก็จะช่วยกันแก้ไขปัญหาตามแต่ละหน้าที่ที่จะสามารถช่วยได้โดยไม่คิดจะลาออกไปหางานใหม่

5. ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นและประเทศไทย มีความสัมพันธ์อันใกล้ชิดและอบอุ่นมายาวนานกว่า 600 ปี ในเดือนกันยายน พ.ศ. 2550 ประเทศญี่ปุ่นและประเทศไทยได้จัดงานฉลองครบรอบ 120 ปีแห่งการสถาปนาความสัมพันธ์ทางการทูต นอกจากนี้ความสัมพันธ์ทางด้านเศรษฐกิจระหว่างสองประเทศก็เติบโตแน่นแฟ้นยิ่งขึ้นอย่างรวดเร็วจากการขยายตัวกิจการของบริษัทญี่ปุ่นในประเทศไทยนับแต่ทศวรรษ 60 และโดยเฉพาะอย่างยิ่งจากกระแสการลงทุนโดยตรงจากประเทศญี่ปุ่นที่เข้ามาเพิ่มขึ้น เนื่องจากพื้นฐานอัตราแลกเปลี่ยนเงินเยนที่แข็งขึ้นในตอนปลายทศวรรษ 80 โดยในปัจจุบันจากข้อมูลของกรมธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ พบว่า มีจำนวนนิติบุคคลสัญชาติญี่ปุ่นที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย จำนวน 3,079 บริษัท ซึ่งจากรายงานประจำปี 2553 ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (Board of Investment of Thailand : BOI) เกี่ยวกับภาวะการลงทุนในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2553 มีโครงการลงทุนจากต่างชาติรวม 865 โครงการ เพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันของปีก่อนร้อยละ 10 และมีเงินลงทุนรวม 236,037 ล้านบาท ลดลงร้อยละ 33 ส่วนใหญ่อยู่ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักรและอุปกรณ์ขนส่ง โดยประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มีการลงทุนในไทยสูงที่สุด ทั้งจำนวนโครงการและเงินลงทุน โดยในปี พ.ศ. 2553 มีจำนวน 363 โครงการ เพิ่มขึ้นร้อยละ 37 เงินลงทุนรวม 104,422 ล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 35 และคิดเป็นร้อยละ 44 ของมูลค่าการลงทุนจากต่างชาติทั้งสิ้น โดยมีโครงการสำคัญ ได้แก่ โครงการผลิตชิ้นส่วน Hard Disk Drive กิจการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ กิจการเคมีภัณฑ์ และ กิจการผลิตพลังงานไฟฟ้า เป็นต้น

การลงทุนจากญี่ปุ่นมากเป็นอันดับ 1 หรือร้อยละ 44 ของมูลค่า FDI ทั้งหมด



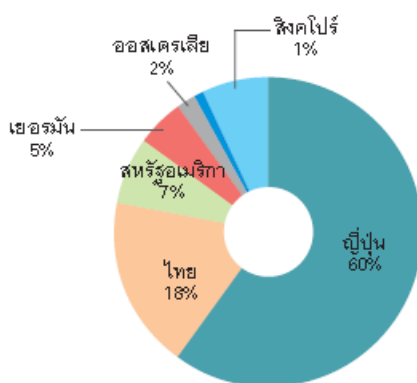
*โครงการรถไฟฟ้ามหานคร 26,000 ล้านบาทจากประเทศจีน

ภาพประกอบ 5 มูลค่าการลงทุนจากต่างชาติในประเทศไทย ปี 2553

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน. (2553). รายงานประจำปี. หน้า 41.

โดยการลงทุนในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน ในปี พ.ศ. 2553 มีการขอรับการส่งเสริมการลงทุนในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนจำนวนทั้งสิ้น 132 โครงการ ในจำนวนคำขอรับการส่งเสริมทั้งหมดนี้ ผู้ขอรับการส่งเสริมการลงทุนมีสัญชาติญี่ปุ่นเป็นส่วนใหญ่ รองลงมาคือ สัญชาติไทย สหรัฐอเมริกา เยอรมัน ออสเตรเลีย สิงคโปร์ และอื่นๆ ตามภาพที่แสดงดังต่อไปนี้

สัดส่วนสัญชาติของผู้ขอรับการส่งเสริมการลงทุน ในปี พ.ศ. 2553



ภาพประกอบ 6 สัดส่วนสัญชาติของผู้ขอรับการส่งเสริมการลงทุนในปี 2553

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน. (2553). รายงานประจำปี. หน้า 45.

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า ประเทศไทยเป็นเป้าหมายในการลงทุนของภาคธุรกิจเกือบทุกสาขาของญี่ปุ่น โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวกับเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ และอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มีมูลค่าการลงทุนในประเทศไทยสูงที่สุด ก่อให้เกิดผลดีต่อประเทศไทย คือ ช่วยกระตุ้นภาวะเศรษฐกิจให้ขยายตัวขึ้น และช่วยให้เกิดการจ้างงาน

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

พอร์เตอร์ สเตียร์ (Porter Steers. 1973: 151-176) พบว่าหากองค์กรไม่สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ก็จะเป็นสาเหตุให้พนักงานลาออก โอนย้ายออกไปจากองค์กร หรือไม่อยากทำงาน ซึ่งการแสดงออกโดยการขาดงาน ลางานบ่อยๆ

สเตียร์ (Steers. 1922: 28) ทำการวิจัยพบว่า พนักงานโรงงาน 9 ใน 10 แห่ง อัตราการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ คือ ความพอใจในเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง

สโตนและพอตเตอร์ (เซาวลิต ตนานนท์ชัย. 2532; อ้างอิงจาก Stone;&Portor. 1977. Motivation and Work Behavior) ทำการศึกษาลักษณะงาน และทัศนคติต่องานของพนักงานองค์กรโทรศัพท์ทางตะวันออกของสหรัฐอเมริกา พบว่าลักษณะงานที่พนักงานปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่องานในเรื่องอื่นๆ เช่น ค่าจ้าง การเลื่อนขั้น ปรับเงินเดือน โดยลักษณะของงานที่ศึกษามี 3 มิติ คือ ความหลากหลาย ความมีอิสระในงานและงานที่มีโอกาสสร้างสรรค์กับผู้อื่น

งานวิจัยในประเทศ

วันทนา ทาตาล (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานในสำนักงานของบริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานในสำนักงานของบริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ได้แก่ ปัจจัยสุขอนามัย คือ ด้านนโยบายขององค์กร ด้านลักษณะการบังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยที่กระตุ้นการทำงาน คือ ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านความเจริญเติบโต

ปัจจัยสุขอนามัยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยเหล่านั้นในระดับปานกลาง โดยพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคง ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากและมีความพึงพอใจในระดับมากเช่นเดียวกัน และด้านสถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับเดียวกันคือระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้าน

นโยบายขององค์กร ด้านลักษณะของการบังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจต่อบัณฑิตเหล่านี้ในระดับปานกลาง

ส่วนปัจจัยที่กระตุ้นการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในทุกปัจจัย โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความสำเร็จ ด้านความเจริญเติบโต ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านการยกย่อง และด้านลักษณะงานที่ทำ ในระดับมาก ตามลำดับ แต่มีความพึงพอใจในปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการยกย่อง ด้านความเจริญเติบโตและด้านความก้าวหน้าในระดับปานกลางตามลำดับ

จู่ไรรัตน์ สุวรรณพิทักษ์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เค-เทค คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ซึ่งแรงจูงใจดังกล่าวประกอบด้วยแรงจูงใจที่เป็นตัวเงิน ในด้านเงินเดือนและรางวัล และแรงจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ในด้านตัวงานและสวัสดิการ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31 – 41 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญของสถิติที่ 0.05 สรุปผลได้ว่า

1. เพศ ระดับการศึกษาและอายุการทำงานของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจด้านผลตอบแทน
2. อายุและสถานภาพสมรสของพนักงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจด้านผลตอบแทน
3. แรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงินด้านเงินเดือนและรางวัลของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. แรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปตัวเงินด้านตัวงานและสวัสดิการของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

วรพงษ์ เยาหะรี (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ทศนคติของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของบริษัท ที.เค.เอส.เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ซึ่งความจงรักภักดีนั้น ได้ทำการศึกษาทั้งหมด 3 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกละและด้านการรับรู้ ซึ่งพบว่า

1. เพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน
2. เพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และอายุงานในปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึกละแตกต่างกัน
3. อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และอายุงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการรับรู้แตกต่างกัน

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์ของ ธนัสต์ เกษมไชยานันท์. (2544: 24-26) และศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539: 41-42) ที่กล่าวถึงตัวแปรทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์ที่สำคัญ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษาและรายได้ มาเป็นหลักในการวิจัยด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์

ในส่วนของทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจด้านผลตอบแทน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของมอนดี้และโน (Mondy, R.W;& Noe, R.M.) ที่ได้แบ่งประเภทของค่าตอบแทนออกเป็น 2 ประเภท คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial Compensation) ซึ่งแบ่งย่อยได้เป็น 2 รูปแบบ คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง (Direct Financial Compensation) ซึ่งก็คือ เงินเดือน (Salaries) และค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม (Indirect Financial Compensation; Benefits) ก็คือรางวัลที่ให้แก่พนักงานเพื่อเป็นการดึงดูด รักษาและจูงใจพนักงาน และค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน (Non – Financial Compensation) ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ ตัวงาน (The Job) ประกอบด้วยทักษะที่หลากหลาย (Skill Variety) เอกลักษณะของงาน (Task Identity) ความสำคัญของงาน (Task Significance) และสภาพแวดล้อมในงาน (The Job Environment) ประกอบด้วย นโยบายที่ใช้ (Sound and Policies) เพื่อนร่วมงานที่รู้ใจ (Congenial Co – Worker) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) นอกจากนี้ผู้วิจัยได้นำผลจากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เค-เทค คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ของจุไรรัตน์ สุวรรณพิทักษ์ (2548) มาเป็นแนวทางในการออกแบบสอบถามในส่วนของแรงจูงใจด้านผลตอบแทน ที่อยู่ในรูปตัวเงินด้านเงินเดือนและรางวัล และที่ไม่อยู่ในรูปตัวเงินด้านตัวงานและสภาพแวดล้อมในงาน

ในส่วนของการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความภักดี ผู้วิจัยได้นำการศึกษาของฮอยและรีส์ (Hoy ;& Rees) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความภักดีของครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา หลังจากนั้นฮอยและคณะก็ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความภักดีของครูและพฤติกรรมของครูใหญ่ จากการศึกษานี้ได้พบว่า ความภักดีประกอบด้วย 3 มิติ คือ พฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect) ความรู้สึก (Affective aspect) และการรับรู้ (Cognitive aspect) นอกจากนี้ผู้วิจัยได้นำผลจากการวิจัยเรื่อง ทศนคติของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของบริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ของ วรพงษ์ เยาหะรี (2552) มาเป็นแนวทางในการออกแบบสอบถามในส่วนของความภักดีต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ จากทฤษฎีแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่ได้กล่าวมานั้น ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำมากำหนดรูปแบบและขอบเขตของแบบสอบถามได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา “แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย (Population)

การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาพนักงานคนไทยที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีกลุ่มเป้าหมายที่ใหญ่และมีความหลากหลาย ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มของพนักงานคนไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งมีทั้งหมด 6 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร นครปฐม นนทบุรี สมุทรปราการ ปทุมธานี และสมุทรสาคร ซึ่งจากข้อมูลของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า พบว่า มีจำนวนนิติบุคคลสัญชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 2,318 บริษัท โดยแบ่งเป็น กรุงเทพมหานคร 1,857 บริษัท นครปฐม 13 บริษัท นนทบุรี 58 บริษัท สมุทรปราการ 216 บริษัท ปทุมธานี 154 บริษัท และ สมุทรสาคร 20 บริษัท เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นจึงคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณจากสูตรการคำนวณแบบไม่ทราบประชากร โดยกำหนดความเชื่อมั่น 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2544:74) โดยใช้สูตรดังนี้

$$n = \frac{Z^2_{1-\alpha/2} pq}{E^2}$$

เมื่อ n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$Z_{1-\alpha/2}$	=	ค่าปกติมาตรฐานที่ได้จากตารางการแจกแจงแบบปกติมาตรฐานซึ่งขึ้นอยู่กับระดับความเชื่อมั่นที่กำหนดคือ 95% ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.96
E	=	ความน่าจะเป็นของความผิดพลาดหรือความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 5 %
P	=	สัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดให้เท่ากับ 0.5
q	=	1-p หรือ 0.5

