658.314
ป5545
2561



# แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีแก่องค์กรแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

-9 S.A. 2562

สารนิพนธ์

ของ

ปาริชาติ ภู่อิ่ม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

กรกฎาคม 2561

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

A437994

# แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีแก่องค์กรแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

ของ

ปาริชาติ ภู่อิ่ม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

กรกฎาคม 2561

ปาริชาติ ภู่อิ่ม. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีแก่องค์กรแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: อาจารย์ ดร. รสิตา สังข์บุญนาค.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีแก่องค์กรแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือลูกจ้างและพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยทุกระดับ ตั้งแต่ ระดับลูกจ้าง, ระดับปฏิบัติการ (3-7) และระดับผู้บริหาร (8-10) เป็นจำนวน 298 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมมติฐานด้วยสถิติ ค่าที, ค่าความแปรปรวนทางเดียว และสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-39 ปี สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 18,001-26,000 บาท มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน ระดับปฏิบัติการ และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจ อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

# WORK MOTIVATION RELATING TO THE EMPLOYEES' LOYALTY OF AN ORGANIZATION IN THE BANGKOK METROPOLITAN AREA

AN ABSTRACT

BY

PARICHART PHUAIM

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the

Master of Business Administration Degree in Management

at Srinakharinwirot University

July 2018

Parichart Phuaim. (2018). *Work Motivation Relating to the Employees' Loyalty of an Organization in the Bangkok Metropolitan Area*. Master's Project, M.B.A (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Rasita Sangboonnak Ph.D.

The objective of this study is the motivation of workers who have been relatively loyal to their work organization in the Bangkok metropolitan area. The sampling group study was based on all levels of employees and officers at the The Tourism Authority of Thailand, from level three to seven up to eight to ten, for two hundred and ninety eight examples, using questionnaires which collected data, such as percentage, frequency, mean, and standard deviation, a t-test, F-test and Pearson product moment correlation coefficient. The results of their research were as follows: The majority of workers were female, with an age ranges of thirty one to thirty nine, married, a Bachelor's degree level of education, an income of 18,001 to 26,000 Baht per month and working as regular employee with ten years or less of work experience. The majority of the participants had motivation in terms of working achievement, dealing with income, work attachment, power and promotion. The majority of the employees had responsibilities and had feelings of fidelity with regard to their organization and dealing with perceptional feeling. The summary of the hypothesis testing revealed the following: There were no significantly differences between employees in term of gender, dealing with feelings and perception at a statistically significant level of 0.05. The aspect of organizational fidelity in had statistically significant differences at a level of 0.05 depending on employment status, education, income, in term of position and work time. The motivation of employees in general in term of dealing with working achievement and fidelity was statistically significantly in the level of 0.01.

สารนิพนธ์

เรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีแก่องค์กรแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ของ

ปาริชาติ ภู่อิ่ม

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
วันที่ 13 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2561

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(อาจารย์ ดร.รสิตา สังข์บุญนาค)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สลิตตา สาริบุตร)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.รสิตา สังข์บุญนาค)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ณักษ์ กุลิสร์)

# ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก อาจารย์ ดร. รสิตา สังข์บุญนาค ที่ได้สละเวลาให้ คำปรึกษา ข้อเสนอแนะต่างๆ และช่วยเหลือในการตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง อันเป็นประโยชน์ในงานวิจัยฉบับนี้ จนงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ณักษ์ กุลิสร์ และ อาจารย์ ดร. อัจฉรียา ศักดิ์นรงค์ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของเครื่องมือ รวมทั้งที่ได้กรุณามาเป็นคณะกรรมการสอบเค้าโครงและสอบปากเปล่าสารนิพนธ์ โดยได้ให้การพิจารณาและคำแนะนำซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดาและครอบครัวของผู้วิจัยที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกๆท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาการต่างๆ แก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณเพื่อนๆ ซึ่งคอยให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่างๆ รวมถึงผู้ตอบแบบสอบถามงานวิจัยนี้ทุกๆท่าน ที่ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามจนได้ข้อมูลเพียงพอสำหรับการวิจัย

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอให้งานวิจัยนี้ได้เป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่สนใจ เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการศึกษา และใช้ข้อมูลจากการวิจัยนี้เพื่อประโยชน์ยิ่งๆ ขึ้นไปในอนาคต

ปาริชาติ ภู่อิ่ม

# สารบัญ


**บทที่** **หน้า**

**1 บทนำ** ..... 1

ภูมิหลัง ..... 1

ความมุ่งหมายของการวิจัย ..... 3

ความสำคัญของการวิจัย ..... 3

ขอบเขตการวิจัย ..... 4

นิยามศัพท์เฉพาะ ..... 6

กรอบแนวคิดในการวิจัย ..... 7

สมมติฐานในการวิจัย ..... 7

**2 แนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง** ..... 8

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ ..... 8

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงาน ..... 10

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ..... 13

ประวัติการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ..... 14

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ..... 18

**3 วิธีการดำเนินการวิจัย** ..... 20

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ..... 20

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในวิจัย ..... 22

การเก็บรวบรวมข้อมูล ..... 26

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 26

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 27

# สารบัญ (ต่อ)


**บทที่** **หน้า**

**4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล** ..... 34

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 34

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 34

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 35

ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ..... 108

**5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ** ..... 109

ความมุ่งหมายของการวิจัย ..... 109

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า ..... 112

อภิปรายผล ..... 113

ข้อเสนอแนะของการวิจัย ..... 116

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ..... 117

**บรรณานุกรม** ..... 118

**ภาคผนวก** ..... 122

ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย ..... 123

ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือ ..... 129

**ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์** ..... 131

# บัญชีตาราง

**ตาราง** **หน้า**


1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของลักษณะประชากรศาสตร์ ..... 35
2 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของลักษณะประชากรศาสตร์ (จัดกลุ่มใหม่) ..... 38
3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ..... 39
4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความต้องการความสำเร็จ ..... 39
5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านต้องการความผูกพัน ..... 40
6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความต้องการอำนาจ ..... 41
7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความจงรักภักดีแก่องค์กร ..... 42
8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ..... 42
9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความรู้สึก ..... 43
10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการรับรู้ ..... 44
11 แสดงค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเพศด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ..... 45
12 แสดงความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามเพศ ..... 46
13 แสดงค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเพศ ด้านความรู้สึก โดยใช้ Levene's test ..... 47
14 แสดงความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามเพศ ..... 47
15 แสดงค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเพศ ด้านการรับรู้ โดยใช้ Levene's test ..... 48
16 แสดงค่าความแปรปรวนของความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้ จำแนกตามเพศ ..... 48
17 แสดงค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเพศโดยรวม โดยใช้ Levene's test ..... 49
18 แสดงความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวม จำแนกตามเพศ ..... 49
19 แสดงค่าความแปรปรวนของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามอายุ ..... 50
20 แสดงความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามอายุ ..... 51
21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามอายุ ..... 51
22 แสดงค่าความแปรปรวนของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามอายุ ..... 53

# บัญชีตาราง (ต่อ)

**ตาราง** **หน้า**


23 แสดงความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามอายุ ..... 53

24 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามอายุ ..... 54

25 แสดงค่าความแปรปรวนของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามอายุ ..... 55

26 แสดงความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามอายุ ..... 56

27 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านการรับรู้จำแนกตามอายุ ..... 56

28 แสดงค่าความแปรปรวนของความจงรักภักดีแก่องค์กร โดยรวม จำแนกตามอายุ ..... 58

29 แสดงความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวม จำแนกตามอายุ ..... 58

30 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีแก่องค์กร โดยรวม จำแนกตามอายุ ..... 59

31 แสดงค่าความแปรปรวนของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามสถานภาพ ..... 60

32 แสดงความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามสถานภาพ ..... 61

33 แสดงค่าความแปรปรวนของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านความรู้สึกจำแนกตามสถานภาพ ..... 62

34 แสดงความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามสถานภาพ ..... 62

35 แสดงค่าความแปรปรวนของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามสถานภาพ ..... 63

36 แสดงความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตาม สถานภาพ ..... 63

37 แสดงค่าความแปรปรวนของความจงรักภักดีแก่องค์กร โดยรวม จำแนกตามสถานภาพ ..... 64

38 แสดงความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวม จำแนกตามสถานภาพ ..... 64

# บัญชีตาราง (ต่อ)

**ตาราง** **หน้า**


39 แสดงค่าความแปรปรวนของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านพฤติกรรม ที่แสดงออก จำแนกตามสถานภาพ ..... 65

40 แสดงความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามระดับการศึกษา ..... 66

41 แสดงค่าความแปรปรวนของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามระดับการศึกษา ..... 67

42 แสดงความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามระดับการศึกษา ..... 67

43 แสดงค่าความแปรปรวนของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามระดับการศึกษา ..... 68

44 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามระดับการศึกษา ..... 68

45 แสดงค่าความแปรปรวนของความจงรักภักดีแก่องค์กร โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา ..... 69

46 แสดงความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวม จำแนกตาม ระดับการศึกษา ..... 69

47 แสดงค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ..... 70

48 แสดงความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านพฤติกรรม ที่แสดงออก จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ..... 71

49 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านพฤติกรรม ที่แสดงออกจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ..... 71

50 แสดงค่าความแปรปรวนของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ..... 73

51 แสดงความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ..... 74

# บัญชีตาราง (ต่อ)

**ตาราง** **หน้า**


52 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ..... 74

53 แสดงความแปรปรวนของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ..... 77

54 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ..... 77

55 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ..... 78

56 แสดงค่าความแปรปรวนของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามตำแหน่งงาน ..... 80

57 แสดงความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามตำแหน่งงาน ..... 81

58 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามตำแหน่งงาน ..... 81

59 แสดงค่าความแปรปรวนของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามตำแหน่งงาน ..... 83

60 แสดงความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามตำแหน่งงาน ..... 83

61 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามตำแหน่งงาน ..... 83

62 แสดงค่าความแปรปรวนของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน ..... 85

63 แสดงความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน ..... 85

64 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน ..... 86

# บัญชีตาราง (ต่อ)

**ตาราง** **หน้า**


65 แสดงค่าความแปรปรวนของความจงรักภักดีแก่องค์กร โดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน ..... 87

66 แสดงความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน ..... 87

67 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน ..... 88

68 แสดงค่าความแปรปรวนของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ..... 89

69 แสดงความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ..... 90

70 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ..... 90

71 แสดงค่าความแปรปรวนของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ..... 92

72 แสดงความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ..... 93

73 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ..... 93

74 แสดงความแปรปรวนของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ..... 95

75 แสดงความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ..... 96

76 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ..... 96

77 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความจงรักภักดีแก่องค์กร โดยรวม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ..... 98

# บัญชีตาราง (ต่อ)

**ตาราง** **หน้า**


78 แสดงความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ..... 99

79 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีแก่องค์กร โดยรวม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ..... 99

80 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความต้องการความสำเร็จกับความจงรักภักดีแก่องค์กร ..... 101

81 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความต้องการความสำเร็จกับความจงรักภักดีแก่องค์กร แยกเป็นรายข้อ ..... 102

82 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความต้องการความผูกพันกับความจงรักภักดีแก่องค์กร ..... 103

83 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความต้องการความผูกพันกับความจงรักภักดีแก่องค์กร แยกเป็นรายข้อ ..... 104

84 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความต้องการอำนาจกับความจงรักภักดีแก่องค์กร ..... 105

85 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความต้องการอำนาจกับความจงรักภักดีแก่องค์กร แยกเป็นรายข้อ ..... 106

86 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ..... 108

# บทที่ 1

# บทนำ

## ภูมิหลัง

ทรัพยากรมนุษย์หรือพนักงานเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างมากต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ ดังนั้นจึงเปรียบเสมือน "ต้นทุน" ที่มีค่ามหาศาล อีกทั้งยังเป็นต้นทุนที่องค์กรต้องรักษาและลงทุนเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ (ศิริพงศ์ อินทวดี. 2541) เนื่องจากพนักงานเป็นฟันเฟืองในการขับเคลื่อนและแรงผลักดันที่สำคัญ ในปัจจุบันนี้ จึงเห็นได้ว่า ทั้งองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนต่างให้ความสำคัญกับพนักงานของตนเอง โดยได้มีการส่งพนักงานไปฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มความรู้และพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น เพราะถ้าหากเมื่อใดก็ตามที่องค์กรขาดบุคลากรหรือพนักงานไปย่อมก่อให้เกิดผลเสียและผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่ขาดความต่อเนื่อง และเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้องค์กรไม่สามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายได้ ดังนั้นนโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละองค์กรจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อมอบเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน จะส่งผลทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานและเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกันคือการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ แต่ถ้าหากองค์กรใดละเลยหรือไม่มีการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานย่อมส่งผลทำให้พนักงานขาดแรงจูงใจในการดำเนินงาน และเป็นสาเหตุให้เกิดการแสดงออกมาในหลากหลายรูปแบบ เช่น การลาออกจากงาน การปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่ และการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงสายงาน ทำให้องค์กรต้องเสียเวลาและเสียค่าใช้จ่ายมากยิ่งขึ้น ในการสรรหาพนักงานคนใหม่มาทำงาน โดยจะส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ขององค์กรที่ไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ แต่ในทางกลับกันถ้าองค์กรมีพนักงานที่มีศักยภาพและมีความรู้ความสามารถ จะยิ่งทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยมีบุคลากรเป็นตัว ขับเคลื่อนที่สำคัญและไปตามทิศทางที่องค์กรวางไว้ สิ่งสำคัญอันดับแรกที่องค์กรควรให้ความสำคัญเป็นอย่างมากกับพนักงาน คือการให้ความรัก ความจริงใจ การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม รวมถึงการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงานในรูปแบบต่างๆ เช่น การมีสวัสดิการที่คุ้มค่า การจ่ายค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่เป็นธรรม การจัดตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบงานให้เหมาะสมและตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคล มีการให้รางวัลหรือโบนัสแก่พนักงาน รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่างๆขององค์กร

แรงจูงใจ จึงเป็นสิ่งสำคัญมากอย่างหนึ่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์กร (อุทัย หิรัญโต. 2543: 181) ถ้าองค์กรใดบุคลากรมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงเสมอก็จะมีความเต็ม

ใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง มีความอดทน มีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานน้อยมาก และไม่คิดหนีงาน ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องพิจารณาถึงความบริสุทธิ์ ยุติธรรม และความเสมอภาค เพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรในองค์กรตั้งใจทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยไม่ได้รู้สึกว่าตนเองถูกบีบบังคับให้ทำงานและพร้อมที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี การสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรมี 3 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านความรับรู้ เพราะฉะนั้น การสร้างแรงจูงใจเพื่อให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากในยุคที่มีการดึงตัวบุคลากรที่มีประสบการณ์ความรู้ความสามารถ โดยมีผลตอบแทนเข้ามาเป็นแรงจูงใจ

ดังนั้น จึงทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจและอยากทำการศึกษาถึงสาเหตุที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะในระดับลูกจ้างและระดับปฏิบัติการ ว่ามีปัจจัยในด้านใดบ้างที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการตัดสินใจ เนื่องจาก การทำงานในหน่วยงานของภาครัฐ จะเน้นความเป็นธรรมกับประชาชน เพราะเป็นการตอบแทนคุณของประเทศชาติ ทำงานเพื่อส่วนรวม แม้มีรายได้น้อยแต่มีความมั่นคง มีสวัสดิการที่สามารถดูแลพ่อแม่ได้ แต่ในหน่วยงานของภาคเอกชนจะเน้นประสิทธิภาพและการแข่งขันโดยมีเม็ดเงินหรือรายได้เป็นแรงจูงใจ ทำให้สามารถใช้ชีวิตได้อย่างสะดวกสบายกว่า และมีขั้นตอนการทำงานที่รวดเร็วเพราะมีทรัพยากรเหลือเฟือ ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษา หน่วยงานของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง คือ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) ที่เป็นหน่วยงานที่ดำเนินงานในการผลักดันอุตสาหกรรมทางการท่องเที่ยว โดยดูแลรับผิดชอบทั้งการท่องเที่ยวภายในประเทศและระหว่างประเทศ ผู้วิจัยจึงทำการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีแก่องค์กรแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) ได้ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร จึงได้กำหนดนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ ททท. ดังนี้

1. กำหนดโครงสร้างผังบริหาร (Organization Chart) การวางแผนอัตรากำลัง (Manpower Planning) พัฒนาระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และระบบทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อรักษาจูงใจบุคลากรที่มีศักยภาพและสร้างความต่อเนื่องในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเก็บรักษาองค์ความรู้ (Knowledge Management)

2. ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยนำระบบสมรรถนะ (Competency Based Management: CBM) มาใช้เป็นเครื่องมือในการสรรหา แต่งตั้งโยกย้ายการบริหารผลงาน และพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับภาระงาน รวมทั้งการนำไปใช้เป็นรากฐานเพื่อวางระบบงานด้านทรัพยากรบุคคล

3.เสริมสร้างค่านิยมองค์กร โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับเพื่อให้เกิดพฤติกรรม หรือแนวปฏิบัติที่จะส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของ ททท. รวมทั้งการบริหารและพัฒนาผลงานที่ยั่งยืน ตลอดจนการสร้างภาวะผู้นำในการเป็นต้นแบบของการบริหารการเปลี่ยนแปลงทั้งระยะสั้นและระยะยาว

4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งานและรองรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย ถูกต้อง รวดเร็ว

5. ส่งเสริมการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม (Safety Health and Environment: SHE) เพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้ปฏิบัติงานรวมถึงดูแลในเรื่องสวัสดิการด้านต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

ดังนั้น การวิจัยเรื่องนี้ มุ่งเน้นศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีแก่องค์กรแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไปปรับปรุง แก้ไข และหาวิธีในการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรและรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้อยู่คู่กับองค์กรต่อไป

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

## ความสำคัญของการวิจัย

1. นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการหาแนวทางแก้ไขและปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานและรักษาพนักงานให้ปฏิบัติงานอยู่ได้ในระยะยาวและเป็นการช่วยลดต้นทุนในการสรรหาพนักงานใหม่เพื่อทดแทนพนักงานที่ลาออก

2. ผู้บริหารสามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ไปกำหนดแนวทางการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

3. ทำให้ทราบอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ในการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

## ขอบเขตของการวิจัย

**ประชากรที่ใช้ในการวิจัย** คือลูกจ้างและพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ทุกระดับ ตั้งแต่ ระดับลูกจ้าง จำนวน 75 คน,ระดับปฏิบัติการ (3-7) และระดับผู้บริหาร (8-10) จำนวน 905 คน รวมเป็นจำนวน 980 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 1 มกราคม 2561)

**กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย** คือลูกจ้างและพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ทุกระดับ ตั้งแต่ ระดับลูกจ้าง จำนวน 75 คน,ระดับปฏิบัติการ (3-7) และระดับผู้บริหาร (8-10) จำนวน 905 คน รวมเป็นจำนวน 980 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 1 มกราคม 2561)

เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamanae.1967) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ เท่ากับ 5% หรือ 0.05 จำนวน 284 คน และได้มีการเผื่อการสูญเสียของแบบสอบถาม ไว้ 5% เท่ากับ 14 คน เท่ากับ 298 คน

**ตัวแปรที่ศึกษา**

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งเป็นดังนี้
   - 1.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์
     - 1.1.1 เพศ
       - 1.1.1.1 ชาย
       - 1.1.1.2 หญิง
     - 1.1.2 อายุ
       - 1.1.2.1 22 - 30 ปี
       - 1.1.2.2 31 - 39 ปี
       - 1.1.2.3 40 - 48 ปี
       - 1.1.2.4 49 ปีขึ้นไป
     - 1.1.3 สถานภาพ
       - 1.1.3.1 โสด
       - 1.1.3.2 สมรส/ อยู่ด้วยกัน
       - 1.1.3.3 หย่าร้าง/ หม้าย/ แยกกันอยู่

