

ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2557

ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2557

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2557

ชัชนี้ จิรประยูรต์เลิศ. (2557). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท
หลักทรัพย์แห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.กาญจน์ระวี อนันต์อัครกุล.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน
บริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง จาก 6 แผนก
พนักงานจำนวน 299 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ
ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลจากการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะ ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา
สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับตำแหน่งงาน เงินเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น
พนักงานเพศหญิง อายุ 31-40 ปี สถานภาพโสด การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีอายุงาน 1-3 ปี
เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการและมีเงินเดือนเฉลี่ย 20,001-40,000 บาทต่อเดือน

2. ผลจากการศึกษาข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจโดยรวม พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็น
เกี่ยวกับแรงจูงใจใน ด้านความยุติธรรม ความมั่นคงในงาน ความเข้าใจต่อองค์กร การมีส่วนร่วม
และด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก

3. ผลจากการศึกษาข้อมูลความผูกพันโดยรวมของพนักงาน พบว่า พนักงานมีระดับ
ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันโดยรวม ในด้านทัศนคติ พฤติกรรม และความถูกต้องหรือบรรทัด
ฐานของสังคม มีความผูกพันอยู่ระดับสูง

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

4.1 ปัจจัยแรงจูงใจในด้านความยุติธรรม และความไว้วางใจ ส่งผลต่อความผูกพันด้าน
ทัศนคติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.2 ปัจจัยแรงจูงใจในด้านความมั่นคงในงาน ความเข้าใจต่อองค์กร และความไว้วางใจ
ส่งผลต่อความผูกพันด้านพฤติกรรม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.3 ปัจจัยแรงจูงใจในด้านความมั่นคงในงาน และความเข้าใจต่อองค์กร ส่งผลต่อ
ความผูกพันด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

MOTIVATIONAL FACTORS AFFECTING EMPLOYEE
COMMITMENT IN A PARTICULAR SECURITIES COMPANY



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

May 2014

Chatchanee jiraprayuklert. (2014). *Motivational factors affecting employee Commitment in a particular securities company*. Master Project, M.B.A.(Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Assistant Professor Dr.Kanravee Anuntaakalakul.

The objective of the research is to study the motivational factors affect the employees' relationship in a securities company. The sample size were 299 employees from six departments of a securities company. The research tool is questionnaire.

The analytical statistics were percentages, mean, and standard deviation. The Multiple Regression was used for the hypothesis tests.

The study found out that;

1. The result of the study of personal factors consist of gender, age, level of education, marital status, employment period, job position, and monthly income, found that the majority of respondents are the female employees aged between 31-40 years, bachelor degree, 1-3 years of employment period, operation staffs, and average monthly salary is 20,001-40,000 baht.
2. The result of the study of the motivational factors found that employees' view on fairness, job security, understanding the organization, participation and trust were at high level.
3. The result of the study of the relationship of the employees found that employees' view on relationship factors in terms of attitudes, behaviors, and righteousness or social standards were at high level.
4. Hypothesis tests found that :
 - 4.1 Motivational factors on fairness and trust have affected the relationship at the statistical significance of 0.05 level.
 - 4.2 Motivational factors on job security, understanding the organization and trust have affected to the behavior relationship at the statistical significance of 0.05 level.
 - 4.3 Motivational factors on job security and understanding the organization have affected to the relationship of righteousness and social standards at statistical significance of 0.05 level

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการ
สอบสารนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง
ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ระวี อนันต์อัครกุล)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

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

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(อาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(อาจารย์ ดร.กัลยกิตติ กীরติอังกูร)

.....กรรมการสอบสารนิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ระวี อนันต์อัครกุล)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหาร
ธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์)

วันที่ เดือน เมษายน พ.ศ.2557

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้ความสามารถอย่างสูง จากผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร. กาญจน์ระวี อนันต์อัครกุล ที่ปรึกษาในการทำสารนิพนธ์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่า กรุณาให้คำแนะนำช่วยเหลือ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องของสารนิพนธ์ นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนกระทั่ง เสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของ อาจารย์ ดร .พนิต กุลศิริ ประธานกรรมการ และ อาจารย์ ดร .กัลยกิตติ์ กิรติอังกูร กรรมการควบคุมสารนิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ในการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ รวมทั้งกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแก้ไขเครื่องมืองานวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จได้ด้วยดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์โครงการบริหารมหาบัณฑิตทุก ท่าน ที่ได้กรุณาให้ความรู้ ทั้งในทางทฤษฎี รวมถึงการประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ตลอดจนผู้มีส่วนสำเร็จต่องานวิจัยนี้ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาการศึกษาของผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและพนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งนี้ ที่ได้อนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยและอนุญาตให้เก็บข้อมูล รวมทั้งพนักงานทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม สนับสนุนข้อมูลต่างๆ จนงานวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

สุดท้ายนี้ คุณประโยชน์และความดีอันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดา มารดา บรรพบุรุษ ญาติพี่น้อง ผู้บังคับบัญชาของผู้วิจัย กัลยาณมิตรทั้งหลายที่ให้อภัยใจ ตลอดจนบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาอบรมสั่งสอน ชี้แนะแนวทางที่ดีมีคุณค่าตลอดมา หวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยชิ้นนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจและเกี่ยวข้อง หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยต้องขออภัยมา ณ ที่นี้

ชัชณี จิรประยูรต์เลิศ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	2
ความสำคัญของการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	2
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	2
ตัวแปรที่ใช้ศึกษา	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
สมมติฐานในการวิจัย	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความยุติธรรม	18
แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน	19
แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ	20
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความมีส่วนร่วม	21
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความไว้วางใจ	23
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	25
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
3 วิธีดำเนินการวิจัย	29
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	29
ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย	29
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย	29
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	31
การเก็บรวบรวมข้อมูล	35
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	35
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	36

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	39
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	39
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	40
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	61
ความมุ่งหมายของงานวิจัย สมมติฐานของการวิจัย	61
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	63
อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า	67
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้	71
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	73
บรรณานุกรม	74
ภาคผนวก	78
ภาคผนวก ก	79
ภาคผนวก ข	84
ภาคผนวก ค	87
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	89

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงค่าความเชื่อมั่น	31
2 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	41
3 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	41
4 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ เมื่อทำการรวมกลุ่มใหม่ ..	42
5 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ	42
6 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ เมื่อทำการรวมกลุ่มใหม่	43
7 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา	43
8 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน	44
9 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน	44
10 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเงินเดือน	45
11 แสดงปัจจัยด้านแรงจูงใจ ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณาจาก 5 ด้าน โดยรวม	45
12 แสดงปัจจัยด้านแรงจูงใจ ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณาจาก 5 ด้าน เป็นรายข้อ	46
13 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันโดยรวม ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณาจาก 3 ด้าน	50
14 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพัน ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณาจาก 3 ด้านจำแนกเป็นรายข้อ	50
15 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพัน ด้านทัศนคติ	52
16 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยของตัวแปร ที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านทัศนคติ ของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพัน ด้านทัศนคติ	53
17 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพัน ด้านพฤติกรรม	55
18 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยของตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพัน ด้านพฤติกรรม	56
19 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ของปัจจัยแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐาน ของสังคม	58

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยของตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพัน ด้านความถูกต้อง หรือบรรทัดฐานของสังคม.....	59
21 แสดงสรุปรวมผลการทดสอบสมมติฐาน.....	60



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 แสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัย	5
--------------------------------------	---



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในอดีตเราพบว่า องค์กรแต่ละองค์กรประกอบไปด้วยหน่วยงานเพียงไม่กี่หน่วย และแต่ละหน่วยเป็นหน่วยงานเล็กๆ มีพนักงานเพียงไม่กี่คน โครงสร้างพื้นฐานขององค์กรไม่สลับซับซ้อนมากนักง่ายต่อการควบคุมดูแล ซึ่งแตกต่างจาก ปัจจุบันนี้มาก เนื่องจาก โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติ ทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี อันเป็นผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจการเมืองโลก รวมทั้ง เศรษฐกิจภายในประเทศ เราด้วยที่ มีการพัฒนาขึ้น มาก ซึ่งส่งผลให้องค์กรแต่ละองค์กรมีขนาดใหญ่ขึ้น มีหน่วยงานภายในมากขึ้น และมีพนักงานเพิ่มขึ้นมากมาย ดังนั้น องค์กรแต่ละองค์กรจำเป็นต้องมีการบริหารงานที่ดี เพื่อนำพาองค์กรของตัวเองไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และหนึ่งในนั้นที่ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญมากที่องค์กรจะต้อง มีการบริหารจัดการที่ดี คือ การบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นงานที่ทำหายสำหรับองค์กร เพราะทำได้ยาก เริ่มตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม สร้างแรงจูงใจตลอดจนการบำรุงรักษาไว้ให้คงอยู่ อีกทั้งยังมี ปัจจัยอีกหลายอย่างที่ต้องคำนึงถึง ทั้งปัจจัยภายนอกและภายใน เช่น สังคม การเมือง เศรษฐกิจ กฎหมาย องค์กรที่เป็นคู่แข่ง เทคโนโลยี วิสัยทัศน์ เป้าหมาย ทักษะในการทำงานเป็นต้น แต่ถ้าองค์กรใดไม่สามารถรักษาทรัพยากรบุคคลไว้ได้ มีพนักงานลาออกบ่อยครั้งเกิดการชะงักของงานทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะส่งผล กระทบต่อองค์กร และภาพลักษณ์ขององค์กรได้ (ที่มา <http://pharmacy.hcu.ac.th/> วันที่ 3 ตุลาคม พ.ศ. 2549)

อย่างไรก็ตาม เพื่อให้องค์กรต้องประสบกับปัญหาดังกล่าว น้อยที่สุด องค์กรจำเป็นต้อง บริหารทรัพยากรภายในอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากที่แต่ละองค์กร ควรจะทำให้เกิดขึ้นในองค์กรของตนเอง เพราะปัจจุบันในสถานการณ์ ที่แต่ละองค์กรมีการแข่งขันกันสูง ทรัพยากรบุคคลจัดเป็นทรัพยากรที่มีค่ามาก เพราะความสำคัญ ของบุคลากรในองค์กรถือได้ว่าเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญ โดยเฉพาะบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพ บุคลากรเหล่านี้จะเป็นกลไกในการนำพาองค์กร ดำเนินธุรกิจ ไปสู่เป้าหมายตามที่ตั้งใจไว้ซึ่งต้องอาศัยความสามัคคี และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของพนักงาน

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาถึง ความผูกพันในองค์กรของบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง * ซึ่งเป็นบริษัทหลักทรัพย์ที่ถือหุ้นโดยคนต่างชาติ มีการเปลี่ยนผังโครงสร้างองค์กรและจัดวางระบบภายในใหม่ ซึ่งจากการสังเกต พบว่า ทรัพยากรทางด้านบุคคล ภายในองค์กรมีอัตราการเข้าออกสูง ดังนั้น เพื่อให้เข้าใจถึง ปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษา ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรในด้านความยุติธรรม ด้านความ มั่นคงในงาน ด้านความเข้าใจต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ด้านความไว้วางใจในตัวพนักงาน เพื่อให้ ผู้บริหารของ องค์กร สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวางแผนที่จะรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร โดยลดอัตราการลาออกจากงาน เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้เป็นที่ยอมรับจากบุคคลภายนอก

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษา ถึงปัจจัยแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อความผูกพันใน องค์กร ประกอบด้วย ด้านความยุติธรรม ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเข้าใจต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ด้านความไว้วางใจในตัวพนักงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์
2. เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อให้ ผู้บริหาร บริษัทหลักทรัพย์ ทราบถึงความคิดเห็น ของพนักงาน ที่มีต่อความผูกพันในองค์กร และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้วางแผน รักษาพนักงานให้คงอยู่ กับองค์กร เพื่อรักษาภาพลักษณ์ที่ดีให้เป็นที่ยอมรับจากบุคคลภายนอก
2. เพื่อให้ผู้บริหารบริษัทหลักทรัพย์ นำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาการบริหารทรัพยากรด้านบุคคลของบริษัท

หมายเหตุ * เนื่องจากไม่ได้รับการอนุญาตให้เปิดเผยชื่อบริษัท จึงใช้บริษัทแห่งหนึ่ง

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษา วิจัยในครั้งนี้ มุ่งเน้นศึกษา ถึงปัจจัยแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อความผูกพัน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า และทำวิจัยดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 299 คน (ที่มา: ข้อมูลพนักงานจากฝ่ายบุคคลของบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ณ. 31 ตุลาคม 2556)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง โดยการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) โดยยอมให้เกิดความผิดพลาดจากความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ 0.05 กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (n) เท่ากับ 172 ตัวอย่าง

วิธีการเก็บข้อมูล มีดังนี้

1. วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งตามสัดส่วน (Proportion Stratified random Sampling) โดยกำหนดประชากร ซึ่งมีจำนวน 6 แผนกได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้ แผนกการตลาด 106 คน แผนกบัญชีการเงิน 9 คน แผนกปฏิบัติการหลักทรัพย์ 17 คน แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ 10 คน แผนกวิเคราะห์หลักทรัพย์ 7 คน แผนกอื่นๆ 22 คน

2. วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยเก็บตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยเลือกเก็บตัวอย่างเฉพาะผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากแผนกที่กำหนดไว้ในขั้นตอนที่ 1 จนครบจำนวนขนาดตัวอย่าง 172 ตัวอย่าง

ตัวแปรที่ใช้ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

1.1.1 ความยุติธรรม (Fairness)

1.1.2 ความมั่นคงในงาน (Job Security)

1.1.3 ความเข้าใจต่อองค์กร (Understanding of Organization)

1.1.4 การมีส่วนร่วม (Participation)

1.1.5 ความไว้วางใจ (Trust)

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความผูกพันของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ แห่งหนึ่ง ประกอบด้วย ด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยแรงจูงใจ หมายถึง

1.1 ความยุติธรรม หมายถึง สิทธิและเสรีภาพในการปฏิบัติสิ่งใด ๆ ต่อกัน หรือการได้รับการปฏิบัติจากองค์กรด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค ได้แก่ การแบ่งปันผลกำไร หรือการได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน

1.2 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจในการเข้าทำงานกับองค์กรที่มีเสถียรภาพ มีความมั่นคง และเป็นองค์กรที่มีความเป็นธรรมในการจ้างงานและการเลิกจ้าง โดยงานที่จะต้องเป็นงานที่ตนเองมีความสามารถ เป็นงานที่ทำแล้วเกิดความก้าวหน้าในองค์กรนั้น

1.3 ความเข้าใจต่อองค์กร หมายถึง การรับรู้ จับใจความ ดีความ และเข้าใจในรายละเอียดของข่าวสารหรือกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรสื่อสารถึงพนักงาน ได้แก่ นโยบาย เป้าหมาย พันธกิจขององค์กร เป็นต้น

1.4 การมีส่วนร่วม หมายถึง พนักงาน มีส่วนร่วมกันทำกิจกรรมหรือดำเนินงาน โดยมีโอกาสในการร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผนและแก้ไขปัญหา เพื่อให้กิจกรรมหรือการดำเนินงานนั้นบรรลุเป้าหมาย

1.5 ความไว้วางใจ หมายถึง ความมั่นใจและศรัทธาที่มีต่อบุคคลอื่น โดยเป็นความคาดหวังในทางบวก ว่าบุคคลนั้น มีความสามารถที่จะ กระทำสิ่งใด ๆ ในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง หรือเป็นกลุ่มบุคคลที่คาดว่าจะนำพาให้องค์กรอยู่รอดได้

2. ความผูกพันของพนักงาน หมายถึง

2.1 ด้านทัศนคติ หมายถึง เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กรในทางที่ดี ได้แก่ รู้สึกยินดี มีความสุข ภาคภูมิใจว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร

2.2 ด้านพฤติกรรม หมายถึง การแสดงออกในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม ได้แก่ การตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดย พยายามให้ผลงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่น และการไม่โยกย้ายที่ทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกับผลประโยชน์ที่จะได้หรือเสีย ไป ซึ่งอาจไม่คุ้มกับการได้รับผลตอบแทนจากองค์กรใหม่

2.3 ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐาน ของสังคม หมายถึง ความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร อุทิศตนให้องค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานของ องค์กรและ สังคมเมื่อ บุคคลเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแล้ว จึงเป็นพันธะผูกพันที่พนักงานจะต้องมีต่อหน้าที่ และ ทุ่มเทการ ปฏิบัติงานให้องค์กร

3. พนักงาน หมายถึง พนักงานทุกคนที่ปฏิบัติงานในบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ซึ่ง เป็น พนักงานในระดับปฏิบัติการ และระดับหัวหน้างาน แต่ไม่รวมถึงระดับกรรมการผู้จัดการ

4. บริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง หมายถึง บริษัทจำกัดที่ได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงการคลัง ให้ประกอบธุรกิจประเภทกา รเป็นนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ ซึ่งมีคุณสมบัติ เป็นไปตามที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกำหนด

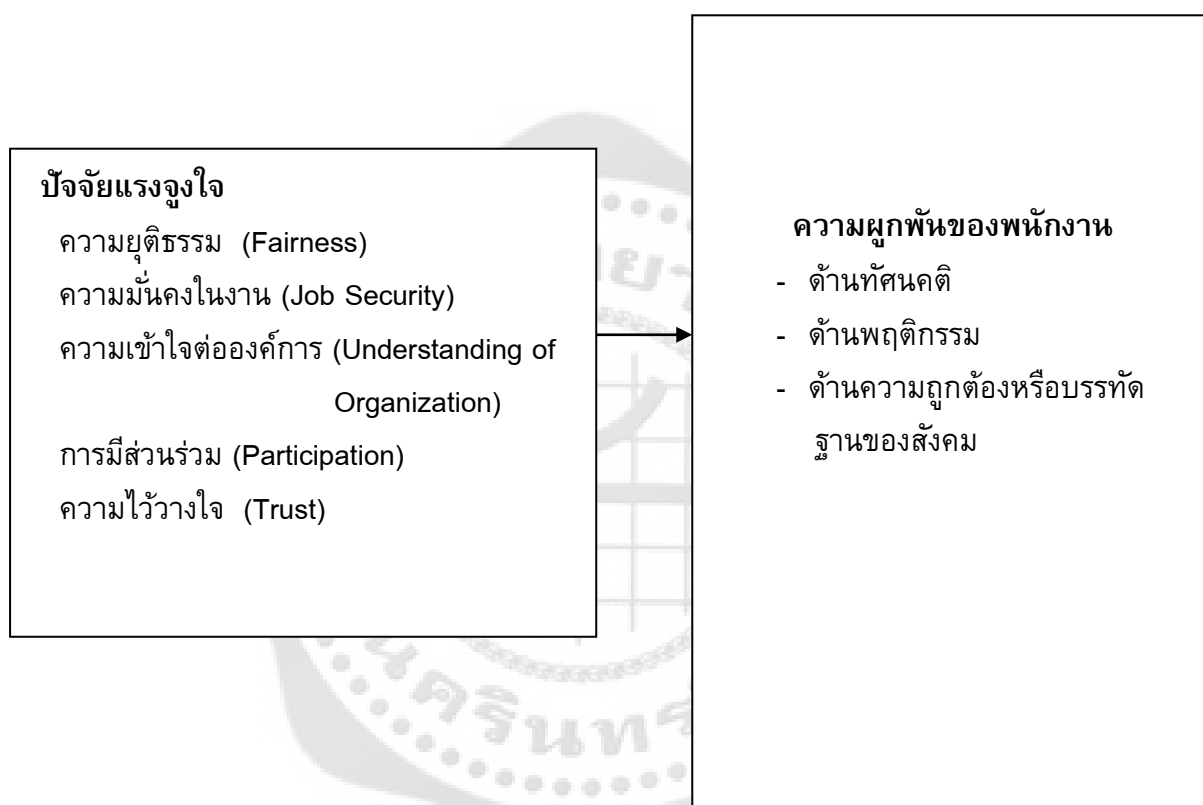
กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดใน การทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อ ความผูกพัน ของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง มีกรอบแนวคิด ดังนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความยุติธรรม ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเข้าใจต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความไว้วางใจ ส่งผลต่อความผูกพัน ของพนักงานด้าน ทัศนคติ
2. ปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความยุติธรรม ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเข้าใจต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความไว้วางใจ ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานด้าน พฤติกรรม

3. ปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความยุติธรรม ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเข้าใจต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความไว้วางใจ ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความยุติธรรม
4. แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน
5. แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ
6. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
7. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความไว้วางใจ
8. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

การจูงใจ หมายถึง แรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำ (Schiffman; & Kanuk. 1991: 69)

การจูงใจ เป็นภาวะภายในของบุคคล ที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรม มออย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง (Anita E. Woolfolk, 1995)

คำว่า “แรงจูงใจ” (Motivation) มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Mover” (Kidd. 1973: 101) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” อันมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักจูงนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ” (To move a person to a course of action) ดังนั้น แรงจูงใจจึงได้รับความสนใจมากในทุกๆ วงการ

คอมแจน (Domjan. 1996: 199) อธิบายว่า “การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ”

แฮนสัน (Hanson, Mark E. 1996: 195) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า “สภาพภายในที่กระตุ้นให้มีการกระทำ หรือการเคลื่อนที่ โดยมีช่องทางและพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมาย”

จากความหมายดังกล่าว ข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำ งาน เป็น แรงขับเคลื่อนภายในของตัวบุคคล ที่ กระตุ้นทำให้บุคคลมีความพยายาม และมีความตั้งใจ เต็มใจ ที่จะกระทำบางอย่างเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย

1.2 ความสำคัญของการจูงใจ

1. การจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้กับบุคคล
2. การจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้กับบุคคล
3. การจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล
4. การจูงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้กับบุคคล

1.3 กระบวนการจูงใจ มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการ (Needs) คือ สภาวะการณ์ขาดบางสิ่งบางอย่างของร่างกาย หรือการขาดทางด้านจิตใจ
2. แรงขับ (Drive) เมื่อบุคคลขาดบางสิ่งบางอย่างตามข้อ 1 ก็จะทำให้เกิดความเครียดขึ้นภายในร่างกาย ความเครียดนี้จะกลายเป็นแรงขับหรือตัวกำหนดทิศทาง (Action Oriented) เพื่อนำไปสู่เป้าหมายอันจะเป็นการลดความตึงเครียดนั้น
3. สิ่งล่อใจ (Incentive) หรือเป้าหมาย (Goal) จะเป็นตัวกระตุ้นหรือเป็นตัวล่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามที่คาดหวังหรือที่ต้องการ ซึ่งอาจมีได้หลายระดับ ตั้งแต่สิ่งล่อใจในเรื่องพื้นฐาน คือ ปัจจัย 4 ไปจนถึงความต้องการทางใจในด้านต่างๆ

1.4 แนวคิดของแม็คเชน และ กลีนาว

แม็คเชน และกลีนาว (McShane; & Glinow. 2005) ได้กล่าวไว้ว่าสิ่งต่อไปนี้ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร คือ

1. ความยุติธรรมและความพึงพอใจ (Fairness and Satisfaction) องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการทำให้พนักงานมีความความผูกพันต่อองค์กร ก็คือการทำงานที่มีความรู้สึกในทางบวก และรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน องค์การอาจสร้างความผูกพันโดยการแบ่งปันผลกำไร และกระจายหุ้นขององค์การให้กับพนักงานด้วยความยุติธรรม
2. ความมั่นคงในงาน (Job Security) องค์การควรทำให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานและการพึ่งพาซึ่งกันและกันระหว่างพนักงานกับองค์กร โดยการทำให้ พนักงานมั่นใจว่า องค์การมีความมั่นคง และเชื่อมั่นว่าผลงานของพนักงานจะได้รับการตอบแทน
3. ความเข้าใจต่อองค์กร (Understanding of Organization) การที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะเกิดขึ้นเมื่อพนักงานมีความเข้าใจต่อองค์กร ดังนั้นพนักงานควรได้รับรู้ อย่างสม่ำเสมอเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร
4. การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Participation) พนักงานจะมีความรู้สึกที่ตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเมื่อได้รับโอกาสในการร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผนและแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับอนาคตขององค์กร การมีส่วนร่วมนี้ทำให้ พนักงานรู้สึกว่าการตัดสินใจขององค์กรเป็นผลสะท้อนมาจากการตัดสินใจของเขา

5. ความไว้วางใจในตัวพนักงาน (Trust) ความไว้วางใจเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีการคาดหวังในทางบวกเกี่ยวกับเจตนาและการกระทำของอีกฝ่ายหนึ่ง ในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงความไว้วางใจจึงเป็นความศรัทธาในบุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลที่คาดว่าจะสามารถนำพาให้องค์การอยู่รอดได้ ความไว้วางใจมีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์การ เพราะเป็นหัวใจของความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับพนักงาน

1.5 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก

เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1959) นักวิชาการชาวสหรัฐอเมริกา ได้พยายามศึกษาปัจจัยที่มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยการสัมภาษณ์และนักบัญชี จำนวน 200 คน จากบริษัทต่าง ๆ 9 แห่งใน เมือง匹ทส์เบิร์ก มลรัฐเพนซิลวาเนีย เพื่อหาคำตอบว่าประสบการณ์จากการทำงานแบบใดที่ทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความรู้สึกที่มีต่อประสบการณ์แต่ละแบบนั้น เป็นไปในทางบวกหรือลบ เมื่อได้รับคำตอบมาแล้ว Herzberg และคณะได้นำมาวิเคราะห์และจัดเรียงลำดับ โดยแบ่งออกเป็นประสบการณ์หรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดเจตคติในด้านดี และไม่ดี ซึ่ง Herzberg เรียกว่า ปัจจัยจูงใจหรือแรงจูงใจ (Motivator Factory) และปัจจัยด้านคำจูงนามัย (Hygiene Factory)

ปัจจัยจูงใจหรือแรงจูงใจ (Motivator Factory) ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกทางบวก กับงานที่ปฏิบัติและเกี่ยวข้องกับเนื้องานที่ปฏิบัติเอง ซึ่งบุคคลจะได้รับรางวัลหรือแรงจูงใจให้เพิ่มผลผลิตด้วยปัจจัยเหล่านี้ อันได้แก่

1. ความสำเร็จในงานที่ทำ (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี รู้จักแก้ไขปัญหาและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่องานสำเร็จก็รู้สึกพอใจและปลื้มในผลงานนั้นๆ

2. การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากบุคคลในหน่วยงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การแสดงออกอื่นๆ ที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความท้าทาย หรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่สามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังคนเดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนหนึ่งไปยังอีกแผนหนึ่ง ขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น (เพิ่มความรับผิดชอบ) แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอย่างแท้จริง

ปัจจัยคำจั้น (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเนื้องาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้อง หรือสัมพันธ์ความรู้สึกกับงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยเรื่องขวัญและกำลังใจของพนักงาน หากจัดไว้ไม่ดีอาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน อันประกอบด้วย

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์กรแล้ว ยังหมายถึง การที่ บุคคลมีโอกาพัฒนาทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Supervisor) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Peers) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Subordinates) หมายถึง การพบปะสนทนาและปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

6. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต้องงาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่างๆ

7. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จรวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใคร นั่นคือ นโยบายขององค์กรจะต้องแน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

8. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์และอื่นๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต้องงานของเขา เช่น ถ้าองค์กรต้องการให้บุคคลย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวลำบาก เป็นต้น

10. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์กร

11. การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor Technical) หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายความรับผิดชอบต่างๆ ให้ลูกน้อง

เฮอริสเบิร์ก ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า องค์ประกอบด้านแรงจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวก จึงจะทำให้เกิดแรงจูงใจที่ดี ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองในปัจจุบันเหล่านี้อย่างพอเพียง ก็จะเกิดความพึงพอใจเกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ดี ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจทำงาน และสามารถทำงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.6 ทฤษฎีความต้องการของอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow)

เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวถึงเป็นอย่างมาก (บุญเด่นศรี อีชโรจน์. 2547) โดยมองความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับขั้นจากต่ำสุดไปสูงสุด ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs)
2. ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Safety needs or Security needs)
3. ความต้องการทางสังคม (Social needs)
4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs)
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for self-actualization)

จากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (โฆเซิต อินทวงศ์. 2547: 9-10; อ้างอิงจาก Maslow. n.d.) ได้ลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการเป็นทฤษฎีหลักในการศึกษาแรงจูงใจของมนุษย์ โดยอธิบายความต้องการที่สำคัญต่อมนุษย์มากที่สุด เป็น 5 ระดับ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัย 4 คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และสิ่งจำเป็นในชีวิต
 2. ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย ทางด้านร่างกายหรือการได้รับอันตรายใดๆ ที่ขัดกับความต้องการทางด้านร่างกายของมนุษย์
 3. ความต้องการการยกย่อง เป็นความต้องการที่จะให้มีการยอมรับจากผู้อื่น ต้องการมีส่วนร่วมและต้องการการยอมรับศรัทธาจากผู้อื่น
 4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง เป็นความต้องการที่จะได้รับเกียรติจากผู้อื่น โดยมีการมีตำแหน่งหน้าที่และอำนาจ
 5. ความต้องการความสำเร็จแห่งตนเอง เป็นระดับความต้องการของบุคคลที่ต้องการเติมเต็มความสามารถหรือต้องการกระทำในสิ่งที่เชื่อมั่นว่ามีความสำคัญที่สุดจากความคิดของตนเอง
- จากทฤษฎีของมาสโลว์ แสดงให้เห็นว่า มนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกายก่อน แล้วค่อยๆ ขยับขึ้นที่ละขั้นสู่ความต้องการทางด้านจิตใจ

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ความหมายของความผูกพัน

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นเรื่องที่น่าสนใจมาก เพราะทำให้สามารถอธิบายพฤติกรรมของคนในองค์กรได้ หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้ว ย่อมนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์กรไว้หลากหลาย ดังนี้

ปอร์เตอร์ (Porter; et al. 1974: 604) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่แสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมด ระหว่างพนักงานและองค์กร รวมความหมายไปถึง องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน เป็นความเข้มข้นที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

สเตียร์ส (Steers. 1983: 62) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

นอร์ทคราฟ และ นีล (Northcraft; & Neale. 1990: 464-465) ให้ความหมายถึงความผูกพันว่า หมายถึง ความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งแน่นแฟ้นระหว่างบุคคลใดบุคคลหนึ่งต่อองค์กร โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. มีศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กร
2. มีความตั้งใจและความพร้อมจะใช้เวลาความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. มีความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกองค์กร

จีเวล (Jewell. 1998) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงระดับความสัมพันธ์ต่อองค์การตามการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่

มิวชินสกี (Muchinsky. 2003) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความรู้สึกผูกพันและจงรักภักดีของบุคคลที่มีต่อองค์การ

เนลสัน และ ควิก (Nelson; & Quick. 2003) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึงความรู้สึกผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์การอย่างเหนียวแน่นมั่นคง

แฮสแลม (Haslam. 2004) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การหมายถึงการแสดงออกของบุคคลที่พยายามทำให้องค์การเกิดการพัฒนาและบรรลุเป้าหมายขององค์การ

จอร์จ และ โจนส์ (George; & Jones. 2005) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึงความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีทัศนคติที่สอดคล้องต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และมีความต้องการที่จะได้ทำงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์การต่อไป

กรีนเบิร์ก (Greenberg. 2005) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงระดับของความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร ต้องการที่จะใช้ความสามารถที่มีเพื่อองค์กร และปรารถนาในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป

สันติชัย อินทรอ่อน (2551: Online) ได้ศึกษาความหมายของความผูกพันต่อองค์กรจากนักวิชาการและหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

เวลลอร์น (Welbourne) ให้ความหมายของคำว่า Engagement ไว้อย่างง่ายๆ คือ สิ่งที่บ่งบอกว่าพนักงานทำอะไรในขณะทำงาน โดย Welbourne ได้อธิบายโดยใช้ทฤษฎีบทบาท (Role Theory) ว่า พนักงานแต่ละคนล้วนมีบทบาทต่องานที่ตนรับผิดชอบในแง่มุมที่แตกต่าง บางคนต้องรับผิดชอบต่องานนั้นๆ โดยตรง บางคนมีบทบาทรับผิดชอบงานในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน บางคนรับผิดชอบในฐานะเจ้าของธุรกิจ หรืออีกหลายๆ คนต้องเรียนรู้ และพัฒนาเพราะเป็นสายงานอาชีพตนเอง ขณะที่อีกหลายคนต้องรับผิดชอบงานเพราะเป็นสมาชิกในองค์กร

คอร์ปโปเรท ลีเดอร์ชิพ คOUNCIL (Corporate Leadership Council) ได้ให้ความหมายของความผูกพันของพนักงานว่า หมายถึง ผลรวมที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานผูกพันต่อบางสิ่งบางอย่างหรือบางคนในองค์กรของเขาเหล่านั้น ซึ่งผลของการแสดงออกว่ามีความผูกพันหรือตั้งใจกับองค์กรเพียงใด คือ การที่พนักงานทำงานหนักและอยู่กับองค์กรยาวนาน

พิชิต เทพวรรณ (2554: 174-175) ได้ศึกษา ความหมาย ความผูกพันต่อ องค์กร ที่มีนักวิชาการผู้ที่ได้ให้นิยามหรือให้ความหมายของความผูกพันในงานของพนักงานไว้อย่างน่าสนใจหลายท่าน ดังนี้

ชาร์ลส์ (Charles. 2006: 174) ได้ให้ความหมายว่า เป็นความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่า คือ ระดับ ความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบ อุทิศเวลา สติปัญญา และแรงงานของพนักงานที่ใส่ไป ในงาน และนอกจากนี้สิ่งจำเป็นที่พนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพันในงาน ได้แก่

1. ความตั้งใจ (The Will) ประกอบด้วยความรู้สึกถึงเป้าหมายและความภูมิใจ ซึ่งทำให้เกิดความพยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน

2. วิธีการ (Tower. 2007) คือ แหล่งทรัพยากร การสนับสนุน เครื่องมือและอุปกรณ์ จากองค์กรเพื่อนำไปใช้สร้างความสำเร็จให้กับงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

บุชานัน (Buchanan. 1974: 533-546) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะ 3 ประการ คือ ประการแรก คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยเต็มใจที่ปฏิบัติงาน ยอมรับค่านิยม วัตถุประสงค์ขององค์กรและถือเสมือนว่าเป็นของตน ประการที่ สอง คือ การเข้ามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) โดยเป็นการเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ และประการสุดท้าย คือ การจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty)

สุพานี สฤกษ์วาทิน (2549: 98-99) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กรว่า องค์กรที่จะประสบความสำเร็จ องค์กรที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม องค์กรที่ให้โอกาสแก่พนักงาน สมาชิก มันจะมีความรู้สึกรักองค์กร ภาควิชาที่ใดที่เป็นสมาชิกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึก

ร่วมกับองค์การสูง และทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เช่น ตั้งใจทำงาน ดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์การเหมือนกับของของตน แก้วแทนองค์การเมื่อถูกคนกล่าวหาและมักจะให้สรรพนามตัวว่าเราหรือของเรา เช่น องค์การของเรา หน่วยงานของเรา ความผูกพันต่อองค์การจะมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ

1. การผูกพันในเชิงความรู้สึก (Affective Commitment) ซึ่งเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะคงอยู่กับองค์การอันเนื่องมาจาก

ก. เชื่อมมั่นและยอมรับในเป้าหมายเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

ข. เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ

2. ความผูกพันเนื่องจากต้องการอยู่กับองค์การ เพราะที่องค์การนี้เหมาะสมที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกต่อไป (Continuance Commitment)

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึก หรือความผูกพันอันอันแน่นแฟ้นของบุคลากรที่มีต่อองค์การ โดยมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. มีทัศนคติที่ดี มีความซื่อสัตย์ มีการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. มีความตั้งใจ อุทิศตน และพร้อมที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ

1.2 แนวคิดและทฤษฎี

อัลเลน และเมเยอร์ (ชุตินันท์, 2554; Allen; & Meyer. 1993) ได้สรุปแนวความคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การ 3 ลักษณะ คือ

1. แนวความคิดด้านทัศนคติ แนวความคิดนี้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดนี้ คือ ศาสตราจารย์ Lyman W. Porter แห่งมหาวิทยาลัย California ซึ่งได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง

1.1 ความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับอย่างจริงจัง ในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์การและของบุคคลสามารถไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือเกิดความสอดคล้องกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่า บรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์การเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์การ และตั้งใจที่จะยอมรับเป้าหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์การและรู้สึกต่อองค์การในทางที่ดี รู้สึกยินดี และภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิก หรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ เชื่อว่าองค์การจะสามารถนำเขาไปสู่ ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่ายู่ภายใต้สภาวะที่มีโอกาส และสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

1.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม ในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานที่ดี มีการแสดงออกในรูปเชิงพฤติกรรมความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการทำงาน ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนอง หรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรได้สะดวกขึ้น มีความคิดเสมอว่างานคือ วิถีทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ในองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ จึงทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยกันแก้ปัญหา

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกกับองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายงาน หรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจ หรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กร หรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจ และความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออกไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติหรืออยู่ในฐานะวิกฤติอันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรมกล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง หรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนผูกพันต่อองค์กรก็จะพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน เนื่องจากเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่ได้รับ และผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไปหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไปอย่างถาวรรอบคอบ ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและถือเป็นแนวความคิดนี้คือ ทฤษฎี Side-bet ของ Haward S. Backer ซึ่งสรุปได้ว่า การพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบและถ่วงน้ำหนักว่าถ้าหากเขาลาออกแล้วเขาจะได้รับหรือต้องสูญเสียอะไรบ้าง อะไรที่คุ้มค่ากว่ากัน

3. แนวความคิดที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวความคิดนี้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าการเข้าเป็นสมาชิกองค์กรแล้ว ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือ ความถูกต้องและความเหมาะสมที่ควรจะทำความผูกพันต่อ องค์กร จึงเป็นพันธะที่ผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อหน้าที่ และทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์กร

ทฤษฎี side-bet ของ Becker (นันทา. 2544; อ้างอิงจาก Becker. n.d.) อธิบายถึงการยึดมั่นผูกพันของบุคคล กล่าวคือ บุคคลเกิดความสำคัญต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (side-bet) ต่อสิ่งนั้นๆ ไว้ เพราะฉะนั้นหากเขาไม่มีความผูกพันกับสิ่งเหล่านั้นต่อไปก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่า การยึดมั่นผูกพันไว้ จึงเป็นทางเลือกที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกเป็นอื่น ระดับของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้นๆ เช่น ตัวแปรด้านอายุการ

ทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรนานเท่าใด ก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบจ้างงานขององค์กรมากขึ้นเท่านั้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่ หรือสิ่งที่ได้คุณค่าในรูปของกำลังกาย กำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานกับองค์กรมานานย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรได้ยากกว่าคนที่ทำงานให้กับองค์กรมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่าหากลาออกจากองค์กรก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาจะเสียเปล่า และอาจไม่คุ้มกับการได้รับผลตอบแทนจากหน่วยงานใหม่

2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้งานขององค์กร บรรลุวัตถุประสงค์ เพราะผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะเป็นคนที่เต็มใจและ ยินดีที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ให้ดีที่สุด ซึ่งจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยหรือไม่มีเลย และการที่บุคลากร จะมีความผูกพันกับองค์กรได้ คือ จุดมุ่งหมายของบุคลากรได้รับการตอบสนองจากองค์กร จึง จำเป็นอย่างยิ่ง ที่องค์กรจะต้องพยายามสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อ ให้บุคลากรในองค์กรเกิด ความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ยังได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อ องค์กรไว้ดังนี้