แทนค่าสูตรได้ดังนี้

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

$$= 384.16 \text{ หรือ } 385 \text{ ตัวอย่าง}$$

จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 385 ตัวอย่างแต่เนื่องจากการเก็บแบบสอบถามบางตัวอย่างอาจเกิดความไม่สมบูรณ์จึงได้สำรองเผื่อไว้ 15 ตัวอย่าง รวมเป็นขนาดตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 400 ตัวอย่าง โดยวิธีการเลือกตัวอย่างจะใช้วิธีตามขั้นตอน ดังนี้

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้ขนาดตัวอย่างอันเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด 400 คนโดยประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ การสุ่มจากพนักงานคนไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่าง 400 คน จำนวน 6 จังหวัด ในสัดส่วนที่เท่ากัน

ขั้นที่ 2 ใช้วิธีการเลือกเขตที่จะทำการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกนิคมอุตสาหกรรม จำนวน 4 แห่ง ใน 4 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ ปทุมธานีและสมุทรสาคร ส่วนในจังหวัดนนทบุรีและนครปฐม เนื่องจาก ไม่มีแหล่งนิคมอุตสาหกรรม จึงได้เลือกสถานที่ที่เป็นย่านธุรกิจ ดังนี้

ตาราง 1 แสดงสถานที่ที่ใช้ในการแจกแบบสอบถาม

จังหวัด	สถานที่ที่ใช้ในการแจกแบบสอบถาม
กรุงเทพมหานคร	นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง
นครปฐม	อ.นครชัยศรี
นนทบุรี	อ.เมือง
สมุทรปราการ	นิคมอุตสาหกรรมบางปู
ปทุมธานี	นิคมอุตสาหกรรมนวนคร
สมุทรสาคร	นิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร

ขั้นที่ 3 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) โดยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ ให้พนักงานคนไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ตอบแบบสอบถามเท่านั้นและเก็บข้อมูลจนครบตามจำนวน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือ และกำหนดขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือหรือแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาลักษณะรูปแบบ วิธีเขียนจากตำรา หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์
2. พัฒนาแบบสอบถามตามความหมาย คำนิยาม และทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
3. รูปแบบของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกได้เป็น 3 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close – Ended Response Question) ได้แก่

1. เพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง โดยระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scales)
2. อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) จากการศึกษา งานวิจัยของจูไรรัตน์ สุวรรณพิทักษ์ (2548) เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เค-เทค คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่ามีการแบ่งช่วงอายุโดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วง ได้แก่

- 20 – 29 ปี
- 30 – 39 ปี
- 40 – 49 ปี
- 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

- ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
- ระดับปริญญาตรี
- สูงกว่าระดับปริญญาตรี

4. สถานภาพ ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

- โสด
- สมรส / อยู่ด้วยกัน
- หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) จากการศึกษางานวิจัยของจุไรรัตน์ สุวรรณพิทักษ์ (2548) เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เค-เทค คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่ามีการแบ่งช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรโดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วง ได้แก่

- ต่ำกว่า 1 ปี
- 1 – 3 ปี
- 4 – 6 ปี
- มากกว่า 7 ปีขึ้นไป

6. รายได้ ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) จากการศึกษางานวิจัยของวรพงษ์ เยาหะรี (2552) เรื่อง ทักษะคติของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของบริษัท ที.เค.เอส.เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) พบว่ามีการแบ่งช่วงรายได้ออกเป็น 4 ช่วง ได้แก่

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท
- 10,001 – 25,000 บาท
- 25,001 – 40,000 บาท
- 40,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับแรงจูงใจด้านผลตอบแทนของพนักงานทั้งที่อยู่ในรูปตัวเงินและไม่อยู่ในรูปตัวเงิน โดยประกอบด้วยคำถามจำนวน 18 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close – Ended Response Question) แบบ Likert's Scale เป็นมาตรวัดแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ โดยมีการกำหนดค่าระดับคะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	เฉย ๆ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

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

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

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนของคำถามได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	มีแรงจูงใจด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	มีแรงจูงใจด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	มีแรงจูงใจด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	มีแรงจูงใจด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	มีแรงจูงใจด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับที่น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร โดยประกอบด้วยคำถามจำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close – Ended Response Question) แบบ Likert's Scale เป็นมาตรวัดแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ โดยมีการกำหนดค่าระดับคะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	เฉย ๆ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

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

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

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนของคำถามได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง พนักงานมีความภักดีต่อองค์กรอย่างมาก

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง พนักงานมีความภักดีต่อองค์กร

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานมีความภักดีต่อองค์กรปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง พนักงานมีความภักดีต่อองค์กรไม่ดี

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง พนักงานมีความภักดีต่อองค์กรไม่ดีมาก

1. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) เสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไข

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบความเชื่อมั่น โดยการนำไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ชุด (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2541:215) เพื่อนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.922 โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α = Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach หรือ Cronbach's Alpha Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด. 2538: 174) ซึ่งค่าแอลฟาที่ได้ จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อถือได้มาก

ซึ่งสามารถแยกออกเป็นรายด้านดังนี้

แรงจูงใจด้านผลตอบแทน	ความเชื่อมั่น
แรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงิน ด้านเงินเดือน	0.924
แรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงิน ด้านรางวัล	0.919
แรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปตัวเงิน ด้านตัวงาน	0.920
แรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปตัวเงิน	0.918
ด้านสภาพแวดล้อมในงาน	
<u>ความภักดีต่อองค์กร</u>	
ความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	0.923
ความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก	0.921
ความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้	0.922

3. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีแหล่งข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าประกอบด้วย 2 ส่วนคือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data)

เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน กลุ่มผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง นำแบบสอบถามที่หาคุณภาพแล้วไปขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง โดยก่อนที่ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจะทำการชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์และอธิบายวิธีตอบแบบสอบถามก่อนเริ่มต้นทำ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน แล้วจึงทำการรวบรวมแบบสอบถาม

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data)

เป็นข้อมูลที่ได้มาจากการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ ตำราที่เกี่ยวข้อง วิทยานิพนธ์ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ จากหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน เพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม และเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำข้อมูล

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยมาลงรหัสตามกำหนดไว้ล่วงหน้า

3. การประมวลผลข้อมูลที่ลงรหัสแล้ว นำมาบันทึกโดยใช้เครื่องไมโครคอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผลข้อมูลซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

(Statistic Package for the Social Sciences หรือ SPSS)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ดังนี้

1.1 หาค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร และ รายได้

1.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 แรงจูงใจด้านผลตอบแทน และ ตอนที่ 3 ความภักดีต่อองค์กร

1.3 หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 แรงจูงใจด้านผลตอบแทน และ ตอนที่ 3 ความภักดีต่อองค์กร

2. วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

2.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที (t-test) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ

2.2 สถิติวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้าน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร และ รายได้

2.3 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงินและไม่อยู่ในรูปตัวเงินมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis)

1.1 การหาร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างในแบบสอบถามส่วนที่ 1 โดยใช้สูตรดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2548: 214)

$$P = \left(\frac{f}{n}\right) 100$$

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์
	f	แทน	ความถี่ของข้อมูลในแต่ละกลุ่ม
	n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 49)

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

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
-------	-----------	-----	----------------

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

1.3. การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 โดยใช้สูตรดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2550: 169)

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

เมื่อ **S.D.** แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
X แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง
n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
n-1 แทน จำนวนตัวแปรอิสระ
 $\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

2. สถิติที่ใช้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วัดค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbachs' alpha coefficient) โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2550: 34)

$$\alpha = \frac{K \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}{1 + (k - 1) \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}$$

เมื่อ **α** แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม
 $\overline{\text{covariance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยผลรวมของความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ
 $\overline{\text{variance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ

3. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานได้แก่

3.1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สูตร t-test แบบ Independent โดยใช้ทดสอบสมมติฐานด้านเพศ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 169)

ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งมีสูตรการคำนวณแบ่งออกเป็น 2 กรณีย่อย ดังนี้

ในกรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน ($S_1^2 = S_2^2$)

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

สถิติทดสอบ t มีองศาอิสระ ($n_1 + n_2 - 2$)

สถิติทดสอบ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t -distribution

$\bar{x}_1 \bar{x}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ

S_p แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่างรวมจากตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม

$n_1 n_2$ แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ

ในกรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ($S_1^2 \neq S_2^2$)

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

สถิติทดสอบ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t -distribution

$\bar{x}_1 \bar{x}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ

$S_1^2 S_2^2$ แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ

$n_1 n_2$ แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ

ใน $S_1^2 = S_2^2$ โดยที่ V คือ ค่าองศาอิสระ

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

3.2 การทดสอบความแตกต่าง ระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่าสองกลุ่ม ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA) (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2534: 249) ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อ 1 (ยกเว้น เพศ และ สถานภาพ)

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

โดยที่ $df_1 = p - 1$

$Df_2 = n - p$

เมื่อ	F	แทน	ค่าการแจกแจงของ F
	MS_b	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	p	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ในระดับความสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2544: 333)

$$LSD = \sqrt{n-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

โดยที่ $n_i \neq n_j$

$r = n - k$

เมื่อ	LSD	แทน	ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j
	MSE	แทน	ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
	k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ
	n	แทน	จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด
	α	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด

3.2.1 ใช้ค่า Brown-Forsythe (β) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน (Hartung, 2001:300) มีสูตรดังนี้

$$\beta = \frac{MS(B)}{MS(W)}$$

โดยค่า $MS(W) = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_j}{N}\right) S_i^2$

เมื่อ β แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe
 $MS_{(B)}$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square between group)
 $MS_{(W)}$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within group)

สำหรับ Brown-Forsythe

K แทน จำนวนกลุ่มของตัวอย่าง
 n_i แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i
 N แทน ขนาดของประชากร
 S_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ i

3.2.2 กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Dunnett's T3 (วิเชียร เกศสิงห์, 2543: 116) มีสูตรดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_i - \bar{X}_j}{MS(W) \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t-distribution
 $MS_{(W)}$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within group)

สำหรับ Brown-Forsythe

X_i แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i
 X_j แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j

N_i	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i
N_j	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ j

กรณีตรวจสอบเงื่อนไขแล้วพบว่า ตัวแปรของแต่ละกลุ่มย่อยมีการแจกแจงแบบปกติและมีค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้สถิติทดสอบ Brown – Forsythe ในการทดสอบค่าเฉลี่ย และถ้าพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ว่ามีคู่ใดบ้างที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน ในระดับความสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธี Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2548: 242)

3.3 ค่า Correlation ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของ เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อ 2 และ 3 โดยใช้สูตรดังนี้

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด X
	$\sum y$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด Y
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum xy$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y ทุกคู่
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด X ทั้งหมดยกกำลังสอง
	$(\sum y)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด Y ทั้งหมดยกกำลังสอง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$

1. ค่า r เป็น $-$ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
2. ค่า r เป็น $+$ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
3. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมี

ความสัมพันธ์กันมาก

4. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก

4. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 0 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย

โดยมีเกณฑ์ในการประเมิน ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ทำการทดสอบสมมติฐานดังนี้
(ชูศรี วงศ์รัตน์.2534: 316)

ค่าระดับความสัมพันธ์ การแปลความหมายของค่าระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร

0.91 ถึง 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับมากที่สุด
0.76 ถึง 0.90	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับมาก
0.51 ถึง 0.75	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
0.31 ถึง 0.50	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.01 ถึง 0.30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก
0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยในการวิเคราะห์และการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลให้เกิดความเข้าใจและการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t-Distribution
F	แทน	ค่าความน่าจะเป็น / ค่านัยสำคัญทางสถิติ (ในตาราง F-test)
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability) สำหรับบอกนัยทางสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
Sig.	แทน	ค่า Significant ของสถิติหรือความน่าจะเป็น
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยเรียงลำดับหัวข้อเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

- ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์
- ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านผลตอบแทนของพนักงาน
- ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร
- ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร และรายได้ โดยนำเสนอในรูปของจำนวนและค่าร้อยละ ได้ดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	243	60.8
หญิง	157	39.2
รวม	400	100.0

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 60.8 ส่วนเพศหญิง มีจำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 ตามลำดับ

ตาราง 3 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 – 29 ปี	321	80.2
30 – 39 ปี	64	16.0
40 – 49 ปี	15	3.8
รวม	400	100.0

จากตาราง 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20–29 ปี มีจำนวน 321 คน คิดเป็นร้อยละ 80.2 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 30–39 ปี มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 40–49 ปี มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	61	15.2
ปริญญาตรี	296	74.0
สูงกว่าปริญญาตรี	43	10.8
รวม	400	100.0

จากตาราง 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 74.0 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	363	90.8
สมรส / อยู่ด้วยกัน	37	9.2
รวม	400	100.0