1.1.4 ระดับการศึกษา

1.1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.4.2 ปริญญาตรี

1.1.4.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.1.5.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 18,000 บาท

1.1.5.2 18,001 – 26,000 บาท

1.1.5.3 26,001 – 34,000 บาท

1.1.5.4 34,001 – 42,000 บาท

1.1.5.5 42,001 บาท ขึ้นไป

1.1.6 ตำแหน่งงาน

1.1.6.1 ระดับลูกจ้าง

1.1.6.2 ระดับปฏิบัติการ (3-7)

1.1.6.3 ระดับผู้บริหาร (8-11)

1.1.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.1.7.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี

1.1.7.2 11 - 20 ปี

1.1.7.3 21 – 30 ปี

1.1.7.4 ตั้งแต่ 31 ปี ขึ้นไป

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.2.1 ความต้องการความสำเร็จ

1.2.2 ความต้องการความผูกพัน

1.2.3 ความต้องการอำนาจ

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความจงรักภักดีแก่องค์กรแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

**นิยามศัพท์เฉพาะ**

1. **ลักษณะทางประชากรศาสตร์** หมายถึง ลักษณะทั่วไปของพนักงานโดยในการวิจัย ครั้งนี้แบ่งเป็น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2. **แรงจูงใจของ** David McClelland แบ่งความต้องการออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

2.1 ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง การที่บุคลากรได้ทำงานตามความต้องการตามเป้าหมายของตนเอง การที่บุคลากรสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ในการทำงานจนเสร็จ รู้จักป้องกันปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นและความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงาน ทำให้เกิดกำลังใจในการทำงานและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ความต้องการความผูกพัน หมายถึง ความปรารถนาของของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ที่จะผูกมิตรและมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างบุคคลจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงานหรือจากบุคคลในหน่วยงาน

2.3 ความต้องการอำนาจ หมายถึง ความต้องการของบุคลากรการท่องเที่ยวแห่ง ประเทศไทย ที่จูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามแนวทางที่ตนเองต้องการและสามารถตัดสินใจในปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งสืบเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน โดยได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

3. **ความจงรักภักดี** หมายถึง ความรู้สึกและการแสดงออกซึ่งความเคารพรัก ความเชื่อมั่น ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร สามารถแบ่งได้เป็น 3 ด้าน ได้แก่

3.1 ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก คือการไม่อยากย้ายไปจากหัวหน้า หรือต้องการที่จะย้ายตามหัวหน้า เมื่อหัวหน้าย้ายไปที่อื่น

3.2 ด้านความรู้สึก คือ ความรักหรือความพึงพอใจที่จะได้ทำงานกับหัวหน้า

3.3 ด้านการรับรู้ คือ ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในหัวหน้า แม้คนอื่นจะมีปฏิกิริยาต่อการตัดสินใจของหัวหน้า ความรู้สึกว่าหัวหน้ายินดีรับผิดชอบแทนเมื่อตัวเองบกพร่อง และความรู้สึกโดยตรงว่ามีความจงรักภักดีต่อหัวหน้า

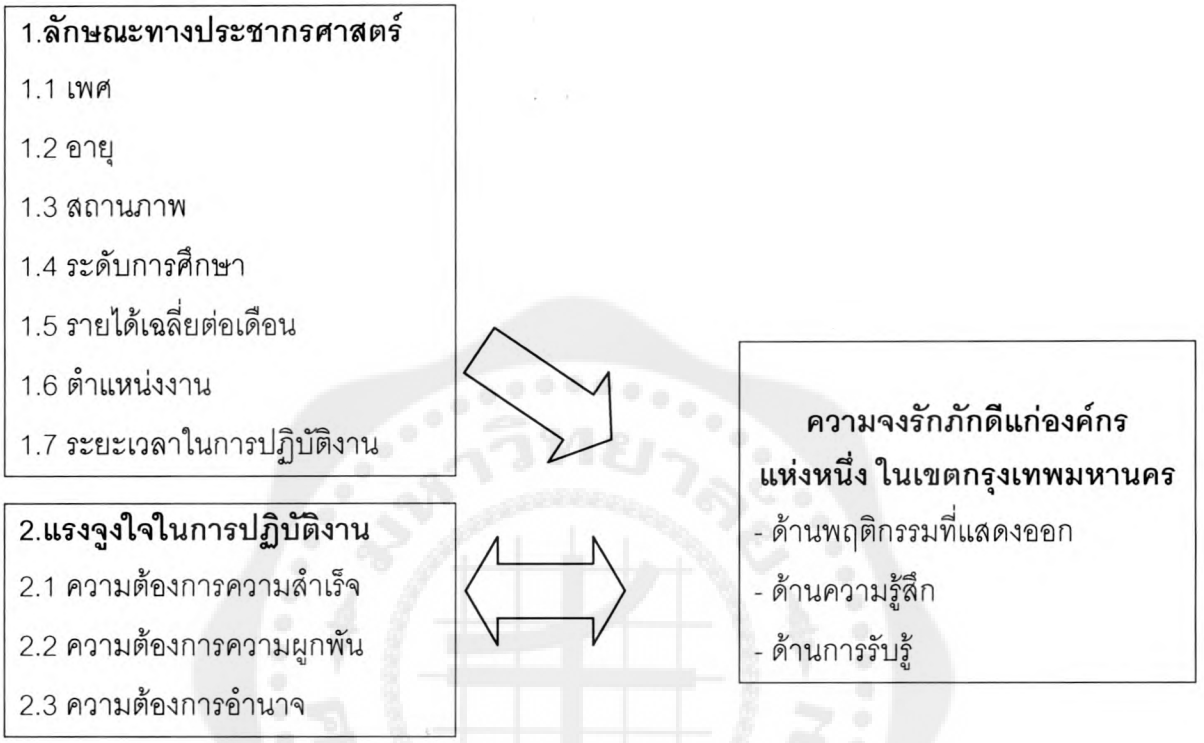
4. **การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท,)** หมายถึง หน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบในการผลักดันให้อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของประเทศเจริญเติบโตมากยิ่งขึ้น ทั้งในส่วนของการท่องเที่ยวภายในประเทศและระหว่างประเทศ

5. **พนักงาน** หมายถึง พนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย และหมายความรวมถึงผู้ว่าการและรองผู้ว่าการ ททท.

6. **ลูกจ้าง** หมายถึง ลูกจ้างการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยตามข้อบังคับการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยว่าด้วยลูกจ้าง

## กรอบแนวคิดการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีแก่องค์กรแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร




## สมมติฐานทางการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีความจงรักภักดีที่แตกต่างกัน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน ความต้องการอำนาจ มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีที่แตกต่างกัน

# บทที่ 2

# แนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดี
4. ประวัติความเป็นมาของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย
5. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์

ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ เป็นความหลากหลายด้านภูมิหลังของบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย ความอาวุโสในการทำงาน เป็นต้น โดยจะแสดงถึงความเป็นมาของแต่ละบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน ในหน่วยงานหรือในองค์กรต่างๆ ซึ่งประกอบด้วยพนักงานหรือบุคลากรในระดับต่างๆ ซึ่งมีลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกที่แตกต่างกันมีสาเหตุมาจากความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์หรือภูมิหลังของบุคคลนั่นเอง

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่างๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล จะเป็นดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า คนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงานแต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาโดยทั่วไป เรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้อยตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุก ความคิดก้าวไกล และมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มีความแตกต่างในเรื่องผลงาน และในเรื่องความพึงพอใจในงาน

3. สถานภาพการสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2542: 137-139) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยเฉพาะบุคคล เพื่อช่วยให้นักบริหารสามารถทำนายว่ากลุ่มใดดูมีท่าทีจะเกิดปัญหาทางพฤติกรรมซึ่งเกี่ยวข้องกับความไม่พึงพอใจปัจจัยเฉพาะบุคคลเหล่านี้ บ้างก็เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานโดยตรง บ้างก็เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของการทำงาน ได้แก่ อายุ ระดับอาชีพ ระดับการศึกษา

1. อายุ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีอายุมากขึ้น ตำแหน่งหน้าที่การงานมักจะสูงขึ้น ดังนั้นเขาจึงมีแนวโน้มที่จะพอใจในงานของเขามากขึ้น ซึ่งมีเหตุผลหลายประการประกอบ เช่น ความคาดหวังในระดับต่ำ การปรับตัวกับสถานการณ์ในการทำงานดีขึ้น เพราะเขามีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น

2. ระดับอาชีพ บุคคลผู้มีระดับอาชีพสูงมักจะมีความพึงพอใจในงานของเขา เขามักจะได้ค่าจ้างดี มีสภาพการทำงานที่ดีด้วย งานของเขาก็มีเกียรติ เขาต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เหล่านี้ล้วนเป็นเหตุผลที่ดีที่ทำให้เขามีความพอใจมากขึ้น

3. ระดับการศึกษา บุคคลผู้มีระดับการศึกษาสูงมักจะได้งานในระดับสูง และมักคาดหวังในความพึงพอใจในงานสูงด้วย ทำให้ประสบความพึงพอใจในงานตามที่ปรารถนา

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำลักษณะทางประชากรศาสตร์มาใช้เป็นแนวทางการศึกษา โดยทำการศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันของบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ว่ามีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) หรือไม่อย่างไร

## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ คือพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำ จะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิก การกระทำ ก่อนบรรลุเป้าหมาย

แรงจูงใจ (motive) เป็นคำที่ได้ความหมายมาจากคำภาษาละตินที่ว่า movere ซึ่งหมายถึง "เคลื่อนไหว (move) " ดังนั้น คำว่าแรงจูงใจจึงมีการให้ความหมายไว้ต่างๆ กันดังนี้

**ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน**

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงผลักดันหรือเงื่อนไขต่างๆ ที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลทีกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ทิศทางในการกระทำ ความเข้มข้นและระยะเวลาในการกระทำ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม (Pinder. 1998)

**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. เกื้อหนุนและจูงใจ ให้สมาชิกองค์กร เกิดความสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร

7. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุขกาย สุขใจในการทำงาน เพราะร่างกายที่แข็งแรงจะมีอยู่คู่หัวใจที่เป็นสุขเท่านั้น

8. การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

**ทฤษฎีการจูงใจ** ERG **ของ** Alderfer (ERG Theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการ ว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายๆอย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs (E)) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค

เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs (G)) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุดประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

ความต้องการขั้นพื้นฐานทั้ง 3 ประการ แต่ละอันของทฤษฎีการจูงใจของ E.R.G. มีการดำเนินงานเพื่อให้ได้เป้าหมายที่ต้องการนั้นมาในรูปของขบวนการขากขบวนการนี้เองจึงจะได้รับความพึงพอใจที่ต้องการได้ สำหรับความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตเป้าหมายก็คือ สิ่งของที่เป็นวัตถุ และขบวนการที่เป็นเพียงการให้ได้ วัตถุนั้นมาให้เพียงพอแก่ความต้องการเท่านั้น และเมื่อสิ่งของนั้นมีน้อยหรือหายาก ขบวนการก็จะกลายเป็น แพ้-ชนะ และการที่คนหนึ่งได้รับประโยชน์ก็จะมีความสัมพันธ์กับฝ่ายที่เสียประโยชน์

**ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ** David McClelland (Achievement Theory)

ทฤษฎีการจูงใจของ David McClelland (Achievement Theory) เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์การใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

ในช่วงปี ค.ศ. 1940s นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (tat) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขา

เห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนด์ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement (nAch)) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nAch) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (nAff)) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for power (nPower)) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1. งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขา และเขามีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

2. ต้องการที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถของเขา

3. ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องซึ่งสร้างผลงานได้ และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้

นอกจากงานในลักษณะดังกล่าว แล้วแมคคลีแลนด์ได้พบว่าปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพคือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่เขาทำด้วยคน บางคนมีพฤติกรรมมุ่งไปสู่ความต้องการทางด้านความสำเร็จ เพียงเพื่อให้ได้ความสำเร็จมาเพียงอย่างเดียว ซึ่ง McClelland เรียกแรงขับแบบนี้ว่า ความต้องการความสำเร็จ จากการวิจัยของเขาเกี่ยวกับเรื่องนี้ McClelland พบว่า ผู้ที่ประสบความสำเร็จสูงทั้งหลายแตกต่างกับบุคลอื่นโดยทั่วไปที่ว่า พวกนี้จะมีความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้นกว่าเดิมอยู่เสมอจะเป็นพวกแสวงหาโอกาส เพื่อจะได้มีโอกาสในการรับผิดชอบแก้ไขปัญหาที่มีอยู่ แสวงหาข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการดำเนินงานของเขาให้

ไวที่สุด จะแสวงหางานที่เขาสามารถจะกำหนดเป้าหมายงานที่มีลักษณะท้าทายต่อความสามารถ ไม่ชอบความสำเร็จที่เกิดขึ้นเนื่องจากโชคหรือจากโอกาส มีความต้องการที่จะแข่งขันและมองหาสิ่งที่ท้าทาย และจะหลีกเลี่ยงงานหรือสิ่งที่เขารับรู้หรือเรียนรู้ว่าเป็น สิ่งที่ทำได้ง่าย และมักจะเป็นผู้ที่พัฒนาแผนงานมาใช้ในการปฏิบัติงาน ความต้องการมีอำนาจจะถูกแสดงออกในลักษณะของความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลงเหตุการณ์ต่างๆ คนที่มีแรงจูงใจหรือถูกจูงใจอย่างสูงจากความต้องการมีอำนาจ ส่วนมากมักจะเป็นคนที่พูดเก่ง อาจจะชอบการโต้แย้ง ชอบการติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น และมีการแสดงการใช้อำนาจ ความต้องการทางด้านความรัก ความเป็นพวกพ้อง มีแฝงอยู่ในมนุษย์เราทุกคน เว้นแต่ว่าจะมีมากหรือน้อย บุคคลที่มีความต้องการทางด้านความรักนี้ ต้องการยอมรับและความรักจากบุคคลอื่นและให้ค่าของความเป็นพวกพ้องสูงมาก จากแนวคิดและทฤษฎีการจูงใจดังกล่าวข้างต้น การที่องค์กรมีแรงจูงใจที่ดีและสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานในองค์กรได้อย่างเหมาะสมย่อมทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะนำทฤษฎีการจูงใจดังกล่าวมาใช้เพื่อต้องการทราบความต้องการในด้านต่างๆ ของพนักงาน เพื่อองค์กรจะสามารถตอบสนองความต้องการนั้นๆ ได้อย่างเหมาะสมและตรงกับความต้องการของพนักงานให้ได้มากที่สุด

## 3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความหมายของจงรักภักดี

ขะธิณยา หล้าสุวงษ์ (2545: 20) ได้ให้ความหมายว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง บุคคลมีความเต็มใจและอุทิศตัวอย่างมากต่อองค์กร มีความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ภูมิใจ และสนับสนุนองค์กร ต่อสู้ปกป้ององค์กรจากผู้ที่ต่อต้าน ตระหนักด้านดีขององค์กร ความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามผู้นำ หรือตามแนวทางขององค์กรอย่างซื่อสัตย์ มีการกระทำเพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีความผาสุก มีความปรารถนาและมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป ถึงแม้ว่าจะมีความขัดแย้งกับสมาชิกภายในองค์กร หรือแม้มีทางเลือกอื่นที่ดึงดูดใจกว่า ก็ไม่ลาออกจากงาน ซึ่งแสดงถึงความรู้สึกที่มีความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของบุคคลกับองค์กรและมีการรักษาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์กรไว้โดยปฏิเสธสิ่งที่มาทำลายความสัมพันธ์อันนี้

คมสัน ชัยเจริญศิลป์ (2542: 13) ได้ให้ความหมายว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกรักใคร่ ไม่อยากไปจากองค์กร เนื่องมาจากองค์กรมีสิ่งจูงใจบางอย่างที่ทำให้รู้สึกเสียดายที่จะต้องจากองค์กร

โบและสก๊อต (Peter M. Blau. & W.Reichard Scotts. 1962: 165) กล่าวว่า ความจงรักภักดี หมายถึงความรู้สึกและการแสดงออกซึ่งความรู้สึกเคารพต่อผู้บังคับบัญชา โดยชี้ให้เห็นว่า

ผลผลิตของคนงานมีส่วนสัมพันธ์เป็นอย่างมากต่อความจงรักภักดีจากผู้ใต้บังคับบัญชามีความสะดวกในการสั่งการและง่ายพอที่จะกระตุ้นให้ลูกน้องทำงานมากขึ้น

ทฤษฎีความจงรักภักดีต่อองค์กร Hoy & Rees. (กรองกาญจน์ ทองสุข. 2554) กล่าวว่า ความจงรักภักดีเป็น สิ่งที่ทำให้แสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้ามีความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรมาก แนวโน้มอัตราการลาออกก็จะน้อยลง

องค์ประกอบความจงรักภักดี

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

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

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect)
   1.1 ความไม่อยากย้ายไปจากหัวหน้า
   1.2 ความต้องการที่จะย้ายตามหัวหน้า เมื่อหัวหน้าย้ายไปที่อื่น
2. ด้านความรู้สึก (Affective aspect)
   2.1 ความรักที่จะทำงานกับหัวหน้า
   2.2 ความพึงพอใจในหัวหน้า
3. การรับรู้โดยไม่สงสัยผู้นำของตน (Cognitive aspect)
   3.1 ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในหัวหน้า
   3.2 ความเชื่อถือในหัวหน้าแม้คนอื่นจะมีปฏิกิริยาต่อการตัดสินใจของหัวหน้า
   3.3 ความรู้สึกว่าหัวหน้ายินดีรับผิดชอบแทนเมื่อตัวเองบกพร่อง
   3.4 ความรู้สึกโดยตรงว่ามีความจงรักภักดีต่อหัวหน้า

สรุปได้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร มีทัศนคติต่อองค์กรที่ดี ในสถานที่ที่ตนปฏิบัติงานอยู่ทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร มีความพึงพอใจในการทำงาน พอใจในผลงาน วัฒนธรรม ตลอดจนรู้สึกรัก และมีความอบอุ่นผูกพันต่อองค์กร และจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปด้วยความเต็มใจ

## 4. ประวัติการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ตัวย่อ ททท. (Tourism Authority of Thailand) เป็นรัฐวิสาหกิจภายใต้กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีภารกิจในการส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในประเทศไทย

การส่งเสริมการท่องเที่ยว เกิดขึ้นโดยพระดำริของพระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมพระกำแพงเพชรอัครโยธิน ครั้งทรงดำรงตำแหน่งผู้บัญชาการรถไฟ ได้มีการส่งเรื่องราวเกี่ยวกับเมืองไทยไปเผยแพร่ใน

สหรัฐอเมริกา ใน พ.ศ. 2467 ได้มีการจัดตั้งแผนกโฆษณาของการรถไฟขึ้น ทำหน้าที่รับรอง และให้ความสะดวกแก่นักท่องเที่ยวที่จะเดินทางมาประเทศไทย รวมทั้งการโฆษณาเผยแพร่ประเทศไทย ให้เป็นที่รู้จักของชาวต่างประเทศ มีสำนักงานตั้งอยู่ที่กรมรถไฟ เชิงสะพานนพวงศ์ ต่อมาได้ย้ายมาตั้งที่สถานีรถไฟหัวลำโพง เมื่อพระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมพระกำแพงเพชรอัครโยธิน ทรงย้ายไปดำรงตำแหน่งเสนาบดีกระทรวงพาณิชย์ และคมนาคม งานด้านส่งเสริมการท่องเที่ยวได้ย้ายไปอยู่ที่กระทรวงพาณิชย์ และคมนาคมด้วย แต่ยังคงทำงานร่วมกับกรมรถไฟ มีสำนักงานตั้งที่ถนนเจริญกรุง หน้าไปรษณีย์กลาง