บุญเชื้อ จุฑาทพพรธนาชาติ (2544: 41) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อ องค์กรเป็น ทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันจะเป็นตัวเชื่อม ระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ องค์กร และเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ขององค์กร รวมทั้งช่วยลด การควบคุมจากภายนอกอีกด้วย นอกจากนั้น ศิริพงษ์ เจริญสุข (2545: 11) กล่าวว่า ความผูกพัน ต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลตอบสนองต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจใน งานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมี การพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคงความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพ ขององค์กร

กรีนเบอร์ และบาร์อน (ปริยาภรณ์ อัครดำรงชัย. 2541: 43-44; อ้างอิงจาก Greenberg; & Baron. n.d.) กล่าวว่า

1. หากมีความผูกพันต่อองค์กรสูง อัตราการขาดงานและลาออกจะต่ำ
2. หากมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ระดับความตั้งใจที่จะเสียสละทำงานให้กับองค์กรสูง
3. หากมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ความคิดเห็นส่วนตัวจะเป็นไปในทางบวก

อีแวนชีวิช และ แมทท์เทสัน (Ivancevich; & Matttesson. 2002) ให้ความเห็นว่าหากขาดความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้ประสิทธิผลขององค์กรลดลง สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะไม่ค่อยลาออก นอกจากนี้สมาชิกที่ผูกพันต่อองค์กร และมีความชำนาญจะไม่ต้องการหัวหน้าที่ดูแลใกล้ชิด ทำให้ลดค่าใช้จ่ายที่ต้องมีหัวหน้าคอยกำกับได้ สมาชิกที่มีความผูกพันจะรับรู้คุณค่า และ ความสำคัญของการบูรณาการเป้าหมายส่วนบุคคล และองค์การเข้าด้วยกัน

2.4 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

ในเรื่ององค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ลักษณะไว้ดังนี้

เมเยอร์ และคณะ (Meyer; et al. 1993: 539-540) ได้สรุปลักษณะอันเป็นองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ 3 ประการ คือ

1. ความผูกพันตอบสนอง บุคคลจะผูกพันและคงอยู่กับองค์กร ตราบเท่าที่ความคาดหวัง และความพึงพอใจจากความต้องการพื้นฐานด้านประสบการณ์ในงานได้รับการตอบสนอง
2. ความผูกพันต่อเนื่อง บุคคลผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากได้คำนวณเปรียบเทียบถึงสิ่งที่ได้ลงทุนไปกับองค์กรและการสูญเสียเมื่อต้องลาออกจากองค์กร
3. ความผูกพันทางจิตใจ บุคคลผูกพันต่อองค์กรด้วยความรู้สึกรัก และความรู้สึกเป็นเจ้าของ

สตีเยร์ (Steers. 1967: 46) ให้ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

เชอร์ริงตัน (Cherrington. 1994: 276) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์กรว่าเกิดจากปัจจัย ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีอายุมาก และอายุงานในองค์กรนานจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในมากจะมีความผูกพันมาก เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย ตลอดจนผู้มีการศึกษาน้อยจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง
2. ลักษณะของงาน ได้แก่ การได้ทำงานที่มีความสำคัญ การได้มีส่วนร่วมในงานจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูง และหากมีความขัดแย้งในบทบาท และสับสนในงานจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง
3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ องค์กรที่มีการกระจายอำนาจการให้พนักงานได้มีส่วนร่วม ในการตัดสินใจจะสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

4. ลักษณะประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน การคาดหวังที่ได้รับ การตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และเห็นว่าองค์กรแบบที่พึงได้จะ ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรสูง

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความยุติธรรม

ทฤษฎีความยุติธรรม จอห์น บอร์ดเลย์ รอลส์ (John Bordley Rawls) เป็นนักปรัชญาการเมืองชาวอเมริกันที่มีความสำคัญมากที่สุดในคริสต์ศตวรรษที่ 20 ผลงานของเขาเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในสังคมโลกร่วมสมัย งานเขียนที่สำคัญ ได้แก่ A Theory of Justice (1971) จอห์น รอลส์ ได้พูดถึงความยุติธรรมว่า เป็นความพยายามแสดงการประนีประนอมอย่างมีหลักการระหว่างเสรีภาพ (liberty) กับความเสมอภาค (equality) โดยนำเสนอให้เห็นชุดของแนวคิดที่มองความยุติธรรมเสมือนการปฏิบัติต่อกันอย่างเป็นธรรม (justice as fairness) และแนวคิดของจอห์น รอลส์ ยังมองว่า สังคมที่มีความยุติธรรมนั้น กฎหมายและสถาบันต่างๆ ไม่ควรให้ประโยชน์กับคนกลุ่มหนึ่งบนต้นทุนของคนกลุ่มอื่นๆ บนฐานธรรมชาติและฐานสังคมที่มีความแตกต่างกัน ในการพัฒนาแนวคิดที่ว่าความยุติธรรมในฐานะความเป็นธรรม “Justice as fairness” รอลส์บอกให้เราลองใช้จินตนาการตัวเรา ที่ตัดสินใจเลือกหลักความยุติธรรมจากจุดกำเนิดของความเป็นธรรม อย่างที่เราไม่ต้องคำนึงถึงฐานะทางสังคม เศรษฐกิจของเรา ไม่คำนึงถึงชาติพันธุ์ของเรา เพศ หรือความสามารถที่ติดตัวเรามา ตลอดจนข้อเท็จจริงทางสังคมอื่น ๆ รอลส์เสนอว่า ประการแรก เราต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกๆ กับเสรีภาพที่เท่าเทียมกัน และโอกาสที่เป็นธรรมสำหรับทุกคนในสังคม และประการที่สอง ต้องพยายามแบ่งสรรปันส่วนรายได้และความมั่งคั่งไปยังกลุ่มคนที่ยากจนให้ได้อย่างทั่วถึงที่สุด

ทฤษฎีความยุติธรรมของนักปรัชญาหลายๆ ท่าน อาทิ ฮอบบส์ (Hobbes) ล็อก (Locke) และ มิลล์ (Mill) ความยุติธรรมในฐานะการปฏิบัติต่อกันอย่างเป็นธรรมจำเป็นต้องนับเนื่องมาจาก “สินทรัพย์ขั้นต้น” (Primary Goods) ที่เป็นสิ่งสำคัญอันนำไปสู่พลังอำนาจแห่งศีลธรรมสองประการ และเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความคิดเรื่องชีวิตที่ดีงาม “สินทรัพย์ขั้นต้น” ของรอลส์ ได้แก่

1. สิทธิพื้นฐานและเสรีภาพ
2. เสรีภาพในการเคลื่อนไหว และเสรีภาพในการเลือกอาชีพการงานที่มีให้เลือกอย่างมากมาย
3. อำนาจในที่ทำงานและตำแหน่งหน้าที่ ที่มีความรับผิดชอบ
4. การมีรายได้และความมั่งคั่ง
5. การนับถือตนเองบนฐานทางสังคม และการได้รับการยกย่องในสถาบันสังคม อันทำให้พลเมืองรู้สึกมีคุณค่า และมีความมั่นใจในการดำเนินตามแผนชีวิตของตน

จากความหมายข้างต้น พอสรุปได้ว่า ความยุติธรรม หมายถึง สิทธิและเสรีภาพในการปฏิบัติสิ่งใดๆ ต่อกันด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค และมีความเท่าเทียมกันในทุกระดับบุคคล โดยไม่มีการเอารัดเอาเปรียบกัน หรือให้ผลประโยชน์กับบุคคลใดก็ตามบนพื้นฐานทางธรรมชาติหรือสังคมที่แตกต่างกัน

4. แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน

ความหมายของความมั่นคง

ริชาร์ด อี.วอลตัน (Richard E. Walton. 1971; 11-15) ได้ให้ความหมายของความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงในงานว่าบริษัทไม่ล่มสลาย ทำให้ต้องหางานใหม่ หรือพนักงานมั่นใจได้ว่า ไม่สามารถถูกให้ออกจากงานโดยปราศจากความผิด

Herzberg (1959: 71-79) ได้ให้ความหมายของความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

อัจฉรา ชูเอน (2553: 21) กล่าวถึง ความมั่นคงในงาน โดยสรุปจากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่จะพบว่า พนักงานมีความต้องการงานที่มีความแน่นอนมั่นคง แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจในงานน้อยลงก็ตาม แต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่นก็ยังคิดถึงความมั่นคงของงานคือมีการจ้างงานตลอดชีวิต (Life Long Employment) จากการสำรวจโดยการสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความมั่นคงของงานปรากฏว่าร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคง พนักงานของบริษัทและโรงงาน ต้องการจะอยู่ทำงาน จนถึงวัยเกษียณ แม้ว่าเขาจะมีเงินมากพอที่จะเลี้ยงตัวในวัยชราก็ตาม ก็ยังยินดีจะอยู่จนถึงทำงานไม่ไหว ความมั่นคงในงาน ถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะในวัยที่พ้นจากการทำงานแล้ว และเป็นความต้องการของพนักงานได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัดและมีความสามารถ ไม่ทำงานที่หนักและมากจนเกินไป งานที่ทำให้ความก้าวหน้าและได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน

บุญแสง ชีระภากร (2533) กล่าวถึง ความมั่นคงในงาน หมายถึง ในที่นี้มีความหมายในด้านการจ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์กร ที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่น ระบบราชการ มีการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และไม่มีการเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันสมควร เช่น ทุจริตหรือหยุดงานโดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์กรที่มีความมั่นคงสูง จนมีผู้นิยมเข้าทำงานโดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ ส่วนองค์กร เอกชนที่มีขนาดใหญ่และมีสถานภาพมั่นคงในการจ้างงานสูงมากเช่นเดียวกัน แม้มีการปลดพนักงานออกก่อนเกษียณอายุก็ตาม แต่ก็มีมีการจ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด จึงมีผู้นิยมทำงานในองค์กรแบบนี้มาก ความมั่นคงจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคล ในองค์กรสูง องค์กรที่มีขนาดเล็กและมีความมั่นคงในการจ้างงานต่ำ มักใช้วิธีเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน คือค่าจ้างหรือเงินเดือนให้สูงกว่าองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงานสูง เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรทดแทนกันไป แต่ความมั่นคงในการจ้างงานมักมีผลเสีย ถ้าไม่มีมาตรการในการป้องกันที่ดี กล่าวคือ

เมื่อบุคคลได้รับความมั่นคงในการจ้างงานสูง จะเกิดความเฉื่อย (inert) ในการทำงาน เพราะถือว่าตนเองจะไม่ถูกเลิกจ้างถ้าไม่ทำความผิดร้ายแรง ซึ่งแทนที่จะสร้างความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี กลับกลายเป็นผลเสียแก่องค์กรเอง

จากความหมายข้างต้น พอสรุปได้ว่า ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจในการเข้าทำงานกับองค์กรที่มีเสถียรภาพ มีความมั่นคง และเป็นองค์กรที่มีความเป็นธรรมในการจ้างงาน และการเลิกจ้าง โดยงานที่ทำจะต้องเป็นงานที่ตนเองมีความสามารถ เป็นที่ทำได้แล้วเกิดความก้าวหน้าในองค์กรนั้น

5. แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ

ความหมายของความรู้ความเข้าใจ

มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของคำความรู้ความเข้าใจ หมายถึงความสามารถในการจำและเข้าใจรายละเอียดของข้อมูลต่างๆ ที่บุคคลได้สัมผัสไว้และถ่ายทอดต่อๆ กันมาตลอดจนสามารถที่จะสื่อความหมาย แปลความ ตีความ ขยายความ หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ หลังจากที่ได้รับข่าวสารเกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ แล้ว (ศุภกนิษฐ์. 2540; เกศินี. 2540; ไพศาล. 2526)

ความหมายของความรู้

The Modern American Dictionary ว่าได้ให้คำจำกัดความของความรู้ที่แตกต่างกัน 3 ลักษณะ (Wikstrom; & Normann. 1994: 9) ดังนี้

1. ความรู้ คือ ความคุ้นเคยกับข้อเท็จจริง (Fact) ความจริง (Truths) หรือหลักการโดยทั่วไป (principles)
2. ความรู้ คือ รู้ (Known) หรืออาจจะรู้ (May be known)
3. ความรู้ คือ จิตสำนึก ความสนใจ (Awareness)

บุญธรรม (2535: 7) ได้ให้ความหมายของความรู้ว่า หมายถึง การระลึกถึงเรื่องราวต่างๆ ที่เคยมีประสบการณ์มาแล้ว และรวมถึงการจำเนื้อเรื่องต่างๆ ทั้งที่ปรากฏอยู่ในแต่และเนื้อหาวิชา และวิชาที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชานั้นด้วย

ศุภกนิษฐ์ (2540: 24) ได้กล่าวถึงการวัดความรู้ว่า การวัดความรู้เป็นการวัดระดับความจำความสามารถในความคิด เข้าใจกับข้อเท็จจริงที่ได้รับการศึกษา และประสบการณ์เดิม โดยผ่านการทดสอบคุณภาพแล้ว จะแยกคนที่มีความกับไม่มีความรู้ออกจากกันได้ระดับหนึ่ง

ความหมายของความเข้าใจ

ความเข้าใจ (Comprehension) หมายถึง ความสามารถจับใจความสำคัญของเรื่องราวต่างๆ ได้ทั้งภาษา รหัส สัญลักษณ์ ทั้งรูปธรรมและนามธรรม แบ่งเป็น การแปลความ การตีความ การขยายความ (จักรกริช. 2542)

จักรกริช ใจดี (2542: 8-9) ได้แยกความเข้าใจออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การแปลความ คือ ความสามารถในการจับใจความให้ถูกต้องกับสิ่งที่สื่อความหมาย หรือความสามารถในการถ่ายทอดความหมายจากภาษาหนึ่งไปสู่อีกภาษาหนึ่ง หรือจากการสื่อสารรูปแบบหนึ่งไปสู่อีกรูปแบบหนึ่ง

2. การตีความ คือ ความสามารถในการอธิบาย หรือแปลความหมายหลายๆ อันมาเรียงเรียง โดยทำการจัดระเบียบ สรุปย่อเป็นเนื้อความใหม่ โดยยึดเป็นเนื้อความเดิมเป็นหลักไม่ต้องอาศัยหลักเกณฑ์อื่นใดมาใช้

3. การขยายความ คือ ความสามารถที่ขยายเนื้อหาข้อมูลที่รับรู้มาให้มากขึ้น หรือเป็นความสามารถในการทำนาย หรือคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้าได้ อย่างดี โดยอาศัยข้อมูลอ้างอิงหรือแนวโน้มที่เกินเลยจากข้อมูล

จากความหมายข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ จับใจความ ตีความ และเข้าใจในรายละเอียดข่าวสารนั้นๆ ได้ ตลอดจนกระทั่งสามารถนำรายละเอียดนั้นมาสื่อสาร เรียบเรียงให้ผู้อื่นเข้าใจในข่าวสารนั้นได้ด้วย

6. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความมีส่วนร่วม

6.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2537: 178) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารไว้ว่า การมีส่วนร่วมของบุคคลจะก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง และการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน และภารกิจที่ตนเองมีส่วนร่วม

สายสุนีย์ ปุณณันท์ (2541: 41) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ปัจเจกบุคคล กิติ กลุ่มคนหรือองค์กรประชาชนได้อำสาเข้ามา มี ส่วนร่วมในการตัดสินใจการดำเนินโครงการ การแบ่งปันผลประโยชน์และการประเมินผลโครงการพัฒนาด้วยความสมัครใจ โดยปราศจากข้อกำหนดที่มาจากบุคคลภายนอก และเป็นไปเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกในชุมชน รวมทั้งที่อำนาจอิสระในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการพัฒนาให้กับสมาชิกด้วยความพึงพอใจ และผู้เข้ามามีส่วนร่วมมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโครงการด้วย

ทองใบ สุดชาติ (2543: 227) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นวิธีการที่ผู้นำสามารถนำมาปรับใช้ในการจูงใจ และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร เป็นกลยุทธ์ที่จะช่วยให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น มีลักษณะเป็นกระบวนการที่จะทำให้พนักงานมีสิทธิมีเสียงในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของตน บุคลากรที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอาจมีความผูกพันในการทำงานยิ่งกว่าการเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเท่านั้น ยิ่งไปกว่านั้นการเข้าไปมีส่วนร่วมจะทำให้บุคลากรเกิดทัศนคติต่อการบริหารงานขององค์กรดีขึ้น ส่งผลให้บุคคลเกิดความพอใจในการทำงาน และมีแรงใจที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ตลอดจนทำให้เขาได้รับการยอมรับ (Recognition) มีความรับผิดชอบ (Responsibility) และเกิดความนับถือตนเองมากขึ้น (Self-esteem) นอกจากนี้ยังพบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจการทำงาน และการบริหารงานในองค์กรได้ดียิ่งขึ้นอีก ทั้งจะเชื่อมโยงไปสู่ความเข้าใจในการทำงานกับระบบรางวัลได้ดีขึ้น

นิวสตรอม และเดวิส (Newstrom; & Davis. 1993) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า “เป็นการเกี่ยวข้องในด้านจิตใจ และอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลในสถานการณ์กลุ่ม ที่จะกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์ที่จะกระทำในสิ่งที่บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม และแบ่งความรับผิดชอบกันระหว่างสมาชิกในกลุ่มทำให้เกิดการมีส่วนร่วม”

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง บุคคล หรือกลุ่มคนที่เข้ามามีส่วนร่วมกันทำกิจกรรมหรือดำเนินงาน โดยมีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งการมีส่วนร่วมของพนักงานจะช่วยทำให้พนักงานมีความเข้าใจกันเป็นการเชื่อมสัมพันธ์ภาพ และทำให้เข้าใจการทำงานตลอดจนการบริหารงานในองค์กร ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

6.2 ลักษณะของการมีส่วนร่วม

คอตตอน และคณะ (เนตินา โพธิ์ประเสริฐ . 2541: 17; อ้างอิงจาก Cotton; et al. 1984) ได้สรุปลักษณะของการมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ (Formal-informal Participation)

1.1 การมีส่วนร่วมอย่างเป็นทางการ เป็นการมีส่วนร่วมที่ถูกต้อง ตามระบบขององค์กร ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมตามหน้าที่ที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วม ตามขอบเขตที่องค์กรได้วางนโยบายไว้

1.2 การมีส่วนร่วมอย่างไม่เป็นทางการเป็นการมีส่วนร่วมที่เกิดขึ้นอย่างไม่มีโครงสร้าง เป็นการร่วมตกลงกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ระหว่างพนักงานในบรรยากาศของความเป็นส่วนตัวมากกว่า ลักษณะการมีส่วนร่วมอย่างเป็นทางการ

2. การมีส่วนร่วมทางตรงและทางอ้อม (Direct-indirect Participation)

2.1 การมีส่วนร่วมทางตรง เป็นการมีส่วนร่วมกันโดยตรงที่สมาชิก หรือพนักงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมโดยตรงแบบทันที พนักงานแต่ละคนมีสิทธิและโอกาสที่จะแสดงการมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้อง

2.2 การมีส่วนร่วมทางอ้อม เป็นการมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยผ่านทางตัวแทนพนักงาน

โคเฮนและอัฟฮอฟ (จรัญญา บรรเทิง . 2548; อ้างอิงจาก Cohen; & Uphoff. n.d.) ได้แบ่งลักษณะการมีส่วนร่วมเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (participation in Decision-making) ได้แก่ การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการ การตัดสินใจในช่วงปฏิบัติการ

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (Participation in Implementation) ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการสละทรัพยากร การมีส่วนร่วมในการบริหารและการประสานงาน การมีส่วนร่วมในการขอความร่วมมือ

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Participation in Benefits) ได้แก่ ผลประโยชน์ด้านวัตถุ ผลประโยชน์ด้านสังคม ผลประโยชน์ด้านบุคคล

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Participation in Evaluation)

7. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความไว้วางใจ

7.1 ความหมายของความไว้วางใจ

ไดมินิกวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมาย ขอบคำว่า “ความไว้วางใจ” ดังนี้