จากตาราง 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 363 คน คิดเป็นร้อยละ 90.8 และกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร

ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	217	54.2
1 – 3 ปี	84	21.0
4 – 6 ปี	55	13.8
มากกว่า 7 ปีขึ้นไป	44	11.0
รวม	400	100.0

จากตาราง 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรต่ำกว่า 1 ปี มีจำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 54.2 รองลงมาคือ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1–3 ปี มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4–6 ปี มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 และกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 7 ปีขึ้นไป มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	128	32.0
10,001 – 25,000 บาท	188	47.0
25,001 – 40,000 บาท	80	20.0
40,001 บาทขึ้นไป	4	1.0
รวม	400	100.0

จากตาราง 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001–25,000 บาท มีจำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 รองลงมาคือ รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 รายได้ 25,001–40,000 บาท มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ (จัดกลุ่มใหม่)

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 – 29 ปี	321	80.2
30 ปีขึ้นไป	79	19.8
รวม	400	100.0

จากตาราง 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20–29 ปี มีจำนวน 321 คน คิดเป็นร้อยละ 80.2 และ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 30 ปีขึ้นไป มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ (จัดกลุ่มใหม่)

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	128	32.0
10,001 – 25,000 บาท	188	47.0
25,001 บาทขึ้นไป	84	21.0
รวม	400	100.0

จากตาราง 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001–25,000 บาท มีจำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 รองลงมาคือ รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 และรายได้ 25,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านผลตอบแทน

ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านผลตอบแทนของพนักงานทั้งที่อยู่ในรูปตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือน รางวัล และไม่อยู่ในรูปตัวเงิน ได้แก่ ตั๋วงาน สภาพแวดล้อมในงาน โดยนำเสนอในรูปแบบของค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ดังนี้

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจด้านผลตอบแทน

แรงจูงใจด้านผลตอบแทน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. เงินเดือน	3.08	0.67	ปานกลาง
2. รางวัล	3.36	0.83	ปานกลาง
3. ตั๋วงาน	3.47	0.77	มาก
4. สภาพแวดล้อมในงาน	3.37	0.68	ปานกลาง
รวม	3.32	0.61	ปานกลาง

จากตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจด้านผลตอบแทน พบว่ามีแรงจูงใจด้านผลตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับมากในด้านตั๋วงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.47 รองลงมา ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลางในด้านสภาพแวดล้อมในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.37 ด้านรางวัล มีค่าเฉลี่ย 3.36 และด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ย 3.08 ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจด้านผลตอบแทน ด้านเงินเดือน

แรงจูงใจด้านผลตอบแทน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ระบบโครงสร้างด้านผลตอบแทนขององค์กรเป็นไปอย่างยุติธรรมเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น	2.94	0.86	ปานกลาง
2. ระบบการประเมินผลการทำงานในองค์กรนี้เป็นไปอย่างยุติธรรม	2.98	0.93	ปานกลาง
3. การประเมินผลงานที่ทางบริษัทกำหนดไว้มีความเหมาะสม	3.12	0.91	ปานกลาง
4. ระบบการจ่ายผลตอบแทนตามความรู้และทักษะความสามารถเป็นไปอย่างยุติธรรม	3.11	0.89	ปานกลาง
5. ในการปรับเงินเดือนในแต่ละครั้งตรงกับสิ่งที่ท่านคาดหวัง	3.09	0.87	ปานกลาง
6. พนักงานในตำแหน่งเดียวกันควรได้รับผลตอบแทนที่เท่ากัน	3.27	1.04	ปานกลาง
รวม	3.08	0.67	ปานกลาง

จากตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจด้านผลตอบแทน ด้านเงินเดือน พบว่า มีแรงจูงใจด้านผลตอบแทนด้านเงินเดือนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลางในเรื่องของพนักงานในตำแหน่งเดียวกันควรได้รับผลตอบแทนที่เท่ากัน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.27 รองลงมา ได้แก่ การประเมินผลงานที่ทางบริษัทกำหนดไว้มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.12 ระบบการจ่ายผลตอบแทนตามความรู้และทักษะความสามารถเป็นไปอย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.11 ในการปรับเงินเดือนในแต่ละครั้งตรงกับสิ่งที่ท่านคาดหวังมีค่าเฉลี่ย 3.09 ระบบการประเมินผลการทำงานในองค์กรนี้เป็นไปอย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 2.98 และระบบโครงสร้างด้านผลตอบแทนขององค์กรเป็นไปอย่างยุติธรรมเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น มีค่าเฉลี่ย 2.94 ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจด้านผลตอบแทน ด้านรางวัล

แรงจูงใจด้านผลตอบแทน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านพอใจในการที่บริษัทนำประสบการณ์การทำงานมาใช้ในการพิจารณาการให้รางวัลให้กับพนักงาน	3.36	0.85	ปานกลาง
2. ท่านพอใจในการที่บริษัทนำระยะเวลาการทำงาน of พนักงานมาใช้ในการพิจารณาการให้รางวัลให้กับพนักงาน	3.25	0.97	ปานกลาง
3. ท่านพอใจในการที่บริษัทนำผลการปฏิบัติงานของพนักงานมาใช้ในการพิจารณาการให้รางวัลให้กับพนักงาน	3.47	0.97	มาก
รวม	3.36	0.83	ปานกลาง

จากตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจด้านผลตอบแทน ด้านรางวัล พบว่า มีแรงจูงใจด้านผลตอบแทนด้านรางวัลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับมากในเรื่องความพอใจในการที่บริษัทนำผลการปฏิบัติงานของพนักงานมาใช้ในการพิจารณาการให้รางวัลให้กับพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.47 รองลงมา ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลางในเรื่อง ความพอใจในการที่บริษัทนำประสบการณ์การทำงานมาใช้ในการพิจารณาการให้รางวัลให้กับพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 3.36 และพอใจในการที่บริษัทนำระยะเวลาการทำงาน of พนักงานมาใช้ในการพิจารณาการให้รางวัลให้กับพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 3.25 ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจด้านผลตอบแทน ด้านตัวงาน

แรงจูงใจด้านผลตอบแทน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ลักษณะงานของท่านต้องใช้ทักษะที่มีความหลากหลายจึงจะ ทำให้งานนั้นสำเร็จได้	3.44	0.85	มาก
2. ลักษณะงานของท่านเปิดโอกาสให้สามารถปฏิบัติงานตั้งแต่ เริ่มจนจบ	3.40	0.96	ปานกลาง
3. ลักษณะงานของท่านเป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จ โดยรวมขององค์กร	3.58	0.86	มาก
รวม	3.47	0.77	มาก

จากตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจด้านผลตอบแทน ด้านตัวงาน พบว่า มีแรงจูงใจด้านผลตอบแทนด้านตัวงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับมากในเรื่องของลักษณะงานของท่านเป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จโดยรวมขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 รองลงมา ได้แก่ ลักษณะงานของท่านต้องใช้ทักษะที่มีความหลากหลาย จึงจะทำให้งานนั้นสำเร็จได้ มีค่าเฉลี่ย 3.44 และกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลางในเรื่องของลักษณะงานของท่านเปิดโอกาสให้สามารถปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มจนจบ มีค่าเฉลี่ย 3.40 ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจด้านผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในงาน

แรงจูงใจด้านผลตอบแทน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. เพื่อนร่วมงานยินดีที่จะให้ข้อมูล เพื่อประโยชน์ในการทำงาน	3.57	1.06	มาก
2. บริษัทเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับงาน	3.42	0.90	มาก
3. มีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น การอบรม การสัมมนา เป็นต้น	3.49	0.90	มาก
4. บริษัทมีวัสดุ อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ ในการทำงาน	3.30	0.94	ปานกลาง
5. สถานที่ทำงานเป็นสถานที่ที่มีความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่จะเกิดได้ขณะทำงาน	3.41	0.90	มาก
6. บริษัทจัดสวัสดิการที่มีความสอดคล้องกับความต้องการ	3.02	1.01	ปานกลาง
รวม	3.37	0.68	ปานกลาง

จากตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจด้านผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในงาน พบว่า มีแรงจูงใจด้านผลตอบแทนด้านสภาพแวดล้อมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับมากในเรื่องของเพื่อนร่วมงานยินดีที่จะให้ข้อมูล เพื่อประโยชน์ในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.57 รองลงมา ได้แก่ มีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น การอบรม การสัมมนา เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย 3.49 บริษัทเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับงาน มีค่าเฉลี่ย 3.42 สถานที่ทำงานเป็นสถานที่ที่มีความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่จะเกิดได้ขณะทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.41 และกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลางในเรื่องของงานบริษัทมีวัสดุ อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.30 บริษัทจัดสวัสดิการที่มีความสอดคล้องกับความต้องการ มีค่าเฉลี่ย 3.02 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกและด้านการรับรู้ โดยนำเสนอในรูปของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ดังนี้

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความภักดีต่อองค์กร

ความภักดีต่อองค์กร	ระดับความภักดี		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	3.13	0.77	ปานกลาง
2. ด้านความรู้สึก	3.27	0.80	ปานกลาง
3. ด้านการรับรู้	3.24	0.85	ปานกลาง
รวม	3.21	0.72	ปานกลาง

จากตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความภักดีต่อองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความภักดีต่อองค์กรปานกลางในด้านความรู้สึก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.27 รองลงมา ได้แก่ ด้านการรับรู้ มีค่าเฉลี่ย 3.24 และด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่าเฉลี่ย 3.13 ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

ความภักดีต่อองค์กร	ระดับความภักดี		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า	2.84	1.05	ปานกลาง
2. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้กับองค์กร	3.56	0.87	ดี
3. ท่านตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ	2.98	1.13	ปานกลาง
รวม	3.13	0.77	ปานกลาง

จากตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความภักดีต่อองค์กรในระดับดีในเรื่องความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้กับองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย 3.56 รองลงมา ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างมีความภักดีต่อองค์กรปานกลางในเรื่องความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ย 2.98 และจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า มีค่าเฉลี่ย 2.84 ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก

ความภักดีต่อองค์กร	ระดับความภักดี		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร	3.09	1.00	ปานกลาง
2. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร	3.47	0.89	ดี
3. เมื่อมีผู้อื่นกล่าวหาองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและพุดจาโต้แย้งทันที	3.25	0.92	ปานกลาง
รวม	3.27	0.80	ปานกลาง

จากตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความภักดีต่อองค์กรในระดับดีในเรื่องมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย 3.47 รองลงมา ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างมีความภักดีต่อองค์กรปานกลางในเรื่อง เมื่อมีผู้อื่นกล่าวหาองค์กรในทางไม่ดี จะรู้สึกไม่พอใจและพุดจาโต้แย้งทันที มีค่าเฉลี่ย 3.25 และมีความรู้สึกกับองค์กร เหมือนเป็นเจ้าขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.09 ตามลำดับ

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้

ความภักดีต่อองค์กร	ระดับความภักดี		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	3.04	0.98	ปานกลาง
2. ท่านคิดว่านโยบายขององค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน	3.23	0.97	ปานกลาง
3. ท่านมีความเชื่อมั่นในองค์กร	3.29	0.96	ปานกลาง
4. ท่านมีความภักดีต่อองค์กร	3.42	0.95	ดี
รวม	3.24	0.85	ปานกลาง

จากตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความภักดีต่อองค์กรในระดับดีในเรื่องมีความภักดีต่อองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย 3.42 รองลงมา ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างมีความภักดีต่อองค์กรปานกลางในเรื่อง มีความเชื่อมั่นในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.29 นโยบายขององค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.23 และเห็นด้วยกับนโยบายและการบริหารงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.04 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1.1 พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบ (Independent Simple t-test) ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. (p) น้อยกว่า 0.05

ตาราง 19 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเพศโดยใช้ Levene's test

ความภักดีต่อองค์กร	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	2.650	0.104

จากตาราง 19 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเพศ พบว่า ความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.104 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิงเท่ากันจึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed)

ตาราง 20 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามเพศ

ความภักดีต่อองค์กร	เพศ	\bar{x}	S.D.	t	df	Sig. (2-tailed)
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	ชาย	3.04	0.73	-2.905**	398	0.004
	หญิง	3.26	0.81			

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 20 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านเพศกับความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก โดยใช้การทดสอบแบบ Independent Simple t-test มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน ที่

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเพศหญิง มีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมากกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.1.2 พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบ (Independent Simple t-test) ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. (p) น้อยกว่า 0.05

ตาราง 21 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเพศโดยใช้ Levene's test

ความภักดีต่อองค์กร	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ด้านความรู้สึก	4.567*	0.033

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเพศ พบว่า ความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.033 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิงไม่เท่ากันจึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal variances not assumed)