การส่งเสริมการท่องเที่ยวได้เริ่มขึ้นอย่างชัดเจนใน พ.ศ. 2479 เมื่อ กระทรวงเศรษฐการเสนอโครงการบำรุงอุตสาหกรรมท่องเที่ยวในประเทศสยามต่อคณะรัฐมนตรี โดยเสนอแผนและวัตถุประสงค์ของการอุตสาหกรรมท่องเที่ยว 3 ประการ คือ

1. งานโฆษณาชักชวนนักท่องเที่ยว
2. งานรับรองนักท่องเที่ยว
3. งานบำรุงสถานที่ท่องเที่ยวและที่พัก

กระทรวงเศรษฐการได้มอบงานนี้ให้กรมพาณิชย์ เป็นผู้จัดทำเพราะกรมพาณิชย์มีแผนกส่งเสริมพาณิชย์ และท่องเที่ยวอยู่กระทรวงเศรษฐการได้ดำเนินการเรื่องนี้ต่อมาจนเมื่อสงครามโลกครั้งที่ 2 เกิดขึ้น และสำนักงานถูกระเบิด จึงเลิกกิจการไปชั่วคราว เมื่อ พ.ศ. 2492 กรมโฆษณาการได้ทำความตกลงกับกระทรวงเศรษฐการ ซึ่งในสมัยนั้นมีชื่อว่า กระทรวงพาณิชย์และคมนาคม ขอโอนกิจการส่งเสริมการท่องเที่ยว จากกระทรวงพาณิชย์และคมนาคมมาอยู่กับกรมโฆษณาการ สำนักนายกรัฐมนตรี และให้เรียกส่วนงานนี้ว่า "สำนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว" ต่อมากรมโฆษณาการได้พิจารณาเห็นว่ากิจการส่งเสริมการท่องเที่ยวกำลังตื่นตัวในประเทศไทยมาก จึงได้จัดตั้งสำนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยวให้มีฐานะเทียบเท่ากอง เรียกว่า "สำนักงานท่องเที่ยว" โดยพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการกรมโฆษณาการในสำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. 2493 จนกระทั่งปี พ.ศ. 2501 เมื่อจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ไปพักรักษาตัวอยู่ ณ โรงพยาบาลวอลเตอร์รีด สหรัฐอเมริกา ได้ศึกษากิจการท่องเที่ยวด้วยความสนใจ และได้ดำริที่จะส่งเสริมอุตสาหกรรมท่องเที่ยวในประเทศอย่างจริงจัง ในปีต่อมาเมื่อจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ เป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีประกาศพระราชกฤษฎีกาจัดแบ่งส่วนราชการ กรมประชาสัมพันธ์ พ.ศ. 2502 โดยตัด "สำนักงานท่องเที่ยว" ออก แล้วจัดตั้งขึ้นเป็นองค์การอิสระ เรียกว่า "องค์การส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย" มีชื่อย่อว่า "อ.ส.ท." โดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การส่งเสริมการท่องเที่ยว พ.ศ. 2502 องค์การส่งเสริมการท่องเที่ยวแต่เดิมนั้นมีหน้าที่ส่งเสริมการท่องเที่ยวเป็นส่วนใหญ่ ต่อมาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวได้ขยายตัวอย่างกว้างขวางรวดเร็ว จำเป็นต้องปรับปรุงอำนาจหน้าที่ของ อ.ส.ท. ให้มีขอบเขตการปฏิบัติงานกว้างขวางยิ่งขึ้น ทั้ง

ในด้านการพัฒนา อนุรักษ์ทรัพยากรทางการท่องเที่ยว และการส่งเสริมเผยแพร่ จึงได้มีการนำเสนอร่างพระราชบัญญัติ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย และ ร่างพระราชบัญญัติจัดระเบียบธุรกิจเกี่ยวกับอุตสาหกรรมท่องเที่ยว เพื่อให้ หน่วยงานการท่องเที่ยวของรัฐ มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบในการพัฒนาส่งเสริมเผยแพร่ และ ดำเนินกิจการ เพื่อเป็นการริเริ่มให้มีการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ตลอดจนคุ้มครองให้ความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยวด้วย สภานิติบัญญัติแห่งชาติซึ่งทำหน้าที่รัฐสภาในการประชุมครั้งที่ 41 วันศุกร์ที่ 20 เมษายน 2522 ได้พิจารณาร่างพระราชบัญญัติทั้ง 2 ฉบับ แล้วปรากฏว่าร่างพระราชบัญญัติจัดระเบียบธุรกิจ เกี่ยวกับอุตสาหกรรมท่องเที่ยวไม่ผ่านการพิจารณา ส่วนพระราชบัญญัติการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยได้ผ่านการพิจารณาประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่มที่ 96 ตอนที่ 72 วันที่ 4 พฤษภาคม 2522 จัดตั้ง "การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย" ขึ้น มีชื่อย่อว่า "ททท."

**วิสัยทัศน์ พันธกิจ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2560-2564**

**วิสัยทัศน์**

"ททท. เป็นผู้นำในการส่งเสริมการท่องเที่ยวให้ประเทศไทยเป็นแหล่งท่องเที่ยวยอดนิยม (Preferred Destination) อย่างยั่งยืน" วิสัยทัศน์สะท้อนถึงความมุ่งหมายของ ททท.ในการเป็นผู้นำที่จะส่งเสริมให้ประเทศไทย มุ่งสู่การเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ทั้งนักท่องเที่ยวต่างชาติและนักท่องเที่ยวไทยนึกถึง และเลือกมาท่องเที่ยวเป็นอันดับต้นๆ ของโลก และผลักดันการท่องเที่ยวสู่ความยั่งยืนภายในปี 2564

**พันธกิจ**

1.ส่งเสริมการตลาดและประชาสัมพันธ์เพื่อเน้นคุณค่าการท่องเที่ยวของประเทศไทย

2.ขับเคลื่อนห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวเพื่อสร้างความพึงพอใจแก่นักท่องเทียว สร้างมูลค่าเพิ่ม และกระจายรายได้อย่างยั่งยืน

3.พัฒนาข้อมูลเชิงลึกด้านความต้องการของตลาดท่องเที่ยว

4.พัฒนาให้ ททท. เป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ด้านตลาดการท่องเที่ยวของประเทศไทย

**วัตถุประสงค์ (ตาม พรบ. การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย พ.ศ.2522 มาตรา 8)**

1.ส่งเสริมการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ตลอดจนการประกอบอาชีพของคนไทยในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

2.เผยแพร่ประเทศไทยในด้านความงามของธรรมชาติ โบราณสถาน โบราณวัตถุ ประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม การกีฬา และวิวัฒนาการของเทคโนโลยี ตลอดจนกิจการอย่างอื่นอันจะเป็นการชักจูงให้มีการเดินทางท่องเที่ยว

3.ส่งเสริมความเข้าใจอันดีและความเป็นมิตรไมตรีระหว่างประชาชนและระหว่างประเทศโดยอาศัยการท่องเที่ยว

4.ริเริ่มให้มีการพัฒนาการท่องเที่ยวและเพื่อพัฒนาปัจจัยพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่นักท่องเที่ยว

**อำนาจหน้าที่**

ททท. มีอำนาจกระทำกิจการต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานในหัวข้อ 'ภารกิจ/วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน' และอำนาจเช่นว่านี้ให้รวมถึง

1.ให้คำปรึกษา แนะนำ ร่วมมือและประสานงานกับส่วนราชการ องค์การ สถาบัน นิติบุคคลและเอกชน ทั้งภายในและภายนอกราชอาณาจักร

2.ส่งเสริม ร่วมมือ หรือดำเนินการในการฝึกอบรมและให้การศึกษาวิชาการต่าง ๆ เพื่อสร้างบุคลากรให้ได้มาตรฐานและเพียงพอในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

3.ส่งเสริมการทัศนศึกษา

4.สำรวจและรวบรวมหลักฐานต่าง ๆ จากส่วนราชการ องค์การ สถาบันนิติบุคคลและเอกชนผู้ประกอบอุตสาหกรรมท่องเที่ยว เพื่อประโยชน์ในการจัดทำสถิติเกี่ยวกับอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

5.สำรวจ กำหนดพื้นที่และสถานที่เป็นสถานที่ท่องเที่ยวและทรัพยากรทางการท่องเที่ยวที่ต้องสงวนไว้เป็นของรัฐและให้อยู่ในความควบคุมดูแลของ ททท. โดยให้จัดทำเป็นพระราชกฤษฎีกา

6.สำรวจ วางแผนและดำเนินการ จัดสร้าง ส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟู บูรณะหรือพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยว ตลอดจนทรัพยากรทางการท่องเที่ยวและคุณภาพสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการนั้น ๆ

7.ประกอบอุตสาหกรรมท่องเที่ยวเท่าที่จำเป็นรวมตลอดถึงการลงทุน หรือร่วมทุนเพื่อเป็นการริเริ่มให้มีการพัฒนาการท่องเที่ยวหรือพัฒนาปัจจัยพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่นักท่องเที่ยว

8.กู้หรือยืมเงินภายในและภายนอกราชอาณาจักร

9.ให้กู้หรือให้ยืมเงินโดยมีหลักประกันด้วยบุคคลหรือทรัพย์สิน เพื่อส่งเสริมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

10.ออกพันธบัตรหรือตราสารอื่นใดเพื่อการลงทุนหรือร่วมทุนในกิจการอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

11.ถือกรรมสิทธิ์ หรือมีสิทธิครอบครองหรือมีทรัพยสิทธิต่าง ๆ สร้าง ซื้อ จัดหา ขาย จำหน่าย เช่า ให้เช่า เช่าซื้อ ให้เช่าซื้อ ยืม ให้ยืม รับจำนำ ทำการแลกเปลี่ยน โอน รับโอน หรือดำเนินการใดๆ เกี่ยวกับทรัพย์สินทั้งในและนอกราชอาณาจักร ตลอดจนรับทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้

12.กระทำกิจการอย่างอื่นบรรดาที่เกี่ยวกับหรือเนื่องในการจัดให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของ ททท.

## 6. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

**งานวิจัยต่างประเทศ**

พอร์ตเตอร์ สเตรีย (Porter Steers. 1973: 151-176) พบว่าหากองค์กรไม่สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ก็จะเป็นสาเหตุให้พนักงานลาออก โอนย้ายไปจากองค์กร หรือไม่อยากทำงาน ซึ่งการแสดงออกโดยการขาดงาน ลางานบ่อยๆ

สเตรีย (Steers. 1991: 48) ได้ศึกษาความพึงพอใจกับความผูกพันองค์กร พบว่า ความพึงพอใจกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนโดยทั่วไปที่บุคคลสนองต่อองค์กรโดยส่วนร่วม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้น และความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

มาตา เฮรู (อารีรัตน์ หิรัญโร. 2532: 57-58; อ้างอิงจาก Mataheru.1985) ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจการทำงานของอาจารย์ในอินโดนีเซีย พบว่า แรงจูงใจก่อให้เกิดความพอใจมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ส่วนแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจมากที่สุดคือ สถานะของอาชีพด้านโอกาสความก้าวหน้าและเงินเดือน สำหรับเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

**งานวิจัยในประเทศ**

จันทนา ประสงค์ศิลปกุล (2547) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจ พฤติกรรมการทำงาน และความจงรักภักดีของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สายงานระบบ พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจด้านผลตอบแทนในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในระดับมาก และด้านโอกาสความก้าวหน้าในระดับน้อย ส่วนแรงจูงใจกับพฤติกรรมในการทำงานและแรงจูงใจกับความจงรักภักดี มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน คือ เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจมากจะทุ่มเทให้กับการทำงานมาก อีกทั้งยังมีความจงรักภักดีต่อธนาคารมากด้วย

จุฑามาศ ปานสมบูรณ์ (2548) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิตของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านจูงใจ (ERG และ X Y) ปัจจัยบุคลิกภาพแบบ A B และปัจจัยด้านการเมืองในองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ธิดารัตน์ ดีประเสริฐ (2548) ได้ทำการศึกษาถึงแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด พบว่า พนักงานมีความต้องการความสำเร็จ ความต้องการผูกพันหรือเป็นเพื่อน ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ความต้องการผลตอบแทน และความพอใจในสภาพที่ทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีความต้องการอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจและสภาพที่ทำงาน

เนตรดาว มัชฌิมา (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กอ่อนก่อนเกณฑ์ในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานีพบว่าโดยภาพรวมมีสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านสภาพแรงจูงใจในด้านการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความเป็นอยู่ส่วนตัวนโยบายและการบริหารงาน การได้รับการยอมรับ นับถือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาการปกครองบังคับบัญชา ลักษณะของงานที่ทำความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบที่ได้ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูงตามลำดับ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านเงินเดือน สถานะของอาชีพ ความก้าวหน้า ตำแหน่งการงาน สภาพการทำงาน โอกาสที่จะได้รับความสัมพันธ์ในอนาคต และความมั่นคงในงาน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือนส่วนการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครุสภา พุทธศักราช 2540 พบว่า โดยภาพรวมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครุสภา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด คือ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการคิดค้น ผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอนพุทธศักราช 2540 ในข้อ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการคิดค้น ผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนการสอนสามารถทำให้ผู้เรียนเกิดความคิดรวบยอดและการจัดระบบข้อมูล โดยจำแนกผู้เรียนเป็นรายกลุ่มเพื่อการพัฒนาตามความประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

# บทที่ 3

# วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

## การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้** คือ ลูกจ้างและพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยทุกระดับ ตั้งแต่ ระดับลูกจ้าง จำนวน 75 คน, ระดับปฏิบัติการ (3-7) และระดับผู้บริหาร (8-10) จำนวน 905 คน รวมเป็นจำนวน 980 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 1 มกราคม 2561)

**กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้** คือ ลูกจ้างและพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยทุกระดับ ตั้งแต่ ระดับลูกจ้าง จำนวน 75 คน, ระดับปฏิบัติการ (3-7) และระดับผู้บริหาร (8-10) จำนวน 905 คน รวมเป็นจำนวน 980 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 1 มกราคม 2561)

เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamanae .1967) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ เท่ากับ 5% หรือ 0.05 สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

**เมื่อ** n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดประชากร

e คือ คลาดคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง (ความผิดพลาดที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.05)

แทนค่าจะได้ $n = \frac{980}{1+ (980)(0.05)^2}$

= 284 คน

จากการคำนวณพบว่า ได้ขนาดตัวอย่าง N เท่ากับ 284 คน และได้มีการเผื่อการสูญเสียของแบบสอบถาม เนื่องจากการได้รับตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วน ดังนั้นเพื่อให้การเก็บข้อมูลมีความครอบคลุมสมบูรณ์จึงมีการเผื่อสูญเสียของแบบสอบถามไว้ 5% เท่ากับ 14 คน ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาครั้งนี้ เท่ากับ 298 คน

**การวางแผนการเลือกกลุ่มตัวอย่าง**

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling)

**ขั้นตอนที่** 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ในการวิจัยนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยจำแนกประชากรที่มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มออกเป็นชั้นภูมิ (Stratum) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและครอบคลุม ซึ่งแบ่งตามกลุ่มลักษณะที่แตกต่างกันเป็นกลุ่มย่อย โดยกำหนดให้สมาชิกในแต่ละกลุ่มมีความคล้ายคลึงกันมากที่สุด แต่ให้มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มแต่ละกลุ่มเช่นกัน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนของแต่ละกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน คือ ชั้นใดมีประชากรมากควรได้รับการสุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนที่มากกว่า

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งชั้นภูมิตามความแตกต่างของตำแหน่งงานของพนักงาน การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ซึ่งจากข้อมูลพนักงานมี จำนวน 980 คน ในจำนวนนี้เป็น ลูกจ้าง 75 คน, ระดับปฏิบัติการ (3-7) จำนวน 755 คน, ระดับผู้บริหาร (8-11) จำนวน 150 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 1 มกราคม 2561)

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ} = \frac{\text{จำนวนประชากรในแต่ละชั้นภูมิ X ขนาดกลุ่มตัวอย่าง}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตำแหน่งงานระดับลูกจ้าง $= \frac{75 \times 298}{980} = 23$ คน

ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ (3-7) $= \frac{755 \times 298}{980} = 229$ คน

ตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร (8-11) $= \frac{150 \times 298}{980} = 46$ คน

**ขั้นตอนที่** 2 วิธีการสุ่มโดยอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ นำไปเก็บข้อมูลจากพนักงานตามสัดส่วนของพนักงานในแต่ละชั้นภูมิตามที่กำหนดไว้ในขั้นตอนที่ 1 ให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

## การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมรวบข้อมูล ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือ และกำหนดขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือหรือแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

**ขั้นตอนที่** 1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมเนื้อหา ตามกรอบแนวคิดการวิจัย

**ขั้นตอนที่** 2. สร้างแบบสอบถาม ปรับปรุงและคัดแปลงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

**ขั้นตอนที่** 3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และเสนอแนะเพิ่มเติม ก่อนนำเสนอคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

**ขั้นตอนที่** 4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปทำการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง จากนั้นนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบและแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

**ขั้นตอนที่** 5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

**<u>ส่วนที่ 1</u> แบบสอบถามข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม** มีลักษณะเป็นแบบสอบถามซึ่งมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) ประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close ended Question) จำนวน 7 ข้อ ดังนี้

**ข้อที่** 1 เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ได้แก่

1. เพศชาย
2. เพศหญิง

**ข้อที่** 2 ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดช่วงอายุผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 4 ช่วง

จากข้อมูลฝ่ายทรัพยากรบุคคล สำรวจผู้ปฏิบัติงาน พบว่ามีอายุของพนักงานต่ำสุด คืออายุ 22 ปี และสูงสุด 59 ปี ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงได้ใช้ช่วงอายุดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงอายุของพนักงาน โดยแบ่งเป็น 4 ช่วง ดังนี้

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่า เพื่อแปลความหมายคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 29)

ความกว้างของช่วง (I) = ค่าสูงสุด - ค่าต่ำสุด / จำนวนชั้น

= 59-22 / 4

= 9.25 ปี หรือ 9 ปี

จากการคำนวณช่วงอายุข้างต้น สามารถแสดงช่วงอายุดังนี้

1. 22 - 30 ปี
2. 31 - 39 ปี
3. 40 - 48 ปี
4. มากกว่า 49 ปีขึ้นไป

**ข้อที่** 3 สถานภาพ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ได้แก่

1. โสด
2. สมรส/ อยู่ด้วยกัน
3. หย่าร้าง/ หม้าย/ แยกกันอยู่

**ข้อที่** 4 ระดับการศึกษาสูงสุด เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดช่วงระดับการศึกษาสูงสุดออกเป็น 3 ช่วง ดังนี้

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ระดับปริญญาตรี
3. สูงกว่าปริญญาตรี

**ข้อที่** 5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ผู้วิจัยได้ใช้ช่วงรายได้ที่อยู่ระหว่าง 10,000 - 50,000 บาท ในการกำหนดรายได้ โดยกำหนดช่วงรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ความกว้างของช่วง (I) = ค่าสูงสุด - ค่าต่ำสุด / จำนวนชั้น

ช่วงรายได้ = 50,000-10,000 / 5

= 8,000

จากการคำนวณช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนข้างต้น สามารถแสดงช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนดังนี้

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 18,000 บาท
2. 18,001 – 26,000 บาท

3. 26,001 – 34,000 บาท

4. 34,001 – 42,000 บาท

5. ตั้งแต่ 42,001 บาท ขึ้นไป

**ข้อที่** 6 ตำแหน่งงานในปัจจุบัน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ได้แบ่งตำแหน่งของพนักงานออกเป็น 3 ตำแหน่ง ได้แก่

1.ระดับลูกจ้าง

2. ระดับปฏิบัติการ (3-7)

3. ระดับผู้บริหาร (8-11)

**ข้อที่** 7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดช่วงอายุงานที่ทำจนถึงปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