รอตเทอร์ (Rotter. 1971) ได้ให้ความหมาย ความไว้วางใจ ว่า เป็นความคาดหวังต่อบุคคล เป็นที่น่าเชื่อถือ ทั้งด้านคำพูด การกระทำ คำมั่นสัญญา จากการเขียนหรือใช้ข้อความของบุคคลหรือกลุ่มซึ่งจะสามารถทำให้เกิดความไว้วางใจ

คูกและวอลล์ (Cook; & Wall. 1980) ได้ให้ความหมายว่า ความไว้วางใจเป็นความเชื่อมั่นต่อเจตนาของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร รวมทั้งความมั่นใจในความสามารถของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร

แมคอลลิสเตอร์ (McAllister. 1995) ได้ให้ความหมายว่า ความไว้วางใจ เป็นสิ่งที่บุคคลมีความมั่นใจและตั้งใจที่จะกระทำการที่อยู่บนพื้นฐานของคำพูด การกระทำ และการตัดสินใจของบุคคลอื่น

มิสชา (Mishra. 1996) ได้ให้ความหมายว่า ความไว้วางใจ คือ ความเต็มใจของบุคคลที่มีความมั่นคงต่อบุคคลอื่น โดยมีความเชื่อว่าบุคคลนั้นเป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีความเปิดเผย ให้ความสนใจห่วงใย และให้ความน่าเชื่อถือ

โรบินสัน (Robinson. 1996) ได้ให้ความหมายว่า ความไว้วางใจเป็นความคาดหวังในทางบวก ต่อบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นคำพูด การกระทำ หรือการตัดสินใจที่จะกระทำตามสมควรแล้วแต่โอกาส

มาร์แชล (Marshall. 2000) ได้ให้ความหมายว่า ความไว้วางใจเป็นผลสะท้อนที่เกิดจากความเชื่อมั่น ความซื่อสัตย์ของบุคคลที่มีต่อลักษณะและความสามารถของบุคคลอื่น

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ความเชื่อมั่น ความเต็มใจของบุคคลที่มีต่อบุคคลอื่น โดยเป็นความคาดหวังในทางบวกว่าบุคคลผู้นั้นเป็นบุคคลที่มีความสามารถที่จะตัดสินใจกระทำการใดๆ โดยที่เราสามารถที่จะไว้วางใจและวางใจในการกระทำของบุคคลนั้นได้

7.2 ความสำคัญของความไว้วางใจ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ ความสำคัญของความไว้วางใจในหลายลักษณะ ดังนี้

(Good as cited in Mayer; et al. 1995; Luhman as cited in Mayer et al. 1995) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นพื้นฐานของความคาดหวังในพฤติกรรมของบุคคลอื่น เข้าใจผู้อื่นอย่างชัดเจน และเห็นได้ชัด

ต่อมามีความสำคัญของความไว้วางใจได้รับความสนใจมากขึ้นจากปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. ประการแรก คือ การเปลี่ยนแปลงและความไม่มั่นคง (Robbins. 2005) ทำให้องค์กรไม่สามารถรับประกันความมั่นคงของงานในระยะยาว การเพิ่มค่าตอบแทนและบำเหน็จบำนาญได้ (Bracey; & Smith. 1992; Robbins. 2005) กล่าวว่า ความไว้วางใจมีความสำคัญมากในสภาพที่มี

การเปลี่ยนแปลง และความไม่มั่นคงในสถานที่ทำงาน บุคคลจะต้องเปลี่ยนไปมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ซึ่งระดับความไว้วางใจจะเป็นตัวกำหนดความสัมพันธ์ดังกล่าว (Marshall. 2000) และ (Robbins. 2005) มองว่า ความไว้วางใจมีความสำคัญเพราะเป็นความต้องการทางด้านจิตใจ บุคคลมีความต้องการการคาดคะเน ความมั่นคง การคงอยู่และมีความรู้สึกปลอดภัย

2. ประการที่สอง คือ องค์การต้องการความภักดีของพนักงาน และความผูกพันเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากความไว้วางใจภายในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อ องค์การในระดับสูง ความไว้วางใจจึงเป็นสิ่งสำคัญเพราะการที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การนั้น จะเป็นตัวกำหนดให้องค์การบรรลุเป้าหมาย และรักษาสมาชิกในองค์การให้คงอยู่กับองค์การ (Fairholm. 1994; Robbins. 2005) โดยการสร้างความสัมพันธ์ความไว้วางใจบนพื้นฐานแห่งความซื่อสัตย์ การยึดถือหลักคุณธรรม และเมตตากรุณาอย่างจริงใจต่อผู้อื่น (Covey. 1989; Fairholm. 1994) รอบบิ

1. ประการที่สามรอบบิ (Robbins. 2005) กล่าวถึง ความสำคัญของความไว้วางใจกับข้อสัญญาทางจิตวิทยาในรูปแบบใหม่เป็นข้อตกลงที่ไม่ได้มีการเขียนถึงสิ่งที่ผู้บริหาร หรือองค์การไม่ได้มีการคาดหวังจากพนักงาน และสิ่งที่พนักงานคาดหวังจากผู้บริหารหรือองค์การ ในแง่คิดของพนักงานข้อสัญญาทางจิตวิทยา คือ การรับรู้ของพนักงานที่คิดว่าพวกเขาจะได้รับสิทธิ์ ซึ่งเป็นผลมาจากข้อสัญญาที่องค์การให้ไว้กับเขา ดังนั้น หากความไว้วางใจอยู่ในระดับต่ำ พนักงานมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงการเผชิญความเสี่ยง มีการเรียกร้องมากขึ้น ลักษณะสังคมแบบนี้บุคคลในองค์การจะต้องเร่งสร้างและรักษาความสัมพันธ์กันไว้ จะทำให้โอกาสที่จะไม่ปฏิบัติ ตามข้อสัญญาบ่อยลง เนื่องจากการไม่ปฏิบัติตามข้อสัญญาทำให้เกิดผลในทางลบ เช่น มีความตั้งใจน้อยลงในการที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และ มิงค์และคณะ (Mink; et al. 1993) เห็นว่า ความไว้วางใจเป็นข้อสัญญา คือ ความเชื่อมั่นที่คาดหวังว่าบุคคลจะทำในสิ่งที่เขาพูดและกระทำ ซึ่งเป็นมิติที่สำคัญ เช่น ผู้นำสร้างให้บุคลากรเชื่อมั่นและคาดหวังว่าสัมพันธ์ ภาพของบุคลากรกับผู้นำจะเป็นสิ่งที่สามารถคาดคะเนในการทำงานของเขาได้

นอกจากนี้ ความไว้วางใจมีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากความไว้วางใจเป็นปัจจัยต่อความสำเร็จของศตวรรษที่ 21 (Healey. 2007) ส่งผลต่อรายได้และกำไรในทุกระดับขององค์การ (Davis, Schoorman, Mayer; & Tan. 2000) รวมทั้งความไว้วางใจของพนักงานส่งผลต่อ ผลการปฏิบัติงาน การคงอยู่ในองค์การของพนักงาน ความตั้งใจที่สนับสนุนและมุ่งมั่นต่อความเปลี่ยนแปลง และการเป็นพนักงานที่ดีขององค์การ (Brown. n.d.) ซึ่งสอดคล้องกับนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวถึงผลของความไว้วางใจว่า ความไว้วางใจส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน การเป็นพนักงานที่ดีขององค์การ ความผูกพันกับองค์การ การลาออกจากองค์การและผลการปฏิบัติงาน (Deluga. 1995; Dirks; & Ferrin. 2001; Flaherty; & Pappas. 2000; Robinson. 1996) นอกจากนี้ (Dirks; & Ferrin. 2002) ศึกษา งานวิจัย ความไว้วางใจ โดยวิธีการ Meta-Analysis พบว่า ผลของความไว้วางใจส่งผลต่อทัศนคติ ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับองค์การ ความเชื่อในสารสนเทศ และการลาออกที่ลดลง การเป็นพนักงานที่ดีและผลการปฏิบัติงาน

8. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

8.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล (Personnel Management Business Administration : Public Personnel Administration) เป็นหนึ่งในทรัพยากรการบริหาร 4 ประเภท ที่เรียกกันว่า 4 M (Man, Money, Material, Management) ซึ่งมีนักวิชาการและนักบริหารทั้งไทยและต่างประเทศให้ความหมายไว้ ดังนี้

ภิญโญ สาร (2516: 171) ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคล คือ การใช้คนให้ทำงานให้ได้ผลดีที่สุด ภายในเวลาอันสั้นที่สุด สิ้นเปลืองเงินทองและวัสดุน้อยที่สุด ในขณะเดียวกัน คนที่เราใช้นั้นมีความสุข มีความพอใจที่จะให้ผู้บริหารใช้พอใจที่จะทำงานตามที่ผู้บริหารต้องการ

ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว (2540: 115) ให้ความหมายว่า หมายถึง การจัดหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ เพื่อให้ได้ประสิทธิผลสูงสุด แต่ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความสุข และความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานด้วย

ฟลิปโป (Flippo. 1971: 4-7) ได้ให้คำจำกัดความว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ การควบคุมเกี่ยวกับการสรรหา การพัฒนาอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การทำนุบำรุงรักษาไว้ซึ่งบุคคลขององค์การ เพื่อวัตถุประสงค์ต่างๆ ขององค์การ

จากความเห็นดังกล่าว พอสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผน สรรหา คัดเลือก แต่งตั้ง บรรจุ เพื่อให้ได้คนทำงานที่เหมาะสมกับงานตรงตามวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุด ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

8.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

ได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

กิตติมา ปรีดีติล (2532: 83) กล่าวว่า ไม่ว่าองค์การหรือหน่วยงานจะเจริญก้าวหน้า และมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้มากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับ บสมรรถภาพและคุณภาพของ ผู้ปฏิบัติงาน ควบคู่ไปกับความรู้ความสามารถของผู้บริหารด้วย หากผู้บริหารสามารถจัดการเกี่ยวกับเรื่องคนได้แล้ว ปัญหาอื่นๆ แทบจะหมดไป สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การหรือหน่วยงานต่างๆ ในปัจจุบัน ไม่ว่าปัญหาด้านคนงาน บุคคลทำงานไม่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น ล้วนเป็นปัญหาเกิดจากการบริหารงานบุคคลที่ขาดประสิทธิภาพของผู้บริหาร หรือผู้จัดการ การบริหารงานบุคคลที่ดีจะช่วยแก้และลดปัญหาดังกล่าวได้ หากผู้บริหารได้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารงานบุคคลที่ถูกต้อง

เสนาะ ดีเยาว์ (2534: 24-28) กล่าวว่า องค์การใดที่ให้ความเอาใจใส่ต่อคน ผลผลิตขององค์การนั้นจะเพิ่มมากขึ้น เพราะคนทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระบบการผลิตจากการผลิตขนาดเล็กภายใน ครอบครัวเดียวกันมาเป็นระบบการผลิตในโรงงานที่มีขนาดใหญ่ และมีคนร่วมกันทำงานเป็นจำนวนมาก ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลก็ยิ่งมีมากขึ้น

8.3 กระบวนการจัดการบริหารงานบุคคล มีดังนี้

1. การสรรหา และคัดเลือกบุคลากรตามคุณสมบัติ และสมรรถนะตามตำแหน่งที่ต้องการ การเลือกใช้วิธีการคัดเลือกที่ได้คนตรงกับความต้องการ ประหยัดเวลา และค่าใช้จ่าย เช่น การใช้แบบทดสอบหรือวิธีสัมภาษณ์จะทำให้ได้คนที่ตรงกับความต้องการ ประหยัดเวลา และค่าใช้จ่ายมากที่สุด
2. การวางแผนอบรมและพัฒนาบุคลากร ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคคลจะช่วยกำหนดทิศทางการพัฒนา ส่วนการพัฒนาเป็นการเพิ่มการทำงานให้คนแต่ละคนอย่างมีประสิทธิภาพ
3. การวางแผนการก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร เป็นการวางแผนทดแทนตำแหน่งระดับบริหาร และทำให้ทราบถึงจุดแข็งจุดอ่อนที่มี ทำให้ทราบอนาคต ทำให้ต้องเตรียมบุคลากรให้พร้อม กับตำแหน่งในองค์กร
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นตัวสะท้อนให้ทราบถึงสมรรถนะของตนเอง และขององค์กร
5. ค่าตอบแทน เป็นตัวช่วยให้บุคคลมีความกระตือรือร้นมากขึ้น ส่งผลต่อสมรรถนะของหน่วยงาน

9. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดวงดาว เสวันนา และวิไลวรรณ เขตพงศ์ (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ” ซึ่งผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันทางบวก คิดเป็นร้อยละ 18.49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนลักษณะส่วนบุคคลในเรื่อง เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงาน และแผนก ที่แตกต่างกันไม่มีผลทำให้แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ณัฐวัตร สนม (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน)” ซึ่งผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุงาน ตำแหน่ง ในขณะที่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ชญญา อธิรศิลป์ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาย บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)” ซึ่งผลการศึกษาพบว่า

ระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานชาย บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานชาย มีความแตกต่างเมื่อเปรียบเทียบตามอายุ และอายุงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อเปรียบเทียบตามเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงานชาย พบว่า ไม่มีความ

แตกต่างกัน และปัจจัยด้านงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า และ ความมั่นคงในหน้าที่งาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขาย บริษัท ที่ โอที จำกัด (มหาชน) ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ชาญวุฒิ บุญชม (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี บุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน” ซึ่งผลการศึกษา พบว่า

ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ความแตกต่างของระดับตำแหน่งทำให้มี ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความแตกต่างทางด้าน ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการทำงาน มีความผูกพันต่อ องค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สภาพแวดล้อมองค์กร และการกระจายอำนาจในองค์กร ปัจจัยที่ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตัวแปรที่ไม่ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความยากง่ายของงาน

ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน บริษัท ได้กิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)” ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพัน ต่อองค์กรงานของพนักงานบริษัท ได้กิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย3 ลำดับ มากที่สุด คือด้านความรู้สึกรองลงมาคือด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความต่อเนื่อง

มนิรัตน์ อึ้งเจริญชัย (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานธนาคารทหารไทย สายงานธุรกิจสาขา พื้นที่เขตสมุทรปราการ” ซึ่งผลการศึกษาพบว่า

ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจโดยรวม พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับแรงจูงใจใน ด้านความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ ความต้องการความผูกพัน อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตโดยรวม พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ที่เกี่ยวข้องด้านคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับดี โดยปัจจัยด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับความคิดเห็นปาน กลาง ส่วนปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้า และความมั่นคง ในงาน บุคลากรทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับ การทำงาน และความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับดี ปัจจัยด้านแรงจูงใจใน ด้านความต้องการอำนาจ ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ในด้านผลตอบแทน ด้านระเบียบข้อบังคับและด้านความภาคภูมิใจใน องค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการไม่ลาออกจากงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและด้านบุคลากรทางสังคม ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการไม่หยุด ด งาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปัจจัยด้านบุคลากรทางสังคม ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

อรอุมา ศรีสว่าง (2544) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วน บุคคล คือระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงานไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยคำจูนและปัจจัย जुใจ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 มีตัวแปร 8 ตัว ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ปัจจัยคำจูน 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัย जुใจ 3 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ

ธานินทร์ สิทธิบุญชู (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ศึกษากรณี บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยในเชิงสำรวจ ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 300 ชุด จากพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ จากการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีแนวความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย ความอิสระในการทำงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความคิดเห็นต่อประสบการณ์จากการปฏิบัติงานที่พึงได้ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรซึ่งประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและยอมรับต่อเป้าหมายองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร การปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร และความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ได้แก่ เพศ ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ได้แก่ ความคิดเห็นที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน และความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เรื่องปัจจัย ด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการสุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่งในระดับตำแหน่งงาน คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ และระดับหัวหน้างาน ซึ่งมี พนักงาน จำนวน 299 คน (ข้อมูล ณ. 31 ตุลาคม 2556)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากรโดยใช้วิธีการ กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane's ดังสูตรต่อไปนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2549: 178)

สูตร
$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากรทั้งหมด

e แทน ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยต้องการให้เกิดความผิดพลาดจากความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ 0.5 กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{299}{1 + (299 \times 0.05^2)}$$

$$n = 171.10$$

จากการคำนวณ ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (n) เท่ากับ 172 ตัวอย่าง
ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ แบบ แบ่ง แผนก ตาม สัดส่วน (Proportion Stratified random Sampling) จากจำนวนพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง โดยกำหนดให้ประชากร ซึ่งคำนวณสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากสูตร โดยหากกลุ่มตัวอย่างแต่ละแผนกได้ดังนี้

จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวนประชากรทั้งหมดในแต่ละระดับ
จำนวนประชากรทั้งหมด

การสุ่มตัวอย่างดังกล่าวของแต่ละแผนก ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 6 แผนก ประกอบด้วย

1. แผนกเจ้าหน้าที่การตลาด มีจำนวนทั้งหมด 186 คน สุ่ม 106 คน
2. แผนกบัญชีการเงิน มีจำนวนทั้งหมด 15 คน สุ่ม 9 คน
3. แผนกปฏิบัติการหลักทรัพย์ มีจำนวนทั้งหมด 30 คน สุ่ม 17 คน
4. แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ มีจำนวนทั้งหมด 17 คน สุ่ม 10 คน
5. แผนกวิเคราะห์หลักทรัพย์ มีจำนวนทั้งหมด 12 คน สุ่ม 7 คน

6. แผนกอื่นๆ มีจำนวนทั้งหมด 39 คน สุ่ม 22 คน ประกอบด้วย แผนกฝ่ายกำกับดูแลการปฏิบัติงาน มีจำนวนทั้งหมด 6 คน แผนกที่ปรึกษาการเงิน มีจำนวนทั้งหมด 8 คน แผนกบริหารความเสี่ยง มีจำนวนทั้งหมด 8 คน แผนกทรัพยากรบุคคล มีจำนวนทั้งหมด 6 คน แผนกพัฒนาธุรกิจ มีจำนวนทั้งหมด 7 คน แผนกสำนักบริหารกรรมการ มีจำนวนทั้งหมด 4 คน รวมทั้งหมด 6 แผนก

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยเลือกเก็บตัวอย่างเฉพาะผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ตามแผนกที่กำหนดไว้ในขั้นตอนที่ 1 จนครบจำนวนขนาดตัวอย่าง 172 ตัวอย่าง

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อมาวิเคราะห์ตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ปรับปรุงและดัดแปลงเป็นแบบสอบถามที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และเสนอแนะเพิ่มเติม
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง จากนั้นนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ กับกลุ่มตัวอย่าง 30 ตัวอย่าง เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วาณิชยบัญชา . 2550: 34-35) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2553: 343)

ตาราง 1 แสดงค่าความเชื่อมั่น

ค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยแรงจูงใจ	
ด้านความยุติธรรม	0.813
ด้านความมั่นคงในงาน	0.810
ด้านความเข้าใจต่อองค์กร	0.845
ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน	0.808
ด้านความไว้วางใจในตัวพนักงาน	0.853
ค่าความเชื่อมั่นของความผูกพันต่อองค์กร	
ด้านทัศนคติ	0.807
ด้านพฤติกรรม	0.814
ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม	0.816

จากการศึกษาของ Sekaran,Uma ปี คศ.1992 กล่าวว่า ค่าความเชื่อมั่นต้องมีค่าอย่างน้อย 0.60 ขึ้นไป จึงจะสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้ (ระพีพรรณ ถาวรวันชัย. 2546: 55)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่าชนิดตัวเลือก โดยแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน โดยอาศัยข้อมูลของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในการพิจารณาแบ่งช่วง เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับตำแหน่งงาน เงินเดือน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 1.1 เพศ ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง โดยใช้มาตราวัด แบบมาตรานามบัญญัติ (Nominal scale)

ส่วนที่ 1.2 อายุ โดยใช้มาตราวัด แบบมาตราเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยมีเกณฑ์ในการคำนวณอายุดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด}-\text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ช่วงอายุ} = \frac{60 - 20}{4} = 10$$