ตาราง 22 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก จำแนกตามเพศ

ความภักดีต่อองค์กร	เพศ	\bar{x}	S.D.	t	df	Sig. (2-tailed)
ด้านความรู้สึกรู้สึก	ชาย	3.22	0.88	-1.438	386.516	0.151
	หญิง	3.34	0.67			

จากตาราง 22 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านเพศกับความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก โดยใช้การทดสอบแบบ Independent Simple t-test มีค่า Sig. เท่ากับ 0.151 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึกไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.1.3 พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบ (Independent Simple t-test) ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. (p) น้อยกว่า 0.05

ตาราง 23 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเพศโดยใช้ Levene's test

ความภักดีต่อองค์กร	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ด้านการรับรู้	1.940	0.164

จากตาราง 23 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเพศ พบว่า ความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.164 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิงเท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed)

ตาราง 24 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามเพศ

ความภักดีต่อองค์กร	เพศ	\bar{x}	S.D.	t	df	Sig. (2-tailed)
ด้านการรับรู้	ชาย	3.28	0.88	1.183	398	0.237
	หญิง	3.18	0.80			

จากตาราง 24 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านเพศกับความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ โดยใช้การทดสอบแบบ Independent Simple t-test มีค่า Sig. เท่ากับ 0.237 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.1.4 พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบ (Independent Simple t-test) ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. (p) น้อยกว่า 0.05

ตาราง 25 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเพศโดยใช้ Levene's test

ความภักดีต่อองค์กร	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
โดยรวม	0.240	0.624

จากตาราง 25 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเพศ พบว่า ความภักดีต่อองค์กร โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.624 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิงเท่ากันจึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed)

ตาราง 26 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร โดยรวม จำแนกตามเพศ

ความภักดีต่อองค์กร	เพศ	\bar{x}	S.D.	t	df	Sig.
						(2-tailed)
โดยรวม	ชาย	3.18	0.74	-1.079	398	0.281
	หญิง	3.26	0.67			

จากตาราง 26 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านเพศกับความภักดีต่อองค์กร โดยรวม โดยใช้การทดสอบแบบ Independent Simple t-test มีค่า Sig. เท่ากับ 0.281 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.2.1 พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน

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

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. (p) น้อยกว่า 0.05

ตาราง 27 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุโดยใช้ Levene's test

ความภักดีต่อองค์กร	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	0.212	0.645

จากตาราง 27 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มอายุ พบว่า ความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.645 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของอายุเท่ากันจึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed)

ตาราง 28 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามอายุ

ความภักดีต่อองค์กร	อายุ	\bar{x}	S.D.	t	df	Sig. (2-tailed)
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	20 – 29 ปี	3.05	0.76	-4.169**	398	0.000
	30 ปีขึ้นไป	3.44	0.74			

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 28 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านอายุกับความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก โดยใช้การทดสอบแบบ Independent Simple t-test มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกันที่ระดับ

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยอายุ 30 ปีขึ้นไป มีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมากกว่าอายุ 20–29 ปี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2.2 พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกละต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกละต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกละต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบ (Independent Simple t-test) ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. (p) น้อยกว่า 0.05

ตาราง 29 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุโดยใช้ Levene's test

ความภักดีต่อองค์กร	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ด้านความรู้สึกละ	0.489	0.485

จากตาราง 29 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มอายุ พบว่า ความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกละ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.485 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของอายุเท่ากันจึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed)

ตาราง 30 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามอายุ

ความภักดีต่อองค์กร	อายุ	\bar{x}	S.D.	t	df	Sig. (2-tailed)
ด้านความรู้สึก	20 – 29 ปี	3.17	0.79	-4.847**	398	0.000
	30 ปีขึ้นไป	3.65	0.76			

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 30 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านอายุกับความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก โดยใช้การทดสอบแบบ Independent Simple t-test มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยอายุ 30 ปีขึ้นไป มีความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกมากกว่าอายุ 20–29 ปี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2.3 พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบ (Independent Simple t-test) ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. (p) น้อยกว่า 0.05

ตาราง 31 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุโดยใช้ Levene's test

ความภักดีต่อองค์กร	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ด้านการรับรู้	0.072	0.789

จากตาราง 31 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มอายุ พบว่า ความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.789 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของอายุเท่ากันจึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed)

ตาราง 32 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามอายุ

ความภักดีต่อองค์กร	อายุ	\bar{x}	S.D.	t	df	Sig. (2-tailed)
ด้านการรับรู้	20 – 29 ปี	3.16	0.84	-4.166**	398	0.000
	30 ปีขึ้นไป	3.59	0.76			

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 32 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านอายุกับความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ โดยใช้การทดสอบแบบ Independent Simple t-test มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยอายุ 30 ปีขึ้นไป มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ มากกว่าอายุ 20-29 ปี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2.4 พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบ (Independent Simple t-test) ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. (p) น้อยกว่า 0.05

ตาราง 33 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุโดยใช้ Levene's test

ความภักดีต่อองค์กร	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
โดยรวม	0.101	0.751

จากตาราง 33 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มอายุ พบว่า ความภักดีต่อองค์กร โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.751 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของอายุเท่ากันจึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed)

ตาราง 34 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร โดยรวม จำแนกตามอายุ

ความภักดีต่อองค์กร	อายุ	\bar{x}	S.D.	t	df	Sig. (2-tailed)
โดยรวม	20 – 29 ปี	3.13	0.70	-4.991**	398	0.000
	30 ปีขึ้นไป	3.56	0.66			

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 34 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านอายุกับความภักดีต่อองค์กร โดยรวม โดยใช้การทดสอบแบบ Independent Simple t-test มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดย

อายุ 30 ปีขึ้นไป มีความภักดีต่อองค์กร โดยรวม มากกว่าอายุ 20–29 ปี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.3.1 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน ซึ่งจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD กรณีที่มีค่าความแปรปรวนเท่ากัน และใช้วิธีทดสอบแบบ Dunett's T3 กรณีที่มีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05

ตาราง 35 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามระดับการศึกษา

ความภักดีต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	4.889**	2	397	0.008

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 35 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา พบว่า ความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา ไม่เท่ากันจึงใช้สถิติ Brown-Forsythe Test ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 36 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามระดับการศึกษา

ความภักดีต่อองค์กร	Statistics	df1	df2	Sig.
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	1.473	2	134.657	0.233

จากตาราง 36 พบว่า การทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.233 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.3.2 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึกแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึกแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน ซึ่งจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD กรณีที่มีค่าความแปรปรวนเท่ากัน และใช้วิธีทดสอบแบบ Dunett's T3 กรณีที่มีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05

ตาราง 37 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามระดับการศึกษา

ความภักดีต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านความรู้สึก	0.501	2	397	0.606

จากตาราง 37 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา พบว่า ความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.606 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา เท่ากันจึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 38 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามระดับการศึกษา

ความภักดีต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ภายในกลุ่ม	256.263	397	0.645		
	รวม	258.155	399			

จากตาราง 38 พบว่า การทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.232 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.3.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน ซึ่งจะไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD กรณีที่มีค่าความแปรปรวนเท่ากัน และใช้วิธีทดสอบแบบ Dunett's T3 กรณีที่มีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05

ตาราง 39 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความภักดีต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านการรับรู้	0.228	2	397	0.796

จากตาราง 39 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา พบว่า ความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.796 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา เท่ากันจึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 40 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความภักดีต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน					
		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการรับรู้	ระหว่างกลุ่ม	4.094	2	2.047	2.889	0.057
	ภายในกลุ่ม	281.265	397	0.708		
	รวม	285.359	399			

จากตาราง 40 พบว่า การทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.057 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.3.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร โดยรวม แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร โดยรวม แตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน ซึ่งจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD กรณีที่มีค่าความแปรปรวนเท่ากัน และใช้วิธีทดสอบแบบ Dunett's T3 กรณีที่มีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05

ตาราง 41 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความภักดีต่อองค์กร โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ความภักดีต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
โดยรวม	0.719	2	397	0.488

จากตาราง 41 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา พบว่า ความภักดีต่อองค์กร โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.488 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา เท่ากันจึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 42 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ความภักดีต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม		2.211	2	1.105	2.174	0.115
	ภายในกลุ่ม		201.861	397	.508		
	รวม		204.072	399			

จากตาราง 42 พบว่า การทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.115 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร โดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.4.1 พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบ (Independent Simple t-test) ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. (p) น้อยกว่า 0.05

ตาราง 43 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพโดยใช้ Levene's Test

ความภักดีต่อองค์กร	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	0.005	0.943

จากตาราง 43 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มสถานภาพ พบว่า ความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.943 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของสถานภาพเท่ากันจึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed)

ตาราง 44 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามสถานภาพ

ความภักดีต่อองค์กร	สถานภาพ	\bar{x}	S.D.	t	df	Sig. (2-tailed)
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	โสด	3.12	0.78	-0.009	398	0.993
	สมรส / อยู่ด้วยกัน	3.13	0.74			

จากตาราง 44 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านสถานภาพกับความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก โดยใช้การทดสอบแบบ Independent Simple t-test มีค่า Sig. เท่ากับ 0.993 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า

พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4.2 พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกแตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบ (Independent Simple t-test) ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. (p) น้อยกว่า 0.05

ตาราง 45 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพโดยใช้ Levene's test

ความภักดีต่อองค์กร	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ด้านความรู้สึก	2.685	0.102

จากตาราง 45 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มสถานภาพ พบว่า ความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.102 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของสถานภาพเท่ากันจึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed)

ตาราง 46 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามสถานภาพ

ความภักดีต่อองค์กร	สถานภาพ	\bar{x}	S.D.	t	df	Sig. (2-tailed)
ด้านความรู้สึก	โสด	3.26	0.79	-0.451	398	0.652
	สมรส / อยู่ด้วยกัน	3.32	0.94			

จากตาราง 46 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านสถานภาพกับความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก โดยใช้การทดสอบแบบ Independent Simple t-test มีค่า Sig. เท่ากับ 0.652 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4.3 พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้แตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบ (Independent Simple t-test) ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. (p) น้อยกว่า 0.05

ตาราง 47 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพโดยใช้ Levene's test

ความภักดีต่อองค์กร	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ด้านการรับรู้	4.139*	0.043

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 47 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มสถานภาพ พบว่า ความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.043 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของสถานภาพไม่เท่ากันจึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal variances not assumed)

ตาราง 48 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามสถานภาพ

ความภักดีต่อองค์กร	สถานภาพ	\bar{x}	S.D.	t	df	Sig.
						(2-tailed)
ด้านการรับรู้	โสด	3.24	0.83	-0.085	41.332	0.933
	สมรส / อยู่ด้วยกัน	3.26	0.99			

จากตาราง 48 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านสถานภาพกับความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ โดยใช้การทดสอบแบบ Independent Simple t-test มีค่า Sig. เท่ากับ 0.933 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4.4 พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน

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

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. (p) น้อยกว่า 0.05

ตาราง 49 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพโดยใช้ Levene's Test

ความภักดีต่อองค์กร	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
โดยรวม	4.137*	0.043

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 49 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มสถานภาพ พบว่า ความภักดีต่อองค์กร โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.043 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของสถานภาพไม่เท่ากันจึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal variances not assumed)

ตาราง 50 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร โดยรวม จำแนกตามสถานภาพ

ความภักดีต่อองค์กร	สถานภาพ	\bar{x}	S.D.	t	df	Sig. (2-tailed)
โดยรวม	โสด	3.21	0.70	-0.181	41.183	0.857
	สมรส / อยู่ด้วยกัน	3.24	0.85			

จากตาราง 50 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านสถานภาพกับความภักดีต่อองค์กร โดยรวม โดยใช้การทดสอบแบบ Independent Simple t-test มีค่า Sig. เท่ากับ 0.857 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร โดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.5.1 พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน ซึ่งจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD กรณีที่มีค่าความแปรปรวนเท่ากัน และใช้วิธีทดสอบแบบ Dunett's T3 กรณีที่มีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05

ตาราง 51 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร

ความภักดีต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	1.027	3	396	0.380

จากตาราง 51 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร พบว่า ความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.380 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร เท่ากันจึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 52 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก
จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร

ความภักดีต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน					
		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	ระหว่างกลุ่ม	12.950	3	4.317	7.597**	0.000
	ภายในกลุ่ม	225.022	396	0.568		
	รวม	237.972	399			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 52 พบว่า การทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพบความแตกต่าง ดังนั้นจึงใช้วิธีทดสอบแบบ LSD เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในแต่ละกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร

ตาราง 53 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร

ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร	\bar{x}	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 3 ปี	4 – 6 ปี	มากกว่า 7 ปีขึ้นไป
		3.05	3.34	2.87	3.43
ต่ำกว่า 1 ปี	3.05	-	-0.29** (0.003)	0.18 (0.116)	-0.39** (0.002)
1 – 3 ปี	3.34		-	0.47** (0.000)	-0.10 (0.501)
4 – 6 ปี	2.87			-	-0.57** (0.000)
มากกว่า 7 ปีขึ้นไป	3.43				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 53 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี และ 1–3 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ทั้ง 2 ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1–3 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.29

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี และ มากกว่า 7 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ทั้ง 2 ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 7 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.39

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1–3 ปี และ 4–6 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ทั้ง 2 ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มี

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1–3 ปี มีค่าเฉลี่ยความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4–6 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.47

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4–6 ปี และ มากกว่า 7 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ทั้ง 2 ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4–6 ปี มีค่าเฉลี่ยความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 7 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.57

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.5.2 พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน ซึ่งจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD กรณีที่มีค่าความแปรปรวนเท่ากัน และใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 กรณีที่มีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05

ตาราง 54 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร

ความภักดีต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านความรู้สึก	2.816*	3	396	0.039

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 54 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร พบว่า ความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.039 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร ไม่เท่ากันจึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 55 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร

ความภักดีต่อองค์กร	Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านความรู้สึก	8.947**	3	195.240	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 55 พบว่า การทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพบความแตกต่าง ดังนั้นจึงใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในแต่ละกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร

ตาราง 56 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภาคภูมิใจต่อองค์กร ด้าน
ความรู้สึกร่วมกันตามระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร

ระยะเวลาการ ปฏิบัติงานกับองค์กร	\bar{x}	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 3 ปี	4 – 6 ปี	มากกว่า 7 ปี ขึ้นไป
		3.13	3.50	3.15	3.66
ต่ำกว่า 1 ปี	3.13	-	-0.37** (0.000)	-0.03 (1.000)	-0.54** (0.001)
1 – 3 ปี	3.50		-	0.35 (0.072)	-0.17 (0.779)
4 – 6 ปี	3.15			-	-0.51* (0.018)
มากกว่า 7 ปีขึ้นไป	3.66				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 56 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภาคภูมิใจต่อองค์กร
ด้านความรู้สึกร่วมกันตามระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี และ 1–3 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000
ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ทั้ง 2 ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยความภาคภูมิใจต่อองค์กร ด้าน
ความรู้สึกร่วมกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการ
ปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยความภาคภูมิใจต่อองค์กร ด้านความรู้สึกร่วมกัน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มี
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1–3 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.37

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี และ มากกว่า 7 ปีขึ้นไป มีค่า Sig.
เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ทั้ง 2 ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยความภาคภูมิใจต่อ
องค์กร ด้านความรู้สึกร่วมกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มี
ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยความภาคภูมิใจต่อองค์กร ด้านความรู้สึกร่วมกัน น้อยกว่ากลุ่ม
ตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 7 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.54

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4–6 ปี และ มากกว่า 7 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ
0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ทั้ง 2 ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยความภาคภูมิใจต่อองค์กร

ด้านความรู้สึก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4–6 ปี มีค่าเฉลี่ยความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 7 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.51

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.5.3 พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน ซึ่งจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD กรณีที่มีค่าความแปรปรวนเท่ากัน และใช้วิธีทดสอบแบบ Dunett's T3 กรณีที่มีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05

ตาราง 57 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร

ความภักดีต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านการรับรู้	1.574	3	396	0.195

จากตาราง 57 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร พบว่า ความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.195 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ

ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร เท่ากันจึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 58 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร

ความภักดีต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน					
		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการรับรู้	ระหว่างกลุ่ม	14.147	3	4.716	6.885**	0.000
	ภายในกลุ่ม	271.212	396	0.685		
	รวม	285.359	399			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 58 พบว่า การทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพบความแตกต่าง ดังนั้นจึงใช้วิธีทดสอบแบบ LSD เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในแต่ละกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร

ตาราง 59 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร

ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร	\bar{x}	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 3 ปี	4 – 6 ปี	มากกว่า 7 ปีขึ้นไป
		3.21	3.30	2.94	3.68
ต่ำกว่า 1 ปี	3.21	-	-0.09 (0.399)	0.28* (0.029)	-0.47** (0.001)
1 – 3 ปี	3.30		-	0.36* (0.012)	-0.38* (0.014)
4 – 6 ปี	2.94			-	-0.75** (0.000)
มากกว่า 7 ปีขึ้นไป	3.68				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 59 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี และ 4–6 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.029 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ทั้ง 2 ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4–6 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.28

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี และ มากกว่า 7 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ทั้ง 2 ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 7 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.47

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1–3 ปี และ 4–6 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ทั้ง 2 ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยความภักดีต่อองค์กร ด้านการ

รับรู้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1–3 ปี มีค่าเฉลี่ยความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4–6 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.36

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1–3 ปี และ มากกว่า 7 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ทั้ง 2 ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1–3 ปี มีค่าเฉลี่ยความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 7 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.38

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4–6 ปี และ มากกว่า 7 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ทั้ง 2 ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4–6 ปี มีค่าเฉลี่ยความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 7 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.75

ส่วนอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.5.4 พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร โดยรวม แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร โดยรวม แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน ซึ่งจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD กรณีที่มีค่าความแปรปรวนเท่ากัน และใช้วิธีทดสอบแบบ Dunett's T3 กรณีที่มีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05

ตาราง 60 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความภักดีต่อองค์กร โดยรวม จำแนกตาม
ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร

ความภักดีต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
โดยรวม	0.732	3	396	0.534

จากตาราง 60 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานกับ
องค์กร พบว่า ความภักดีต่อองค์กร โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.534 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ
ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของ
แต่ละกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร เท่ากันจึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 61 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร โดยรวม จำแนกตาม
ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร

ความภักดีต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน					
	SS	df	MS	F	Sig.	
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	12.977	3	4.326	8.964**	0.000
	ภายในกลุ่ม	191.095	396	0.483		
	รวม	204.072	399			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 61 พบว่า การทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร โดยรวม จำแนก
ตามระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธ
สมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการ
ปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพบความแตกต่าง ดังนั้นจึงใช้วิธี
ทดสอบแบบ LSD เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใน
แต่ละกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร

ตาราง 62 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กร โดยรวม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร

ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร	\bar{x}	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 3 ปี	4 – 6 ปี	มากกว่า 7 ปีขึ้นไป
		3.13	3.38	2.98	3.59
ต่ำกว่า 1 ปี	3.13	-	-0.25** (0.005)	0.14 (0.171)	-0.46** (0.000)
1 – 3 ปี	3.38		-	0.39** (0.001)	-0.21 (0.100)
4 – 6 ปี	2.98			-	-0.61** (0.000)
มากกว่า 7 ปีขึ้นไป	3.59				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 62 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กร โดยรวม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี และ 1-3 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ทั้ง 2 ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยความภักดีต่อองค์กร โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยความภักดีต่อองค์กร โดยรวมน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-3 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.25

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี และ มากกว่า 7 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ทั้ง 2 ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยความภักดีต่อองค์กร โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยความภักดีต่อองค์กร โดยรวมน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 7 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.46

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-3 ปี และ 4-6 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ทั้ง 2 ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยความภักดีต่อองค์กร โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน

1-3 ปี มีค่าเฉลี่ยความภักดีต่อองค์กร โดยรวมมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4-6 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.39

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4-6 ปี และ มากกว่า 7 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.0 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ทั้ง 2 ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยความภักดีต่อองค์กร โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4-6 ปี มีค่าเฉลี่ยความภักดีต่อองค์กร โดยรวมน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 7 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.61

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.6.1 พนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้าน

พฤติกรรมที่แสดงออก แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน ซึ่งจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD กรณีที่มีค่าความแปรปรวนเท่ากัน และใช้วิธีทดสอบแบบ Dunett's T3 กรณีที่มีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05

ตาราง 63 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก
จำแนกตามรายได้

ความภักดีต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	0.140	2	397	0.869

จากตาราง 63 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มรายได้ พบว่า ความภักดีต่อ
องค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.869 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับ
สมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละ
กลุ่มรายได้ เท่ากันจึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 64 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก
จำแนกตามรายได้

ความภักดีต่อองค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านพฤติกรรมที่ แสดงออก	ระหว่างกลุ่ม	0.067	2	0.034	0.056	0.945
	ภายในกลุ่ม	237.905	397	0.599		
	รวม	237.972	399			

จากตาราง 64 พบว่า การทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่
แสดงออก จำแนกตามรายได้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.945 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน
หลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีความ
ภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่ง
ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.6.2 พนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้าน
ความรู้สึก แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับ
ความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้า
ข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่

ที่แตกต่างกัน ซึ่งจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD กรณีที่มีค่าความแปรปรวนเท่ากัน และใช้วิธีทดสอบแบบ Dunett's T3 กรณีที่มีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05

ตาราง 65 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามรายได้

ความภักดีต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านความรู้สึก	2.030	2	397	0.133

จากตาราง 65 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มรายได้ พบว่า ความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.133 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้ เท่ากันจึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 66 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามรายได้

ความภักดีต่อองค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านพฤติกรรมที่ แสดงออก	ระหว่างกลุ่ม	1.139	2	0.570	0.880	0.416
	ภายในกลุ่ม	257.016	397	0.647		
	รวม	258.155	399			

จากตาราง 66 พบว่า การทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามรายได้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.416 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.6.3 พนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน ซึ่งจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD กรณีที่มีค่าความแปรปรวนเท่ากัน และใช้วิธีทดสอบแบบ Dunett's T3 กรณีที่มีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05

ตาราง 67 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามรายได้

ความภักดีต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านการรับรู้	13.724**	2	397	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 67 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มรายได้ พบว่า ความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้ ไม่เท่ากันจึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 68 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตาม รายได้

ความภักดีต่อองค์กร				
	Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านการรับรู้	3.406*	2	236.984	0.035

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 68 พบว่า การทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามรายได้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.035 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพบความแตกต่าง ดังนั้นจึงใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้าง แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในแต่ละกลุ่มรายได้

ตาราง 69 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{x}	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ		
		10,000 บาท	10,001 – 25,000 บาท	25,001 บาทขึ้นไป
		3.32	3.29	3.01
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.32	-	0.03 (0.732)	0.31** (0.009)
10,001 – 25,000 บาท	3.29		-	0.28* (0.013)
25,001 บาทขึ้นไป	3.01			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 69 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามรายได้

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท และ 25,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ทั้ง 2 ช่วงรายได้ มีค่าเฉลี่ยความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 25,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.31

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 10,001–25,000 บาท และ 25,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ทั้ง 2 ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 10,001–25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 25,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.28

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.6.4 พนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร โดยรวม แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร โดยรวม แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน ซึ่งจะไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD กรณีที่มีค่าความแปรปรวนเท่ากัน และใช้วิธีทดสอบแบบ Dunett's T3 กรณีที่มีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05

ตาราง 70 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความภักดีต่อองค์กร โดยรวม จำแนกตามรายได้

ความภักดีต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
โดยรวม	3.652*	2	397	0.027

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 70 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มรายได้ พบว่า ความภักดีต่อองค์กร โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.027 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้ ไม่เท่ากันจึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 71 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร โดยรวม จำแนกตามรายได้

ความภักดีต่อองค์กร	Statistic	df1	df2	Sig.
โดยรวม	0.382	2	273.794	0.683

จากตาราง 71 พบว่า การทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร โดยรวม จำแนกตามรายได้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.683 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร โดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 2.1 แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

H_0 : แรงจูงใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

H_1 : แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงตาราง ดังต่อไปนี้

ตาราง 72 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความภักดีต่อองค์กร ด้าน
พฤติกรรมที่แสดงออก

แรงจูงใจ	ความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก		
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
เงินเดือน	0.538**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
รางวัล	0.532**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ตัวงาน	0.493**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
สภาพแวดล้อมในงาน	0.606**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
รวม	0.654**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 72 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจโดยรวมกับความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.654 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ หากพนักงานมีแรงจูงใจโดยรวมมากขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

แรงจูงใจ ด้านเงินเดือนกับความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจ ด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.538 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ หากพนักงานมีแรงจูงใจ ด้านเงินเดือนมากขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

แรงจูงใจ ด้านรางวัลกับความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจ ด้านรางวัลมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

เท่ากับ 0.532 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ หากพนักงานมีแรงจูงใจ ด้านรางวัลมากขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