จากข้อมูลฝ่ายทรัพยากรบุคคล สำรวจผู้ปฏิบัติงาน พบว่ามีพนักงานมีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำสุด คือ น้อยกว่า 1 ปี และสูงสุด 40 ปี ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงใช้เกณฑ์ในการกำหนดช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้

$$\text{ความกว้างของช่วง (I)} = \frac{\text{ค่าสูงสุด - ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{40-1}{4}$$

$$= 9.75 \text{ ปี หรือ } 10 \text{ ปี}$$

จากการคำนวณช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานข้างต้น สามารถแสดงช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานได้ดังนี้

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 - 10 ปี

2. 11 - 20 ปี

3. 21 – 30 ปี

4. มากกว่า 31 ปี ขึ้นไป

**<u>ส่วนที่2</u>** **แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน**

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งระดับของการวัดเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท (Best & Khan. 1993: 246) โดยกำหนดค่าคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

3 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีแรงจูงในในการปฏิบัติงานในระดับน้อย

1 หมายถึง มีแรงจูงในในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

**<u>ส่วนที่ 3</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร**

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งระดับของการวัดเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท โดยกำหนดค่าคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีความจงรักภักดีแก่องค์กรในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความจงรักภักดีแก่องค์กรในระดับมาก

3 หมายถึง มีความจงรักภักดีแก่องค์กรในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความจงรักภักดีแก่องค์กรในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความจงรักภักดีแก่องค์กรในระดับน้อยที่สุด

**เกณฑ์การวัดระดับตัวแปร**

เกณฑ์การวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และระดับความจงรักภักดีแก่องค์กร จะพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย โดยการกำหนดความกว้างของช่วงของระดับต่างๆ มีสูตรในการคำนวณดังนี้

$$\text{ความกว้างของช่วง (I)} = \frac{\text{ค่าสูงสุด - ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ความกว้างของช่วง (I)} = \frac{5 - 1}{3}$$

$$= 1.33$$

เกณฑ์การวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยจากคะแนนรวมของทุกข้อ โดยมีเกณฑ์ (บุญส่ง นิลแก้ว. 2536) ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.67 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.68 – 5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง

เกณฑ์การวัดระดับความจงรักภักดีแก่องค์กรแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยจากคะแนนรวมของทุกข้อ โดยมีเกณฑ์ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง มีความจงรักภักดีแก่องค์กรในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.67 หมายถึง มีความจงรักภักดีแก่องค์กรในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.68 – 5.00 หมายถึง มีความจงรักภักดีแก่องค์กรในระดับสูง

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ทำการวิจัยในครั้งนี้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ ( Primary Data) เป็นข้อมูลที่ผู้ศึกษาได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการตอบแบบสอบถาม ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 298 ตัวอย่าง

2. ข้อมูลทุติยภูมิ ( Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้มาจากการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ ตำราที่เกี่ยวข้อง วิทยานิพนธ์ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้

## การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

### การจัดทำข้อมูล

1. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวความคิดในการวิจัย ซึ่งต้องครอบคลุมทั้งตัวแปรและสอดรับกับวัตถุประสงค์สำหรับการวิจัยที่กำหนดไว้

2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และตรวจสอบความถูกต้องของภาษา

3. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบัค (Cronbachs' alpha coefficient) โดยค่าอัลฟ่าที่ได้แสดงถึงค่าความเชื่อมั่น (r) ของแบบสอบถาม มีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ซึ่งถ้ามีค่าใกล้ 1 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้สูง แต่ถ้ามีค่าใกล้ 0 แสดงว่ามีความเชื่อถือได้ต่ำและค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้โดยทั่วไปมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545)

4. การประมวลผลข้อมูล (Data Processing) ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วได้นำมาบันทึก โดยใช้ด้วยเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์ เพื่อการประมวลผลข้อมูลซึ่งสังคมศาสตร์ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป Statistical Package for the Social Science (SPSS)

**การวิเคราะห์ข้อมูล**

**1. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติพรรณนา** (Descriptive Statistics) **ดังนี้**

1.1 แบบสอบถามส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

1.2 แบบสอบถามส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3 แบบสอบถามส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความจงรักภักดีแก่องค์กรแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย และ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

**2. วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน** (Inferential Statistics) **สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้**

2.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที (T-test) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 คือด้านเพศ ที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีที่แตกต่างกัน

2.2 สถิติวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง มากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้าน อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีที่แตกต่างกัน

2.3 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Correlation coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อใช้ทดสอบ สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน ความต้องการอำนาจ มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีที่แตกต่างกัน

**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 ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 39)

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

**เมื่อ** S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

n-1 แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

**2. สถิติที่ใช้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม**

การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วัดค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Cronbachs'alpha coefficient) โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2553: 445)

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

**เมื่อ** $\alpha$ แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

$K$ แทน จำนวนคำถาม

$\overline{covariance}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ

$\overline{variance}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. **สถิติเชิงอนุมาน** (Inferential statistics) **เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่**

3.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ซึ่งตัวอย่างทั้ง 2 เป็นอิสระจากกัน ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ ในการทดสอบ t-test หากความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม จะใช้ค่า t จากการทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances assumed แต่ถ้าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม จะใช้ค่า t จากการทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances not assumed โดยทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553: 150-155)

3.1.1 **กรณีความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน** ($S_1^2 = S_2^2$)

$$\frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1-1)S_1^2 + (n_2-1)S_2^2}{n_1+n_2-2}\left(\frac{1}{n_2}+\frac{1}{n_2}\right)}}$$

df = $n_1 + n_2 - 2$

**เมื่อ** $x_i$ แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ i ; i = 1,2

$n_i$ แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ i

$S^2$ แทน ค่าแปรปรวนของตัวอย่างกลุ่มที่ i ;i = 1,2

3.1.2 **กรณีความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน** ($S_1^2 \neq S_2^2$)

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

เมื่อ $df = \dfrac{\left(\frac{S_1^2}{n_1}+\frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1}\right)^2}{n_1-1}+\frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{n_2-1}}$

**เมื่อ** $t$ แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

$X_1$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$X_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

$S_1^2$ แทน ค่าความแปรปรวนของตัวอย่างกลุ่มที่ 1

$S_2^2$ แทน ความแปรปรวนของตัวอย่างกลุ่มที่ 2

$n_1$ แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 1

$n_2$ แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 2

**4.สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว** ANOVA (One-way Analysis of Variance)

แบบเป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

**4.1 สถิติ** F-test สำหรับการวิเคราะห์ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553: 224)

$$F = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$$

**เมื่อ** $F$ แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution

$MS_{(B)}$ แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Squares between groups)

$MS_{(W)}$ แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Squares within groups)

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไปเพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2550: 161-174) มีสูตรดังนี้

$$LSD = t_{1-\alpha/2;n-k}\sqrt{MSE\left[\frac{1}{n_i}+\frac{1}{n_j}\right]}$$

โดย $n_i \neq n_j$ และ n= n-k

**เมื่อ** LSD แทน ผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มที่ i และ j

$T_{1-\alpha/2,\ n-k}$ แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-distribution ที่ ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นของความเป็นอิสระภายในกลุ่ม = n-k

MSE แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม ($MS_w$)

$n_i$ แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i

$n_j$ แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม j

$\alpha$ แทน ค่าความคาดเคลื่อน

4.2 **ใช้สถิติ** Brown-Forsythe ($\beta$) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน (Hartung. 2001: 300) มีสูตรดังนี้

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

โดยค่า $MS_{(W)} \sum_{i=1}^{k} \left[1 - \frac{n_j}{N}\right] S_1^2$

**เมื่อ** $\beta$ แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe

$MS_{(B)}$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Squares between groups)

$MS_{(W)}$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Squares within groups) สำหรับ Brown-Forsythe

K แทน จำนวนกลุ่มของตัวอย่าง

ni แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i

N แทน ขนาดของประชากร

$S_i^2$ แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ i

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Dunnett's T3 (วิเชียร เกศสิงห์. 2543: 115) มีสูตรดังนี้

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

**เมื่อ** t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribute

$MS_{(w)}$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Squares within groups) สำหรับ Brown-Forsythe

$x_i$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i

$x_j$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j

$n_i$ แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มที่ i

$n_j$ แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มที่ j

**4.3 สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน** (Pearson Correlation Coefficient)

เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ใช้ทดสอบสมมติฐาน ข้อ 2 โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2554: 416)

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

**เมื่อ** $r_{xy}$ แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนน X

$\sum Y$ แทน ผลรวมของคะแนน Y

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนน X แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum Y^2$ แทน ผลรวมของคะแนน Y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง X กับ Y ทุกคู่

N แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ ซึ่งความหมายของค่า r เป็นดังนี้

1. ถ้าค่า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือถ้า x เพิ่ม y จะลดแต่ถ้า x ลด y จะเพิ่มขึ้น

2. ถ้าค่า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือถ้า x เพิ่ม y จะเพิ่มแต่ถ้า x ลด y จะลดลง

3. ถ้าค่า r เข้าใกล้ 1 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

4. ถ้าค่า r เข้าใกล้ -1 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก

5. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมาย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553: 324)

| | | | |
|---|---|---|---|
| ค่า r มีค่าระหว่าง | 0.91 – 1.00 | แสดงว่า | มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก |
| ค่า r มีค่าระหว่าง | 0.71 – 0.90 | แสดงว่า | มีความสัมพันธ์ในระดับสูง |
| ค่า r มีค่าระหว่าง | 0.31 – 0.70 | แสดงว่า | มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง |
| ค่า r มีค่าระหว่าง | 0.01 – 0.30 | แสดงว่า | มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ |
| ค่า r มี | 0 | แสดงว่า | ไม่มีมีความสัมพันธ์กันเลย |

# บทที่ 4

# ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีแก่องค์กรแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยในการวิเคราะห์และการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลให้เกิดความเข้าใจและการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

## สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

| | | |
|---|---|---|
| n | แทน | ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง |
| $\overline{X}$ | แทน | ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean) |
| S.D. | แทน | ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) |
| r | แทน | ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน |
| t | แทน | ค่าสถิติที ที่ใช้ในการพิจารณาใน t-distribution |
| F | แทน | ค่าสถิติเอฟ ที่ใช้ในการพิจารณาใน F-distribution |
| SS | แทน | ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Square) |
| MS | แทน | ค่าเฉลี่ยของผลรวมค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean of Square) |
| Sig. | แทน | ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบ |
| $H_0$ | แทน | สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis) |
| $H_1$ | แทน | สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis) |
| df | แทน | ชั้นขององศาอิสระ (Degree of Freedom) |
| * | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 |
| ** | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 |

## การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistic Package for Social Science) ซึ่งในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และดำเนินการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็น 4 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับความจงรักภักดีแก่องค์กร

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติ โดยแจกแจงจำนวน (Frequency) ค่าเปอร์เซ็นต์หรือร้อยละ (Percentage) ได้ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์

| ลักษณะทางประชากรศาสตร์ | จำนวน (n = 298) | ร้อยละ |
|---|---|---|
| **1. เพศ** | | |
| ชาย | 115 | 38.6 |
| หญิง | 183 | 61.4 |
| **รวม** | **298** | **100** |
| **2. อายุ** | | |
| 20 – 30 ปี | 49 | 16.4 |
| 31 – 39 ปี | 98 | 32.9 |
| 40 – 48 ปี | 90 | 30.2 |
| 49 ปีขึ้นไป | 61 | 20.5 |
| **รวม** | **298** | **100** |

ตาราง 1 (ต่อ)

| ลักษณะทางประชากรศาสตร์ | จำนวน (n = 298) | ร้อยละ |
|---|---|---|
| **3. สถานภาพ** | | |
| โสด | 123 | 41.3 |
| สมรส/อยู่ด้วยกัน | 164 | 55.0 |
| หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ | 11 | 3.7 |
| **รวม** | **298** | **100** |
| **4. ระดับการศึกษา** | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 3 | 1.0 |
| ปริญญาตรี | 176 | 59.1 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 119 | 39.9 |
| **รวม** | **298** | **100** |
| **5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน** | | |
| ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 18,000 บาท | 42 | 14.1 |
| 18,001– 26,000 บาท | 82 | 27.5 |
| 26,001 – 34,000 ปี | 58 | 19.5 |
| 34,000 – 42,000 ปี | 71 | 23.8 |
| 42,001 บาทขึ้นไป | 45 | 15.1 |
| **รวม** | **298** | **100** |
| **6. ตำแหน่งงาน** | | |
| ระดับลูกจ้าง | 23 | 7.7 |
| ระดับปฏิบัติการ (3-7) | 229 | 76.8 |
| ระดับผู้บริหาร (8-11) | 46 | 15.4 |
| **รวม** | **298** | **100** |
| **7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน** | | |
| ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี | 92 | 30.9 |
| 11 – 20 ปี | 78 | 26.2 |
| 21 – 30 ปี | 91 | 30.5 |
| ตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป | 37 | 12.4 |
| **รวม** | **298** | **100** |

จากตาราง1ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถจำแนกได้ดังนี้

1. **เพศ** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 61.4 รองลงมา เป็น เพศชาย จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6

2. **อายุ** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อายุระหว่าง 31 – 39 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9 รองลงมาเป็น อายุ 40 – 48 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 อายุ 49 ปีขึ้นไป จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 และมีอายุระหว่าง 22 – 30 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ ตามลำดับ

3. **สถานภาพ** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 55 รองลงมามีสถานภาพโสด จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 และมีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 ตามลำดับ

4. **ระดับการศึกษา** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 59.1 รองลงมามีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 39.9 และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1 ตามลำดับ

5. **รายได้เฉลี่ยต่อเดือน** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ 18,001 – 26,000 บาท จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ 34,001 – 42,000 บาท จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 26,001 – 34,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 42,001 บาทขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 18,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 ตามลำดับ

6. **ตำแหน่งงาน** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ (3-7) จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 76.8 รองลงมาตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร (8-11) จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 และมีตำแหน่งงานระดับลูกจ้าง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 ตามลำดับ

7. **ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 รองลงมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 11 – 20 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 ตามลำดับ

เนื่องจากข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ สถานภาพ และระดับการศึกษา มีความถี่ในกลุ่มน้อยเกินไป ผู้วิจัยจึงทำได้การรวบรวมกลุ่มข้อมูลใหม่ เพื่อให้การกระจายข้อมูลมีความสม่ำเสมอ และเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งได้กลุ่มข้อมูลใหม่ ดังนี้

ตาราง 2 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ที่ทำการจัดกลุ่มใหม่

| ลักษณะทางประชากรศาสตร์ | จำนวน (n = 298) | ร้อยละ |
|---|---|---|
| 3. **สถานภาพ** | | |
| โสด | 123 | 41.3 |
| สมรส/อยู่ด้วยกัน/หย่าร้าง/หม้าย | 175 | 58.7 |
| **รวม** | 298 | 100 |
| 4. **ระดับการศึกษา** | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี | 179 | 60.1 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 119 | 39.9 |
| **รวม** | 298 | 100 |

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 298 คน ที่จัดกลุ่มใหม่จำแนก ได้ดังนี้

3. **สถานภาพ** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน/หย่าร้าง/หม้าย จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 รองลงมามีสถานภาพโสด จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 ตามลำดับ

4. **ระดับการศึกษา** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 60.1 รองลงมามีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 39.9 ตามลำดับ

**ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน**

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน ความต้องการอำนาจ โดยนำเสนอในรูปของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ดังนี้

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

| **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน** | $\bar{x}$ | S.D. | **แปลผล** |
|---|---|---|---|
| 1.ความต้องการความสำเร็จ | 4.20 | 0.41 | สูง |
| 2.ความต้องการความผูกพัน | 4.19 | 0.48 | สูง |
| 3.ความต้องการอำนาจ | 4.22 | 0.40 | สูง |
| **รวม** | **4.21** | **0.36** | **สูง** |

จากตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการอำนาจอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.22 รองลงมา ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 4.20 และด้านความต้องการความผูกพัน มีค่าเฉลี่ย 4.19 ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความต้องการความสำเร็จ

| **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความต้องการความสำเร็จ** | $\bar{x}$ | S.D. | **แปลผล** |
|---|---|---|---|
| 1.ท่านสามารถปฏิบัติงานล่วงเวลาเพื่อให้งานของท่านสำเร็จ | 4.15 | 0.58 | สูง |
| 2.ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ จากการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี | 4.20 | 0.58 | สูง |
| 3.ท่านมีความก้าวหน้าและมั่นคงในสายงานที่ท่านปฏิบัติ | 4.18 | 0.59 | สูง |
| 4.ท่านพึงพอใจและภาคภูมิใจในงานที่ท่านปฏิบัติ | 4.25 | 0.64 | สูง |
| 5.หน่วยงานของท่านมีนโยบายให้พนักงานหมุนเวียนตำแหน่งงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ทุกหน้าที่ | 4.21 | 0.74 | สูง |
| **รวม** | **4.20** | **0.41** | **สูง** |

จากตาราง 4 แสดง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความต้องการความสำเร็จ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความสำเร็จโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจและภาคภูมิใจในงานที่ท่านปฏิบัติ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.25 รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานมีนโยบายให้พนักงานหมุนเวียนตำแหน่งงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ทุกหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 4.21 สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ จากการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 4.20 มีความก้าวหน้าและมั่นคงในสายงานที่ท่านปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 4.18 และสามารถปฏิบัติงานล่วงเวลาเพื่อให้งานของท่านสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.18 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความต้องการความผูกพัน

| **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความต้องการความผูกพัน** | $\bar{x}$ | S.D. | **แปลผล** |
|---|---|---|---|
| 1.ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ | 4.14 | 0.53 | สูง |
| 2.ท่านไม่คิดจะลาออกจากงานที่ทำอยู่ แม้ว่าจะมีโอกาสไปทำงานที่อื่น ที่มีตำแหน่ง เงินเดือน และสวัสดิการที่ดีกว่า | 4.09 | 0.77 | สูง |
| 3.ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ | 4.18 | 0.72 | สูง |
| 4.ท่านรู้สึกภาคภูมิใจและเต็มใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรแห่งนี้ | 4.24 | 0.63 | สูง |
| 5.ท่านรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางเสื่อมเสียหรือเสียหาย | 4.30 | 0.63 | สูง |
| **รวม** | **4.19** | **0.48** | **สูง** |

จากตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความต้องการความผูกพัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางเสื่อมเสียหรือเสียหาย โดยมีค่าเฉลี่ย 4.30 รองลงมา ได้แก่ รู้สึกภาคภูมิใจและเต็มใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ย 4.24 มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ย 4.18 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจมีค่าเฉลี่ย 4.14 และไม่คิดจะลาออกจากงานที่

ทำอยู่ แม้ว่าจะมีโอกาสไปทำงานที่อื่น ที่มีตำแหน่ง เงินเดือน และสวัสดิการที่ดีกว่า โดยมีค่าเฉลี่ย 4.09 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความต้องการอำนาจ

| **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความต้องการอำนาจ** | $\bar{x}$ | S.D. | **แปลผล** |
|---|---|---|---|
| 1.ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น | 4.16 | 0.53 | สูง |
| 2.ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน | 4.17 | 0.49 | สูง |
| 3.ท่านได้รับการมอบหมายงานที่มีความสำคัญ | 4.26 | 0.56 | สูง |
| 4.ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่หรืองานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ | 4.27 | 0.57 | สูง |
| 5.ท่านมีความมุ่งมานะและความตั้งใจในการมีตำแหน่งที่สูงขึ้น | 4.26 | 0.53 | สูง |
| **รวม** | 4.22 | 0.40 | **สูง** |

จากตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความต้องการอำนาจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการอำนาจโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่หรืองานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.27 รองลงมา ได้แก่ ได้รับการมอบหมายงานที่มีความสำคัญและมีความมุ่งมานะและความตั้งใจในการมีตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.26 ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 4.17 และได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ย 4.16 ตามลำดับ

**ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความจงรักภักดีแก่องค์กร**

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความจงรักภักดีแก่องค์กร ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ โดยการนำเสนอในรูปของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ดังนี้

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความจงรักภักดีแก่องค์กร

| ความจงรักภักดีแก่องค์กร | $\bar{x}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|
| 1.ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก | 4.22 | 0.45 | สูง |
| 2.ด้านความรู้สึก | 4.20 | 0.48 | สูง |
| 3.ด้านการรับรู้ | 4.22 | 0.50 | สูง |
| **รวม** | **4.21** | **0.44** | **สูง** |

จากตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในภาพรวมของความจงรักภักดีแก่องค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความจงรักภักดีแก่องค์กรสูง ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และด้านการรับรู้ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.22 รองลงมา ได้แก่ ด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ย 4.20 ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

| ความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก | $\bar{x}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|
| 1.ท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ | 4.20 | 0.67 | สูง |
| 2.ท่านแนะนำผู้อื่นให้มาสมัครงานที่องค์กรแห่งนี้ | 4.11 | 0.64 | สูง |
| 3.ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่ช่วยรักษาผลประโยชน์ขององค์กร | 4.27 | 0.57 | สูง |
| 4.ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ไม่ว่าผู้บังคับบัญชาคนนั้นจะเป็นใครก็ตาม | 4.24 | 0.59 | สูง |
| 5.ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และนโยบายการปฏิบัติงานขององค์กรอย่างเต็มที่ | 4.27 | 0.57 | สูง |
| **รวม** | **4.22** | **0.45** | **สูง** |

จากตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคคลหนึ่งที่ช่วยรักษาผลประโยชน์ขององค์กรและปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และนโยบายการปฏิบัติงานขององค์กรอย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.27 รองลงมา ได้แก่ ยินดีที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายไม่ว่าผู้บังคับบัญชาคนนั้นจะเป็นใครก็ตาม มีค่าเฉลี่ย 4.24 มีความยินดีที่จะปฏิบัติงานตามที่

ผู้บังคับบัญชามอบหมายอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 4.20 และแนะนำผู้อื่นให้มาสมัครงานที่องค์กรแห่งนี้ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.11 ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความรู้สึก

| **ความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านความรู้สึก** | $\bar{x}$ | S.D. | **แปลผล** |
|---|---|---|---|
| 1.ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในกิจกรรมและการดำเนินงานหลายอย่างในองค์กร | 4.16 | 0.61 | สูง |
| 2.ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ | 4.18 | 0.65 | สูง |
| 3.ท่านรู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน | 4.24 | 0.66 | สูง |
| 4.ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรเท่าเทียมกับบุคคลอื่น | 4.17 | 0.67 | สูง |
| 5.ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ ทำให้ท่านมีเกียรติและได้การยอมรับจากสังคม | 4.26 | 0.61 | สูง |
| **รวม** | **4.20** | **0.48** | **สูง** |

จากตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านความรู้สึก พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ ทำให้ท่านมีเกียรติและได้การยอมรับจากสังคม โดยมีค่าเฉลี่ย 4.26 รองลงมา ได้แก่ รู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.24 มีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ย 4.18 รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรเท่าเทียมกับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ย 4.17 และรู้สึกมีส่วนร่วมในกิจกรรมและการดำเนินงานหลายอย่างในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย 4.16 ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการรับรู้

| ความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านการรับรู้ | $\bar{x}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|
| 1.ท่านมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน | 4.19 | 0.60 | สูง |
| 2.ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิธีการแก้ไข เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอยู่เสมอ | 4.19 | 0.62 | สูง |
| 3.ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อทุกคนอย่างให้เกียรติและเป็นกันเอง | 4.24 | 0.66 | สูง |
| 4.ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่านเป็นอย่างดี | 4.28 | 0.64 | สูง |
| 5.ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการจัดระบบการทำงานที่ดี | 4.22 | 0.68 | สูง |
| **รวม** | 4.22 | 0.50 | **สูง** |

จากตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านการรับรู้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่านเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ย 4.28 รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อทุกคนอย่างให้เกียรติและเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ย 4.24 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการจัดระบบการทำงานที่ดีมีค่าเฉลี่ย 4.22 และมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิธีการแก้ไข เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.19 ตามลำดับ

**ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน**

**สมมติฐานข้อที่ 1** ลักษณะทางประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีความจงรักภักดีที่แตกต่างกัน

สามารถจำแนกเป็นสมมติฐานย่อยได้ ดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 1.1** พนักงานที่มีเพศ แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน

$H_0$: พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกไม่แตกต่างกัน

$H_1$: พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ก็ต่อเมื่อค่า 2-tailed Prob. (p) น้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test มีสมมติฐานดังนี้

$H_0$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 11 แสดงค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเพศ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก โดยใช้ Levene's test

| **ความจงรักภักดีแก่องค์กร** | Levene Statistic | Sig. |
|---|---|---|
| ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก | 0.839 | 0.360 |

จากตาราง 11 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเพศ พบว่า ความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.360 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ($H_0$) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิงเท่ากันจึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed)

ตาราง 12 แสดงความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามเพศ

| ความจงรักภักดีแก่องค์กร | เพศ | $\bar{x}$ | S.D. | t | df | Sig. (2-tailed) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก | ชาย | 4.23 | 0.42 | 0.447 | 296 | 0.655 |
| | หญิง | 4.21 | 0.46 | | | |

จากตาราง 12 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านเพศกับความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก โดยการใช้การทดสอบแบบ Independent Simple t-test มีค่า Sig. เท่ากับ 0.655 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ($H_0$) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.1.2 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกที่แตกต่างกัน

$H_0$: พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกัน

$H_1$: พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ก็ต่อเมื่อค่า 2-tailed Prob. (p) น้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test มีสมมติฐานดังนี้

$H_0$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 13 แสดงค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเพศ ด้านความรู้สึก โดยใช้ Levene's test

| ความจงรักภักดีแก่องค์กร | Levene Statistic | Sig. |
|---|---|---|
| ด้านความรู้สึก | 0.305 | 0.581 |

จากตาราง 13 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเพศ พบว่า ความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.581 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ($H_0$) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิงเท่ากันจึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed)

ตาราง 14 แสดงความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามเพศ

| ความจงรักภักดีแก่องค์กร | เพศ | $\bar{x}$ | S.D. | t | df | Sig. (2-tailed) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ด้านความรู้สึก | ชาย | 4.24 | 0.47 | 1.171 | 296 | 0.243 |
| | หญิง | 4.17 | 0.49 | | | |

จากตาราง 14 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านเพศกับความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึก โดยใช้การทดสอบแบบ Independent Simple t-test มีค่า Sig. เท่ากับ 0.243 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ($H_0$) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.1.3 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านการรับรู้ที่แตกต่างกัน

$H_0$: พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

$H_1$: พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ก็ต่อเมื่อค่า 2-tailed Prob. (p) น้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test มีสมมติฐานดังนี้

$H_0$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 15 แสดงค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเพศ ด้านการรับรู้ โดยใช้ Levene's test

| **ความจงรักภักดีแก่องค์กร** | Levene Statistic | Sig. |
|---|---|---|
| ด้านการรับรู้ | 3.169 | 0.076 |

จากตาราง 15 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเพศ ด้านการรับรู้พบว่า ความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.076 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ($H_0$) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิงเท่ากันจึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed)

ตาราง 16 แสดงค่าความแปรปรวนของความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้ จำแนกตามเพศ

| **ความจงรักภักดีแก่องค์กร** | **เพศ** | $\bar{x}$ | S.D. | t | df | Sig. (2-tailed) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ด้านการรับรู้ | ชาย | 4.27 | 0.45 | 1.296 | 296 | 0.196 |
| | หญิง | 4.19 | 0.53 | | | |

จากตาราง 16 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านเพศกับความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านการรับรู้ โดยใช้การทดสอบแบบ Independent Simple t-test มีค่า Sig. เท่ากับ 0.196 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ($H_0$) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.1.4 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมที่แตกต่างกัน

$H_0$: พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

$H_1$: พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ก็ต่อเมื่อค่า 2-tailed Prob. (p) น้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test มีสมมติฐานดังนี้

$H_0$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 17 แสดงค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเพศโดยรวม โดยใช้ Levene's test

| **ความจงรักภักดีแก่องค์กร** | Levene Statistic | Sig. |
|---|---|---|
| โดยรวม | 2.585 | 0.109 |

จากตาราง 17 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเพศ โดยรวม พบว่าความจงรักภักดีแก่องค์กรในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.109 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ($H_0$) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิงเท่ากันจึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed)

ตาราง 18 แสดงความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวม จำแนกตามเพศ

| **ความจงรักภักดีแก่องค์กร** | **เพศ** | $\bar{x}$ | S.D. | t | df | Sig. (2-tailed) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| โดยรวม | ชาย | 4.25 | 0.42 | 1.070 | 296 | 0.286 |
| | หญิง | 4.19 | 0.45 | | | |

จากตาราง 18 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านเพศกับความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวม โดยใช้การทดสอบแบบ Independent Simple t-test มีค่า Sig. เท่ากับ 0.286 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ($H_0$) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่** 1.2 พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.2.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน

$H_0$: พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกไม่แตกต่างกัน

$H_1$: พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ก็ต่อเมื่อค่า 2-tailed Prob. (p) น้อยกว่า 0.05 และถ้า สมมติฐานข้อใดปฏิเสธ สมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

$H_0$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 19 แสดงค่าความแปรปรวนของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามอายุ

| **ความจงรักภักดีแก่องค์กร** | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|---|---|---|---|---|
| ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก | 1.619 | 3 | 294 | 0.185 |

จากตาราง 19 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุ พบว่า ความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.185 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ($H_0$) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุเท่ากัน จึงใช้สถิติ One Way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 20 แสดงความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามอายุ

| แหล่งความแปรปรวน | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| Between Groups | 2.671 | 3 | 0.890 | 4.531 | 0.004 |
| Within Groups | 57.765 | 294 | 0.196 | | |
| Total | 60.436 | 297 | | | |

จากตาราง 20 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานกลุ่มอายุกับความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามอายุ ดังนี้

| อายุ | $\bar{x}$ | 22 – 30 ปี | 31 – 39 ปี | 40 – 48 ปี | 49 ปีขึ้นไป |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 4.06 | 4.12 | 4.22 | 4.47 |
| 22 – 30 ปี | 4.06 | - | - 0.057 | - 0.155 | - 0.406* (0.000) |
| 31 – 39 ปี | 4.12 | - | - | - 0.097 | - 0.348* (0.000) |
| 40 – 48 ปี | 4.22 | - | - | - | - 0.250* (0.003) |
| 49 ปีขึ้นไป | 4.47 | - | - | - | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามอายุ พบว่า

1. พนักงานที่มีอายุ 22 – 30 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 22 – 30 ปี มีความจงรักภักดีแก่

องค์กรในภาพรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 22 – 30 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.406

2. พนักงานที่มีอายุ 31 - 39 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 31 - 39 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรในภาพรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 31 - 39 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.348

3. พนักงานที่มีอายุ 40 - 48 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 40 - 48 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรในภาพรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 40 - 48 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.250

สมมติฐานข้อที่ 1.2.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกที่แตกต่างกัน

$H_0$: พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกัน

$H_1$: พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ก็ต่อเมื่อค่า 2-tailed Prob. (p) น้อยกว่า 0.05 และถ้า สมมติฐานข้อใดปฏิเสธ สมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

$H_0$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 22 แสดงค่าความแปรปรวนของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านความรู้สึกจำแนกตามอายุ

| ความจงรักภักดีแก่องค์กร | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|---|---|---|---|---|
| ด้านความรู้สึก | 0.846 | 3 | 294 | 0.469 |

จากตาราง 22 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุ พบว่า ความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านความรู้สึก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.469 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ($H_0$) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุเท่ากัน จึงใช้สถิติ One Way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 23 แสดงความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามอายุ

| แหล่งความแปรปรวน | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| Between Groups | 7.654 | 3 | 2.551 | 11.987 | 0.000 |
| Within Groups | 62.577 | 294 | 0.213 | | |
| Total | 70.231 | 297 | | | |

จากตาราง 23 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานกลุ่มอายุกับความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านความรู้สึก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 24 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามอายุ ดังนี้

| อายุ | $\bar{x}$ | 22 – 30 ปี | 31 – 39 ปี | 40 – 48 ปี | 49 ปีขึ้นไป |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 4.02 | 4.10 | 4.22 | 4.48 |
| 22 – 30 ปี | 4.02 | - | - 0.081 | - 0.206 | - 0.468* (0.000) |
| 31 – 39 ปี | 4.10 | - | - | - 0.124 | - 0.386* (0.000) |
| 40 – 48 ปี | 4.22 | - | - | - | - 0.261* (0.003) |
| 49 ปีขึ้นไป | 4.48 | - | - | - | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามอายุ พบว่า

1. พนักงานที่มีอายุ 22 – 30 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 22 – 30 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 22 – 30 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.468

2. พนักงานที่มีอายุ 31 - 39 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 31 - 39 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 31 - 39 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.386

3. พนักงานที่มีอายุ 40 - 48 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 40 - 48 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 40 - 48 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.261

สมมติฐานข้อที่ 1.2.3 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้ที่แตกต่างกัน

$H_0$: พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

$H_1$: พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ก็ต่อเมื่อค่า 2-tailed Prob. (p) น้อยกว่า 0.05 และถ้า สมมติฐานข้อใดปฏิเสธ สมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

$H_0$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 25 แสดงค่าความแปรปรวนของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามอายุ

| **ความจงรักภักดีแก่องค์กร** | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|---|---|---|---|---|
| ด้านการรับรู้ | 1.113 | 3 | 294 | 0.344 |

จากตาราง 25 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุ พบว่า ความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านการรับรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.344 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ($H_0$) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุเท่ากัน จึงใช้สถิติ One Way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 26 แสดงความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามอายุ

| แหล่งความแปรปรวน | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| Between Groups | 8.840 | 3 | 2.947 | 12.849 | 0.000 |
| Within Groups | 67.425 | 294 | 0.229 | | |
| Total | 76.265 | 297 | | | |

จากตาราง 26 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานกลุ่มอายุกับความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 27 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามอายุ ดังนี้

| อายุ | $\overline{x}$ | 22 – 30 ปี | 31 – 39 ปี | 40 – 48 ปี | 49 ปีขึ้นไป |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 4.02 | 4.12 | 4.24 | 4.53 |
| 22 – 30 ปี | 4.02 | - | - 0.102 | - 0.226 | - 0.510* (0.000) |
| 31 – 39 ปี | 4.12 | - | - | - 0.124 | - 0.408* (0.000) |
| 40 – 48 ปี | 4.24 | - | - | - | - 0.284* (0.001) |
| 49 ปีขึ้นไป | 4.53 | - | - | - | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้ จำแนกตามอายุ พบว่า

1. พนักงานที่มีอายุ 22 – 30 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 22 – 30 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 22 – 30 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.510

2. พนักงานที่มีอายุ 31 - 39 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 31 - 39 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 31 - 39 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.408

3. พนักงานที่มีอายุ 40 - 48 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 40 - 48 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 40 - 48 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.284

สมมติฐานข้อที่ 1.2.4 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมที่แตกต่างกัน

$H_0$: พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

$H_1$: พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ก็ต่อเมื่อค่า 2-tailed Prob. (p) น้อยกว่า 0.05 และถ้า สมมติฐานข้อใดปฏิเสธ สมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

$H_0$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ตาราง 28 แสดงค่าความแปรปรวนของความจงรักภักดีแก่องค์กร โดยรวม จำแนกตามอายุ

| ความจงรักภักดีแก่องค์กร | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|---|---|---|---|---|
| โดยรวม | 0.285 | 3 | 294 | 0.836 |

จากตาราง 28 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุ พบว่า ความจงรักภักดีแก่องค์กร โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.836 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ($H_0$) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุเท่ากันจึงใช้สถิติ One Way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 29 แสดงความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวม จำแนกตามอายุ

| แหล่งความแปรปรวน | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| Between Groups | 5.936 | 3 | 1.979 | 11.011 | 0.000 |
| Within Groups | 52.836 | 294 | 0.180 | | |
| Total | 58.773 | 297 | | | |

จากตาราง 29 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานกลุ่มอายุกับความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 30 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีแก่องค์กร โดยรวม จำแนกตามอายุ ดังนี้

| อายุ | $\bar{x}$ | 22 – 30 ปี | 31 – 39 ปี | 40 – 48 ปี | 49 ปีขึ้นไป |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 4.06 | 4.12 | 4.22 | 4.47 |
| 22 – 30 ปี | 4.06 | - | - 0.057 | - 0.155 | - 0.406* (0.000) |
| 31 – 39 ปี | 4.12 | - | - | - 0.097 | - 0.348* (0.000) |
| 40 – 48 ปี | 4.22 | - | - | - | - 0.250* (0.003) |
| 49 ปีขึ้นไป | 4.47 | - | - | - | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวม จำแนกตามอายุ พบว่า

1.พนักงานที่มีอายุ 22 – 30 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 22 – 30 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 22 – 30 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.406

2.พนักงานที่มีอายุ 31 - 39 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 31 - 39 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 31 - 39 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.348

3.พนักงานที่มีอายุ 40 - 48 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 40 - 48 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 40 - 48 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.250

**สมมติฐานข้อที่** 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.3.1 พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน

$H_0$: พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกไม่แตกต่างกัน

$H_1$: พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ก็ต่อเมื่อค่า 2-tailed Prob. (p) น้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test มีสมมติฐานดังนี้

$H_0$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 31 แสดงค่าความแปรปรวนของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามสถานภาพ

| **ความจงรักภักดีแก่องค์กร** | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|---|---|---|---|---|
| ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก | 0.943 | 2 | 295 | 0.391 |

จากตาราง 31 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพ พบว่า ความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.391 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ($H_0$) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพเท่ากันจึงใช้สถิติ One Way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 32 แสดงความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามสถานภาพ

| แหล่งความแปรปรวน | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| Between Groups | 1.953 | 2 | 0.977 | 4.926 | 0.008 |
| Within Groups | 58.482 | 295 | 0.198 | | |
| Total | 60.436 | 297 | | | |

จากตาราง 32 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานของสถานภาพกับความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.3.2 พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกที่แสดงออกแตกต่างกัน

$H_0$: พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$: พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ก็ต่อเมื่อค่า 2-tailed Prob. (p) น้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test มีสมมติฐานดังนี้

$H_0$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 33 แสดงค่าความแปรปรวนของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามสถานภาพ

| ความจงรักภักดีแก่องค์กร | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|---|---|---|---|---|
| ด้านความรู้สึก | 3.247 | 2 | 295 | 0.040 |

จากตาราง 33 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพ พบว่า ความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.040 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 34 แสดงความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามสถานภาพ

| แหล่งความแปรปรวน | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| Between Groups | 5.221 | 2 | 2.611 | 11.846 | 0.000 |
| Within Groups | 65.010 | 295 | 0.220 | | |
| Total | 70.231 | 297 | | | |

จากตาราง 34 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานของสถานภาพกับความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.3.3 พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้ที่แตกต่างกัน

$H_0$: พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

$H_1$: พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ก็ต่อเมื่อค่า 2-tailed Prob. (p) น้อย

กว่า 0.05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test มีสมมติฐานดังนี้

$H_0$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 35 แสดงค่าความแปรปรวนของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามสถานภาพ

| ความจงรักภักดีแก่องค์กร | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|---|---|---|---|---|
| ด้านการรับรู้ | 1.204 | 2 | 295 | 0.301 |

จากตาราง 35 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพ พบว่า ความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.301 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ($H_0$) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพเท่ากันจึงใช้สถิติ One Way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 36 แสดงความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามสถานภาพ

| แหล่งความแปรปรวน | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| Between Groups | 4.453 | 2 | 2.226 | 9.146 | 0.000 |
| Within Groups | 71.812 | 295 | 0.243 | | |
| Total | 76.265 | 297 | | | |