ช่วงอายุ	20 - 30 ปี
	31 - 40 ปี
	41 - 50 ปี
	51 - 60 ปี

ส่วนที่ 1.3 สถานภาพ โดยใช้มาตราวัด แบบมาตรานามบัญญัติ (Nominal scale)

- ได้แก่
- โสด
 - สมรส
 - หม้าย

ส่วนที่ 1.4 ระดับการศึกษา โดยใช้มาตราวัด แบบมาตรานามบัญญัติ (Nominal scale)

- ได้แก่
- ปริญญาตรี
 - สูงกว่าปริญญาตรี

ส่วนที่ 1.5 อายุงาน โดยใช้มาตราวัด แบบมาตราเรียงลำดับ (Ordinal scale)

- ไม่เกิน 1 ปี
- 1 - 3 ปี
- 4 - 6 ปี
- มากกว่า 6 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 1.6 ระดับตำแหน่งงาน โดยใช้มาตราวัด แบบมาตรานามบัญญัติ(Nominal scale)

- ได้แก่
- ระดับปฏิบัติการ
 - ระดับหัวหน้างาน

ส่วนที่ 1.7 เงินเดือน โดยใช้มาตราวัด แบบมาตราเรียงลำดับ (Ordinal scale)

- ได้แก่
- น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท
 - 20,001 - 40,000 บาท
 - 40,001 - 60,000 บาท
 - 60,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยแรงจูงใจ ที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ข้อลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกรับตอบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ ลิเคอร์ท (Likert) ชนิด 5 ตัวเลือก โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึก ความคิดเห็นของตัวพนักงาน ที่มีต่อคำถามแต่ละข้อ โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ตัวเลือก คือ

ผู้ตอบเห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ระดับ 5
ผู้ตอบเห็นด้วย	หมายถึง	ระดับ 4
ผู้ตอบไม่แน่ใจ	หมายถึง	ระดับ 3
ผู้ตอบไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ระดับ 2
ผู้ตอบไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ระดับ 1

ด้านแรงจูงใจ มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 23 ข้อ โดยแบ่งเป็นรายละเอียดดังนี้

1 ด้านความยุติธรรม	จำนวน 6 ข้อ
2 ด้านความมั่นคงในงาน	จำนวน 4 ข้อ
3 ด้านความเข้าใจต่อองค์กร	จำนวน 5 ข้อ
4 ด้านการมีส่วนร่วม	จำนวน 5 ข้อ
5 ด้านการไว้วางใจ	จำนวน 3 ข้อ

การอภิปรายผลการวิจัย ของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการคำนวณดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด}-\text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมากที่สุด
 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก
 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับน้อย
 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง พนักงานไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์
 แห่งหนึ่ง ข้อลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)
 ของ ลิเคอร์ท (Likert) ชนิด 5 ตัวเลือก โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึก ความคิดเห็นของ
 ตัวพนักงานที่มีต่อคำถามแต่ละข้อ โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ตัวเลือก คือ

ผู้ตอบเห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ระดับ 5
ผู้ตอบเห็นด้วย	หมายถึง	ระดับ 4
ผู้ตอบไม่แน่ใจ	หมายถึง	ระดับ 3
ผู้ตอบไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ระดับ 2
ผู้ตอบไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ระดับ 1

การอภิปรายผลการวิจัย ของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับ การวัดข้อมูลประเภทอันตร
 ภาคชั้น (Interval Scale) โดยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการคำนวณดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด}-\text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

การแปลความหมายของคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถาม

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00	หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20	หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40	หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60	หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80	หมายถึง พนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

โครงการวิจัยนี้ผู้ศึกษาวิจัย ได้ศึกษา ข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิ เพื่อช่วยสร้างความเข้าใจพื้นฐานในการวิจัย และช่วยออกแบบสอบถาม ตลอดจนช่วยให้ได้ข้อมูลที่มีสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยมีแหล่งที่มาของข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ในการเก็บข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 172 ตัวอย่าง โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจนครบทั้งจำนวน โดยขอความร่วมมือจากองค์กร การตอบแบบสอบถามผู้ตอบเป็นผู้กรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการรวบรวมข้อมูลแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ข้อมูลจาก อินเทอร์เน็ต [http:// tdc.thailis.or.th/tdc/](http://tdc.thailis.or.th/tdc/) จากเอกสารทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

4. การจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับคำตอบแล้วมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ทำการออกแบบไว้ จำนวน 30 ชุด แล้วดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่อง พร้อมตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการของครอนบัท
2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้ว ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ทั้งหมด
3. ตรวจสอบจำนวน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทุกฉบับ แล้วทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
4. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องแล้วมาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์
5. นำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติการวิเคราะห์พื้นฐาน สำหรับใช้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive analysis) ที่เหมาะสมในครั้งนี

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 การหาค่าร้อยละ (Percentages) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548. การวิจัยธุรกิจ. หน้า 213.)

โดยใช้สูตร

$$p = \frac{f \times 100}{N}$$

เมื่อ p แทน ค่าสถิติร้อยละ
 f แทน ความถี่ของข้อมูล
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ โดยใช้สูตร

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย
 X_i แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล โดยใช้สูตร

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

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
 $(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 x^2 แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 n แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ของคลอนบัค (Cronbach's alpha coefficient) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง โดยใช้สูตร

$$\alpha = \frac{k \text{Covariance} / \text{Variance}}{1 + (k - 1) \text{Covariance} / \text{Variance}}$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	k	แทน	จำนวนคำถาม
	$\frac{\text{Covariance}}{\text{Variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่าง ๆ
		แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนของคำถาม

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณหรือเชิงซ้อน (Multiple regression Analysis) คือ ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร หรือระหว่างข้อมูล 2 ชุด อยู่ในมาตรา อันตรภาค หรือมาตราอัตราส่วน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis) (บุญชม ศรีสะอาด. 2541: 143)

สมการถดถอยพหุคูณ
$$Y' = a + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \dots + b_k X_k$$

เมื่อ Y' = คะแนนพยากรณ์ของตัวเกณฑ์ (ตัวแปรตาม)

$X_1, X_2, X_3, \dots$ = ตัวแปรพยากรณ์

a = จุดตัดของเส้นถดถอยสำหรับ Y ที่ถูกทำนายด้วย X_k

$b_2, b_3, \dots, b_k$ = ความชัน (partial slope) ของเส้นถดถอยสำหรับ Y ที่ถูก

ทำนาย

ด้วย X_k

k = จำนวนตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ)

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ ความหมายของค่า r (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2544: 437) คือ

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น

Y จะเพิ่มด้วย แต่ถ้า X ลด Y จะลดลงด้วย

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

4. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก

5. ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6. r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย และมีค่าระดับความสัมพันธ์ของค่าสหสัมพันธ์

สำหรับการแปลความหมายระดับความสัมพันธ์กำหนด ดังนี้

ถ้า r มีค่าระหว่าง 0.71 – 1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ถ้า r มีค่าระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ถ้า r มีค่าระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ถ้า r มีค่าระหว่าง 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กันเลย



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่องปัจจัย แรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท
หลักทรัพย์แห่งหนึ่ง จำนวน 172 คน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
ตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และ
อักษรย่อต่างๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
$S.D.$	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
$F - Prob., p$	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Unstandardized)
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูป คะแนนมาตรฐาน
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
R^2_{Adj}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้แล้ว
Y	แทน	ค่าสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ
Z	แทน	ค่าสมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบใช้ในการสรุปผลการ ทดสอบสมมติฐาน
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
$*$	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
$**$	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของงานวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้คือ

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยแรงจูงใจ ในด้านความยุติธรรม ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเข้าใจต่อองค์กร ด้าน การมีส่วนร่วม ด้านความไว้วางใจ ส่งผลต่อ ความผูกพันด้านทัศนคติของพนักงาน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจ ในด้านความยุติธรรม ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเข้าใจต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความไว้วางใจ ส่งผลต่อความผูกพันด้านพฤติกรรมของพนักงาน

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจ ในด้านความยุติธรรม ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเข้าใจต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความไว้วางใจ ส่งผลต่อความผูกพันด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคมของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่งงาน และเงินเดือน โดยแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังนี้

ตาราง 2 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	77	44.8
หญิง	95	55.2
รวมทั้งหมด	172	100

จากตาราง 2 สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคล ของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 172 คน เพศชายจำนวน 77 คน (ร้อยละ 44.8) เป็นเพศหญิง 95 คน (ร้อยละ 55.2) โดยสรุปผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มากกว่าเพศชาย

ตาราง 3 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
20-30 ปี	69	40.1
31-40 ปี	75	43.6
41-50 ปี	24	14.0
51-60 ปี	4	2.3
รวมทั้งหมด	172	100

จากตาราง 3 จะพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวน 4 คน ซึ่งเป็นจำนวนน้อย จึงได้ทำการรวมกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41-50 ปีขึ้นไป เข้าด้วยกัน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ 41 ปีขึ้นไป ดังตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ เมื่อทำการรวมกลุ่มใหม่

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
20-30 ปี	69	40.1
31-40 ปี	75	43.6
41-60 ปี	28	16.3
รวมทั้งหมด	172	100

จากตาราง 4 สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานด้านอายุ เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 75 คน (ร้อยละ 43.6) รองลงมาเป็นผู้ที่มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 69 คน (ร้อยละ 40.1) ถัดมาเป็นผู้ที่มีอายุ 41-60 ปี จำนวน 28 คน (ร้อยละ 16.3) ตามลำดับ

ตาราง 5 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด	105	61.0
สมรส / อยู่ด้วยกัน	65	37.8
หย่าร้าง / หม้าย	2	1.2
รวมทั้งหมด	172	100

จากตาราง 5 จะพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพ หย่าร้าง / หม้าย มีจำนวน 2 คน (ร้อยละ 1.2) ซึ่งเป็นจำนวนน้อย จึงได้ทำการรวมกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด และ หย่าร้าง/ หม้าย เข้าด้วยกัน เป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด ดังตาราง 5

ตาราง 6 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ เมื่อทำการรวมกลุ่มใหม่

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด / หย่าร้าง / หม้าย	107	62.2
สมรส / อยู่ด้วยกัน	65	37.8
รวมทั้งหมด	172	100

จากตาราง 6 สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานด้านสถานภาพ เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด / หย่าร้าง / หม้าย จำนวน 107 คน (ร้อยละ 62.2 และสมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 65 คน (ร้อยละ 37.8) โดยสรุปผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสดเป็นส่วนใหญ่

ตาราง 7 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	125	72.7
สูงกว่าปริญญาตรี	47	27.3
รวมทั้งหมด	172	100

จากตาราง 7 สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานด้านระดับการศึกษา ได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า มีระดับปริญญาตรี 125 (ร้อยละ 72.7) สูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 47 คน (ร้อยละ 27.3) โดยสรุปจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นระดับการศึกษาปริญญาตรี

ตาราง 8 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
อายุงาน		
ไม่เกิน 1 ปี	25	14.5
1 – 3 ปี	59	34.3
4 – 6 ปี	37	21.5
มากกว่า 6 ปีขึ้นไป	51	29.7
รวมทั้งหมด	172	100

จากตาราง 8 สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานด้านอายุงาน เมื่อพิจารณาตามอายุงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุงาน 1-3 ปี จำนวน 59 คน (ร้อยละ 34.3) รองลงมาเป็นผู้ที่มีอายุงาน มากกว่า 6 ปีขึ้นไป จำนวน 51 คน (ร้อยละ 29.7) ถัดมาเป็นผู้ที่มีอายุงาน 4-6 ปี จำนวน 37 คน (ร้อยละ 21.5) และเป็นผู้ที่มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี จำนวน 25 คน (ร้อยละ 14.5) ตามลำดับ

ตาราง 9 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
ระดับตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติการ	119	69.2
ระดับหัวหน้างาน	53	30.8
รวมทั้งหมด	172	100

จากตาราง 9 สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคล ของพนักงานด้านระดับตำแหน่งงาน เมื่อพิจารณาตามระดับตำแหน่งงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงาน ระดับปฏิบัติการ จำนวน 119 คน (ร้อยละ 69.2) และเป็นระดับหัวหน้างาน จำนวน 53 คน (ร้อยละ 30.8)

ตาราง 10 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเงินเดือนต่อเดือน

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
เงินเดือนต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	36	20.9
20,001 – 40,000 บาท	75	43.6
40,001 – 60,000 บาท	38	22.1
60,001 ขึ้นไป	23	13.4
รวมทั้งหมด	172	100

จากตาราง 10 สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านเงินเดือน เมื่อพิจารณาตามเงินเดือนต่อเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเงินเดือนต่อเดือน 20,001 - 40,000 บาท จำนวน 75 คน (ร้อยละ 43.6) รองลงมาเป็นผู้มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 60,000 บาท จำนวน 38 คน (ร้อยละ 22.1) และเป็นผู้มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท จำนวน 36 คน (ร้อยละ 20.9) และเป็นผู้มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 60,001 ขึ้นไป จำนวน 23 คน (ร้อยละ 13.4) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจ ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยแรงจูงใจ ในด้านความความยุติธรรม ความมั่นคงในงาน ความเข้าใจต่อองค์กร การมีส่วนร่วมของพนักงาน ความไว้วางใจพนักงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง โดยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 11 แสดงปัจจัยแรงจูงใจ ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณาจาก 5 ด้านโดยรวม

ปัจจัยแรงจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น (มีแรงจูงใจ)
ด้านความยุติธรรม	3.45	0.60	มาก
ด้านความมั่นคงในงาน	3.77	0.71	มาก
ด้านความเข้าใจต่อองค์กร	3.49	0.58	มาก
ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน	3.39	0.57	ปานกลาง
ด้านความไว้วางใจพนักงาน	3.48	0.61	มาก
ปัจจัยแรงจูงใจโดยรวม	3.52	0.62	มาก

จากตาราง 11 แสดงปัจจัยแรงจูงใจโดยรวม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.52 และสามารถจำแนกปัจจัยแรงจูงใจเป็นรายด้าน โดยด้านที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.77 มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความเข้าใจต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยที่ 3.49 มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความไว้วางใจพนักงานและด้านความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยที่ 3.48 และ 3.45 มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจน้อยสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.39 มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 12 แสดงปัจจัยแรงจูงใจ ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณาจาก 5 ด้าน เป็นรายชื่อ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น (มีแรงจูงใจ)
<u>ด้านความยุติธรรม</u>			
ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเป็นธรรมกับงานที่ท่านปฏิบัติ	3.37	0.85	ปานกลาง
องค์กรให้โอกาสพนักงานในการเข้าคอร์สอบรมความรู้ใหม่ๆ ด้วยความเสมอภาคกับผู้อื่น	3.52	0.88	มาก
ได้รับการแบ่งปันผลกำไรในรูปแบบของการจ่ายโบนัสจากองค์กรอย่างเท่าเทียมกันกับผู้อื่น	3.33	0.766	ปานกลาง
การเลื่อนตำแหน่งงานในองค์กรของท่านมีความยุติธรรม	3.29	0.706	ปานกลาง
มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในองค์กรเท่าเทียมกันกับบุคคลอื่น	3.75	0.788	มาก
<u>ด้านความมั่นคงในงาน</u>			
องค์กรแห่งนี้มีเสถียรภาพทางการเงินดี ส่งผลให้ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในงาน	3.54	0.735	มาก
งานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่ทำแล้วเกิดความก้าวหน้าในองค์กร ทำให้ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในงาน	3.45	0.712	มาก
องค์กรของท่านมีหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรมในการจ้างงาน ส่งผลให้ท่านรู้สึกมั่นคงในงาน	3.54	0.687	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น (มีแรงจูงใจ)
งานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่ท่านมีความสามารถในการทำงานนั้นเป็นอย่างดี ส่งผลให้ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในงาน	3.58	0.537	มาก
ด้านความเข้าใจต่อองค์กร			
รับรู้ถึงการตัดสินใจในสิ่งต่างๆ ขององค์กรโดยตลอด	3.27	0.709	ปานกลาง
มีความเข้าใจในนโยบายต่างๆ ขององค์กร	3.55	0.735	มาก
เข้าใจถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นอย่างดี	3.66	0.717	มาก
มีความเข้าใจในพันธกิจขององค์กรเป็นอย่างดี	3.47	0.729	มาก
ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน			
มีโอกาสเข้าร่วมในการทำกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นทุกครั้ง	3.45	0.759	มาก
ท่านเข้าร่วมในการประชุม ท่านมีโอกาสในการร่วมตัดสินใจในที่ประชุม	3.37	0.710	ปานกลาง
มีโอกาสในการร่วมวางแผนงานในกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น	3.31	0.753	ปานกลาง
องค์กรได้เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหา	3.44	0.774	มาก
ด้านความไว้วางใจพนักงาน			
ผู้บังคับบัญชามีความมั่นใจในตัวท่าน จึงมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำแทนในบางครั้งที่คุณผู้บังคับบัญชาไม่อยู่	3.66	0.733	มาก
องค์กรส่งท่านเข้าคอร์สอบรมความรู้อย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากมั่นใจว่าท่านจะนำความรู้ที่ได้นั้นมาใช้นำพาองค์กรให้เจริญเติบโตได้	3.49	0.805	มาก
องค์กรมีความมั่นใจในตัวท่าน จึงยอมรับข้อเสนอแนะของท่านและนำมาปฏิบัติในองค์กร	3.30	0.742	ปานกลาง

จากตาราง 12 แสดงปัจจัยแรงจูงใจ ในด้านความยุติธรรม ความมั่นคงในงาน ความเข้าใจ ต่อองค์กร การมีส่วนร่วม และความไว้วางใจ ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง จำแนกเป็น รายด้าน ดังนี้

1. ด้านความยุติธรรม ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายข้อตามลำดับ ดังนี้

1.1 ท่านมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในองค์กรเท่าเทียมกันกับบุคคลอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.75

1.2 องค์กรได้ให้โอกาสท่านในการเข้าคอร์สอบรมความรู้ใหม่ๆ ด้วยความเสมอภาค กับผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.52

1.3 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเป็นธรรมกับงานที่ท่านปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.37

1.4 ท่านได้รับการแบ่งปันผลกำไรในรูปของการจ่ายโบนัสจากองค์กรอย่างเท่าเทียมกันกับผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.33

1.5 การเลื่อนตำแหน่งงานในองค์กรของท่านมีความยุติธรรม ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.29

2. ด้านความมั่นคงในงาน ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายข้อตามลำดับ ดังนี้

2.1 งานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่ท่านมี ความสามารถในการทำงานนั้นเป็นอย่างดี ส่งผลให้ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.58

2.2 องค์กรแห่งนี้มีเสถียรภาพทางการเงินดี ส่งผลให้ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.54

2.3 องค์กรของท่านมีหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรมในการจ้างงาน ส่งผลให้ท่านรู้สึกมั่นคงในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.54

2.4 งานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่ท่านทำแล้วเกิดความก้าวหน้าในองค์กร ทำให้ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.45

3. ด้านความเข้าใจต่อองค์กร ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายข้อตามลำดับ ดังนี้

3.1 ท่านเข้าใจถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นอย่างดี ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.66

3.2 ท่านมีความเข้าใจในนโยบายต่างๆ ขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.55

3.3 ท่านมีความเข้าใจในพันธกิจขององค์กรเป็นอย่างดี ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.47

3.4 ท่านรับรู้ถึงการตัดสินใจในสิ่งต่างๆ ขององค์กรโดยตลอด ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.27

4. ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายข้อตามลำดับ ดังนี้

4.1 ท่านมีโอกาสเข้าร่วมในการทำกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นทุกครั้ง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.45

4.2 องค์กรได้เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือแก้ไขปัญห ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.44

4.3 เมื่อท่านเข้าร่วมในการประชุม ท่านมีโอกาสในการร่วมตัดสินใจในที่ประชุม นั้น ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.37

4.4 ท่านมีโอกาสในการร่วมวางแผนงานในกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.31

5. ด้านความไว้วางใจพนักงาน ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายข้อตามลำดับ ดังนี้