แรงจูงใจ ด้านตัวงานกับความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจ ด้านตัวงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.493 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ หากพนักงานมีแรงจูงใจ ด้านตัวงานมากขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

แรงจูงใจ ด้านสภาพแวดล้อมในงานกับความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจ ด้านสภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.606 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ หากพนักงานมีแรงจูงใจ ด้านสภาพแวดล้อมในงานมากขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 2.2 แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก

H_0 : แรงจูงใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก

H_1 : แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงตาราง ดังต่อไปนี้

ตาราง 73 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก

แรงจูงใจ	ความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก		
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
เงินเดือน	0.534**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
รางวัล	0.450**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
ตัวงาน	0.416**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
สภาพแวดล้อมในงาน	0.639**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
รวม	0.610**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 73 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจโดยรวมกับความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.610 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ หากพนักงานมีแรงจูงใจโดยรวมมากขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

แรงจูงใจ ด้านเงินเดือนกับความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจ ด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.534 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ หากพนักงานมีแรงจูงใจ ด้านเงินเดือนมากขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

แรงจูงใจ ด้านรางวัลกับความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจ ด้านรางวัลมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.450 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ หากพนักงานมีแรงจูงใจ ด้านรางวัลมากขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

แรงจูงใจ ด้านตัวงานกับความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจ ด้านตัวงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.416 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ หากพนักงานมีแรงจูงใจ ด้านตัวงานมากขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

แรงจูงใจ ด้านสภาพแวดล้อมในงานกับความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจ ด้านสภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.639 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ หากพนักงานมีแรงจูงใจ ด้านสภาพแวดล้อมในงานมากขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 2.3 แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้

H_0 : แรงจูงใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้

H_1 : แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงตาราง ดังต่อไปนี้

ตาราง 74 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้

แรงจูงใจ	ความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้		
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
เงินเดือน	0.625**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
รางวัล	0.453**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
ตัวงาน	0.399**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
สภาพแวดล้อมในงาน	0.696**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
รวม	0.646**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานข้อที่ 2.4 แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร โดยรวม

H_0 : แรงจูงใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร โดยรวม

H_1 : แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร โดยรวม

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงตาราง ดังต่อไปนี้

ตาราง 75 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความภักดีต่อองค์กร โดยรวม

แรงจูงใจ	ความภักดีต่อองค์กร โดยรวม		
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
เงินเดือน	0.640**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
รางวัล	0.539**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ตัวงาน	0.491**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
สภาพแวดล้อมในงาน	0.732**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
รวม	0.719**	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 75 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจโดยรวมกับความภักดีต่อองค์กร โดยรวม พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.719 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ หากพนักงานมีแรงจูงใจโดยรวมมากขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กร โดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

แรงจูงใจ ด้านเงินเดือนกับความภักดีต่อองค์กร โดยรวม พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจ ด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.640 แสดงว่าตัวแปรทั้ง

สองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ หากพนักงานมีแรงจูงใจ ด้านเงินเดือนมากขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กร โดยรวม เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

แรงจูงใจ ด้านรางวัลกับความภักดีต่อองค์กร โดยรวม พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจ ด้านรางวัลมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.539 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ หากพนักงานมีแรงจูงใจ ด้านรางวัลมากขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กร โดยรวม เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

แรงจูงใจ ด้านตัวงานกับความภักดีต่อองค์กร โดยรวม พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจ ด้านตัวงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.491 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ หากพนักงานมีแรงจูงใจ ด้านตัวงานมากขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กร โดยรวม เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

แรงจูงใจ ด้านสภาพแวดล้อมในงานกับความภักดีต่อองค์กร โดยรวมพบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจ ด้านสภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.732 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ หากพนักงานมีแรงจูงใจ ด้านสภาพแวดล้อมในงานมากขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กร โดยรวม เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ตาราง 76 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานทางการวิจัย	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย
สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน		
สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน		

ตาราง 76 (ต่อ)

สมมติฐานทางการวิจัย	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย
สมมติฐานข้อที่ 1.1.1 พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน	t - test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1.1.2 พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกแตกต่างกัน	t - test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1.1.3 พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้แตกต่างกัน	t - test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1.1.4 พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน	t - test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน		
สมมติฐานข้อที่ 1.2.1 พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน	t - test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1.2.2 พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกแตกต่างกัน	t - test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1.2.3 พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้แตกต่างกัน	t - test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1.2.4 พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน	t - test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน		
สมมติฐานข้อที่ 1.3.1 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก แตกต่างกัน	Brown - Forsythe	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 76 (ต่อ)

สมมติฐานทางการวิจัย	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย
สมมติฐานข้อที่ 1.3.2 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกแตกต่างกัน	F - test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1.3.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้แตกต่างกัน	F - test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1.3.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน	F - test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน		
สมมติฐานข้อที่ 1.4.1 พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน	t - test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1.4.2 พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกแตกต่างกัน	t - test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1.4.3 พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้แตกต่างกัน	t - test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1.4.4 พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน	t - test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน		
สมมติฐานข้อที่ 1.5.1 พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก แตกต่างกัน	F - test	สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 76 (ต่อ)

สมมติฐานทางการวิจัย	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย
สมมติฐานข้อที่ 1.5.2 พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก แตกต่างกัน	Brown - Forsythe	สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1.5.3 พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ แตกต่างกัน	F - test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1.5.4 พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร โดยรวม แตกต่างกัน	F - test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกันมีความภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน		
สมมติฐานข้อที่ 1.6.1 พนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก แตกต่างกัน	F - test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1.6.2 พนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก แตกต่างกัน	F - test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1.6.3 พนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ แตกต่างกัน	Brown - Forsythe	สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1.6.4 พนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร โดยรวม แตกต่างกัน	Brown - Forsythe	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 76 (ต่อ)

สมมติฐานทางการวิจัย	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย
สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร		
สมมติฐานข้อที่ 2.1 แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก		
- เงินเดือน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- รางวัล	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ตั๋วงาน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- สภาพแวดล้อมในงาน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- โดยรวม	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 2.2 แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก		
- เงินเดือน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- รางวัล	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ตั๋วงาน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- สภาพแวดล้อมในงาน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- โดยรวม	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 76 (ต่อ)

สมมติฐานทางการวิจัย	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย
สมมติฐานข้อที่ 2.3 แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้		
- เงินเดือน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- รางวัล	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ตั๋วงาน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- สภาพแวดล้อมในงาน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- โดยรวม	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 2.4 แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร โดยรวม		
- เงินเดือน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- รางวัล	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ตั๋วงาน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- สภาพแวดล้อมในงาน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- โดยรวม	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน กับองค์กรและรายได้

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงิน ด้านเงินเดือนและรางวัล และแรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปตัวเงิน ด้านตัวงานและสภาพแวดล้อมในงานกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรและรายได้ แตกต่างกันมีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

2. แรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงิน และแรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปตัวเงิน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานคนไทยที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการหาขนาดตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากร (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2544:74) โดยกำหนดระดับความเชื่อในที่ 95% ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 385 คน โดยสำรวจไว้จำนวน 15 คน ดังนั้นจึงรวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเท่ากับ 400 ตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) สุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) และสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวนที่ต้องการ คือ 400 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มี 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร และรายได้ จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับแรงจูงใจด้านผลตอบแทนของพนักงานทั้งที่อยู่ในรูปตัวเงินและไม่อยู่ในรูปตัวเงิน ประกอบด้วยคำถามจำนวน 18 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) แบบ Likert's Scale เป็นมาตรวัดแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉยๆ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วยคำถามจำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) แบบ Likert's Scale เป็นมาตรวัดแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉยๆ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีแหล่งข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าประกอบด้วย 2 ส่วนคือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data)

เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน กลุ่มผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง นำแบบสอบถามที่หาคุณภาพแล้วไป

ขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง โดยก่อนที่ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจะทำการชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์และอธิบายวิธีตอบแบบสอบถามก่อนเริ่มต้นทำ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน แล้วจึงทำการรวบรวมแบบสอบถาม

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data)

เป็นข้อมูลที่ได้มาจากการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ ตำราที่เกี่ยวข้อง วิทยานิพนธ์ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ จากหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน เพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม และเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้จัดทำและทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามกำหนดไว้ล่วงหน้า

3. ประมวลผลข้อมูลที่ลงรหัสแล้ว นำมาบันทึกโดยใช้เครื่องไมโครคอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผลข้อมูลซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้ค่าสถิติต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 แรงจูงใจด้านผลตอบแทน และ ตอนที่ 3 ความภักดีต่อองค์กร

3.2 วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติวิเคราะห์ค่าที (t-test) ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ สถิติวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรและรายได้ และสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงินและไม่อยู่ในรูปตัวเงินมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่องแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สรุปผลการวิจัยค้นคว้าได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยมีสัดส่วนร้อยละ 60.8 และ 39.2 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20–29 ปี คิดเป็นร้อยละ 80.2 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 74.0 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 90.8 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.2 และส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001–25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 47.0

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านผลตอบแทนของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านผลตอบแทนของพนักงาน โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในด้านผลตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาต่อ พบว่า แรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่เป็นตัวงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนแรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่เป็นสภาพแวดล้อมในงาน รางวัล และเงินเดือน อยู่เพียงแคในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านเงินเดือน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลางในเรื่องของพนักงานในตำแหน่งเดียวกันควรได้รับผลตอบแทนที่เท่ากัน การประเมินผลงานที่ทางบริษัทกำหนดไว้มีความเหมาะสม ระบบการจ่ายผลตอบแทนตามความรู้และทักษะความสามารถเป็นไปอย่างยุติธรรม ในการปรับเงินเดือนในแต่ละครั้งตรงกับสิ่งที่ท่านคาดหวัง ระบบการประเมินผลการทำงานในองค์กรนี้เป็นไปอย่างยุติธรรม และระบบโครงสร้างด้านผลตอบแทนขององค์กรเป็นไปอย่างยุติธรรมเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ตามลำดับ

ด้านรางวัล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับมากในเรื่องความพอใจในการที่บริษัทนำผลการปฏิบัติงานของพนักงานมาใช้ในการพิจารณาการให้รางวัลให้กับพนักงาน กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลางในเรื่องความพอใจในการที่บริษัทนำประสบการณ์การทำงานมาใช้ในการพิจารณาการให้รางวัลให้กับพนักงาน และพอใจในการที่บริษัทนำระยะเวลาการทำงานของพนักงานมาใช้ในการพิจารณาการให้รางวัลให้กับพนักงาน ตามลำดับ

ด้านตัวงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับมากในเรื่องของลักษณะงานเป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จโดยรวมขององค์กร ลักษณะงานต้องใช้ทักษะที่มีความหลากหลาย จึงจะทำให้งานนั้นสำเร็จได้ และกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลางในเรื่องของลักษณะงานเปิดโอกาสให้สามารถปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มจนจบ ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมในงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับมากในเรื่องของเพื่อนร่วมงานยินดีที่จะให้ข้อมูล เพื่อประโยชน์ในการทำงาน มีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น การอบรม การสัมมนา เป็นต้น บริษัทเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับงาน สถานที่ทำงานเป็นสถานที่มีความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่จะเกิดได้ขณะทำงาน และกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลางในเรื่องของงานบริษัทมีวิสัยทัศน์ อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอในการทำงาน บริษัทจัดสวัสดิการที่มีความสอดคล้องกับความต้องการ ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความภักดีต่อองค์กรในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความภักดีต่อองค์กรในทุกด้าน ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรู้สึกรัก ด้านการรับรู้ และด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ตามลำดับ

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความภักดีต่อองค์กรในระดับดีในเรื่องความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้กับองค์กร กลุ่มตัวอย่างมีความภักดีต่อองค์กรปานกลางในเรื่องความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ และจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า ตามลำดับ

ด้านความรู้สึกรัก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความภักดีต่อองค์กรในระดับดีในเรื่องมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร กลุ่มตัวอย่างมีความภักดีต่อองค์กรปานกลางในเรื่อง เมื่อมีผู้อื่นกล่าวหาองค์กรในทางไม่ดี จะรู้สึกไม่พอใจและพุดจาโต้แย้งทันที และมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ตามลำดับ

ด้านการรับรู้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความภักดีต่อองค์กรในระดับดีในเรื่องมีความภักดีต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างมีความภักดีต่อองค์กรปานกลางในเรื่อง มีความเชื่อมั่นในองค์กร นโยบายขององค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน และเห็นด้วยกับนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาเกี่ยวกับ เพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเพศหญิงมีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมากกว่าเพศชาย เนื่องจากในปัจจุบันถึงแม้ว่าจะมีการเปิดโอกาสให้ผู้หญิงได้ทำงานนอกบ้าน ได้แสดงความสามารถและแสดงศักยภาพของตัวเองมากขึ้นกว่าเมื่อก่อน แต่บทบาททางสังคมของผู้หญิงยังคงเหมือนเดิม นั่นคือ นอกจากผู้หญิงต้องรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตัวเองแล้วยังต้องรับผิดชอบชีวิตความเป็นอยู่ของสมาชิกในครอบครัวไปพร้อมๆ กัน ทำให้ผู้หญิงไม่ค่อยมีเวลาและไม่ต้องการเสี่ยงที่จะไปหางานใหม่ จึงทำให้มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชาย

การที่พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน น่าจะเป็นเพราะว่าคนแต่ละเพศย่อมมีความรู้สึกนึกคิดที่แตกต่างกันออกไป รวมถึงพฤติกรรมในการแสดงออกต่อสิ่งต่างๆ ที่เป็นผลมาจากความรู้สึกนึกคิดของคนนั้นๆ ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธันส์ท์ เกษมไชยานันท์ (2544: 24-26) ที่กล่าวว่า ผู้หญิงกับผู้ชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของหญิงชายไว้ต่างกัน จึงส่งผลให้พฤติกรรมของหญิงและชายต่างกันด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรพงษ์ เยาหะรี (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของบริษัท ที.เค.เอส.เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ซึ่งความจงรักภักดีนั้น ได้ทำการศึกษาทั้งหมด 3 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกและด้านการรับรู้ ซึ่งพบว่า เพศ มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกแตกต่างกัน

2. ผลการศึกษาเกี่ยวกับ อายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ และความภักดีต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยอายุ 30 ปีขึ้นไป มีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ และความภักดีต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าอายุ 20-29 ปี เนื่องจาก คนที่มีอายุแตกต่างกันจะมีประสบการณ์ เป้าหมาย ความเชื่อ ค่านิยมที่ต่างกันไป (Ivancevich ;& Metteson. 1999; อ้างอิงจาก ชะริณยา. 2545: 24) บุคคลที่มีอายุมากจะมีความภักดีต่อองค์กรมากกว่าคนที่มีอายุน้อย เนื่องจากอายุทำให้คนตระหนักถึงทางเลือกในการทำงานของตนลดลง โดยปกติคนที่มีอายุมากขึ้นย่อมมีการเรียนรู้ที่มากขึ้น มีประสบการณ์ในงานมากขึ้น มีตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น และมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น รวมทั้งมีความรู้สึกว่าการคงอยู่ในองค์กรต่อไปเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ทำให้มีความสนใจต่อองค์กรอื่นลดลง

การที่พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ และความภักดีต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกัน น่าจะเป็นเพราะว่าผู้ที่มี

อายุที่ต่างกันก็จะมีแนวความคิด การดำเนินชีวิตมีจุดมุ่งหมายในชีวิตทั้งการทำงานและการดำรงชีวิตอยู่ที่แตกต่างกันไป การปฏิบัติตนหรือความรู้สึกที่มีต่อองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่นั้นก็ย่อมที่จะมีความแตกต่างกันไป ดังนั้นแล้วพนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ และความภักดีต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวรพงษ์ เยาหะรี (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของบริษัท ที.เค.เอส.เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ซึ่งความจงรักภักดีนั้น ได้ทำการศึกษาทั้งหมด 3 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกและด้านการรับรู้ ซึ่งพบว่า อายุ มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาเกี่ยวกับ ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ และความภักดีต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร มากกว่า 7 ปีขึ้นไป มีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ และความภักดีต่อองค์กรโดยรวม มากที่สุด เนื่องจากผู้ที่อยู่ในองค์กรเป็นเวลานาน จะมีความรู้สึกว่าตนเองแก่เกินไปที่จะเริ่มต้นใหม่กับนายจ้างคนใหม่ จึงทำให้มีความรู้สึกภักดีต่อองค์กร หรือสถาบันที่เป็นจุดเริ่มต้นของการทำงาน

การที่พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ และความภักดีต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกันน่าจะเป็นเพราะว่า ระยะเวลาการอยู่ร่วมกับสิ่งต่างๆ นั้น ทำให้คนเรานั้นมีความผูกพันกับสิ่งนั้นๆ ด้วย อีกทั้งยังเป็นการรับรู้ซ้ำๆ ซึ่งจะสร้างการจดจำและสร้างความรู้สึกให้เกิดภายในจิตใจของบุคคลนั้นๆ ด้วย เช่นเดียวกับระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรต่างๆ ซึ่งเมื่อองค์กรได้ตอบสนองความต้องการ สร้างให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรแล้ว พนักงานย่อมที่จะมีความรู้สึกที่ดี ซึ่งก็จะส่งผลถึงความภักดีที่พนักงานมีต่อองค์กร

4. ผลการศึกษาเกี่ยวกับ รายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยรายได้ 25,000 บาทขึ้นไปมีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้มากที่สุด เนื่องจาก รายได้เป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ดังนั้นถ้าพนักงานมีรายได้มากขึ้นและมีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ก็จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กรและต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

การที่พนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ แตกต่างกัน น่าจะเป็นเพราะว่าคนที่มียาได้มากและน้อยก็ย่อมที่จะมีความพึงพอใจต่อรายได้ที่ตนได้รับที่แตกต่างกัน ซึ่งนอกจากปัจจัยรายได้แล้วการดำรงชีวิตของคนเราก็มีปัจจัยในเรื่องของค่าใช้จ่ายรวมอยู่ด้วย ซึ่งการได้รับการตอบสนองจากบริษัทก็จะทำให้ของวรพงษ์ เยาหะรี (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของบริษัท ที.เค.เอส.เทคโนโลยี จำกัด

(มหาชน) ซึ่งความจงรักภักดีนั้น ได้ทำการศึกษาทั้งหมด 3 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกและด้านการรับรู้ ซึ่งพบว่า อัตราเงินเดือน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้าน พฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกแตกต่างกัน

5. ผลการศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจและความภักดีต่อองค์กร พบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจมี ความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 โดยแรงจูงใจ ด้านเงินเดือน รางวัล ตั๋วงาน และสภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ ซึ่ง หมายความว่า หากพนักงานมีแรงจูงใจด้านต่าง ๆ มากขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กร ด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้นด้วย โดยจากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจ ด้านเงินเดือน และด้านสภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ ใน ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนแรงจูงใจ ด้าน เงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ในทิศทางเดียวกันใน ระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และแรงจูงใจ ด้านตั๋วงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้าน ความรู้สึก ด้านการรับรู้ ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การที่แรงจูงใจ ด้านเงินเดือน รางวัล ตั๋วงาน และสภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์กับ ความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ และความภักดีต่อ องค์กรโดยรวม น่าจะเป็นเพราะว่าความภักดีของคนเราต่อสิ่งต่าง ๆ จะเกิดขึ้นจากการที่คนเรานั้น ได้รับการตอบสนองตรงกับความต้องการ หรือเกิดความรู้สึกที่ดี มีความพึงพอใจ ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ทำ ให้คนเรานั้นมีความภักดี ซึ่งหากองค์กรมีการสร้างแรงจูงใจในด้านเงินเดือน รางวัล ตั๋วงาน และ สภาพแวดล้อมในงาน เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการให้กับพนักงานเพิ่มขึ้น ก็จะทำให้ พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดี เกิดความพึงพอใจต่อองค์กร รวมถึงความภักดีที่จะมีให้ต่อองค์กรนั้นเพิ่ม มากยิ่งขึ้นด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของสूपัตรา สุภาพ (2536: 125-126) ที่กล่าวว่า ประโยชน์ของ แรงจูงใจ คือ ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความภักดีต่อองค์กร ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นใน องค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุขกาย สุขใจในการทำงาน เพราะร่างกายที่แข็งแรงจะมี อยู่คู่หัวใจที่เป็นสุขเท่านั้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจินทนา ประสงค์ศิลป์ (2547) ได้ ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจ พฤติกรรมการทำงาน และความจงรักภักดีของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สายงานระบบ พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจด้านผลตอบแทนในระดับปานกลาง และแรงจูงใจกับความ จงรักภักดี มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันคือ เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจมาก จะทุ่มเทให้กับการ ทำงานมาก อีกทั้งยังมีความจงรักภักดีต่อธนาคารมากด้วย

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากผลการศึกษา แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ดังต่อไปนี้

1. องค์กรควรสร้างให้พนักงานมีพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กรที่ดีขึ้น เช่น การโน้มน้าวให้พนักงานทำงานให้กับองค์กรด้วยความทุ่มเท ด้วยการนำเสนอผลตอบแทนที่ตรงกับความต้องการของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานเพศชายควรเน้นผลตอบแทนที่เป็นเงินรายได้ กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4-6 ปี ควรเน้นในเรื่องสวัสดิการหรือกิจกรรมพิเศษของบริษัทเป็นต้น ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า เพศหญิง มีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมากกว่าเพศชาย และพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 7 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-3 ปี ต่ำกว่า 1 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4-6 ปี มีค่าเฉลี่ยความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก น้อยที่สุด

2. องค์กรควรมีการจัดกิจกรรม หรือการปฐมนิเทศ สำหรับพนักงานที่เข้าใหม่หรือพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความรักความผูกพันต่อองค์กร งานที่ทำ รวมถึงเพื่อนร่วมงานด้วย ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 7 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกมากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-3 ปี ระยะ 4-6 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกน้อยที่สุด

3. องค์กรควรมีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้ให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น การประชาสัมพันธ์ข่าวสารกิจกรรมขององค์กร วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ผลการปฏิบัติงานแต่ละไตรมาส ทั้งนี้ก็เพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นใจในองค์กร ทำให้เกิดความภักดีต่อองค์กรต่อไป โดยควรเน้นสร้างการรับรู้ให้กับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4-6 ปี และพนักงานที่มีรายได้ 25,001 บาทขึ้นไป ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ต่ำที่สุด โดยผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 7 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้มากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-3 ปี ต่ำกว่า 1 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4-6 ปี มีค่าเฉลี่ยความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ต่ำที่สุด และพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้มากที่สุด รองลงมาคือ รายได้ระหว่าง 10,001-25,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ 25,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ต่ำที่สุด

4. องค์กรควรเน้นการสร้างให้พนักงานมีความภักดีต่อองค์กรในทุกด้านทั้งพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ ซึ่งควรที่จะให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับกลุ่มพนักงานที่มี

อายุ 20-29 ปี โดยผลการวิจัยที่ได้พบว่า พนักงานที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป มีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ และโดยรวม มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 20-29 ปี

5. องค์กรควรสร้างให้พนักงานมีแรงจูงใจทางด้านการเงินเดือนมากขึ้นเพื่อให้พนักงานเกิดความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ และความภักดีต่อองค์กรโดยรวมที่เพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน โดยการให้เงินเดือนที่ยุติธรรมเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่ การให้ความสำคัญกับการปรับเงินเดือนควรจัดให้มีโครงสร้างที่พนักงานมีความเข้าใจได้ง่าย ซึ่งจะเป็นการสร้างให้พนักงานงานนั้นปฏิบัติตนเพื่อให้ได้รับผลตอบแทนตามโครงสร้าง ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง กับความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ และความภักดีต่อองค์กรโดยรวม

6. องค์กรควรจัดให้มีรางวัลให้กับพนักงาน ส่วนหนึ่งควรจัดรางวัลให้สำหรับผลการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน อีกส่วนหนึ่งควรจัดรางวัลให้กับพนักงานในเรื่องของความซื่อสัตย์ ความอดทน หรือการเป็นที่รักของเพื่อนร่วมงาน เช่น การโหวตจากเพื่อนร่วมงาน การให้รางวัลโดยนำเอาความต้องการหรือความขาดแคลนในครอบครัวมาใช้ในการพิจารณา เป็นต้น ซึ่งจากผลการวิจัยนั้นแรงจูงใจด้านรางวัล มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง กับความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และความภักดีต่อองค์กรโดยรวม ส่วนความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับต่ำ

7. องค์กรควรจัดให้พนักงานได้มีการเข้ารับการอบรมเสริมทักษะการทำงานภายนอกองค์กร เพื่อให้พนักงานได้มีความรู้ในการทำงานใหม่ๆ ควรให้ความสำคัญกับอุปกรณ์ในการทำงาน สถานที่ทำงาน รวมถึงสวัสดิการที่จะให้กับพนักงานควรที่จะมีการปรับปรุงให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานอยู่เสมอ และควรที่จะให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี การช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง กับความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ และโดยรวม

8. องค์กรควรสร้างให้พนักงานเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของงานที่ตนเองนั้นปฏิบัติอยู่ เช่น การจัดอบรมหรือจัดการประชุมในองค์กรเพื่อแสดงความยินดี ชมเชย กับพนักงานผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานแต่ละตำแหน่ง รวมถึงการสร้างความสำเร็จให้กับพนักงานได้ทราบถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ ต่อองค์กร เพราะจากผลการวิจัยทำให้ทราบว่า แรงจูงใจด้านตัวงาน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ระดับต่ำ กับความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ และโดยรวม

9. องค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องแรงจูงใจของพนักงานโดยเฉพาะในด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนี้

ด้านผลตอบแทนที่เป็นเงินเดือน ซึ่งควรที่จะเน้นในเรื่องของความยุติธรรมเป็นหลัก เช่น ระบบโครงสร้างด้านผลตอบแทนขององค์กรเป็นไปอย่างยุติธรรม ระบบการประเมินผลการทำงานในองค์กรนี้เป็นไปอย่างยุติธรรม ระบบการจ่ายผลตอบแทนตามความรู้และทักษะความสามารถเป็นไปอย่างยุติธรรม เป็นต้น เพราะจากผลการวิจัย พนักงานมีแรงจูงใจด้านเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง และเป็นอันดับสุดท้าย โดยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ด้านผลตอบแทนที่เป็นรางวัล องค์กรควรนำผลการปฏิบัติงานของพนักงานมาใช้ในการพิจารณาการให้รางวัลให้กับพนักงาน และควรปรับปรุงในเรื่องของการนำประสบการณ์การทำงาน และระยะเวลาการทำงานมาพิจารณาการให้รางวัลโดยเป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม เพราะจากผลการวิจัย พนักงานมีแรงจูงใจด้านรางวัล อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านสภาพแวดล้อมในงาน ควรให้ความสำคัญและใส่ใจในเรื่องของความสัมพันธ์ของพนักงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรให้เป็นการทำงานที่ช่วยเหลือกัน การให้โอกาสพนักงานในการอบรม สัมมนา รวมถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ภายนอกองค์กร ความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน และควรที่จะปรับปรุงในเรื่องของสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการของพนักงาน รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการของพนักงานให้มากยิ่งขึ้น เพราะจากผลการวิจัย พนักงานมีแรงจูงใจด้านรางวัลอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านตัวงาน ควรให้ความสำคัญกับการสร้างให้พนักงานเกิดความรู้สึกหรือความเข้าใจถึงความสำคัญของลักษณะงานที่ทำต่อองค์กร ทักษะของตัวพนักงานที่ทำให้งานนั้นสำเร็จ และควรปรับปรุงในเรื่องของการเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถตั้งแต่เริ่มจนจบ ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นใจในความสามารถของตนเอง เพื่อพร้อมที่จะพัฒนาความสามารถต่อไป อีกทั้งยังเป็นการสร้างความไว้วางใจที่องค์กรนั้นมอบให้กับพนักงานอีกด้วย เพราะจากผลการวิจัย พนักงานมีแรงจูงใจด้านตัวงาน อยู่ในระดับมาก และเป็นอันดับที่หนึ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

10. องค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโดยเฉพาะการปรับปรุงในด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ควรส่งเสริมให้พนักงานเกิดความต้องการที่จะตั้งใจทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ และทำงานกับองค์กรต่อไปแม้ว่าจะมีองค์กรอื่นนำเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่าด้วยการดูแลพนักงานด้านต่างๆ ให้ตรงกับความต้องการของพนักงาน ส่วนด้านการรับรู้ ควรที่จะสร้างให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นในองค์กร การทำนโยบายที่กระตุ้นให้พนักงานเกิดความต้องการทำงาน รวมถึงนโยบายและการบริหารงานที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานด้วย และด้านความรู้สึก องค์กรควรที่จะทำให้องค์กรนั้นมีชื่อเสียงต่อสังคมภายนอกเพื่อที่พนักงานจะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานขององค์กร และควรที่จะส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึกในการปกป้ององค์กรของตนเอง ด้วยการพูดถึงแต่สิ่งที่ดีขององค์กร เป็นต้น เพราะจากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมและ

รายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการรับรู้ และด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

หากจะมีการทำวิจัยในเรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ควรศึกษาในเรื่องดังต่อไปนี้

1. ควรจะมีการเพิ่มข้อคำถามปลายเปิด เช่น ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นของพนักงานเข้าไปในแบบสอบถามด้วย เพื่อที่จะได้นำข้อเสนอแนะดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณา ปรับปรุงส่วนต่างๆ ที่จะสามารถตอบสนองความต้องการให้กับพนักงานต่อไปได้
2. ควรมีการวิจัยเพิ่มเติมในประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและความภักดีของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อองค์กร เพื่อจะได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น
3. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความภักดีของพนักงานต่อองค์กรด้วย เพื่อที่จะได้ผลการวิจัยที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). การวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวด้วย SPSS for Windows. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2555). *ฐานข้อมูลธุรกิจ*. สืบค้นเมื่อ 13 มีนาคม 2555,
จาก <http://knowledgebase.dbd.go.th/DBD/Main/login.aspx>
- (2548). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2550). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กำธร ประสพสุขโชคมณี; ประเสริฐ ประสพสุขโชคมณี; และสุภาพร พิศาลบุตร. (2547). *การบริหาร
ค่าจ้างและเงินเดือน*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: วี.เจ.พรินติ้ง.
- จุไรรัตน์ สุวรรณพิทักษ์. (2548). *แรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท เค-เทค คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2534). *สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: เจริญพร.
- (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: เจริญผล.
- ทัศนาศ พุฒตาล. (2537, มิถุนายน). การตลาดในยุค “โลกาภิวัตน์”. *อุตสาหกรรม*: 171: 107-108
- เทพพนม เมืองแมน; และสวิง สุวรรณ. (2529). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช
- ชนันต์ เกษมไชยานนท์. (2544). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้เว็บไซต์ (Web sites) ของผู้ใช้
อินเทอร์เน็ตในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์. ว.ม. (สื่อสารมวลชน). กรุงเทพฯ:
สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. พิมพ์ครั้งที่ 7.
กรุงเทพฯ: วี.อินเตอร์ พรินท์
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สุริยาสานการพิมพ์.
- (2538). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สิริวิทยาสาสน์
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *พฤติกรรมองค์กร Organization Behavior*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์พอร์ตเน็ต
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2541). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราช
ภัฏสวนดุสิต
- วันทนา ทาตาล. (2549). *ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานในส่วนสำนักงานของบริษัท
ญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
(สวท). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2541). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช

- วรพงษ์ เยาะห์รี. (2552). *ทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของบริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ บข.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2539). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- (2541). *การบริหารการตลาดยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: วีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- (2546). *การบริหารการตลาดยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- (2548). *การวิจัยการตลาด Marketing research ฉบับมาตรฐาน*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สุพัตรา สุภาพ. (2536). *บริหารงานมีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: ธรรมนิติ.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน. (2555). *รายงานประจำปี 2553*. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2555. จาก <http://www.boi.go.th/upload/content/12425 Annual Report BOI-53.pdf>
- Chester Barnard. (1938). *The Functions of The Executive*. Cambridge, Massachusetts: Harvaed University.
- Hartung J, Argac D; & Makambi K.H.. (2001). *Small sample properties of tests on homogeneity in one-way ANOVA and meta-analysis*. Statist Papers.
- Herzberg, Frederick; Bernard Mausner; & Barbara Block Snyderman. (1959). *The Motivation to Work*. 2nd ed. New York: John Wiley Sons Inc.
- J.Stacy Adams. (1975). *Equity Theory Towards a General Theory of Social Interaction*. The Academic Press.
- Mondy, R.W; & Noe, R.W. (2005). *Human Resource Management*. 9th ed. New Jersey. Pearson Education, Inc.
- Perter M.Blau; & W.Reichard Scotts. (1962). *Formae Organizatons*. San Francisco: Chandler Publishing.
- Steers, R.M. ;& L.W. Porter. (1977). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw j Hill.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons.





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง **แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติ
ญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**

คำชี้แจงในการตอบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ข้อมูลที่ได้จากคำตอบของท่านจะถูกเก็บรวบรวมไว้เป็นความลับ โดยนำเสนอให้เห็นเป็นภาพรวมเท่านั้น

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับความกรุณาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ในช่อง หน้าข้อที่ตรงตามความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

20 – 29 ปี 30 – 39 ปี
 40 – 49 ปี 50 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี
 สูงกว่าระดับปริญญาตรี

4. สถานภาพ

โสด สมรส / อยู่ด้วยกัน
 หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

5. ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร

ต่ำกว่า 1 ปี 1 – 3 ปี
 4 – 6 ปี มากกว่า 7 ปีขึ้นไป

6. รายได้

ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท 10,001 – 25,000 บาท
 25,001 – 40,000 บาท 40,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจด้านผลตอบแทน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

แรงจูงใจในด้านผลตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงิน	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (1)	ไม่เห็น ด้วย (2)	เฉย ๆ (3)	เห็น ด้วย (4)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)
1. เงินเดือน					
1. ระบบโครงสร้างด้านผลตอบแทนขององค์กร เป็นไปอย่างยุติธรรมเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น					
2. ระบบการประเมินผลการขึ้นเงินเดือนในองค์กรนี้ เป็นไปอย่างยุติธรรม					
3. การประเมินผลงานที่ทางบริษัทกำหนดไว้มีความเหมาะสม					
4. ระบบการจ่ายผลตอบแทนตามความรู้และทักษะความสามารถ เป็นไปอย่างยุติธรรม					
5. ในการปรับเงินเดือนในแต่ละครั้งตรงกับสิ่งที่ท่านคาดหวัง					
6. พนักงานในตำแหน่งเดียวกัน ควรได้รับผลตอบแทนที่เท่ากัน					
2. รางวัล					
7. ท่านพอใจในการที่บริษัทนำประสบการณ์การทำงานมาใช้ในการพิจารณาการให้รางวัลให้กับพนักงาน					
8. ท่านพอใจในการที่บริษัทนำระยะเวลาการทำงาน ของพนักงานมาใช้ในการพิจารณาการให้รางวัลให้กับพนักงาน					
9. ท่านพอใจในการที่บริษัทนำผลการปฏิบัติงานของพนักงานมาใช้ในการพิจารณาการให้รางวัลให้กับพนักงาน					

แรงจูงใจในด้านผลตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปตัวเงิน	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	เฉย ๆ (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)
1. ตัวงาน					
1. ลักษณะงานของท่านต้องใช้ทักษะที่มีความหลากหลาย จึงจะทำให้งานนั้นสำเร็จได้					
2. ลักษณะงานของท่านเปิดโอกาสให้สามารถปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มจนจบ					
3. ลักษณะงานของท่านเป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จโดยรวมขององค์กร					
2. สภาพแวดล้อมในงาน					
4. เพื่อนร่วมงานของท่านยินดีที่จะให้ข้อมูลกับท่านเพื่อประโยชน์ในการทำงาน					
5. บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับงานของท่าน					
6. ท่านมีโอกาสนในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น การอบรม การสัมมนา เป็นต้น					
7. บริษัทของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอในการทำงาน					
8. สถานที่ทำงานของท่านเป็นสถานที่มีความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่เกิดได้ขณะทำงาน					
9. บริษัทของท่านจัดสวัสดิการที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของท่าน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านความภักดีต่อองค์กร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความภักดีต่อองค์กร	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	เฉย ๆ (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก					
1. ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า					
2. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้กับองค์กร					
3. ท่านตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ					
ด้านความรู้สึก					
4. ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร					
5. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร					
6. เมื่อมีผู้อื่นกล่าวหาองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและพุดจาโต้แย้งทันที					
ด้านการรับรู้					
7. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายและการบริหารงานขององค์กร					
8. ท่านคิดว่านโยบายขององค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานแก่ท่าน					
9. ท่านมีความเชื่อมั่นในองค์กรของท่าน					
10. ท่านมีความภักดีต่อองค์กร					

ขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

- | รายชื่อ | ตำแหน่งและสถานที่ |
|--------------------------------------|---|
| 1. รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา | ประธานโครงการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. อาจารย์ ดร.ชวัลลักษณ์ คุณาธิกรกิจ | อาจารย์ประจำ ภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |





ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์
วันเดือนปีเกิด	18 เมษายน 2525
สถานที่เกิด	จังหวัดอุบลราชธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	463 – 465 ถ.อุปถัมภ์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ประกอบธุรกิจส่วนตัว

ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2547	บัญชีบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยกรุงเทพ
พ.ศ. 2556	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