จากตาราง 36 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานของสถานภาพกับความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.3.4 พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมที่แตกต่างกัน

$H_0$: พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

$H_1$: พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ก็ต่อเมื่อค่า 2-tailed Prob. (p) น้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test มีสมมติฐานดังนี้

$H_0$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 37 แสดงค่าความแปรปรวนของความจงรักภักดีแก่องค์กร โดยรวม จำแนกตามสถานภาพ

| **ความจงรักภักดีแก่องค์กร** | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|---|---|---|---|---|
| โดยรวม | 1.654 | 2 | 295 | 0.193 |

จากตาราง 37 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพ พบว่า ความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.193 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ($H_0$) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพเท่ากันจึงใช้สถิติ One Way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 38 แสดงความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวม จำแนกตามสถานภาพ

| **แหล่งความแปรปรวน** | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| Between Groups | 3.512 | 2 | 1.756 | 9.374 | 0.000 |
| Within Groups | 55.261 | 295 | 0.187 | | |
| Total | 58.773 | 297 | | | |

จากตาราง 38 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานของสถานภาพกับความจงรักภักดีแก่องค์กร โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 1.4** พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.4.1 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน

$H_0$: พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกไม่แตกต่างกัน

$H_1$: พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ก็ต่อเมื่อค่า 2-tailed Prob. (p) น้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test มีสมมติฐานดังนี้

$H_0$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ตาราง 39 แสดงค่าความแปรปรวนของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามสถานภาพ

| **ความจงรักภักดีแก่องค์กร** | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|---|---|---|---|---|
| ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก | 1.845 | 2 | 295 | 0.160 |

จากตาราง 39 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา พบว่าความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.160 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ($H_0$) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาเท่ากันจึงใช้สถิติ One Way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 40 แสดงความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามระดับการศึกษา

| แหล่งความแปรปรวน | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| Between Groups | 8.107 | 2 | 4.054 | 22.853 | 0.000 |
| Within Groups | 52.328 | 295 | 0.177 | | |
| Total | 60.436 | 297 | | | |

จากตาราง 40 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานของระดับการศึกษากับความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4.2 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกที่แตกต่างกัน

$H_0$: พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกัน

$H_1$: พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ก็ต่อเมื่อค่า 2-tailed Prob. (p) น้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test มีสมมติฐานดังนี้

$H_0$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ตาราง 41 แสดงค่าความแปรปรวนของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามระดับการศึกษา

| ความจงรักภักดีแก่องค์กร | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|---|---|---|---|---|
| ด้านความรู้สึก | 0.297 | 2 | 295 | 0.743 |

จากตาราง 41 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา พบว่าความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.743 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ($H_0$) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาเท่ากันจึงใช้สถิติ One Way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 42 แสดงความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามระดับการศึกษา

| แหล่งความแปรปรวน | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| Between Groups | 5.757 | 2 | 2.878 | 13.169 | 0.000 |
| Within Groups | 64.475 | 295 | 0.219 | | |
| Total | 70.231 | 297 | | | |

จากตาราง 42 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานของระดับการศึกษากับความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านความรู้สึก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้ที่แตกต่างกัน

$H_0$: พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

$H_1$: พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ก็ต่อเมื่อค่า 2-tailed Prob. (p) น้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test มีสมมติฐานดังนี้

$H_0$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ตาราง 43 แสดงค่าความแปรปรวนของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามระดับการศึกษา

| ความจงรักภักดีแก่องค์กร | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|---|---|---|---|---|
| ด้านการรับรู้ | 0.286 | 2 | 295 | 0.752 |

จากตาราง 43 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา พบว่าความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.752 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ($H_0$) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาเท่ากันจึงใช้สถิติ One Way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 44 แสดงความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามระดับการศึกษา

| แหล่งความแปรปรวน | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| Between Groups | 5.076 | 2 | 2.538 | 10.518 | 0.000 |
| Within Groups | 71.189 | 295 | 0.241 | | |
| Total | 76.265 | 297 | | | |

จากตาราง 44 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานของระดับการศึกษากับความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านการรับรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมที่แตกต่างกัน

$H_0$: พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

$H_1$: พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ก็ต่อเมื่อค่า 2-tailed Prob. (p) น้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test มีสมมติฐานดังนี้

$H_0$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ตาราง 45 แสดงค่าความแปรปรวนของความจงรักภักดีแก่องค์กร โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

| **ความจงรักภักดีแก่องค์กร** | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|---|---|---|---|---|
| โดยรวม | 0.365 | 2 | 295 | 0.695 |

จากตาราง 45 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา พบว่าความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.695 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ($H_0$) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาเท่ากันจึงใช้สถิติ One Way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 46 แสดงความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

| **แหล่งความแปรปรวน** | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| Between Groups | 6.230 | 2 | 3.115 | 17.489 | 0.000 |
| Within Groups | 52.543 | 295 | 0.178 | | |
| Total | 58.773 | 297 | | | |

จากตาราง 46 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานของระดับการศึกษากับความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และ

ยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่** 1.5 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.5.1 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน

$H_0$: พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกไม่แตกต่างกัน

$H_1$: พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ก็ต่อเมื่อค่า 2-tailed Prob. (p) น้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test มีสมมติฐานดังนี้

$H_0$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ตาราง 47 แสดงค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

| **ความจงรักภักดีแก่องค์กร** | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|---|---|---|---|---|
| ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก | 1.347 | 4 | 293 | 0.252 |

จากตาราง 47 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.252 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ($H_0$) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากันจึงใช้สถิติ One Way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 48 แสดงความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

| แหล่งความแปรปรวน | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| Between Groups | 8.474 | 4 | 2.118 | 11.945 | 0.000 |
| Within Groups | 51.962 | 293 | 0.177 | | |
| Total | 60.436 | 297 | | | |

จากตาราง 48 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 49 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

| **รายได้เฉลี่ยต่อเดือน** | $\bar{x}$ | **ต่ำกว่า 18,000** | **18,001-26,000** | **26,001-34,000** | **34,001-42,000** | **42,001 ขึ้นไป** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 4.05 | 4.08 | 4.21 | 4.27 | 4.56 |
| **ต่ำกว่า18,000** | 4.05 | - | - 0.028 | - 0.164 | - 0.223 | - 0.516* (0.000) |
| **18,001-26,000** | 4.08 | - | - | - 0.136 | - 0.195 | - 0.488* (0.000) |
| **26,001-34,000** | 4.21 | - | - | - | - 0.058 | - 0.351* (0.000) |
| **34,001-42,000** | 4.27 | - | - | - | - | - 0.292* (0.002) |
| **42,001 ขึ้นไป** | 4.56 | - | - | - | - | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 49 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 18,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 42,001 บาทขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 18,000 บาท มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 42,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 18,000 บาท มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 42,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.516

2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน18,001-26,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 42,001 บาทขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน18,001-26,000 บาท มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 42,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน18,001-26,000 บาท มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 42,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.488

3. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 26,001-34,000 บาทกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 42,001 บาทขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 26,001-34,000 บาท มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 42,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 26,001-34,000 มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 42,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.351

4. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 34,001-42,000 บาทกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 42,001 บาทขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 34,001-42,000 บาท มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 42,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 34,001-42,000 มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 42,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.292

สมมติฐานข้อที่ 1.5.2 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกที่แตกต่างกัน

$H_0$: พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกัน

$H_1$: พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ก็ต่อเมื่อค่า 2-tailed Prob. (p) น้อยกว่า 0.05 และถ้า สมมติฐานข้อใดปฏิเสธ สมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

$H_0$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ตาราง 50 แสดงค่าความแปรปรวนของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

| **ความจงรักภักดีแก่องค์กร** | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|---|---|---|---|---|
| ด้านความรู้สึก | 2.172 | 4 | 293 | 0.072 |

จากตาราง 50 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.072 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ($H_0$) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากันจึงใช้สถิติ One Way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 51 แสดงความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

| แหล่งความแปรปรวน | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| Between Groups | 12.717 | 4 | 3.179 | 16.196 | 0.000 |
| Within Groups | 57.514 | 293 | 0.196 | | |
| Total | 70.231 | 297 | | | |

จากตาราง 51 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 52 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | $\bar{x}$ | ต่ำกว่า 18,000 | 18,001-26,000 | 26,001-34,000 | 34,001-42,000 | 42,001 ขึ้นไป |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 3.93 | 4.03 | 4.24 | 4.28 | 4.59 |
| ต่ำกว่า18,000 | 3.93 | - | - 0.105 | - 0.308* (0.004) | - 0.348* (0.001) | - 0.662* (0.000) |
| 18,001-26,000 | 4.03 | - | - | - 0.202 | - 0.242* (0.016) | - 0.556* (0.000) |
| 26,001-34,000 | 4.24 | - | - | - | - 0.040 | - 0.354* (0.000) |
| 34,001-42,000 | 4.28 | - | - | - | - | - 0.313* (0.002) |
| 42,001 ขึ้นไป | 4.59 | - | - | - | - | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 52 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 18,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 26,001-34,000 บาท จากการวิเคราะห์พบว่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 18,000 บาท มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 26,001-34,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 18,000 บาท มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 26,001-34,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.308

2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 18,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 34,001-42,000 บาท จากการวิเคราะห์พบว่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 18,000 บาท มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน34,001-42,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 18,000 บาท มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 34,001-42,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.348

3. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 18,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน42,001 ขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 18,000 บาท มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 42,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 18,000 บาท มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 42,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.662

4. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 18,001-26,000 บาทกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 34,001-42,000 บาท จากการวิเคราะห์พบว่า Sig. เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน18,001-26,000 บาท มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน34,001-42,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน18,001-26,000 มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 34,001-42,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.242

5. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน18,001-26,000 บาทกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 42,001 บาท ขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 18,001-26,000 บาท มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน42,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน18,001-26,000 บาท มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน42,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.556

6. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 26,001-34,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 42,001 ขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 26,001-34,000 บาท มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 42,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน26,001-34,000 บาท มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 42,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.354

7. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 34,001-42,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 42,001 ขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 34,001-42,000 บาท มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 42,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน34,001-42,000 บาท มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 42,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.313

สมมติฐานข้อที่ 1.5.3 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้ที่แตกต่างกัน

$H_0$: พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

$H_1$: พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ก็ต่อเมื่อค่า 2-tailed Prob. (p) น้อยกว่า 0.05 และถ้า สมมติฐานข้อ

ใดปฏิเสธ สมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

$H_0$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ตาราง 53 แสดงค่าความแปรปรวนของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

| ความจงรักภักดีแก่องค์กร | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|---|---|---|---|---|
| ด้านการรับรู้ | 3.077 | 4 | 293 | 0.017 |

จากตาราง 53 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ความจงรักภักดีแก่องค์กรในด้านการรับรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน

ตาราง 54 แสดงความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

| แหล่งความแปรปรวน | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| Between Groups | 12.786 | 4 | 3.197 | 14.754 | 0.000 |
| Within Groups | 63.479 | 293 | 0.217 | | |
| Total | 76.265 | 297 | | | |

จากตาราง 54 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 55 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

| **รายได้เฉลี่ยต่อเดือน** | $\bar{x}$ | **ต่ำกว่า 18,000** | 18,001-26,000 | 26,001-34,000 | 34,001-42,000 | 42,001 **ขึ้นไป** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 3.97 | 4.07 | 4.16 | 4.36 | 4.60 |
| **ต่ำกว่า 18,000** | 3.97 | - | - 0.101 | - 0.194 | - 0.391* (0.003) | - 0.637* (0.000) |
| 18,001-26,000 | 4.07 | - | - | - 0.092 | - 0.290* (0.001) | - 0.535* (0.000) |
| 26,001-34,000 | 4.16 | - | - | - | - 0.197* (0.042) | - 0.443* (0.000) |
| 34,001-42,000 | 4.36 | - | - | - | - | - 0.245* (0.015) |
| 42,001 **ขึ้นไป** | 4.60 | - | - | - | - | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 55 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 18,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 34,001-42,000 บาท จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 18,000 บาท มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 34,001-42,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 18,000 บาท มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 34,001-42,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.391

2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 18,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 42,001 บาทขึ้นไป บาท จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 18,000 บาท มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 42,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ

18,000 บาท มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 42,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.637

3. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 18,001-26,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 34,001-42,000 บาท จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 18,001-26,000 บาท มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 34,001-42,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 18,001-26,000 บาท มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 34,001-42,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.290

4. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 18,001-26,000 บาทกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 42,001 บาทขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน18,001-26,000 บาท มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 42,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน18,001-26,000 บาท มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 42,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.535

5. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 26,001-34,000 บาทกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 34,001-42,000 บาท จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.042 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 26,001-34,000 บาท มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 34,001-42,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 26,001-34,000 บาท มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 34,001-42,000 บาทโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.197

6. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 26,001-34,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 42,001 ขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 26,001-34,000 บาท มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 42,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 26,001-34,000 บาท มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 42,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.443

7. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 34,001-42,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 42,001 ขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 34,001-42,000 บาท มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 42,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน34,001-42,000 บาท มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 42,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.245

**สมมติฐานข้อที่ 1.6** พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.6.1 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน

$H_0$: พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกไม่แตกต่างกัน

$H_1$: พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ก็ต่อเมื่อค่า 2-tailed Prob. (p) น้อยกว่า 0.05 และถ้า สมมติฐานข้อใดปฏิเสธ สมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

$H_0$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ตาราง 56 แสดงค่าความแปรปรวนของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามตำแหน่งงาน

| ความจงรักภักดีแก่องค์กร | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|---|---|---|---|---|
| ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก | 0.419 | 2 | 295 | 0.658 |

จากตาราง 56 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตำแหน่งงาน พบว่า ความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.658 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ($H_0$) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตำแหน่งงานเท่ากันจึงใช้สถิติ One Way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 57 แสดงความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามตำแหน่งงาน

| **แหล่งความแปรปรวน** | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| Between Groups | 7.171 | 2 | 3.585 | 19.857 | 0.000 |
| Within Groups | 53.265 | 295 | 0.181 | | |
| Total | 60.436 | 297 | | | |

จากตาราง 57 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานของตำแหน่งงานกับความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 58 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามตำแหน่งงาน

| **ตำแหน่งงาน** | $\bar{x}$ | **ระดับลูกจ้าง** | **ระดับปฏิบัติการ** | **ระดับผู้บริหาร** |
|---|---|---|---|---|
| | | 3.96 | 4.18 | 4.56 |
| **ระดับลูกจ้าง** | 3.96 | - | - 0.216 | - 0.595* (0.000) |
| **ระดับปฏิบัติการ** | 4.18 | - | - | - 0.379* (0.000) |
| **ระดับผู้บริหาร** | 4.56 | - | - | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 58 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า

1.พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับลูกจ้าง กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับลูกจ้าง มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างจากพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับลูกจ้าง มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกน้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.595

2.พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างจากพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกน้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.379

สมมติฐานข้อที่ 1.6.2 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกที่แตกต่างกัน

$H_0$: พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกัน

$H_1$: พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ก็ต่อเมื่อค่า 2-tailed Prob. (p) น้อยกว่า 0.05 และถ้า สมมติฐานข้อใดปฏิเสธ สมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

$H_0$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ตาราง 59 แสดงค่าความแปรปรวนของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตาม ตำแหน่งงาน

| ความจงรักภักดีแก่องค์กร | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|---|---|---|---|---|
| ด้านความรู้สึก | 1.150 | 2 | 295 | 0.318 |

จากตาราง 59 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตำแหน่งงาน พบว่า ความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.318 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ($H_0$) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตำแหน่งงานเท่ากันจึงใช้สถิติ One Way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 60 แสดงแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามตำแหน่งงาน

| แหล่งความแปรปรวน | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| Between Groups | 13.514 | 2 | 6.757 | 35.146 | 0.000 |
| Within Groups | 56.717 | 295 | 0.192 | | |
| Total | 70.231 | 297 | | | |

จากตาราง 60 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานของตำแหน่งงานกับความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านความรู้สึก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 61 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามตำแหน่งงาน

| ตำแหน่งงาน | $\bar{x}$ | ระดับลูกจ้าง | ระดับปฏิบัติการ | ระดับผู้บริหาร |
|---|---|---|---|---|
| | | 3.68 | 4.17 | 4.60 |
| ระดับลูกจ้าง | 3.68 | - | - 0.491* (0.000) | - 0.913* (0.000) |
| ระดับปฏิบัติการ | 4.17 | - | - | - 0.421* (0.000) |
| ระดับผู้บริหาร | 4.60 | - | - | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 61 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า

1.พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับลูกจ้าง กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ จากการวิเคราะห์พบว่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับลูกจ้าง มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างจากพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับลูกจ้าง มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.491

2.พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับลูกจ้าง กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร จากการวิเคราะห์พบว่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับลูกจ้าง มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างจากพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.913

3.พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร จากการวิเคราะห์พบว่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างจากพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.421

สมมติฐานข้อที่ 1.6.3 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้ที่แตกต่างกัน

$H_0$: พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

$H_1$: พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ก็ต่อเมื่อค่า 2-tailed Prob. (p) น้อยกว่า 0.05 และถ้า สมมติฐานข้อใดปฏิเสธ สมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's

Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

$H_0$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ตาราง 62 แสดงค่าความแปรปรวนของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

| ความจงรักภักดีแก่องค์กร | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|---|---|---|---|---|
| ด้านการรับรู้ | 11.021 | 2 | 295 | 0.000 |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 62 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตำแหน่งงาน พบว่า ความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตำแหน่งงานแตกต่างกัน

ตาราง 63 แสดงความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

| แหล่งความแปรปรวน | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| Between Groups | 12.226 | 2 | 6.113 | 28.161 | 0.000 |
| Within Groups | 64.039 | 295 | 0.217 | | |
| Total | 76.265 | 297 | | | |

จากตาราง 63 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานของตำแหน่งงานกับความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 64 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

| ตำแหน่งงาน | $\bar{x}$ | ระดับลูกจ้าง | ระดับปฏิบัติการ | ระดับผู้บริหาร |
|---|---|---|---|---|
| | | 3.67 | 4.21 | 4.56 |
| ระดับลูกจ้าง | 3.67 | - | - 0.535* (0.010) | - 0.886* (0.000) |
| ระดับปฏิบัติการ | 4.21 | - | - | - 0.351* (0.000) |
| ระดับผู้บริหาร | 4.56 | - | - | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 64 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า

1. พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับลูกจ้าง กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับลูกจ้าง มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้แตกต่างจากพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับลูกจ้าง มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้น้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.535

2. พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับลูกจ้าง กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับลูกจ้าง มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้แตกต่างจากพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้น้อยกว่าพนักงานที่มี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.886

3. พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้แตกต่างจากพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้น้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.351

สมมติฐานข้อที่ 1.6.4 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมที่แตกต่างกัน

$H_0$: พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

$H_1$: พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ก็ต่อเมื่อค่า 2-tailed Prob. (p) น้อยกว่า 0.05 และถ้า สมมติฐานข้อใดปฏิเสธ สมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

$H_0$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ตาราง 65 แสดงค่าความแปรปรวนของความจงรักภักดีแก่องค์กร โดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

| **ความจงรักภักดีแก่องค์กร** | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|---|---|---|---|---|
| โดยรวม | 1.955 | 2 | 295 | 0.143 |

จากตาราง 65 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตำแหน่งงาน พบว่าความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.143 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ($H_0$) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตำแหน่งงานเท่ากันจึงใช้สถิติ One Way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 66 แสดงความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

| **แหล่งความแปรปรวน** | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| Between Groups | 10.515 | 2 | 5.258 | 32.139 | 0.000 |
| Within Groups | 48.258 | 295 | 0.164 | | |
| Total | 58.773 | 297 | | | |