5.1 ผู้บังคับบัญชามีความมั่นใจในตัวท่าน จึงมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำแทนในบางครั้ง ที่ผู้บังคับบัญชาไม่อยู่ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.66

5.2 องค์กรส่งท่านเข้าคอร์สอบรมความรู้ อย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากมั่นใจว่าท่านจะนำความรู้ นั้นมาใช้นำพาองค์กรให้เจริญเติบโตได้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.49

5.3 องค์กรมีความมั่นใจในตัวท่าน จึงยอมรับข้อเสนอแนะของ ท่าน และนำมาปฏิบัติในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับ ปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.30

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง โดยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 13 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันของพนักงาน โดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณาจาก 3 ด้าน

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
ทัศนคติ	3.67	0.57	สูง
พฤติกรรม	3.81	0.59	สูง
ความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม	3.97	0.56	สูง
ความผูกพันของพนักงานโดยรวม	3.82	0.58	สูง

จากตาราง 13 แสดงความผูกพันของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ซึ่งจากความผูกพันโดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.82 สามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้ โดยด้านที่มีระดับความผูกพันสูงสุด คือ ด้าน ความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม มีค่าเฉลี่ยที่ 3.97 รองลงมา คือ ด้าน พฤติกรรม มีค่าเฉลี่ยที่ 3.81 และด้าน ทัศนคติ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.67 โดยทั้งสามด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันอยู่ในระดับสูง

ตาราง 14 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณาจาก 3 ด้านจำแนกเป็นรายข้อ

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<u>ด้านทัศนคติ</u>			
รู้สึกภาคภูมิใจที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.64	0.754	สูง
ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแห่งนี้	3.69	0.660	สูง
พร้อมที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร	3.70	0.666	สูง
มีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้	3.65	0.705	สูง
<u>ด้านพฤติกรรม</u>			
ตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทุกครั้ง	3.99	0.635	สูง
พยายามทำงานเพื่อให้ได้ผลงานอยู่ในระดับที่ดีกว่าคนอื่น	3.93	0.713	สูง

ตาราง 14 (ต่อ)

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
จะไม่ย้ายงานเมื่อเปรียบเทียบแล้วพบว่า ผลประโยชน์ที่จะได้จากองค์กรจะเสียไป ซึ่ง อาจไม่คุ้มกับการได้รับผลตอบแทนจากองค์กร ใหม่	3.51	0.868	สูง
<u>ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของ</u>			
<u>สังคม</u>			
มีความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.76	0.633	สูง
ทำงานให้องค์กรด้วยความซื่อสัตย์	4.09	0.738	สูง
ทำงานให้องค์กรด้วยความทุ่มเทและอุทิศตน อย่างมาก	4.04	0.673	สูง

จากตาราง 14 แสดงระดับความผูกพันของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง จากความผูกพัน สามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านทัศนคติ ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายข้อตามลำดับ ดังนี้

1.1 พร้อมที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันอยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 3.70

1.2 ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแห่งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันอยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 3.69

1.3 มีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันอยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 3.65

1.4 ทำนุรู้สึภาคภูมิใจที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันอยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 3.64

2. ด้านพฤติกรรม ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายข้อตามลำดับ ดังนี้

2.1 ตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทุกครั้ง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันอยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 3.99

2.2 พยายามทำงานเพื่อให้ได้ผลงานอยู่ในระดับที่ดีกว่าคนอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันอยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 3.93

2.3 จะไม่ย้ายงานเมื่อเปรียบเทียบแล้วพบว่าผลประโยชน์ที่จะได้จากองค์กรจะเสียไป ซึ่งอาจไม่คุ้มกับการได้รับผลตอบแทนจากองค์กรใหม่ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันอยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 3.51

3. ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายข้อตามลำดับดังนี้

3.1 ทำงานในองค์กรด้วยความซื่อสัตย์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเป็น 4.09

3.2 ทำงานในองค์กรด้วยความทุ่มเทและอุทิศตนอย่างมาก ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเป็น 4.04

3.3 มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.76

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความยุติธรรม ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเข้าใจต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความไว้วางใจ ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรด้านทัศนคติ ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง

โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณหรือเชิงซ้อน (Multiple regression) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป กำหนดการวิเคราะห์ (Method) เป็นแบบ “Enter” ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ต่อเมื่อค่า Sig น้อยกว่า 0.05 ซึ่งจะแสดงดังตาราง 15 สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยแรงจูงใจ ไม่ส่งผลต่อความผูกพัน ด้านทัศนคติ ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง

H_1 : ปัจจัยแรงจูงใจ ส่งผลต่อความผูกพัน ด้านทัศนคติ ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง

ตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรด้านทัศนคติ ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ทัศนคติ	Regression	5	19.984	3.997	18.594**	0.000
	Residual	166	35.683	0.215		
	Total	171	55.667			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ พบว่า การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ของ ปัจจัยแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อ ความผูกพันด้านทัศนคติ มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig) 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวของปัจจัยแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านทัศนคติ

ตาราง 16 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยของตัวแปร ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรด้านทัศนคติ ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง

ตัวแปร	ทัศนคติ				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1.205	.269		4.473	.000
ความยุติธรรม(X_1)	.171	.082	.180	2.077	.039*
ความมั่นคงในงาน(X_2)	.052	.062	.065	.842	.401
ความเข้าใจต่อองค์กร(X_3)	.106	.079	.108	1.340	.182
การมีส่วนร่วม(X_4)	.075	.086	.076	.876	.382
ความไว้วางใจ(X_5)	.302	.074	.328	4.091	.000**
$R^2_{Adj}=0.340$ $SE=0.463$ $F=18.594^{**}$ $Sig=0.000$					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์สามารถอธิบายได้ดังนี้

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ ส่งผลต่อความผูกพัน ด้านทัศนคติ ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ปัจจัยด้านความยุติธรรม (X_1) และปัจจัยด้านความไว้วางใจ (X_5) โดยตัวแปรทั้งสองร่วมกันพยากรณ์การส่งผลต่อความผูกพัน ด้านทัศนคติ ได้ร้อยละ 34.0 ($R^2_{Adj}=0.340$) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.463

ค่า Unstandardized (B) พบว่าปัจจัยด้านความยุติธรรม (X_1) และปัจจัยด้านความไว้วางใจ (X_5) ส่งผลต่อความผูกพัน ด้านทัศนคติ ของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สามารถเขียนเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = 1.205 + 0.171 (X_1) + 0.302(X_5)$$

สามารถเขียนเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Y = 0.180 (X_1) + 0.328 (X_5)$$

จากสมการจะเห็นได้ว่า เมื่อปัจจัยด้านความยุติธรรม (X_1) เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลให้ความผูกพัน ด้านทัศนคติ เพิ่มขึ้น 0.171 หน่วย และปัจจัยด้านความไว้วางใจ (X_5) เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลให้ความผูกพัน ด้านทัศนคติ เพิ่มขึ้น 0.302

จากค่า Standardized (β) พบว่าตัวแปรส่งผลต่อความผูกพัน ด้านทัศนคติ ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง เรียงตามลำดับคือ ด้านความยุติธรรม (X_1) ความไว้วางใจ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.180 และ 0.328 ตามลำดับ

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความยุติธรรม ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเข้าใจต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความไว้วางใจ ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ด้านพฤติกรรมของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง

โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณหรือเชิงซ้อน (Multiple regression) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป กำหนดการวิเคราะห์ (Method) เป็นแบบ “Enter” ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ต่อเมื่อค่า Sig น้อยกว่า 0.05 ซึ่งจะแสดงดังตาราง 17

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยแรงจูงใจ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันด้านพฤติกรรม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง

H_1 : ปัจจัยแรงจูงใจ ส่งผลต่อ ความผูกพันด้านพฤติกรรม ของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง

ตาราง 17 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ของปัจจัย
แรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ด้านพฤติกรรม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์
แห่งหนึ่ง

ตัวแปร	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
พฤติกรรม	Regression	5	13.133	2.627	9.385**	0.000
	Residual	166	46.458	0.280		
	Total	171	59.592			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ พบว่า การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการวิเคราะห์
ความถดถอยเชิงพหุ ของ ปัจจัยแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อ ความผูกพัน ด้านพฤติกรรม มีระดับนัยสำคัญ
ทางสถิติ (Sig) 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง
(H_1) แสดงว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวของปัจจัยด้านแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อ ความผูกพัน ด้าน
พฤติกรรม

ตาราง 18 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยของตัวแปร ที่ส่งผลต่อความผูกพัน ด้านพฤติกรรม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง

ตัวแปร	พฤติกรรม				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.251	.308		7.319	.000
ความยุติธรรม(X_1)	.109	.094	.111	1.164	.246
ความมั่นคงในงาน(X_2)	.216	.070	.261	3.072	.002**
ความเข้าใจต่อองค์กร(X_3)	-.216	.091	-.213	-2.382	.018*
การมีส่วนร่วม(X_4)	.133	.098	.129	1.351	.178
ความไว้วางใจ(X_5)	.193	.084	.203	2.292	.023*
$R^2_{Adj}=0.197$ $SE=0.529$ $F=9.385^{**}$ $Sig=0.000$					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์สามารถอธิบายได้ดังนี้

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพัน ด้านพฤติกรรม ของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน (X_2) ปัจจัยความเข้าใจต่อองค์กร (X_3) ปัจจัยด้านความไว้วางใจ (X_5) โดยตัวแปรทั้ง สาม ร่วมกันพยากรณ์การส่งผลต่อ ความผูกพัน ด้านพฤติกรรม ได้ร้อยละ 19.7 ($R^2_{Adj}=0.197$) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.529

ค่า Unstandardized (B) พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน (X_2) ความเข้าใจต่อองค์กร (X_3) ปัจจัยด้านความไว้วางใจ(X_5) ส่งผลต่อความผูกพัน ด้านพฤติกรรม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง โดยปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน (X_2) และปัจจัยด้านความไว้วางใจ (X_5) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ส่วนปัจจัยด้านความเข้าใจต่อองค์กร (X_3) มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สามารถเขียนเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = 2.251 + 0.216 (X_2) - 0.216 (X_3) + 0.193 (X_5)$$

สามารถเขียนเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Y = 0.261 (X_2) - 0.213 (X_3) + 0.203 (X_5)$$

จากสมการจะเห็นได้ว่าเมื่อปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน (X_2) เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลให้ความผูกพัน ด้านพฤติกรรม เพิ่มขึ้น 0.216 หน่วย เมื่อปัจจัยด้านความเข้าใจต่อองค์กร (X_3) เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลให้ความผูกพันด้านพฤติกรรมลดลง 0.216 หน่วย เมื่อปัจจัยด้านความไว้วางใจ (X_5) เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลให้ความผูกพัน ด้านพฤติกรรม เพิ่มขึ้น 0.193 หน่วย

จากค่า Standardized (β) พบว่าตัวแปรที่ ส่งผลต่อ ความผูกพัน ด้านพฤติกรรม ของ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง เรียงตามลำดับคือ ด้านความมั่นคงในงาน (X_2) ด้านความเข้าใจต่อองค์กร (X_3) ด้านความไว้วางใจ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.261 -0.213 และ 0.203 ตามลำดับ

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความยุติธรรม ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเข้าใจต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความไว้วางใจ ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม ของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง

โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณหรือเชิงซ้อน (Multiple regression) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป กำหนดการวิเคราะห์ (Method) เป็นแบบ “Enter” ใช้ระดับ ความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ต่อเมื่อค่า Sig น้อยกว่า 0.05 ซึ่งจะแสดงดังตาราง 19

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยแรงจูงใจ ไม่ส่งผลต่อ ความผูกพัน ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง

H_1 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ส่งผลต่อความผูกพัน ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง

ตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ของปัจจัย
แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพัน ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม ของพนักงาน
บริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง

ตัวแปร	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ความถูกต้อง หรือบรรทัด ฐานของสังคม	Regression	5	18.071	3.614	16.225**	0.000
	Residual	166	36.977	0.223		
	Total	171	55.048			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ พบว่า การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการวิเคราะห์
ความถดถอยเชิงพหุ ของ ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพัน ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐาน
ของสังคม มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig) 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)
และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อ
ความผูกพัน ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม

ตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยของตัวแปร ที่ส่งผลต่อความผูกพัน ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง

ตัวแปร	ความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	2.143	.274		7.811	.000
ความยุติธรรม(X ₁)	-.100	.084	-.106	-1.195	.234
ความมั่นคงในงาน(X ₂)	-.326	.063	-.411	-5.201	.000**
ความเข้าใจต่อองค์กร(X ₃)	.227	.081	.233	2.809	.006**
การมีส่วนร่วม(X ₄)	.169	.088	.171	1.934	.055
ความไว้วางใจ(X ₅)	.135	.075	.147	1.792	.075
R ² _{Adj} =0.308 SE=0.471 F=16.225** Sig=0.000					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์สามารถอธิบายได้ดังนี้

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคมของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน (X₂) และด้านความเข้าใจต่อองค์กร(X₃) โดยตัวแปรทั้งสองร่วมกันพยากรณ์การส่งผลต่อความผูกพัน ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม ได้ร้อยละ 30.8 (R²_{Adj}=0.308) โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.471

ค่า Unstandardized (B) พบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน (X₂) ส่งผลต่อความผูกพัน ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยด้านความเข้าใจต่อองค์กร (X₃) ส่งผลต่อความผูกพัน ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สามารถเขียนเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = 2.143 - 0.326 (X_2) + 0.227(X_3)$$

สามารถเขียนเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Y = 0.411 (X_2) - 0.233 (X_3)$$

จากสมการจะเห็นได้ว่าเมื่อปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน (X_2) เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลให้ความผูกพัน ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม ลดลง 0.326 หน่วย ส่วนปัจจัยด้านความเข้าใจต่อองค์กร (X_3) เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลให้ความผูกพัน ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม เพิ่มขึ้น 0.227 หน่วย

จากค่า Standardized (β) พบว่าตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพัน ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง เรียงตามลำดับคือ ด้านความมั่นคงในงาน (X_2) และด้านความเข้าใจต่อองค์กร (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ -0.411 และ 0.233 ตามลำดับ

ตาราง 21 สรุปรวมผลการทดสอบสมมติฐาน โดยสถิติที่ใช้ คือ Multiple regression

โดย กำหนดให้เครื่องหมาย / หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน

กำหนดให้เครื่องหมาย x หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม		
	ทัศนคติ	พฤติกรรม	ความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม
ปัจจัยแรงจูงใจ			
- ความยุติธรรม	/	x	x
- ความมั่นคงในงาน	x	/	/
- ความเข้าใจต่อองค์กร	x	/	/
- การมีส่วนร่วม	x	x	x
- ความไว้วางใจ	/	/	x

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ต้องการทราบถึงปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารของ บริษัทหลักทรัพย์ ทราบถึงระดับความคิดเห็น ของพนักงานที่มีต่อความ ผูกพันในองค์กร และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ วางแผนรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรเพื่อรักษาภาพลักษณ์ที่ดีให้เป็นที่ยอมรับจากบุคคลภายนอก ประกอบกับ นำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาการบริหารทรัพยากรด้านบุคคลของบริษัท เพื่อให้ พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน โดยเป็นการเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันของธุรกิจประเภทเดียวกัน ซึ่งจะเป็นผลดีกับองค์กรใน ระยะยาว สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษา ถึงปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ประกอบ ด้วย ด้าน ความยุติธรรม ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเข้าใจต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ด้านความไว้วางใจในตัวพนักงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์
2. เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความยุติธรรม ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความ เข้าใจต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความไว้วางใจ ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานด้าน ทศนคติ
2. ปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความยุติธรรม ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความ เข้าใจต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความไว้วางใจ ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานด้าน พฤติกรรม
3. ปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความยุติธรรม ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความ เข้าใจต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความไว้วางใจ ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานด้าน ความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพัน ของพนักงาน ในบริษัทหลักทรัพย์ แห่งหนึ่ง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ซึ่งมีจำนวน ประชากรทั้งสิ้น 299 คน (ที่มา: ข้อมูลพนักงานจากฝ่ายบุคคลของบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ณ. 31 ตุลาคม 2556)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง จาก 6 แผนก จำนวน 299 คน ซึ่งทราบประชากรที่แท้จริง โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน (Taro Yamane) โดย ยอมให้เกิดความผิดพลาดจากความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือเท่ากับ 0.05 กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% เมื่อแทนค่าในสูตร (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2549: 178)

จากการคำนวณจะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 172 คน โดยเก็บตัวอย่างตาม ความสะดวกของผู้ตอบแบบสอบถามจนครบ จากจำนวนแผนกของพนักงานบริษัท ทั้งสิ้น 6 แผนก

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อศึกษาถึง ปัจจัย แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพัน ของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดย ลักษณะแบบสอบถามให้เลือกตอบมีทั้งหมด 7 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถาม แบบมีคำตอบให้เลือก 2 ทาง และแบบมีหลายคำตอบให้เลือก ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ และเรียงลำดับ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่งงาน และเงินเดือน ของ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 2 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อความผูกพัน จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ความยุติธรรม ความมั่นคงในงาน ความเข้าใจต่อองค์กร การมีส่วนร่วม ความไว้วางใจ โดย ลักษณะของแบบสอบถามจะเป็นมาตราส่วนประเมินค่าตอบ (Likert Scale Question) และเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale)

ส่วนที่ 3 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับความผูกพัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม โดยลักษณะของแบบสอบถามจะเป็นมาตราส่วนประเมินค่าตอบ (Likert Scale Question) และและเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ในการ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 172 ตัวอย่าง โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจน ครบทั้งจำนวน โดยขอความร่วมมือจากองค์กร การตอบแบบสอบถามผู้ตอบเป็นผู้กรอกแบบสอบถาม ด้วยตนเอง

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการรวบรวมข้อมูลแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ข้อมูลจาก อินเทอร์เน็ต [http:// tdc.thailis.or.th/tdc/](http://tdc.thailis.or.th/tdc/) จากเอกสารทาง วิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ในครั้งนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทาง คอมพิวเตอร์ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของ ของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง จำแนก ตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่งงาน และเงินเดือน โดยใช้ สถิติแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อความผูกพัน ของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์แห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง โดยใช้ สถิติ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน เป็นการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อ ความผูกพัน ของพนักงาน ทดสอบค่า โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณหรือ เชิงซ้อน (Multiple Regression)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อ ความผูกพัน ของพนักงาน บริษัท หลักทรัพย์แห่งหนึ่ง สรุปผลการศึกษาค้นคว้าได้ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 172 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 95 คน คิดเป็นร้อยละ 55.2 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็น ร้อยละ 43.6 รองลงมาเป็นผู้ที่มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 40.1 ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด / หย่าร้าง / หม้าย จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2 และสมรส / อยู่ ด้วยกัน จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับ ปริญญาตรี 125 คน คิดเป็นร้อยละ 72.7 รองลงมาเป็นระดับ ปริญญาโท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อย ละ 27.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานเฉลี่ย 1-3 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 รองลงมาเป็นผู้มีอายุงานเฉลี่ยมากกว่า 6 ปีขึ้นไป จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 ผู้ตอบ แบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงาน ระดับ ปฏิบัติการ จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 69.2

รองลงมาเป็นระดับหัวหน้างาน จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเงินเดือน 20,001- 40,000 บาท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 รองลงมาเป็นผู้ที่มีเงินเดือน 40,001 – 60,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจ

จากการศึกษาข้อมูล ปัจจัยแรงจูงใจ ที่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์แห่งหนึ่ง พบว่าปัจจัยแรงจูงใจโดยรวมของพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.52 และสามารถจำแนกปัจจัยแรงจูงใจ เป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านความยุติธรรมโดยรวม พนักงานมีระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.45 ซึ่งสามารถจำแนกด้านความ ยุติธรรมเป็นรายข้อตามลำดับ ดังนี้ ท่านมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในองค์กรเท่า เทียบกับกับบุคคลอื่น มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก องค์กรได้ให้โอกาสท่านในการเข้าคอร์สอบรมความรู้ใหม่ๆ ด้วยความเสมอภาคกับผู้อื่น มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเป็นธรรมกับงานที่ท่าน ปฏิบัติ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ท่านได้รับการแบ่งปันผลกำไรในรูปแบบของการจ่ายโบนัสจากองค์กร อย่างเท่าเทียมกันกับผู้อื่น มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง การเลื่อนตำแหน่งงานในองค์กรของท่านมีความยุติธรรม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.75 3.52 3.37 3.33 และ 3.29 ตามลำดับ

2. ด้านความมั่นคงในงานโดยรวม พนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.77 ซึ่งสามารถจำแนกด้านความ มั่นคงในงาน เป็นรายข้อตามลำดับ ดังนี้ งานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่ท่านมีความสามารถในการทำงานนั้นเป็นอย่างดี ส่งผลให้ท่านรู้สึก ถึงความมั่นคงในงาน องค์กรแห่งนี้มีเสถียรภาพทางการเงินดี ส่งผลให้ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในงาน องค์กรของท่านมีหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรมในการจ้างงาน ส่งผลให้ท่านรู้สึกมั่นคงในงาน งานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่ทำแล้วเกิดความก้าวหน้าในองค์กร ทำให้ท่านรู้สึกถึงความม ั่นคงในงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.58 3.54 3.54 และ 3.45 ตามลำดับ

3. ด้านความเข้าใจต่อองค์กรโดยรวม พนักงานมีระดับความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.49 ซึ่งสามารถจำแนกด้านความ เข้าใจต่อองค์กร เป็นรายข้อตามลำดับ ดังนี้ ท่านเข้าใจถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นอย่างดี พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ท่านมีความเข้าใจในนโยบายต่างๆ ขององค์กร พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ท่านมีความเข้าใจในพันธกิจขององค์กรเป็นอย่างดี พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ท่านรับรู้ถึงการตัดสินใจในสิ่งต่างๆ ขององค์กรโดยตลอด พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.66 3.55 3.47 และ 3.27 ตามลำดับ

4. ด้านการมีส่วนร่วมโดยรวม พนักงานมีระดับความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.39 ซึ่งสามารถจำแนกด้านการมีส่วนร่วม เป็นรายข้อตามลำดับ ดังนี้ ท่านมีโอกาสเข้าร่วมในการทำกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นทุกครั้ง พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากองค์กรได้เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือแก้ไขปัญหา พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ท่านเข้าร่วมในการประชุม ท่านมีโอกาสในการร่วมตัดสินใจในที่ประชุม นั้น พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ท่านมีโอกาสในการร่วมวางแผนงาน ในกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.45 3.44 3.37 และ 3.31 ตามลำดับ

5. ด้านความไว้วางใจ โดยรวม พนักงานมีระดับความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.48 ซึ่งสามารถจำแนกด้านความไว้วางใจ เป็นรายข้อตามลำดับ ดังนี้ ผู้บังคับบัญชามีความมั่นใจในตัวท่านจึงมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำแทนในบางครั้งและผู้บังคับบัญชาไม่อยู่ พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก องค์กรส่งท่านเข้าคอร์สอบรมความรู้ อย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากมั่นใจว่าท่านจะนำความรู้ที่ได้นั้นมาใช้นำพาองค์กรให้เจริญเติบโตได้ พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.66 3.49 และ 3.30 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันของพนักงาน

จากการศึกษาข้อมูล ความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง พบว่า ความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.82 และสามารถจำแนก ความผูกพันเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านทัศนคติโดยรวม มีความผูกพันอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.67 ซึ่งสามารถจำแนกด้านทัศนคติ เมื่อวิเคราะห์รายข้อของทัศนคติ เรียงจากมากไปน้อย คือ พร้อมที่จะมีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ท่านยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแห่งนี้ ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.70 3.69 3.65 และ 3.64 ตามลำดับ

2. ด้านพฤติกรรมโดยรวม มีความผูกพันอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.81 ซึ่งสามารถจำแนกด้านพฤติกรรม เมื่อวิเคราะห์รายข้อของด้าน พฤติกรรม คือ ท่านตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทุกครั้ง ท่านพยายามทำงานเพื่อให้ได้ผลงานอยู่ในระดับที่ดีกว่าคนอื่น ท่านจะไม่ย้ายงานเมื่อเปรียบเทียบกับพบว่าผลประโยชน์ที่จะได้จากองค์กรจะเสียไป ซึ่งอาจไม่คุ้มกับการได้รับผลตอบแทนจากองค์กรใหม่ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับ ความผูกพันอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.99 3.93 และ 3.51 ตามลำดับ

3. ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม มีความผูกพันอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.97 เมื่อวิเคราะห์รายชื่อของด้าน ความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม คือ ท่านทำงานให้องค์กรด้วยความซื่อสัตย์ ท่านทำงานให้องค์กรด้วยความทุ่มเทและอุทิศตนอย่างมาก ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับ ความผูกพันอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.09 4.04 และ 3.76 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยแรงจูงใจในด้าน ความยุติธรรม ความมั่นคงในงาน ความเข้าใจต่อองค์กร การมีส่วนร่วม ความไว้วางใจ ส่งผลต่อ ความผูกพัน ของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง

ความผูกพันของพนักงาน วิเคราะห์ 3 ด้านคือ

1. ด้านทัศนคติ
2. ด้านพฤติกรรม
3. ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

1. ปัจจัยแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อ ความผูกพัน ด้านทัศนคติ พบว่าปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความไว้วางใจ (X_5) และปัจจัยด้านความยุติธรรม (X_1) ส่งผลต่อความผูกพัน ด้านทัศนคติของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยตัวแปรทั้งสองร่วมกันพยากรณ์การส่งผลต่อความผูกพัน ด้านทัศนคติ ได้ร้อยละ 34.0 เมื่อปัจจัยด้านความไว้วางใจ (X_5) เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลให้ความผูกพัน ด้านทัศนคติ เพิ่มขึ้น 0.302 หน่วย และเมื่อปัจจัยด้านความยุติธรรม (X_1) เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลให้ความผูกพัน ด้านทัศนคติ เพิ่มขึ้น 0.171 หน่วย

2. ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านพฤติกรรม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในงาน (X_2) ด้านความไว้วางใจ (X_5) ด้านความเข้าใจต่อองค์กร (X_3) ส่งผลต่อความผูกพัน ด้านพฤติกรรม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง โดยปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน (X_2) ปัจจัยด้านความไว้วางใจ (X_5) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ส่วนปัจจัยด้านความเข้าใจต่อองค์กร (X_3) มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยตัวแปรทั้งสาม ร่วมกันพยากรณ์การส่งผลต่อ ความผูกพัน ด้านพฤติกรรม ได้ร้อยละ 19.7 และเมื่อปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน (X_2) เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลให้ความผูกพัน ด้านพฤติกรรม เพิ่มขึ้น 0.216 หน่วย ปัจจัยด้านความไว้วางใจ (X_5) เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลให้ความผูกพัน ด้านพฤติกรรม เพิ่มขึ้น 0.193 หน่วย และเมื่อปัจจัยด้านความเข้าใจต่อองค์กร (X_3) เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลให้ความผูกพันด้านพฤติกรรมลดลง 0.216 หน่วย

3. ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านความเข้าใจต่อองค์กร (X_3) ส่งผลต่อความผูกพัน ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน (X_2) ส่งผลต่อความผูกพัน ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง โดยมีความสัมพันธ์ใน ทิศทางตรงกันข้ามกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยตัวแปรทั้ง สองร่วมกันพยากรณ์การส่งผลต่อ ความผูกพัน ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม ได้ร้อยละ 30.8 และเมื่อปัจจัยด้านความเข้าใจต่อองค์กร (X_3) เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลให้ความผูกพัน ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม เพิ่มขึ้น 0.227 หน่วย ส่วนปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน (X_2) เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลให้ความผูกพัน ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม ลดลง 0.326 หน่วย

อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

จากการศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อ ความผูกพัน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลตามสมมติฐาน ดังนี้

1. ปัจจัยแรงจูงใจ

พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจโดยรวม ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่งนั้น มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.52 ซึ่งแบ่งเป็นรายด้านได้ 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความมั่นคงในงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในด้านความมั่นคงในงานด้านนี้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.77 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่าพนักงานในบริษัทที่มีความรู้ มีความชำนาญในงานที่ ตนเอง รับผิดชอบ จะทำ ผลงานของตนเองออกมาดี เกิดข้อผิดพลาด ในการทำงานน้อย และเมื่อข้อผิดพลาดน้อยลงหรือไม่มี ก็จะทำให้ผู้บังคับบัญชา ประเมินผลการทำงาน ของพนักงาน ออกมาอยู่ในระดับที่ดี ส่งผลให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าเติบโตในบริษัท และเกิดความผูกพันกับบริษัทได้

1.2 ด้านความเข้าใจต่อองค์กร พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในด้านความเข้าใจต่อองค์กร ด้านนี้รองลงมา มีค่าเฉลี่ย 3.49 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า พนักงานเมื่อมีความเข้าใจในนโยบาย เป้าหมาย ของบริษัท ย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดความมั่นใจในองค์กร ว่าบริษัทกำลังบริหารงานอย่างไร เป็นไปในทิศทางไหน โดยเฉพาะการรับรู้ถึงการตัดสินใจในสิ่งต่างๆ ของบริษัท ทำให้พนักงานเกิดทัศนคติในแง่บวกต่อบริษัท ว่ามีความจริงใจกับพนักงาน โดยให้พนักงานรับทราบสิ่งต่างๆ ไปพร้อมกับผู้บริหารของบริษัท ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีกับบริษัท และผูกพันกับบริษัทต่อไป

1.3 ด้านความไว้วางใจพนักงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใน ด้านความไว้วางใจพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 3.48 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เพราะพนักงานใน บริษัทเห็นว่า ถ้าตนเองได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ให้สามารถทำงานได้อย่างมีอิสระ เช่น มีอำนาจสามารถตัดสินใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ หรือแก้ไขปัญหาในงานตนเองได้ โดยไม่ต้องรอกถามผู้บังคับบัญชา หรือมีโอกาสดำเนินงานสำคัญๆ แทนผู้บังคับบัญชา สิ่งต่างๆ เหล่านี้ จะทำให้พนักงาน ทำงานอย่างมีความสุข ไม่เกิดความกดดัน ซึ่งส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันกับบริษัท

1.4 ด้านความยุติธรรม พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในด้านความ ยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.45 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่จากการศึกษาด้านนี้ จะพบว่า ถ้า แยกเป็นรายข้อ คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นธรรมกับงานที่ปฏิบัติ การได้รับการแบ่งปันผลกำไรใน รูปของโบนัสที่เท่าเทียมกันกับผู้อื่น และการเลื่อนตำแหน่งงานในองค์กรมีความยุติธรรม 3 ข้อนี้ พนักงานมีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยอาจให้ความเห็นได้ว่า พนักงานส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามนั้น เป็นพนักงาน ระดับปฏิบัติการ อายุงานยังไม่มาก และเป็นพนักงานใน แผนกเจ้าหน้าที่การตลาด ดังนั้น พนักงานอาจไม่สนใจผลตอบแทน หรือการแบ่งปันผลกำไรในรูป โบนัสมากนัก เพราะเจ้าหน้าที่การตลาดจะได้ ค่าตอบแทนไม่เท่ากัน เนื่องจากมีค่าคอมมิชชั่น ต่างหากอยู่แล้ว

1.5 ด้านการมีส่วนร่วม พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ย 3.39 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ใน บริษัท ไม่ค่อยมีการเข้าร่วมกิจกรรมที่บริษัทจัดขึ้น เนื่องจาก ทางฝ่ายจัดกิจกรรม ไม่ได้มีการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานในบริษัททราบ เท่าที่ควร อีกทั้ง พนักงานในบริษัทส่วนใหญ่เป็นพนักงานเข้า ใหม่รู้จักกันแค่ในแผนก จึงทำให้กิจกรรมที่บริษัทจัดขึ้นไม่ได้รับความสนใจจากพนักงานมากนัก รวมไปถึงในบริษัทมีพนักงานที่เป็นเจ้าหน้าที่การตลาด (แผนกการตลาด) มาก ซึ่งพนักงานแผนกนี้ จะมุ่งให้ความสนใจแต่กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับลูกค้าเป็นส่วนใหญ่ (Entertain ลูกค้า) ดังนั้น ปัจจัย แรงจูงใจด้านการมีส่วนร่วมส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร โดยมีระดับความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยน้อย สุด

2. ความผูกพัน

พบว่า ความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง มีระดับความผูกพัน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.82 โดยแบ่งเป็นรายด้าน ได้ 3 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม มีค่าเฉลี่ยที่ 3.97 มีระดับความผูกพัน ต่อองค์กรสูง จากการศึกษา พบว่า เมื่อพนักงานได้รับความยุติธรรม ได้รับความไว้วางใจจากบริษัท พนักงานก็จะทำงานให้บริษัทด้วยความตั้งใจและทุ่มเท และทำงานด้วยความซื่อสัตย์

2.2 ด้านพฤติกรรม มีค่าเฉลี่ยที่ 3.81 มีระดับความผูกพันสูง พบว่า เมื่อพนักงานมี ความมั่นคงในงาน มีความเข้าใจต่อองค์กร ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา พนักงานจะตั้งใจ ทำงานเพื่อ บริษัท โดย ให้การทำงานนั้น บรรลุเป้าหมายทุกครั้ง รวมไปถึง พนักงานบางคนจะ พยายามทำงานเพื่อให้ได้ผลงานอยู่ในระดับที่ดีกว่าคนอื่น

2.3 ด้านทัศนคติ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.67 มีระดับความผูกพันสูง พบว่า เมื่อพนักงานมีความผูกพันกับองค์กรแล้ว พนักงาน ในบริษัท พร้อมทั้งมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของบริษัท และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พร้อมทั้งมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในบริษัทนี้ และรู้สึกภาคภูมิใจที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3. จากผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยแรงจูงใจ

3.1 พบว่าปัจจัยแรงจูงใจ ในด้านความ ยุติธรรม และด้านความไว้วางใจ ส่งผลต่อความผูกพันด้านทัศนคติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานในบริษัทได้รับการปฏิบัติจากองค์กรในสิ่งต่างๆ ด้วยความยุติธรรม ทำให้ พนักงานนั้น มีความรู้สึกกับ บริษัทในทางบวก มีความเชื่อใจในบริษัท และรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญกับบริษัท ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจ ในการ ปฏิบัติงาน เป็นอย่างดี เป็นที่ ยอมรับ และไว้วางใจของเพื่อนร่วมงานรวมทั้งผู้บังคับบัญชา โดยอาจได้รับมอบหมายให้ทำงานสำคัญแทนเวลาที่เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาไม่อยู่ อีกทั้งได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา โดยส่งพนักงานไปอบรมความรู้ต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในองค์กร ซึ่งการกระทำต่างๆ ดังกล่าว จะส่งผลให้พนักงานรู้สึกภูมิใจที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แม็คเชน และกลีนาว (McShane; & Glinow. 2005) เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ในด้านความยุติธรรมและความไว้วางใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญเมือง ไตรนุช (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท เวสเทิร์นดิจिटอล (ประเทศไทย) จำกัด ได้ให้ทรรศนะคิดว่า ตัวแปรอิสระ ได้แก่ จุดมุ่งหมายขององค์กร ลักษณะงาน โอกาสที่ได้รับ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันองค์กรในทุกด้าน ได้แก่ ด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม

แต่ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเข้าใจต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วม ไม่ส่งผลต่อความผูกพันด้านทัศนคติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งอาจวิเคราะห์ได้ว่า เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่เก็บแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุที่ 31-40 ปี และรองลงมาอายุ 20-30 ปี ซึ่งอาจให้ข้อสังเกตได้ว่า บริษัทหลักทรัพย์แห่งนี้ ฟังก่อตั้งไม่นาน แม้จะมีพนักงานที่มีประสบการณ์หรือมีความรู้ความสามารถในการทำงาน แต่เนื่องจากภายในองค์กรยังไม่มียุทธศาสตร์ที่ดี ทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความยุ่งยาก และเกิดปัญหาในระหว่างการทำงานบ่อยครั้ง ประกอบกับพนักงานยังมีอายุงานไม่มาก และส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จึงอาจไม่มีความเข้าใจในตัวองค์กรว่ามีเป้าหมายอย่างไร พร้อมทั้งขาดโอกาสในการมีส่วนร่วมกิจกรรมต่างๆ ในบริษัท ดังนั้น ความมั่นคงในงาน ความเข้าใจต่อองค์กร การมีส่วนร่วมของพนักงาน อาจไม่ใช่ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานด้านทัศนคติ

3.2 ปัจจัยแรงจูงใจในด้านความมั่นคงในงาน ด้านความไว้วางใจ ส่งผลต่อความผูกพันด้านพฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ งานที่ 1-3 ปี และรองลงมาอายุงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป ซึ่งจะเห็นได้ว่า พนักงานมีประสบการณ์ในการทำงานพอสมควร ดังนั้นจึงเป็นที่ไว้วางใจของ

ผู้บังคับบัญชา ที่จะมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญแทนได้ พร้อมทั้งส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้โดยส่งเข้าอบรมคอร์สความรู้ต่างๆ ประกอบกับงานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่พนักงานมีความรู้ความชำนาญในงานนั้นเป็นอย่างดี ซึ่งจะช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในองค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีของเฟรดเดอริก เฮอส์เบิร์ก (Frederick Herzberg, 1959) ด้านแรงจูงใจ (Motivator Factory) ในหัวข้อ การได้รับการยอมรับ (Recognition) และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล นิราทร (2540) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในธุรกิจโรงแรม ได้ให้ทรรศนะไว้ว่า ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ค่าตอบแทน ความพอใจต่อนโยบายของโรงแรม โอกาสความก้าวหน้าในงาน การได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลกับระดับความผูกพันต่อพนักงานในโรงแรม ระดับกลางและระดับสูงมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญวุฒิ บุญชม (2553) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน ได้ให้ทรรศนะคิดว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สภาพแวดล้อมองค์กร และการกระจายอำนาจในองค์กร แต่กรณีปัจจัยแรงจูงใจด้านความเข้าใจต่อองค์กรส่งผลต่อความผูกพันด้านพฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามกัน คือ ยิ่งพนักงานที่ทำงานกับบริษัทนานขึ้น ได้รู้รายละเอียดเกี่ยวกับ นโยบายบริษัท ตลอดจนเป้าหมาย พันธกิจของบริษัท แต่กลับมีความผูกพันในบริษัทลดลง อาจให้ความเห็นได้ว่า เมื่อพนักงานยังทำงานกับบริษัท รับรู้ถึงรายละเอียดในนโยบายหรือเป้าหมายของบริษัท แล้วพบว่า มีการตั้งเป้าหมายที่สามารถทำให้สำเร็จได้ยาก เช่น ตั้งเป้าหมายจะเป็นโปรเจกต์ที่มีชื่อเสียง ติดอันดับ 1 ใน 5 แต่ภายในมีการทำงานแบบไม่เป็นระบบ หรือพบว่ามีการบริหารงานที่ไม่ดี มีระบบควบคุมภายในที่ไม่มีประสิทธิภาพ อีกทั้ง พนักงานมารับรู้ภายหลังว่าสวัสดิการ ตลอดจนอัตราการขึ้นเงินเดือนไม่เท่า หรือน้อยกว่าบริษัทที่ทำธุรกิจประเภทเดียวกัน ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ ก็จะส่งผลให้พนักงานอาจทำงานแบบไม่ตั้งใจ ทำงานแบบให้เสร็จไปวันต่อวัน โดยไม่คำนึงถึงว่าต้องบรรลุเป้าหมายของงานหรือไม่ และถ้ามีโอกาสพนักงานก็จะย้ายงานไปบริษัทที่ตนเองคิดว่าดีกว่า การกระทำเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทลดลง

ส่วนปัจจัยด้าน ความยุติธรรม และด้านการมีส่วนร่วม ไม่ส่งผลต่อความผูกพัน ด้านพฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจวิเคราะห์ได้ว่า พนักงานในบริษัท ส่วนใหญ่เป็นพนักงานเข้าใหม่และมีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ ซึ่งอาจจะไม่มีโอกาสได้เข้าร่วมประชุมหรือร่วมทำกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นหรือเมื่อได้เข้าร่วมแต่ไม่มีโอกาสร่วมวางแผนหรือตัดสินใจในที่ประชุมหรือในกิจกรรมนั้น ตลอดจนพนักงาน ส่วนใหญ่ อยู่แผนกการตลาด (เป็นเจ้าหน้าที่การตลาด) ดังนั้น ปัจจัยแรงจูงใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ได้รับ หรือการแบ่งผลกำไรที่ได้รับในรูปแบบของโบนัสจึงไม่ใช่สิ่งสำคัญเท่าที่ควร เนื่องจากพนักงานดังกล่าวจะมีค่าคอมมิชชั่นต่างหาก ดังนั้น ปัจจัยด้านความยุติธรรม และด้านการมีส่วนร่วม จึงไม่ใช่แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านพฤติกรรมของพนักงาน

3.3 ปัจจัยแรงจูงใจในด้านความเข้าใจต่อองค์กร และด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความผูกพันด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามกัน ตามลำดับ กล่าวคือในระยะแรก เมื่อพนักงาน มีความเข้าใจใน วัตถุประสงค์ เป้าหมายของ องค์กร เป็นอย่างดี แล้วโดยเฉพาะพนักงานเข้าใหม่ อายุงานไม่มากจะแสดงถึงความผูกพันต่อบริษัท โดยจะมีการ ทุ่มเทการปฏิบัติงาน ตลอดจน มีความจงรักภักดี และซื่อสัตย์ต่อองค์กร แต่กรณีปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความมั่นคงในงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ ความผูกพันด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคมลดลง จาก การศึกษา พบว่า เมื่อพนักงานมีความรู้ ความสามารถในงานที่ตนเองรับผิดชอบเป็นอย่างดี ก็จะมี ความคาดหวังอื่นๆ ตามมา เช่น คาดหวังต้องการค่าตอบแทนที่มากขึ้น จึงตั้งใจทำผลงานให้ออกมา ดี เพื่อให้เหมาะสมกับค่าตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับเพิ่ม ดังนั้นความผูกพันที่มีต่อองค์กรจึงแสดงออก ในรูปแบบด้านพฤติกรรม คือ พนักงานมีความขยัน ตั้งใจทำงาน แต่ไม่ใช่ในด้านความถูกต้องหรือ บรรทัดฐานของสังคม เช่น เมื่อตั้งใจทำงานเพื่อให้ ได้รับค่าตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับเพิ่ม แต่ถ้า ไม่ได้ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น พนักงานก็อาจจะไม่ ทำงานแบบทุ่มเทหรืออุทิศตนให้องค์กร รวมถึงไม่ จงรักภักดีต่อองค์กร เหมือนเดิม ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีของ เฟรดเดอริก เฮอส์สเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1959) ด้านแรงจูงใจ (Motivator Factor) ในหัวข้อ ความสำเร็จในงานที่ทำ (Achievement) ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ในหัวข้อ ความมั่นคงในงาน (Job Security) และสอดคล้อง กับงานวิจัยของ วรพันธ์ เสรฐฐแสง (2548) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ให้ทรรศนะคิดว่า ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการมีส่วนร่วม ของพนักงานมีระดับความสัมพันธ์ต่อองค์กรสูง

ส่วนปัจจัยด้านยุติธรรม ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความไว้วางใจ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อาจวิเคราะห์ ได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุงานไม่มาก และมีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ ทำ ให้ค่าตอบแทนต่างๆ การมีส่วนร่วมในองค์กร และความไว้วางใจในตัวพนักงาน ที่พนักงานได้รับ จากบริษัทน้อย ดังนั้น ปัจจัยดังกล่าวทั้ง 3 ด้าน อาจไม่ใช่แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

จากผลการศึกษาวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษาข้างต้น ทำให้ทราบถึงปัจจัย แรงจูงใจที่ ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ในครั้งนี้ ไปใช้ วางแผนรักษากองทุนให้คงอยู่กับองค์กร และนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาการบริหารทรัพยากร ด้านบุคคลของบริษัท ที่ได้จากงานวิจัย ดังนี้

ปัจจัยแรงจูงใจ แยกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านความยุติธรรม ผู้บริหารและหัวหน้าควรพิจารณาในเรื่องค่าตอบแทนของพนักงาน และการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานให้ เหมาะสมและเป็นธรรม โดยพิจารณาจากความสามารถ หน้าที่ โดยควรเปรียบเทียบกับบริษัทที่ทำธุรกิจประเภทเดียวกัน เพื่อเป็นการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นการรักษาพนักงานใหม่ๆ ที่ผ่านการฝึกอบรมแล้ว ให้คงอยู่กับบริษัทต่อไป ซึ่งจะช่วยประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการรับพนักงานใหม่ ซึ่งจากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความยุติธรรมส่งผลต่อความผูกพันด้านทัศนคติของพนักงาน

2. ด้านความมั่นคงในงาน ผู้บริหารหรือหัวหน้างาน ควรส่งเสริมให้พนักงานมีความชำนาญในงานที่ตนเองรับผิดชอบ โดยให้มีการเข้าฝึกอบรมเพิ่มพูนทักษะในงานของตนเอง เพื่อ พนักงานจะได้ปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจ และเมื่อชำนาญในงานก็จะเป็นการปลุกดันให้เกิดความก้าวหน้า ในองค์กรได้ ซึ่งจากการวิจัย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความมั่นคงในงานส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ด้านพฤติกรรม

3. ด้านความเข้าใจต่อองค์กร ผู้บริหาร ควรสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้พนักงานในองค์กร รับทราบถึงนโยบายต่างๆ เป้าหมาย พันธกิจ และการตัดสินใจต่างๆ ขององค์กร เพื่อพนักงานจะได้รับทราบว่า บริษัทกำลังดำเนินการอะไรอยู่ และมีจุดมุ่งหมายอย่างไร พนักงานจะได้รู้ถึงแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และปฏิบัติงานให้สอดคล้องเป็นไปตามที่องค์กรต้องการ

4. ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ผู้บริหารของบริษัทหลักทรัพย์ ควรให้ความสำคัญต่อพนักงานในด้านการมีส่วนร่วม ในกรณีที่มีการเข้าร่วมประชุม ควรให้พนักงานที่เข้าร่วมประชุมได้มีโอกาสในการร่วมตัดสินใจในที่ประชุม ดังกล่าว หรือทุกครั้งที่มีการจัดกิจกรรม ควรให้โอกาสพนักงานในการร่วมวางแผนงานหรือแก้ไขปัญหาในกิจกรรมนั้น เพื่อให้พนักงานเกิดความร่วมมือร่วมใจสามัคคีกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานด้วยกัน ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งจากการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง

5. ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารและหัวหน้า ควรไว้วางใจในตัวพนักงาน ควรส่งเสริมให้พนักงานได้มีการเข้าคอร์สอบรมความรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อพนักงานจะได้ นำความรู้ที่นำมาใช้ในองค์กร หรือหัวหน้าอาจยอมรับข้อเสนอแนะของพนักงานมาปรับใช้ในแผนตนเอง ตลอดจนอาจมอบหมายงานให้พนักงานที่อยู่ได้บังคับบัญชาทำแทนเวลาที่ตนเองไม่อยู่ เพื่อพนักงานจะได้รู้สึกว่าตนเองมีค่า เป็นที่ยอมรับและไว้วางใจของหัวหน้าและองค์กร ซึ่งจาก การวิจัย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความไว้วางใจพนักงาน ส่งผลต่อความผูกพันด้านทัศนคติ และด้านพฤติกรรมของพนักงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ เช่น ลักษณะขององค์กร หรือความพึงพอใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน
2. ควรศึกษาถึงปัจจัยแรงจูงใจด้านความเข้าใจต่อองค์กรในธุรกิจบริษัทหลักทรัพย์ ถึงกรณีปัจจัยด้านความเข้าใจต่อองค์กรมีระดับความคิดเห็นสูง แต่ความผูกพันของพนักงานในบริษัทด้านพฤติกรรมกลับลดลง
3. ควรมีการศึกษาปัญหา และอุปสรรคความผูกพันต่อองค์กรในด้านอื่นๆ เพื่อให้องค์กรนำปัญหานั้นมาแก้ไขปรับปรุง และวางแผนพัฒนาเกี่ยวกับทรัพยากรด้านบุคคลของบริษัทต่อไป
4. แนะนำให้ทำการวิจัยเรื่องเดียวกัน แต่สำรวจจำนวนประชากรในจำนวนที่มากขึ้น โดยการสุ่มหลายบริษัทในธุรกิจประเภทเดียวกัน เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบ ความผูกพันของพนักงานในแต่ละบริษัท แล้วนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กัลยา วาณิชยปัญญา. (2542). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2545). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับนักบริหารและวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิติมา ปรีดีดิลก. (2532). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- เกศินี จุฑาวิจิตร. (2540). การศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น. นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์.
- จักรกริช ใจดี. (2542). ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาธิปไตย ของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตร. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชญญา อธิรศิลป์. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขาย บริษัท ทีไอที จำกัด(มหาชน). ภาคนิพนธ์คณะบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). ความผูกพันต่อองค์การศึกษานเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน สารนิพนธ์ (พัฒนาศึกษา). กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาศึกษาและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชุตีพัฒน์ สุวรรณบุญ. (2554). จริยธรรมในองค์กรธุรกิจกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐวัตร สนมอม. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาศึกษาและสิ่งแวดล้อม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงดาว เสวันนา; และวิไลวรรณ เขตพงศ์. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- ธานินทร์ สิทธิบุญขร. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทการบินไทย (มหาชน). ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาศึกษา). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- บุศรา จิระเกษมสุข. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้บริการสถาบันเสริมความงาม พงศ์ศักดิ์คลินิกของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด). วิทยานิพนธ์ บธ.ม.(ธุรกิจระหว่างประเทศ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- ไพศาล หวังพานิช. (2526). การวัดผลการเรียน. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ปิญโญ สาร. (2516). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- มณีรัตน์ อึ้งเจริญชัย. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคารทหารไทย สายงานธุรกิจสาขา พื้นที่เขตสมุทรปราการ. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศุภกนิษฐ์ พลไพรินทร์. (2540). เทคนิคการประมวลผล. กรุงเทพฯ: แพร่พิทยา.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2548). การบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ภาควิชาบริหาร การศึกษาและอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหงกรุงเทพฯ: มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ
- สุวิมล พิมพ์ศิริ. (2555). ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เสนาะ ดีเยาว์. (2534). การบริหารบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- Allen, N.J.; & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63: 1-18.
- Allen, N.J.; & Meyer, J.P. (1993). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. 1: 61-89.
- Bruce Buchanan Building Organizational Commitment. (1974, March). "The Socialization of Managers in Work Organizations". *Administrative Science Quarterly*. (19): 633.
- Cook, J.; & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and need non- fulfillment. *Journal of Occupational Psychology*. 53, 39-52.
- Davis, J. H.; Schoorman, F. D.; Mayer, R. C.; & Tan, H. H. (2000). The trust general manager and business unit performance: Empirical evidence of a competitive advantage. *Strategic Management Journal*. 21, 563-576
- Domjan, M. (1996). *The Principles of Learning and Behavior*. Belmont, CA: Thomson/Wadsworth.
- Flippo, Edwin B. (1971). *Principles of Personnel Management*. 3rd ed. Tokyo: McGraw-Hill Kagaksusho.
- Greenberg, J.; & Baron, R.B. (2005). *Behavior in organizations*. (7th). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.

- Herzberg, Frederick; et al. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Ivancevich, John M.; & Matteson, Michael T. (2002). *Organizational behavior and management*. Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- John, Bordley Rawls. (1971). *A Theory of Justice [TJ]*, Cambridge, MA: Harvard University Press. Revised edition, 1999.
- Jewell, Paul. (1998). Measuring Moral Development : Feeling, Thinking, and Doing
Dissertation Abstracts International.
- Maslow A.H. (1943). *Motivation and personality*. New York: Harper & Publishers, Inc.
- McShane, Steven L.; & Von, Glinow, Mary A. (2005). *Organization behavior: Emerging realities for the workplace revolution* (2nd). New York: McGraw-Hill.
- Muchinsky, M.P. (2003). *Psychology applied to work: An introduction to industrial and organization psychology* (3rd). USA: Brooks Cole Publishing.
- Nelson, D.L.; & Quick, J.C. (2003). *Organization behaviors : Foundations, realities and challenges* 4th ed. Mason, Ohio : Thomson South-western.
- Rotter, J. B. (1971). Generalized expectancies for interpersonal trust. *American Psychologist*. 26(5): 443-452.
- Schiffman, Leon G.; & Kanuk Leslie Lazar. (1991). *Consumer Behavior*. 4th ed. New Jersey: Englewood Cliffs.
- Strees; & Porter. (1983). *Motivation and Work Behavior*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- Wikstrom, S.; & R. Normann. (1994). *Knowledge & Value a new perspective on corporate transformation*. New York: Routledge.





ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน
บริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษา เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง คำตอบของท่านจะมีคุณค่าสำหรับงานวิจัยเป็นอย่างมาก ซึ่งในกรณีนี้ไม่มีคำตอบที่ถูกผิด เป็นเพียงการศึกษาความคิดเห็นของท่าน และต้องการคำตอบที่ตรงตามความเป็นจริงของท่านเท่านั้น

ทุกคำตอบของท่านจะเก็บรวบรวมไว้เป็นความลับโดยใช้ข้อมูลนำเสนอให้เห็นเป็นภาพรวมเท่านั้น ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง สำหรับความกรุณาและความพยายามของท่านในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้
คำชี้แจง

โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ที่ตรงกับคำตอบของท่านมากที่สุด เพียง 1 คำตอบ

1. เพศ

- ☐ ชาย
☐ หญิง

2. อายุ

- ☐ 20 - 30 ปี
☐ 31 - 40 ปี
☐ 41 - 50 ปี
☐ 51 - 60 ปี

3. สถานะภาพสมรส

- ☐ โสด
☐ สมรส
☐ หม้าย

4. ระดับการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. อายุงาน

- ☐ ไม่เกิน 1 ปี
- ☐ 1 – 3 ปี
- ☐ 4 – 6 ปี
- ☐ มากกว่า 6 ปีขึ้นไป

6. ระดับตำแหน่งงาน

- ☐ พนักงานระดับปฏิบัติการ
- ☐ พนักงานระดับหัวหน้างาน

7. อัตราเงินเดือน

- ☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท
- ☐ 20,001 – 40,000 บาท
- ☐ 40,001 – 60,000 บาท
- ☐ 60,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับคำตอบของท่านมากที่สุด เพียง 1 คำตอบ

ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความต่อไปนี้ในระดับใด

โดยที่ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่แน่ใจ 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
ด้านความยุติธรรม					
1) คำตอบแทนที่ท่านได้รับเป็นธรรมกับงานที่ท่านปฏิบัติ					
2) องค์กรได้ให้โอกาสท่านในการเข้าคอร์สอบรมความรู้ใหม่ๆ ด้วยความเสมอภาคกับผู้อื่น					
3) ท่านได้รับการแบ่งปันผลกำไรในรูปของการจ่ายโบนัสจากองค์กรอย่างเท่าเทียมกันกับผู้อื่น					
4) การเลื่อนตำแหน่งงานในองค์กรของท่านมีความยุติธรรม					
5) ท่านมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในองค์กรเท่าเทียมกันกับบุคคลอื่น					
ด้านความมั่นคงในงาน					
1) องค์กรแห่งนี้มีเสถียรภาพทางการเงินดี ส่งผลให้ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในงาน					

ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
2) งานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่ทำแล้วเกิดความก้าวหน้าในองค์กร ทำให้ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในงาน					
3) องค์กรของท่านมีหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรมในการจ้างงาน ส่งผลให้ท่านรู้สึกมั่นคงในงาน					
4) งานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่ท่านมีความสามารถในการทำงานนั้นเป็นอย่างดี ส่งผลให้ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในงาน					
ด้านความเข้าใจต่อองค์กร					
1) ท่านรับรู้ถึงการตัดสินใจในสิ่งต่างๆ ขององค์กรโดยตลอด					
2) ท่านมีความเข้าใจในนโยบายต่างๆ ขององค์กร					
3) ท่านเข้าใจถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นอย่างดี					
4) ท่านมีความเข้าใจในพันธกิจขององค์กรเป็นอย่างดี					
ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน					
1) ท่านมีโอกาสเข้าร่วมในการทำกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นทุกครั้ง					
2) เมื่อท่านเข้าร่วมในการประชุม ท่านมีโอกาสในการร่วมตัดสินใจในที่ประชุม					
3) ท่านมีโอกาสในการร่วมวางแผนงานในกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น					
4) องค์กรได้เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือแก้ไขปัญหา					
ด้านความไว้วางใจในตัวพนักงาน					
1) ผู้บังคับบัญชามีความมั่นใจในตัวท่าน จึงมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำแทนในบางครั้งสำหรับผู้บังคับบัญชาไม่อยู่					
2) องค์กรส่งท่านเข้าคอร์สอบรมความรู้อย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากมั่นใจว่าท่านจะนำความรู้เหล่านั้นมาใช้นำพาองค์กรให้เจริญเติบโตได้					
3) องค์กรมีความมั่นใจในตัวท่าน จึงยอมรับข้อเสนอแนะของท่านและนำมาปฏิบัติในองค์กร					

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับคำตอบของท่านมากที่สุด เพียง 1 คำตอบ

ท่านมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับใด

โดยที่ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่แน่ใจ 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
ด้านทัศนคติ					
1) ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
2) ท่านยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแห่งนี้					
3) ท่านพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร					
4) ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้					
ด้านพฤติกรรม					
1) ท่านตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทุกครั้ง					
2) ท่านพยายามทำงานเพื่อให้ได้ผลงานอยู่ในระดับที่ดีกว่าคนอื่น					
3) ท่านจะไม่ย้ายงานเมื่อเปรียบเทียบแล้วพบว่าผลประโยชน์ที่จะได้จากองค์กรจะหายไป ซึ่งอาจไม่คุ้มกับการได้รับผลตอบแทนจากองค์กรใหม่					
ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม					
1) ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กร					
2) ท่านทำงานให้องค์กรด้วยความซื่อสัตย์					
3) ท่านทำงานให้องค์กรด้วยความทุ่มเทและอุทิศตนอย่างมาก					

ขอขอบพระคุณที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ข
หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 0519.12/๖๖๐

วันที่ 15 พฤษภาคม 2557

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์ ดร.กัลยศักดิ์ กิริตอังกูร

เนื่องด้วย นางสาวซันนิ จิระประยูรต์เลิศ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ระวี อนันต์อัครกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวซันนิ จิระประยูรต์เลิศ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 094-641-6465



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 0519.12/๑/๖1 วันที่ 15 พฤษภาคม 2557

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ

เนื่องด้วย นางสาวซันนิ จิระยุกต์เลิศ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนาภรณ์ อนันต์อัครกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวซันนิ จิระยุกต์เลิศ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 094-641-6465



ภาคผนวก ค
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. อาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ	อาจารย์ประจำ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร.กัลยกิตติ์ กิริติอังกูร	อาจารย์ประจำ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	ชัชณี จิรประยงค์เลิศ
วันเดือนปีเกิด	19 สิงหาคม 2520
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	133 ซอย 89/2 ถ.เจริญสุขุมวิท แขวงบางอ้อ เขตพระพลัด กรุงเทพฯ 10700
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัทหลักทรัพย์ อาร์เอชบี โอเอสเค (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2543	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบัญชี จาก มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
พ.ศ. 2557	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