จากตาราง 66 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานของตำแหน่งงานกับความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 67 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

| ตำแหน่งงาน | $\bar{x}$ | ระดับลูกจ้าง | ระดับปฏิบัติการ | ระดับผู้บริหาร |
|---|---|---|---|---|
| | | 3.77 | 4.19 | 4.57 |
| ระดับลูกจ้าง | 3.77 | - | - 0.414* (0.003) | - 0.798* (0.000) |
| ระดับปฏิบัติการ | 4.19 | - | - | - 0.384* (0.000) |
| ระดับผู้บริหาร | 4.57 | - | - | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 67 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า

1. พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับลูกจ้าง กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับลูกจ้าง มีความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับลูกจ้าง มีความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.414

2. พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับลูกจ้าง กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับลูกจ้าง มีความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.798

3. พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงาน

ระดับปฏิบัติการ มีความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ มีความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.384

**สมมติฐานข้อที่** 1.7 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.7.1 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน

$H_0$: พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกไม่แตกต่างกัน

$H_1$: พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ก็ต่อเมื่อค่า 2-tailed Prob. (p) น้อยกว่า 0.05 และถ้า สมมติฐานข้อใดปฏิเสธ สมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

$H_0$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ตาราง 68 แสดงค่าความแปรปรวนของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

| ความจงรักภักดีแก่องค์กร | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|---|---|---|---|---|
| ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก | 2.919 | 3 | 294 | 0.034 |

จากตาราง 68 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.034 ซึ่ง

น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตาราง 69 แสดงความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

| ความจงรักภักดีแก่องค์กร | แหล่งความแปรปรวน | Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก | Brown - Forsythe | 19.083 | 3 | 278.559 | 0.000 |

จากตาราง แสดงผลความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านพฤติกรรมที่ 69 แสดงออก จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการทดสอบBrown – Forsythe พบว่า ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Sig. เท่ากับ นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก 0.05ซึ่งน้อยกว่า 0.000 )H) และยอมรับสมมติฐานรอง ($_0$Hหมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่าง ($_1$ างมีกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกที่แตกต่างกัน อย่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 70 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

| ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน | $\bar{x}$ | ต่ำกว่า 10 ปี | 11 - 20 ปี | 21 – 30 ปี | 31 ปีขึ้นไป |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 4.07 | 4.13 | 4.28 | 4.62 |
| ต่ำกว่า 10 ปี | 4.07 | - | - 0.061 | - 0.211* (0.010) | - 0.553* (0.000) |
| 11 - 20 ปี | 4.13 | - | - | - 0.149 | - 0.491* (0.000) |
| 21 – 30 ปี | 4.28 | - | - | - | - 0.341* (0.000) |
| 31 ปีขึ้นไป | 4.62 | - | - | - | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 70 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า

1. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.211

2. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.553

3. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.491

4. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 – 30 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 – 30 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 – 30 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.341

สมมติฐานข้อที่ 1.7.2 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกที่แตกต่างกัน

$H_0$: พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกัน

$H_1$: พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ก็ต่อเมื่อค่า 2-tailed Prob. (p) น้อยกว่า 0.05 และถ้า สมมติฐานข้อใดปฏิเสธ สมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

$H_0$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ตาราง 71 แสดงค่าความแปรปรวนของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

| **ความจงรักภักดีแก่องค์กร** | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|---|---|---|---|---|
| ด้านความรู้สึก | 1.923 | 3 | 294 | 0.126 |

จากตาราง 71 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.126 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ($H_0$) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานเท่ากันจึงใช้สถิติ One Way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 72 แสดงความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

| ความจงรักภักดีแก่องค์กร | แหล่งความแปรปรวน | Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| ด้านความรู้สึก | Brown - Forsythe | 33.928 | 3 | 268.004 | 0.000 |

จากตาราง 72 แสดงผลความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการทดสอบ Brown – Forsythe พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 73 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

| ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน | $\bar{x}$ | ต่ำกว่า 10 ปี | 11 - 20 ปี | 21 – 30 ปี | 31 ปีขึ้นไป |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 3.94 | 4.11 | 4.36 | 4.66 |
| ต่ำกว่า 10 ปี | 3.94 | - | - 0.176 | - 0.419* (0.000) | - 0.723* (0.000) |
| 11 - 20 ปี | 4.11 | - | - | - 0.242* (0.001) | - 0.546* (0.000) |
| 21 – 30 ปี | 4.36 | - | - | - | - 0.304* (0.000) |
| 31 ปีขึ้นไป | 4.66 | - | - | - | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 73 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า

1. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 – 30 ปี จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างจากพนักงานที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน21 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 – 30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.419

2. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.723

3. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 – 30 ปี จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 – 30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.242

4. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.546

5. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 – 30 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 – 30 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 – 30 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้าน

ความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.304

สมมติฐานข้อที่ 1.7.3 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้แตกต่างกัน

$H_0$: พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

$H_1$: พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ก็ต่อเมื่อค่า 2-tailed Prob. (p) น้อยกว่า 0.05 และถ้า สมมติฐานข้อใดปฏิเสธ สมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

$H_0$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ตาราง 74 แสดงค่าความแปรปรวนของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

| **ความจงรักภักดีแก่องค์กร** | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|---|---|---|---|---|
| ด้านการรับรู้ | 3.578 | 3 | 294 | 0.014 |

จากตาราง 74 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตาราง 75 แสดงความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

| ความจงรักภักดีแก่องค์กร | แหล่งความแปรปรวน | Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| ด้านการรับรู้ | Brown - Forsythe | 36.658 | 3 | 255.868 | 0.000 |

จากตาราง 75 แสดงผลความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการทดสอบ Brown – Forsythe พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 76 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

| ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน | $\bar{x}$ | ต่ำกว่า 10 ปี | 11 - 20 ปี | 21 – 30 ปี | 31 ปีขึ้นไป |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 3.90 | 4.21 | 4.37 | 4.68 |
| ต่ำกว่า 10 ปี | 3.90 | - | - 0.308* (0.000) | - 0.467* (0.000) | - 0.779* (0.000) |
| 11 - 20 ปี | 4.21 | - | - | - 0.158* (0.039) | - 0.471* (0.000) |
| 21 – 30 ปี | 4.37 | - | - | - | - 0.312* (0.000) |
| 31 ปีขึ้นไป | 4.68 | - | - | - | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 76 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า

1. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้แตกต่างจากพนักงานที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน11 - 20 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.308

2. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 – 30 ปี จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้แตกต่างจากพนักงานที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 – 30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.467

3. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้แตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.779

4. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 – 30 ปี จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.039 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้แตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 – 30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.158

5. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้แตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.471

6. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 – 30 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 – 30 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้แตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 – 30 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านการรับรู้น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.312

สมมติฐานข้อที่ 1.7.4 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

$H_0$: พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

$H_1$: พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ก็ต่อเมื่อค่า 2-tailed Prob. (p) น้อยกว่า 0.05 และถ้า สมมติฐานข้อใดปฏิเสธ สมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

$H_0$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ตาราง 77 แสดงค่าความแปรปรวนของความจงรักภักดีแก่องค์กร โดยรวม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

| **ความจงรักภักดีแก่องค์กร** | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|---|---|---|---|---|
| โดยรวม | 2.860 | 3 | 294 | 0.037 |

จากตาราง 77 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.037 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตาราง 78 แสดงความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวม จำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

| ความจงรักภักดีแก่องค์กร | แหล่งความแปรปรวน | Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| โดยรวม | Brown - Forsythe | 34.632 | 3 | 271.401 | 0.000 |

จากตาราง 76 แสดงผลความแตกต่างของความจงรักภักดีแก่องค์กรในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการทดสอบ Brown – Forsythe พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กร ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 79 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

| ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน | $\bar{x}$ | ต่ำกว่า 10 ปี | 11 - 20 ปี | 21 – 30 ปี | 31 ปีขึ้นไป |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 3.97 | 4.15 | 4.33 | 4.65 |
| ต่ำกว่า 10 ปี | 3.97 | - | - 0.182* (0.026) | - 0.366* (0.000) | - 0.685* (0.000) |
| 11 - 20 ปี | 4.15 | - | - | - 0.183* (0.007) | - 0.503* (0.000) |
| 21 – 30 ปี | 4.33 | - | - | - | - 0.319* (0.000) |
| 31 ปีขึ้นไป | 4.65 | - | - | - | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 79 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า

1. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.026 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน11 - 20 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.182

2. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 – 30 ปี จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 – 30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.366

3. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.685

4. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 – 30 ปี จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 – 30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.183

5. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.503

6. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 – 30 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 – 30 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 – 30 ปี มีความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.319

**สมมติฐานข้อที่ 2** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน ความต้องการอำนาจ มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีแก่องค์กรที่แตกต่างกัน

สามารถจำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ 3 สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 ความต้องการความสำเร็จมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีแก่องค์กรที่แตกต่างกัน

$H_0$: ความต้องการความสำเร็จไม่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีแก่องค์กร

$H_1$: ความต้องการความสำเร็จมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีแก่องค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐานจะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสองตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐาน ($H_0$) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 80 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความต้องการความสำเร็จกับความจงรักภักดีแก่องค์กร

| **แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** | **ความจงรักภักดีแก่องค์กร** | | |
|---|---|---|---|
| | ค่าความสัมพันธ์ (r) | ค่า Sig. | ระดับความสัมพันธ์ |
| ด้านความต้องการความสำเร็จ | 0.899** | 0.000 | สัมพันธ์สูง |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 80 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการความสำเร็จกับความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีแก่องค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.899 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวโดยสรุปคือ เมื่อความต้องการความสำเร็จสูงขึ้น จะมีความจงรักภักดีแก่องค์กรเพิ่มขึ้นในระดับที่สูง

ตาราง 81 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความต้องการความสำเร็จกับความจงรักภักดีแก่องค์กร แยกเป็นรายข้อ

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | ความจงรักภักดีแก่องค์กร | | |
|---|---|---|---|
| | ค่าความสัมพันธ์ (r) | ค่า Sig. | ระดับความสัมพันธ์ |
| 1. ท่านสามารถปฏิบัติงานล่วงเวลาเพื่อให้งานของท่านสำเร็จ | 0.395** | 0.000 | สัมพันธ์ปานกลาง |
| 2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ จากการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี | 0.435** | 0.000 | สัมพันธ์ปานกลาง |
| 3. ท่านมีความก้าวหน้าและมั่นคงในสายงานที่ท่านปฏิบัติ | 0.442** | 0.000 | สัมพันธ์ปานกลาง |
| 4. ท่านพึงพอใจและภาคภูมิใจในงานที่ท่านปฏิบัติ | 0.546** | 0.000 | สัมพันธ์ปานกลาง |
| 5. หน่วยงานของท่านมีนโยบายให้พนักงานหมุนเวียนตำแหน่งงานเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ทุกหน้าที่ | 0.556** | 0.000 | สัมพันธ์ปานกลาง |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 81 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความต้องการความสำเร็จกับความจงรักภักดีแก่องค์กร แยกเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานมีนโยบายให้พนักงานหมุนเวียนตำแหน่งงานเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ทุกหน้าที่ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.556 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

พึงพอใจและภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.546 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

มีความก้าวหน้าและมั่นคงในสายงานที่ปฏิบัติ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมี

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.442 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ จากการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.435 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

สามารถปฏิบัติงานล่วงเวลาเพื่อให้งานของท่านสำเร็จ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.395 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 2.2 ความต้องการความผูกพันมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีแก่องค์กรที่แตกต่างกัน

$H_0$: ความต้องการความผูกพันไม่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีแก่องค์กร

$H_1$: ความต้องการความผูกพันมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีแก่องค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐานจะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสองตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐาน ($H_0$) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 82 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความต้องการความผูกพันกับความจงรักภักดีแก่องค์กร

| **แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** | **ความจงรักภักดีแก่องค์กร** | | |
|---|---|---|---|
| | ค่าความสัมพันธ์ (r) | ค่า Sig. | ระดับความสัมพันธ์ |
| ด้านความต้องการความผูกพัน | 0.945** | 0.000 | สัมพันธ์สูง |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 82 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการความผูกพันกับความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความผูกพัน มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีแก่องค์กร อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.945 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง เมื่อความต้องการความผูกพันสูงขึ้น จะมีความจงรักภักดีแก่องค์กรเพิ่มขึ้นในระดับที่สูง

ตาราง 83 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความต้องการความผูกพันกับความจงรักภักดีแก่องค์กรแยกเป็นรายข้อ

| **แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** | **ความจงรักภักดีแก่องค์กร** | | |
|---|---|---|---|
| | ค่าความสัมพันธ์ (r) | ค่า Sig. | ระดับความสัมพันธ์ |
| 6. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ | 0.569** | 0.000 | สัมพันธ์ปานกลาง |
| 7. ท่านไม่คิดจะลาออกจากงานที่ทำอยู่แม้ว่าจะมีโอกาสไปทำงานที่อื่น ที่มีตำแหน่ง เงินเดือน และสวัสดิการที่ดีกว่า | 0.592** | 0.000 | สัมพันธ์ปานกลาง |
| 8. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ | 0.596** | 0.000 | สัมพันธ์ปานกลาง |
| 9. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจและเต็มใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรแห่งนี้ | 0.595** | 0.000 | สัมพันธ์ปานกลาง |
| 10. ท่านรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางเสื่อมเสียหรือเสียหาย | 0.611** | 0.000 | สัมพันธ์ปานกลาง |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 83 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความต้องการความสำเร็จกับความจงรักภักดีแก่องค์กร แยกเป็นรายข้อ พบว่า รู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางเสื่อมเสียหรือเสียหาย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.611 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.596 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

รู้สึกภาคภูมิใจและเต็มใจที่จะบอกผู้อื่นว่าเป็นพนักงานขององค์กรแห่งนี้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.595 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ไม่คิดจะลาออกจากงานที่ทำอยู่ แม้ว่าจะมีโอกาสไปทำงานที่อื่น ที่มีตำแหน่ง เงินเดือน และสวัสดิการที่ดีกว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.592 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.569 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 2.3 ความต้องการอำนาจมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีแก่องค์กรที่แตกต่างกัน

$H_0$: ความต้องการอำนาจไม่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีแก่องค์กร

$H_1$: ความต้องการอำนาจมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีแก่องค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐานจะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสองตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐาน ($H_0$) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 84 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความต้องการอำนาจกับความจงรักภักดีแก่องค์กร

| **แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** | **ความจงรักภักดีแก่องค์กร** | | |
|---|---|---|---|
| | ค่าความสัมพันธ์ (r) | ค่า Sig. | ระดับความสัมพันธ์ |
| ด้านความต้องการอำนาจ | 0.927** | 0.000 | สัมพันธ์สูง |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 84 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการอำนาจกับความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการอำนาจ มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีแก่องค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.927 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง เมื่อความต้องการอำนาจสูงขึ้น จะมีความจงรักภักดีแก่องค์กรเพิ่มขึ้นในระดับที่สูง

ตาราง 85 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความต้องการอำนาจกับความจงรักภักดีแก่องค์กร แยกเป็นรายข้อ

| **แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** | **ความจงรักภักดีแก่องค์กร** | | |
|---|---|---|---|
| | ค่าความสัมพันธ์ (r) | ค่า Sig. | ระดับความสัมพันธ์ |
| 11.ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น | 0.074 | 0.206 | ไม่มีความสัมพันธ์กัน |
| 12.ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน | 0.116* | 0.046 | สัมพันธ์ต่ำ |
| 13.ท่านได้รับการมอบหมายงานที่มีความสำคัญ | 0.159** | 0.006 | สัมพันธ์ต่ำ |
| 14.ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่หรืองานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ | 0.195** | 0.001 | สัมพันธ์ต่ำ |
| 15.ท่านมีความมุ่งมานะและความตั้งใจในการมีตำแหน่งที่สูงขึ้น | 0.096 | 0.098 | ไม่มีความสัมพันธ์กัน |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 85 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความต้องการความสำเร็จกับความจงรักภักดีแก่องค์กร แยกเป็นรายข้อ พบว่า มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติอยู่หรืองานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.195 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

ได้รับการมอบหมายงานที่มีความสำคัญ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.159 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.046 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.116 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

มีความมุ่งมานะและความตั้งใจในการมีตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่า Sig. เท่ากับ 0.098 ซึ่งมากกว่า 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก ($H_0$) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ($H_1$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.096 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน

ได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีค่า Sig. เท่ากับ 0.206 ซึ่งมากกว่า 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก ($H_0$) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ($H_1$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.074 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 86 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

| สมมติฐาน | สถิติที่ใช้ | ผลการทดสอบสมมติฐาน |
|---|---|---|
| **สมมติฐานข้อที่** 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีความจงรักภักดีที่แตกต่างกัน | | |
| 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรที่แตกต่างกัน | t-test | ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน |
| 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรที่แตกต่างกัน | One Way ANOVA | เป็นไปตามสมมติฐาน |
| 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรที่แตกต่างกัน | One Way ANOVA | เป็นไปตามสมมติฐาน |
| 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรที่แตกต่างกัน | One Way ANOVA | เป็นไปตามสมมติฐาน |
| 1.5 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรที่แตกต่างกัน | One Way ANOVA | เป็นไปตามสมมติฐาน |
| 1.6 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรที่แตกต่างกัน | One Way ANOVA | เป็นไปตามสมมติฐาน |
| 1.7 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรที่แตกต่างกัน | One Way ANOVA | เป็นไปตามสมมติฐาน |
| **สมมติฐานข้อที่** 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน ความต้องการอำนาจ มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีแก่องค์กรที่แตกต่างกัน | Pearson Correlation | เป็นไปตามสมมติฐาน |

# บทที่ 5
# สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีแก่องค์กรแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

## สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย และเพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

### สมมติฐานทางการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีความจงรักภักดีที่แตกต่างกัน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน ความต้องการอำนาจ มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีที่แตกต่างกัน

### วิธีดำเนินการวิจัย

**ประชากรที่ใช้ในการวิจัย** คือ ลูกจ้างและพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยทุกระดับ ตั้งแต่ ระดับลูกจ้าง จำนวน 75 คน, ระดับปฏิบัติการ (3-7) และระดับผู้บริหาร (8-10) จำนวน 905 คน รวมเป็นจำนวน 980 คน

**กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย** คือ การกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamanae .1967) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ เท่ากับ 5% หรือ 0.05 จำนวน 284 คน และได้มีการเผื่อการสูญเสียของแบบสอบถาม ไว้ 5% เท่ากับ 14 คน เท่ากับ 298 คน

**การเลือกกลุ่มตัวอย่าง** ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ในการวิจัยนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random

Sampling) และวิธีการสุ่มโดยอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อเก็บรวมรวมข้อมูลจากประชากรในเขตกรุงเทพมหานครให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวนที่ต้องการ คือ 298 ตัวอย่าง

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมรวบข้อมูล ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้าง เครื่องมือ และกำหนดขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือหรือแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านต่างๆ คือ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจ

ส่วนที่ 3 ความจงรักภักดีแก่องค์กร ในด้านต่างๆ คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้

**การเก็บรวบรวมข้อมูล**

1. ข้อมูลปฐมภูมิ ( Primary Data) เป็นข้อมูลที่ผู้ศึกษาได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการตอบแบบสอบถาม ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 298 ตัวอย่าง

2. ข้อมูลทุติยภูมิ ( Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้มาจากการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ ตำราที่เกี่ยวข้อง วิทยานิพนธ์ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้

## การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การจัดกระทำข้อมูล

1.1 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวความคิดในการวิจัย ซึ่งต้องครอบคลุมทั้งตัวแปรและสอดรับกับวัตถุประสงค์สำหรับการวิจัยที่กำหนดไว้

1.2 นำแบบสอบถามที่แก้ไขเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และตรวจสอบความถูกต้องของภาษา

1.3 นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบัค (Cronbachs' alpha coefficient) โดยค่าอัลฟ่าที่ได้แสดงถึงค่าความเชื่อมั่น (r) ของแบบสอบถาม มีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ซึ่งถ้ามีค่าใกล้

1 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้สูง แต่ถ้ามีค่าใกล้ 0 แสดงว่ามีความเชื่อถือได้ต่ำและค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้โดยทั่วไปมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545)

1.4 การประมวลผลข้อมูล (Data Processing) ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วได้นำมาบันทึก โดยใช้ด้วยเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์ เพื่อการประมวลผลข้อมูลซึ่งสังคมศาสตร์ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป Statistical Package for the Social Science (SPSS)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ดังนี้

1.1 แบบสอบถามส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

1.2 แบบสอบถามส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3 แบบสอบถามส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความจงรักภักดีแก่องค์กรแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย และ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

2.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที (T-test) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 คือด้านเพศ ที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีที่แตกต่างกัน

2.2 สถิติวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง มากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้าน อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีที่แตกต่างกัน

2.3 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Correlation coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อใช้ทดสอบ สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน ความต้องการอำนาจ มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีที่แตกต่างกัน

## สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิจัยในการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีแก่องค์กรแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีดังนี้

**ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม**

จากการวิจัย พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 64.4 มีอายุระหว่าง 31 - 39 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9 มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 164 คนคิดเป็นร้อยละ 55 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 59.1 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 18,001 – 26,000 บาท จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 76.8 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9

**ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน**

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

**ด้านความต้องการความสำเร็จ** พบว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.20 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจและภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ รองลงมาคือ หน่วยงานมีนโยบายให้พนักงานหมุนเวียนตำแหน่งงานเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ทุกหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ จากการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีความก้าวหน้าและมั่นคงในสายงานที่ท่านปฏิบัติ และสามารถปฏิบัติงานล่วงเวลาเพื่อให้งานของท่านสำเร็จ ตามลำดับ

**ด้านความต้องการความผูกพัน** พบว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางเสื่อมเสียหรือเสียหาย รองลงมา คือ รู้สึกภาคภูมิใจและเต็มใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรแห่งนี้ มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ และไม่คิดจะลาออกจากงานที่ทำอยู่ แม้ว่าจะมีโอกาสไปทำงานที่อื่น ที่มีตำแหน่ง เงินเดือน และสวัสดิการที่ดีกว่า ตามลำดับ

**ด้านความต้องการอำนาจ** พบว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.22 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่หรืองานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ รองลงมา คือ ได้รับการมอบหมายงานที่มีความสำคัญและมีความมุ่งมานะและความตั้งใจในการมีตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับความไว้วางใจจาก

ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามลำดับ

**ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร**

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความจงรักภักดีในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

**ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก** พบว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานมีความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.22 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคคลหนึ่งที่ช่วยรักษาผลประโยชน์ขององค์กรและปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และนโยบายการปฏิบัติงานขององค์กรอย่างเต็มที่รองลงมา คือยินดีที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายไม่ว่าผู้บังคับบัญชาคนนั้นจะเป็นใครก็ตาม มีความยินดีที่จะปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ และแนะนำผู้อื่นให้มาสมัครงานที่องค์กรแห่งนี้ ตามลำดับ

**ด้านความรู้สึก** พบว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานมีความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวม ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.20 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ ทำให้ท่านมีเกียรติและได้การยอมรับจากสังคม รองลงมา คือ รู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรเท่าเทียมกับบุคคลอื่น และรู้สึกมีส่วนร่วมในกิจกรรมและการดำเนินงานหลายอย่างในองค์กร ตามลำดับ

**ด้านการรับรู้** พบว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานมีความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.22 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่านเป็นอย่างดี รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อทุกคนอย่างให้เกียรติและเป็นกันเอง ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการจัดระบบการทำงานที่ดี และมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิธีการแก้ไข เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอยู่เสมอ ตามลำดับ

## อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีแก่องค์กรแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า

1.1 ผลการศึกษาเกี่ยวกับ เพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ และความจงรักภักดีโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า เพศไม่มีผลต่อความจงรักภักดีแก่องค์กร คือพนักงานทุกคนทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กิตติยา ยุทธนาปกรณ์ (2558) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ซีพี ออออล์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้

1.2 ผลการศึกษาเกี่ยวกับ อายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ และความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
แสดงว่า พนักงานที่มีอายุ 31 ปี ขึ้นไป มีความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านพฤติกรรม ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ และความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมมากกว่าอายุ 22-30 ปี เนื่องจาก คนที่มีอายุแตกต่างกันจะมีประสบการณ์ เป้าหมาย ความเชื่อ ค่านิยมที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วรพงษ์ เยาหะรี (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของบริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ซึ่งความจงรักภักดีนั้น ได้ทำการศึกษาทั้งหมด 3 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกและด้านการรับรู้ ซึ่งพบว่า อายุ มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้แตกต่างกัน

1.3 ผลการศึกษาเกี่ยวกับ สถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ และความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิศาชล เรืองชู (2557) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานธนาคารต่างชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความภักดีในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4 ผลการศึกษาเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ และความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีแก่องค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชาญชัย บุญชม (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสสามสันติชน พบว่า ปัจจัยที่มีที่มีผลกับความผูกพันในองค์การ ได้แก่ ความ

แตกต่างของระดับการศึกษา มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.5 ผลการศึกษาเกี่ยวกับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ และความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า พนักงานที่มีรายได้ตั้งแต่ 42, 001 ขึ้นไปย่อมมีความจงรักภักดีแก่องค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้น้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วรพงษ์ เยาหะรี (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของบริษัท ที.เค.เอส.เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ซึ่งความจงรักภักดีนั้น ได้ทำการศึกษาทั้งหมด 3 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ ซึ่งพบว่า อัตราเงินเดือน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกแตกต่างกัน

1.6 ผลการศึกษา ตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ และความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร มีความจงรักภักดีแก่องค์กร มากกว่าตำแหน่งระดับปฏิบัติการ และตำแหน่งระดับลูกจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชาญวุฒิ บุญชม (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสสามสันติชน พบว่า ปัจจัยที่มีที่มีผลกับความผูกพันในองค์การ ได้แก่ ความแตกต่างของระดับตำแหน่งงานทำให้มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

1.7 ผลการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีแก่องค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ และความจงรักภักดีแก่องค์กรโดยรวมแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่หรือเท่ากับ 31 ปี ขึ้นไป มีความจงรักภักดีแก่องค์กรมากที่สุด เนื่องจากผู้ที่อยู่ในองค์กรเป็นเวลานาน จะมีความรู้สึกว่าตนเองแก่เกินไปที่จะเริ่มต้นใหม่กับนายจ้างคนใหม่ จึงทำให้มีความรู้สึกจงรักภักดีแก่องค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชาญวุฒิ บุญชม (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสสามสันติชน พบว่า ปัจจัยที่มีที่มีผลกับความผูกพันในองค์การ ได้แก่ ความแตกต่างของระดับการศึกษาทำให้มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน ความต้องการอำนาจ มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีแก่องค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีแก่องค์กรแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งหมายความว่า หากพนักงานมีแรงจูงใจในด้านต่างๆ มากขึ้น จะมีความจงรักภักดีต่อองค์การด้านต่างๆ เพิ่มขึ้นด้วย โดยจากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ด้านความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีแก่องค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.899 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวโดยสรุปคือ เมื่อความต้องการความสำเร็จสูงขึ้น จะมีความจงรักภักดีแก่องค์กรเพิ่มขึ้นในระดับที่สูง ด้านความต้องการความผูกพัน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความผูกพัน มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีแก่องค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.945 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง เมื่อความต้องการความผูกพันสูงขึ้น จะมีความจงรักภักดีแก่องค์กรเพิ่มขึ้นในระดับที่สูง ด้านความต้องการอำนาจ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการอำนาจ มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีแก่องค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.927 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง เมื่อความต้องการอำนาจสูงขึ้น จะมีความจงรักภักดีแก่องค์กรเพิ่มขึ้นในระดับที่สูง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุพัตรา สุภาพ (2536: 125-126) ที่กล่าวว่า ประโยชน์ของแรงจูงใจ คือช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุขกาย สุขใจในการทำงาน เพราะร่างกายที่แข็งแรงจะมีอยู่คู่หัวใจที่เป็นสุขเท่านั้น

## ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีแก่องค์กรแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอเสนอแนะ ดังนี้

1. องค์กรควรสร้างให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีในทุกๆด้าน ทั้งด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ และควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 22-30 ปี โดยผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป มีความจงรักภักดีแก่องค์กรมากที่สุด ดังนั้น องค์กรควรสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 22-30 ปี เพื่อส่งผลต่อความจงรักภักดี

2. องค์กรควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการและระดับลูกจ้าง โดยผลการวิจัย พบว่า ระดับผู้บริหารมีความจงรักภักดีแก่องค์กรมากที่สุด ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับระดับปฏิบัติการและระดับลูกจ้าง และควรสร้างความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานขององค์กร เพื่อให้พนักงานรู้สึกปกป้ององค์กรและพูดถึงแต่สิ่งดีๆขององค์กร

3. องค์กรควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 31 ปี โดยผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่หรือเท่ากับ 31 ปีขึ้นไป มีความจงรักภักดีแก่องค์กรมากที่สุด ดังนั้น องค์กรจึงควรสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 31 ปี เพื่อส่งผลต่อความจงรักภักดีอีกทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานอีกด้วย

**ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่มาจากพนักงานหลากหลายอาชีพและหลากหลายองค์กร เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ด้านต่างๆ และแบบสอบถามควรมีความหลากหลายมากกว่านี้เพื่อให้ศึกษาได้ละเอียดถี่ถ้วนและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อทำให้ทราบว่ามีปัจจัยใดอีกบ้างที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดี และนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานต่อไป

# บรรณานุกรม

# บรรณานุกรม


กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). *ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต ปิโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

กิตติยา ยุทธนาปกรณ์. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีพี ออออล์ จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). *การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- - - -. (2545). *การวิเคราะห์สถิติ.สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร

- - - -. (2553). *การใช้ SPSS for windows ใน การวิเคราะห์ข้อมูล*. พิมพ์ครั้งที่ 4: กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2561). *แผนวิสาหกิจทบทวนการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย พ.ศ 2560-2564*. กรุงเทพฯ: การท่องเที่ยวฯ.

ขะธิณยา หล้าสุวงษ์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้า หอผู้ป่วยความก้าวหน้าในอาชีพ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

คมสัน ชัยเจริญศิลป์. (2542). *ความจงรักภักดีต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองตำรวจป่าไม้*. วิทยานิพนธ์ สส.ม. (อาชญาวิทยาและงานยุติธรรม).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

จันทนา ประสงค์ศิลปะกุล. (2547). *แรงจูงใจ พฤติกรรมการทำงาน และความจงรักภักดีของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สายงานระบบ*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

จุฑามาศ ปานสมบูรณ์. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน สายปฏิบัติการผลิตของบริษัทวงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). *ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน*. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* . พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพ ฯ :ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.ถ่ายเอกสาร.

ธิดารัตน์ ดีประเสริฐ. (2548). *แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาบริษัทแอมพาสอินดัสตรีจำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

นิศาชล เรืองชู. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีในองค์กรของพนักงานธนาคารต่างชาติแห่งประเทศไทย*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

เนตรดาว มัชฌิมา. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรม เด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. อุบลราชธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. ถ่ายเอกสาร.

ปรมะ สตะเวทิน. (2533). *การสื่อสารมวลชน : กระบวนการและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

วรพงษ์ เยาหะรี. (2552). *ทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของบริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ศิริพงศ์ อินทวดี. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทัศนคติต่อรางวัลและความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2548). *กลยุทธ์การตลาด การบริหารการตลาด และกรณีศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

สุพัตรา สุภาพ. (2536). *เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ : เน้นพฤติกรรมมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธรรมนิติ.

อุทัย หิรัญโต. (2543). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2542). *พฤติกรรมองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่; 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

Alderfer, Clayton P. (1976). *ERG Theory of Motivation Clayton Alderfer's revision of Abraham Maslow*. New York: Harper and Row.

Hoy. Wayne K.; & Rees, Richard (1974). *Subordinate Loyalty to Immediate Supperior : Aneglected Concept in the study of Educational Administration*. Sociology of Education. Photocopied.

McClelland, David C. (1961). *The Achieving Society*: D. Van Nostrand Company Ine. New York. Photocopied.

Pinder, C. (1998). *Work Motivation in Organizational Behavior. Upper Saddle River,* NJ: Prentice-Hall. Photocopied.

Porter, L.M.; & Steers, R.M. (1973, September). *Organizational Work Personal Factors in Employee and Absenteeism. Psychological Bulletin*, pp. 80, 151-176.

Steers, R. M.; & Porter, L. W. (1991). *Motivation and Work Behavior*: McGraw - Hill. New York. Photocopied.

# ภาคผนวก

# ภาคผนวก ก

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

# แบบสอบถาม

**เรื่อง** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีแก่องค์กรแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามชุดนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีแก่องค์กรแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ข้อมูลที่ได้จะใช้เป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงสำหรับความกรุณาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

---

## ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์

**คำชี้แจง** โปรดใส่เครื่องหมาย √ ในช่อง ☐ ตามความเป็นจริง

1. **เพศ**

☐ ชาย ☐ หญิง

2. **อายุ**

☐ 22 - 30 ปี ☐ 31 - 39 ปี

☐ 40 - 48 ปี ☐ 49 ปีขึ้นไป

3. **สถานภาพ**

☐ โสด ☐ สมรส/ อยู่ด้วยกัน

☐ หย่าร้าง/ หม้าย/ แยกกันอยู่

4. **ระดับการศึกษา**

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. **รายได้เฉลี่ยต่อเดือน**

☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 18,000 บาท ☐ 18,001 – 26,000 บาท

☐ 26,001 – 34,000 บาท ☐ 34,001 – 42,000 บาท

☐ 42,001 บาท ขึ้นไป

6. **ตำแหน่งงาน**

☐ ระดับลูกจ้าง ☐ ระดับปฏิบัติการ (3-7)

☐ ระดับผู้บริหาร (8-11)

7. **ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน**

☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี ☐ 11 - 20 ปี

☐ 21 - 30 ปี ☐ ตั้งแต่ 31 ปี ขึ้นไป

## ส่วนที่ 2 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

**คำชี้แจง** โปรดใส่เครื่องหมาย √ ในช่อง ☐ ตามความเป็นจริง

| | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** | **เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)** | **เห็นด้วย (4)** | **เฉยๆ (3)** | **ไม่เห็นด้วย (2)** | **ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)** |
| **ความต้องการความสำเร็จ** | | | | | |
| 1.ท่านสามารถปฏิบัติงานล่วงเวลาเพื่อให้งานของท่านสำเร็จ | | | | | |
| 2.ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ จากการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี | | | | | |
| 3.ท่านมีความก้าวหน้าและมั่นคงในสายงานที่ท่านปฏิบัติ | | | | | |

| **ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** | **เห็นด้วยอย่างยิ่ง** (5) | **เห็นด้วย** (4) | **เฉยๆ** (3) | **ไม่เห็นด้วย** (2) | **ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง** (1) |
|---|---|---|---|---|---|
| 4. ท่านพึงพอใจและภาคภูมิใจในงานที่ท่านปฏิบัติ | | | | | |
| 5.หน่วยงานของท่านมีนโยบายให้พนักงานหมุนเวียนตำแหน่งงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ทุกหน้าที่ | | | | | |
| **ความต้องการความผูกพัน** | | | | | |
| 6.ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ | | | | | |
| 7.ท่านไม่คิดจะลาออกจากงานที่ทำอยู่ แม้ว่าจะมีโอกาสไปทำงานที่อื่น ที่มีตำแหน่ง เงินเดือน และสวัสดิการที่ดีกว่า | | | | | |
| 8.ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ | | | | | |
| 9.ท่านรู้สึกภาคภูมิใจและเต็มใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรแห่งนี้ | | | | | |
| 10.ท่านรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางเสื่อมเสียหรือเสียหาย | | | | | |
| **ความต้องการอำนาจ** | | | | | |
| 11.ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น | | | | | |
| 12.ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 13.ท่านได้รับการมอบหมายงานที่มีความสำคัญ | | | | | |

| **ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** | **เห็นด้วยอย่างยิ่ง** (5) | **เห็นด้วย** (4) | **เฉยๆ** (3) | **ไม่เห็นด้วย** (2) | **ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง** (1) |
|---|---|---|---|---|---|
| 14.ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่หรืองานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ | | | | | |
| 15.ท่านมีความมุ่งมานะและความตั้งใจในการมีตำแหน่งที่สูงขึ้น | | | | | |

## ส่วนที่ 3 ความจงรักภักดีแก่องค์กร

**คำชี้แจง** โปรดใส่เครื่องหมาย √ ในช่อง ☐ ตามความเป็นจริง

| | **ระดับความคิดเห็น** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **ความจงรักภักดีแก่องค์กร** | **เห็นด้วยอย่างยิ่ง** (5) | **เห็นด้วย** (4) | **เฉยๆ** (3) | **ไม่เห็นด้วย** (2) | **ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง** (1) |
| **ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก** | | | | | |
| 1.ท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ | | | | | |
| 2.ท่านแนะนำผู้อื่นให้มาสมัครงานที่องค์กรแห่งนี้ | | | | | |
| 3.ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่ช่วยรักษาผลประโยชน์ขององค์กร | | | | | |
| 4.ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ไม่ว่าผู้บังคับบัญชาคนนั้นจะเป็นใครก็ตาม | | | | | |

| **<u>ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</u>** | **เห็นด้วยอย่างยิ่ง** (5) | **เห็นด้วย** (4) | **เฉยๆ** (3) | **ไม่เห็นด้วย** (2) | **ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง** (1) |
|---|---|---|---|---|---|
| 5.ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และนโยบายการปฏิบัติงานขององค์กรอย่างเต็มที่ | | | | | |
| **ด้านความรู้สึก** | | | | | |
| 6.ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในกิจกรรมและการดำเนินงานหลายอย่างในองค์กร | | | | | |
| 7.ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ | | | | | |
| 8.ท่านรู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 9.ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรเท่าเทียมกับบุคคลอื่น | | | | | |
| 10.ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ ทำให้ท่านมีเกียรติและได้การยอมรับจากสังคม | | | | | |
| **ด้านการรับรู้** | | | | | |
| 11.ท่านมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 12.ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิธีการแก้ไข เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอยู่เสมอ | | | | | |
| 13.ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อทุกคนอย่างให้เกียรติและเป็นกันเอง | | | | | |
| 14.ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่านเป็นอย่างดี | | | | | |
| 15.ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการจัดระบบการทำงานที่ดี | | | | | |

# ภาคผนวก ข

## รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

# รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

| รายชื่อ | ตำแหน่งและสถานที่ |
|---|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร. ณักษ์ กุลิสร์ | อาจารย์ประจำ ภาควิชาบริหารธุรกิจ<br>คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. อาจารย์ ดร. อัจฉรียา ศักดิ์นรงค์ | อาจารย์ประจำ ภาควิชาบริหารธุรกิจ<br>คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |

# ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

# ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

| | |
|---|---|
| ชื่อ ชื่อสกุล | นางสาวปาริชาติ ภู่อิ่ม |
| วันเดือนปีเกิด | 13 มกราคม 2534 |
| สถานที่เกิด | จังหวัดกรุงเทพมหานคร |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน | 10/1 ถนนวุฒากาศ เขตจอมทอง แขวงบางค้อ จังหวัดกรุงเทพฯ |
| ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน | พนักงานรัฐวิสาหกิจ |
| ประวัติการศึกษา | |
| พ.ศ 2556 | ศิลปศาสตร์บัณฑิต จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ |
| พ.ศ 2561 | บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |