

แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ  
องค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์  
ในกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
มีนาคม 2556

แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ  
องค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์  
ในกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
มีนาคม 2556  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ  
องค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์  
ในกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ  
มีนาคม 2556

รัศมี เอกณรงค์ (2555). แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิสร.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการสำรวจข้อมูลเชิงปฐมภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) ในสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ จำนวน 306 คน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่าง ใช้การทดสอบค่าทีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ถ้าพบความแตกต่างรายคู่ใช้วิธีหาความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในระดับน้อยที่สุด การทดสอบความสัมพันธ์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

1. พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 29-39 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีตำแหน่งงานระดับ บ.1-บ.5 มีรายได้ต่อเดือนระดับ ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 20,000 บาท มีอายุการทำงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป และมีสถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

2. พนักงานระดับปฏิบัติการของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านความหลากหลายในงาน ด้านสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ซึ่งทุกด้านเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานอยู่ในระดับมาก

3. พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม และรายด้าน คือ ด้านความรู้สึก และด้านมาตรฐานทางสังคม โดยพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นพนักงานขององค์กรนี้ ท่านรู้สึกเต็มใจ



ที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนขององค์กร เพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ ท่านมีความภูมิใจที่สุดที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ ท่านมักจะพูดถึงองค์กรในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ โดยพนักงานมีความรู้สึกผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนท่านไม่เคยคิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น ความเชื่อ ศรัทธาของท่านและคำนิยามของท่านคล้ายคลึงกับองค์กร ท่านยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ในองค์กรได้เสมอ ท่านยินดีและเต็มใจที่จะโยกย้ายไปทำงานในฝ่าย/แผนกอื่นๆ เพื่อเพิ่มทักษะและเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ภาพลักษณ์ในองค์กรนี้เป็นที่ยอมรับของสังคมว่าเป็นองค์กรทำเพื่อสังคมและประโยชน์ส่วนรวม และท่านมักเชิญชวนเพื่อนหรือบุคคลภายนอกที่รู้จักให้มาทำงานร่วมกันที่องค์กรนี้ พนักงานมีความรู้สึกผูกพันในระดับมาก

4. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในด้านบวกทั้งโดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. ความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้งด้านความรู้สึกและด้านมาตรฐานทางสังคม โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

WORKING MOTIVATION AND JOB SATISFACTION RELATING TO  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES (OPERATIONAL LEVEL)  
OF THE CROWN PROPERTY BUREAU IN BANGKOK METROPOLIS



AN ABSTRACT  
BY  
RATSAMEE EAKNARONG

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

March 2013

Ratsamee Eaknarong. (2012). *Working Motivation and Job Satisfaction Relating to Organizational Commitment of Employees (Operational Level) of the Crown Property Bureau in Bangkok Metropolis*. Master Project, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Assoc. Prof. Dr. Nak Gulid.

This Research aims to study working motivation and job satisfaction relating to organizational commitment of employees (operational level) of the Crown Property Bureau in Bangkok Metropolis.

This Research is a primary data survey by using questionnaires as tools in gathering data. The sample groups used in this Research are 306 employees (operational level) of the Crown Property Bureau.

The statistics used in the data analysis are percentage, mean, and standard deviation. t-test and one-way analysis of variance are used in the difference analysis. Least significant difference (LSD) is used upon finding the difference. Pearson product moment correlation coefficient is employed. All statistical is analyzed by using Statistical Package for the Social Sciences.

According to the results of data analysis, it found that:

3. Most employees are female, aged 29-39 years, graduated Bachelor's Degree or equivalent, working in Level Bor.1-Bor.5, having salary lower than Baht 20,000 or equivalent, having working period of 6 years or above, and with marital statuses of single/widowed/divorced/separated.

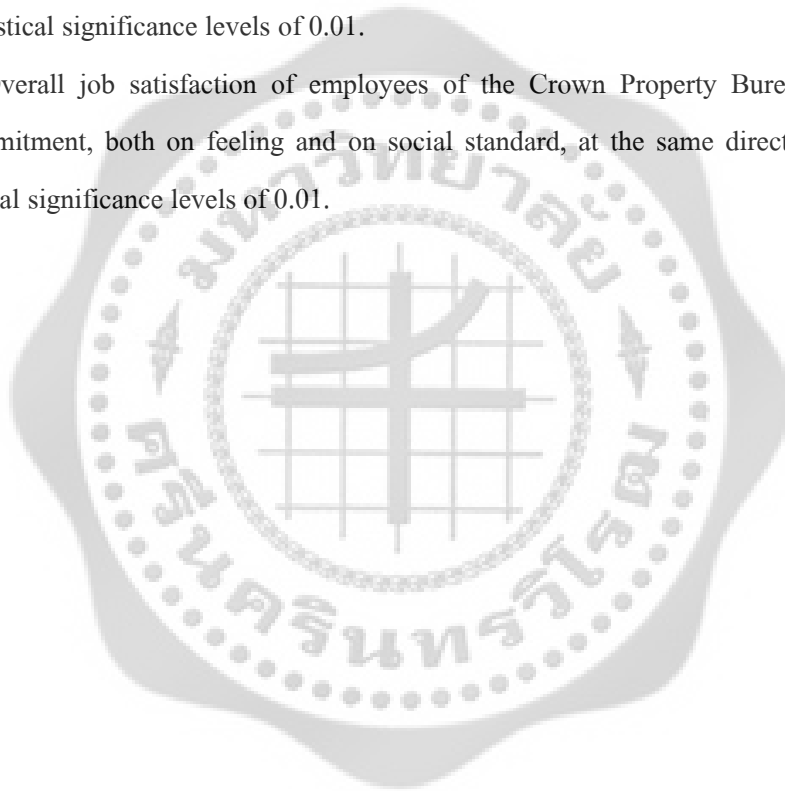
4. Overall employees in operational level of the Crown Property Bureau have opinions about working motivation of the Crown Property Bureau in the high level. Nevertheless, upon consideration on an aspect basis, the working motivations on responsibility, on work participation, on work diversities, on work welfare and safety, and on career path and work security are in the high levels.

3. Employees of the Crown Property Bureau have organizational commitment overall and on an aspect basis, namely, on feeling and on social standard, in the high levels. Nonetheless, upon consideration on clause-by-clause basis, they are proud to tell other persons that they are employees of this organization, they are willing to act as agents of this organization to participate in public activities, they are proudest to be part of this organization, they always speak about their organization in the positive way to other persons, whereby they are committed to this organization in the highest levels. They have never thought that they will resign

from their organization to work for another organization. Their beliefs and attitudes and values are similar to those of their organization. They always accept new change in their organization. They are pleased to and are willing to move to work in other divisions/departments to enhance their skills and to learn new experiences. The image of this organization is accepted by the society that this organization is run for society and common benefits and they are likely to invite their friends or the third parties they know to join working in this organization. The employees are committed to their organization in the high level.

4. Working motivation is related to the organizational commitment of employees of the Crown Property Bureau in the positive direction on both overall and 5 aspects in the moderate levels at the same direction at the statistical significance levels of 0.01.

5. Overall job satisfaction of employees of the Crown Property Bureau is related to the organizational commitment, both on feeling and on social standard, at the same direction in the moderate levels at the statistical significance levels of 0.01.



อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ  
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับ  
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์  
ในกรุงเทพมหานคร ของ รัชมี เอกณรงค์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

*Nak Oulid*

(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิสร)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

*Nak Oulid*

(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิสร)

คณะกรรมการสอบ

*Nak Oulid*

ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิสร)

*สุพาด สิริกุดตา*

กรรมการสอบสารนิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ สุพาด สิริกุดตา)

*วรินทรา ศิริสุทธิกุล*

กรรมการสอบสารนิพนธ์

(อาจารย์ ดร.วรินทรา ศิริสุทธิกุล)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

*ชวลวิทย์ เจียรจิตต์*

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวลวิทย์ เจียรจิตต์)

วันที่ 27 เดือน เมษายน พ.ศ. 2556

## ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิศร์ อาจารย์ที่ปรึกษาในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ อีกทั้ง รองศาสตราจารย์ยุพาดา สิริกุตตา และ อาจารย์ ดร.ชวัลลักษณ์ คุณาธิกรกิจ ที่ได้ให้ความเมตตา กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า นับตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ในการให้คำปรึกษา คำแนะนำที่มีคุณค่า ช่วยเหลือชี้แนะและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ รวมทั้งกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแก้ไขเครื่องมืองานวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้อย่างยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้มอบความรู้ให้แก่ผู้วิจัยไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ตลอดจนให้ความช่วยเหลือคอยอบรมสั่งสอนประสบการณ์ที่ดีมีคุณค่าแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และหัวหน้าฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ที่ได้อนุเคราะห์สนับสนุนข้อมูลต่างๆ และอนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าไปเก็บข้อมูลภายในสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร และขอขอบคุณพนักงานระดับปฏิบัติการทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม งานวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ตลอดทั้งคนในครอบครัว ของผู้วิจัย ที่สนับสนุน ให้กำลังใจ ให้ความรัก ความห่วงใย แก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

ขอขอบคุณ เพื่อนนิสิต คณะสังคมศาสตร์ ภาควิชาบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ รุ่น 11 ทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้มาโดยตลอด

ขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย ตลอดจนผู้มีส่วนต่อความสำเร็จในงานวิจัยครั้งนี้ทุกท่าน

สุดท้ายนี้ คุณประโยชน์และความดีอันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกเป็นเครื่องบูชา พระคุณบิดา มารดา บุรพจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ชี้แนะแนวทางที่ดีมีคุณค่าตลอดมา จนกระทั่งประสบความสำเร็จได้ในวันนี้

รัศมี เอกณรงค์

## สารบัญ

| บทที่                                                                 | หน้า      |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1 บทนำ.....</b>                                                    | <b>1</b>  |
| ภูมิหลัง.....                                                         | 1         |
| ความมุ่งหมายการวิจัย.....                                             | 3         |
| ความสำคัญของการวิจัย.....                                             | 3         |
| ขอบเขตของการวิจัย.....                                                | 3         |
| ตัวแปรที่ศึกษา.....                                                   | 4         |
| นิยามศัพท์เฉพาะ.....                                                  | 6         |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย.....                                             | 8         |
| สมมติฐานในการวิจัย.....                                               | 9         |
| <b>2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....</b>                         | <b>10</b> |
| แนวคิดที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน .....                              | 10        |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน .....                       | 15        |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร .....                      | 27        |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์.....                       | 35        |
| ประวัติและข้อมูลโดยสังเขปของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ..... | 38        |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....                                           | 40        |
| <b>3 วิธีการดำเนินการวิจัยค้นคว้า.....</b>                            | <b>54</b> |
| การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง .....                         | 54        |
| การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....                               | 56        |
| ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....                                      | 61        |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล.....                                              | 62        |
| การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล.....                              | 63        |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....                                  | 63        |

## สารบัญ (ต่อ)

| บทที่                                                               | หน้า       |
|---------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....</b>                                 | <b>71</b>  |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....                           | 71         |
| การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....                                    | 72         |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                          | 72         |
| ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล .....                    | 72         |
| ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน.....   | 78         |
| ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน.....           | 84         |
| ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....        | 87         |
| ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....                  | 90         |
| สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....                                         | 125        |
| <b>5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....</b>                        | <b>134</b> |
| สังเขป ความมุ่งหมายของการวิจัย สมมติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า..... | 134        |
| อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า .....                                      | 140        |
| ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้.....                                   | 163        |
| ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....                                 | 165        |
| <b>บรรณานุกรม.....</b>                                              | <b>167</b> |
| <b>ภาคผนวก.....</b>                                                 | <b>172</b> |
| ภาคผนวก ก.....                                                      | 173        |
| ภาคผนวก ข.....                                                      | 180        |
| ภาคผนวก ค.....                                                      | 182        |
| <b>ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์ .....</b>                               | <b>186</b> |



## บัญชีตาราง

| ตาราง                                                                                                                                            | หน้า |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1 จำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละฝ่ายและจำนวนพนักงานเป็นกลุ่มตัวอย่าง.....                                                                      | 55   |
| 2 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of variance) .....                                                                       | 67   |
| 3 จำนวนร้อยละของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ.....                                                                                           | 72   |
| 4 จำนวนร้อยละของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ.....                                                                                          | 73   |
| 5 จำนวนร้อยละของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ เมื่อทำการรวม<br>กลุ่มใหม่.....                                                               | 73   |
| 6 จำนวนร้อยละของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา.....                                                                                 | 74   |
| 7 จำนวนร้อยละของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน.....                                                                               | 74   |
| 8 จำนวนร้อยละของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน<br>เมื่อทำการรวมกลุ่มใหม่.....                                                     | 75   |
| 9 จำนวนร้อยละของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน.....                                                                           | 75   |
| 10 จำนวนร้อยละของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน<br>ที่ทำการรวมกลุ่มใหม่.....                                                  | 76   |
| 11 จำนวนร้อยละของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน.....                                                                                 | 76   |
| 12 จำนวนร้อยละของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส.....                                                                                  | 77   |
| 13 จำนวนร้อยละของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส<br>เมื่อทำการรวมกลุ่มใหม่.....                                                        | 77   |
| 14 แสดงปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม<br>โดยพิจารณาจาก 5 ด้าน.....                                             | 78   |
| 15 แสดงปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม<br>โดยพิจารณาจาก 5 ด้านเป็นรายชื่อ.....                                        | 79   |
| 16 แสดงปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม<br>โดยพิจารณาจำแนกเป็นรายชื่อ.....                                               | 84   |
| 17 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร<br>โดยรวมกลุ่มของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามโดยพิจารณาจาก 2 ด้าน.....      | 87   |
| 18 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร<br>ของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามโดยพิจารณาจาก 2 ด้านจำแนกเป็นรายชื่อ..... | 88   |

## บัญชีตาราง (ต่อ)

| ตาราง                                                                                                                                                               | หน้า |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 19 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความพึงพอใจในงานของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)<br>สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ.....                  | 91   |
| 20 แสดงการทดสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene test.....                                                                                                       | 93   |
| 21 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานของพนักงานผู้ตอบ<br>แบบสอบถามที่มีต่อสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร<br>จำแนกตามอายุ.....     | 93   |
| 22 แสดงการทดสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาโดยใช้ Levene test.....                                                                                          | 95   |
| 23 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานของพนักงานผู้ตอบ<br>แบบสอบถาม ที่มีต่อสำนักงานทรัพย์สินฯในกรุงเทพมหานครจำแนกตาม<br>กลุ่มระดับการศึกษา.....       | 95   |
| 24 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับตำแหน่ง<br>งานโดยใช้ Levene test.....                                                                                   | 97   |
| 25 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานของพนักงาน<br>ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อสำนักงานทรัพย์สินฯในกรุงเทพมหานครจำแนก<br>ตามกลุ่มระดับตำแหน่งงาน.....      | 97   |
| 26 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้ต่อเดือน โดย<br>ใช้ Levene test.....                                                                                   | 99   |
| 27 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานของพนักงาน<br>ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อสำนักงานทรัพย์สินฯในกรุงเทพมหานคร จำแนก<br>ตามกลุ่มระดับรายได้ต่อเดือน..... | 99   |
| 28 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลด้านสภาพสมรส<br>ใช้ Levene test .....                                                                                       | 101  |
| 29 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานของพนักงานผู้ตอบ<br>แบบสอบถามที่มีต่อสำนักงานทรัพย์สินฯในกรุงเทพมหานครจำแนกตาม<br>กลุ่มอายุการทำงาน.....         | 101  |

## บัญชีตาราง (ต่อ)

| ตาราง                                                                                                                                                                                                           | หน้า |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 30 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลด้านสถานภาพสมรส<br>ใช้ Levene test.....                                                                                                                                 | 103  |
| 31 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม<br>ที่มีต่อสำนักงานทรัพย์สินฯ ในกรุงเทพฯ จำแนกตามกลุ่มสถานภาพสมรส.....                                                                    | 103  |
| 32 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ<br>กับความผูกพันในด้านต่างๆของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สิน<br>ส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร.....                    | 105  |
| 33 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานด้านการมีส่วนร่วม<br>ในการทำงานกับความผูกพันในด้านต่างๆของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)<br>สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร.....           | 106  |
| 34 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานด้านความหลากหลาย<br>ในงานกับความผูกพันในด้านต่างๆของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) สำนักงาน<br>ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร.....                | 107  |
| 35 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการและ<br>ความปลอดภัยในการทำงานกับความผูกพันในด้านต่างๆของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)<br>สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร..... | 109  |
| 36 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานความก้าวหน้าและ<br>ความมั่นคงในงานกับความผูกพันในด้านต่างๆของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)<br>สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร.....        | 110  |
| 37 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความ<br>ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์<br>ในกรุงเทพมหานคร.....                                                           | 112  |
| 38 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อ<br>องค์กรของพนักงานด้านมาตรฐานทางสังคมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ)<br>สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร.....           | 118  |
| 39 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....                                                                                                                                                                              | 125  |

## บัญชีภาพประกอบ

| ภาพประกอบ                                                                                              | หน้า |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....                                                                           | 8    |
| 2 แสดงทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) .....                                   | 20   |
| 3 แสดงปัจจัยที่ส่งผลถึงความผูกพันและผลของความผูกพันต่อองค์กร (Steer, 1977)....                         | 30   |
| 4 แสดงปัจจัยที่ส่งผลถึงความผูกพันและผลของความผูกพันต่อองค์กร<br>(Mowday, Steer and Porter 1982.) ..... | 31   |



# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

ในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ตลอดจนเทคโนโลยีและการสื่อสาร องค์กรต่างๆไม่ว่าจะเป็นองค์กรธุรกิจขนาดเล็กไปจนถึงองค์กรขนาดใหญ่ล้วนแล้วแต่ต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลง การปรับเปลี่ยนดังกล่าวของแต่ละองค์กรอาจแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับผู้นำ ไม่ว่าจะเป็นการปรับวิสัยทัศน์ การปรับนโยบายหรือทิศทางขององค์กร โครงการสร้างองค์กร ปรับปรุงกระบวนการทำงานและเสริมประสิทธิภาพบุคลากร หรือการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาเพิ่มเสริมการทำงานขององค์กร ล้วนแต่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ที่จะต้องปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้นโยบายและการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป

ผลจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีทั้งผลในด้านบวกและด้านลบจากที่แต่ละองค์กรตั้งเป้าหมายไว้ หลายๆองค์กรประสบความสำเร็จทั้งในด้านภาพลักษณ์ ผลการดำเนินงาน และมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น รวมทั้งมีความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ในขณะที่บางแห่งก็ล้มเหลว ทั้งในด้านผลประกอบการ จนกระทั่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทยอยลาออก เพื่อหาอนาคตที่ดีกว่าในที่ทำงานอื่น

การที่องค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือ เอกชน จะสามารถรักษามูลค่าที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรได้นานๆ จำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ด้วยความเต็มใจ ซึ่งการที่จะเกิดความเต็มใจ ความทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานได้ก็ต่อเมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตนเองในด้านต่างๆทั้งในด้านความต้องการพื้นฐาน ความปรารถนามีชื่อเสียงเกียรติยศ การเป็นที่ยอมรับของบุคคลต่างๆ เมื่อความต้องการของพนักงานได้รับการตอบสนอง ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กรผลดังกล่าวจะส่งผลให้คนและงานเอื้อประโยชน์ต่อกัน เพราะคนเป็นผู้สร้างงาน ในขณะที่งานเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องกันในการทำงานร่วมกันเพื่อผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นมากกว่า ๖๐ ปีตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบทรัพย์สินฝ่ายพระมหากษัตริย์ มีหน้าที่รับผิดชอบในการดูแล รักษาและจัดประโยชน์ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ จึงต้องตอบสนองงานทั้งในด้านการจัดการธุรกิจเพื่อประโยชน์ของสถาบันฯ เพราะจะต้องดูแลการให้เช่าที่ดินและอาคารทั้งในกรุงเทพฯและปริมณฑล รวมถึงต่างจังหวัดอีก ๑๑ แห่ง มีผู้เช่าทั้งที่เป็นธุรกิจขนาดใหญ่ เช่น อาคารศูนย์การค้าเซ็นทรัลเวิลด์ โรงแรมดุสิตธานี อาคารพาณิชย์ (ตึกแถว) ใจกลางเมืองมากมาย อาคารเก่าแก่ที่มีคุณค่าที่ต้องอนุรักษ์ทั้งในด้านสถาปัตยกรรมหรือคุณค่าทางประวัติศาสตร์

ชุมชนแออัดกว่า ๑๐๐ ชุมชนในกรุงเทพฯ ตลาดสดอีกหลายแห่ง ขณะที่มีการดำเนินงานด้านประโยชน์สาธารณะ (Corporate Social Responsibility) ควบคู่กันเพื่อตอบสนองความคาดหวังของสังคม จึงเป็นองค์กรที่มีภารกิจที่หลากหลาย ซึ่งแน่นอนว่าจะต้องมีพนักงานผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่อง จึงจะสามารถส่งเสริมให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร จากข้อมูลเบื้องต้นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ (นายสมบุญ ชัยเดชสุริยะ) ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (เดือนกรกฎาคม ๒๕๕๔) เกี่ยวกับอัตราการลาออกจากการงาน (Turn over) และได้รับข้อมูลว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางประมาณ 900 คนและในต่างจังหวัดอีกกว่า 200 คน รวมประมาณ ๑,๑๐๐ คน มีอัตราการลาออกจากการงานของพนักงานน้อยมากข้อมูลย้อนหลังในปี ๒๕๕๒ พบว่ามีพนักงานที่ขอลาออกจากการงานจำนวน ๑๓ คน และในปี ๒๕๕๓ มีพนักงานขอลาออก ๑๓ คนเช่นกัน ซึ่งคิดเป็นสัดส่วนประมาณร้อยละ ๑ ของพนักงานทั้งหมด ทั้งๆที่อัตราเงินเดือนของสำนักงานทรัพย์สินฯ น้อยกว่าบริษัทเอกชนที่มีชื่อเสียงหรือบริษัทชั้นนำของประเทศ และมีข้อมูลเพิ่มเติมว่า ที่ลาออกส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน ๓ ปี จึงเป็นที่น่าสนใจให้ทำการศึกษาค้นคว้าถึงปัจจัยต่างๆที่สามารถสร้างแรงจูงใจและเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานและมีความผูกพันต่อองค์กร มีความรักที่จะร่วมงานกับองค์กร โดยงานวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ให้สำนักงานทรัพย์สินฯ หรือหน่วยงานอื่น ที่จะสามารถนำข้อมูลต่างๆ ที่ได้ไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องการทำงานของพนักงานให้ประสบผลสำเร็จตามหน้าที่ และทำให้บุคลากรเกิดความภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลถึงการทำงานด้วยความซื่อสัตย์และมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษาลำดับสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในส่วนกลาง คือ กรุงเทพมหานคร สำนักงานใหญ่เนื่องจากมีพนักงานมากที่สุด ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ต้องการศึกษาเพื่อที่จะค้นคว้าหาคำตอบของปัญหาในการวิจัยว่า “ปัจจัยจูงใจใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและความผูกพันของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์เพื่อจะได้นำข้อมูลเบื้องต้นมาปรับใช้ให้เข้ากับนโยบายการบริหารงานบุคคลในองค์กรที่ผู้วิจัยได้ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสามารถแข่งขันกับบริษัทอื่นๆที่อยู่ในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน และอาจจะยังเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่นที่จะนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการพัฒนาและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กรอีกด้วย

## ความมุ่งหมายของงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครจำแนกตามลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ สถานภาพสมรส และอายุงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความหลากหลายในงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน กับความผูกพันของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในกรุงเทพมหานคร

## ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร พัฒนานโยบายการบริหารงานบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานและความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างเหมาะสม
2. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยในครั้งต่อไปในการพัฒนาศักยภาพขององค์กร

## ขอบเขตของการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) ในสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในกรุงเทพมหานคร ทั้ง 16 ฝ่าย ซึ่งมีทั้งหมดประมาณ 913 คน ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม 2554 (<http://it.crownproperty.or.th/index.php>)

### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) ในสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครจำนวนรวมทั้งสิ้น 913คนซึ่งการกำหนดขนาดตัวอย่างใช้วิธีคำนวณจากสูตรของ Yamana (Yamane. 1970 : 580-581) โดยกำหนดให้มีความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นประมาณ 278คน บวกเพิ่มประมาณ 10% รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 306 คน

ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยนำจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณทั้งหมด 306 คน โดยสุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิด้วยวิธีการกำหนดสัดส่วนของจำนวนสมาชิกในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) จำแนกตามฝ่ายและสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก

(Convenience Sampling) โดยเก็บกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ใน กรุงเทพมหานครทั้ง 16 ฝ่าย

## ตัวแปรที่ศึกษา

### ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งได้ดังนี้

#### 1. ลักษณะด้านประชากรศาสตร์

- 1.1 เพศ
  - 1.1.1 ชาย
  - 1.1.2 หญิง
- 1.2 อายุ
  - 1.2.1 18 - 28 ปี
  - 1.2.2 29 – 39 ปี
  - 1.2.3 40 – 50 ปี
  - 1.2.4 51 ปีขึ้นไป
- 1.3 ระดับการศึกษา
  - 1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
  - 1.3.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
  - 1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี
- 1.4 ระดับตำแหน่งงาน
  - 1.4.1 ลูกจ้างชั่วคราว หรือ ลูกจ้างประจำ
  - 1.4.2 พนักงานระดับ ป.1- ป.5 คือ พนักงานทั่วไปใช้วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
  - 1.4.3 พนักงานระดับ บ.1 – บ.5 คือ พนักงานระดับบริหาร
- 1.5 รายได้
  - 1.5.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท
  - 1.5.2 10,001 – 20,000 บาท
  - 1.5.3 20,001 – 30,000 บาท
  - 1.5.4 30,001 – 40,000 บาท
  - 1.5.5 40,001 บาทขึ้นไป
- 1.6 สถานภาพสมรส
  - 1.6.1 โสด
  - 1.6.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน
  - 1.6.3 หย่าร้าง / แยกกันอยู่



- 1.7 อายุงาน
  - 1.7.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี
  - 1.7.2 2 – 4 ปี
  - 1.7.3 4 – 6 ปี
  - 1.7.4 6 ปีขึ้นไป
- 1.8 สังกัดฝ่าย
  - 1.8.1 ฝ่ายบริหารงานอสังหาริมทรัพย์
  - 1.8.2 ฝ่ายโครงการพิเศษ
  - 1.8.3 ฝ่ายบริหารงานชุมชน
  - 1.8.4 ฝ่ายกิจการสังคม
  - 1.8.5 ฝ่ายบริหารงานอนุรักษ์
  - 1.8.6 ฝ่ายส่งเสริมธุรกิจ
  - 1.8.7 ฝ่ายการเงิน
  - 1.8.8 ฝ่ายเทคนิค
  - 1.8.9 ฝ่ายบริหารงานสารสนเทศ
  - 1.8.10 ฝ่ายบริหารภูมิภาค
  - 1.8.11 ฝ่ายบริหารงานกลยุทธ์
  - 1.8.12 ฝ่ายสนับสนุน
  - 1.8.13 ฝ่ายกฎหมาย
  - 1.8.14 ฝ่ายงานความร่วมมือภายนอก
  - 1.8.15 ฝ่ายบริหารงานพิเศษ
  - 1.8.16 ฝ่ายสื่อสารองค์กร

## 2. แรงจูงใจในการทำงาน

- 2.1 ความรับผิดชอบ
- 2.2 การมีส่วนร่วมในการทำงาน
- 2.3 ความหลากหลายในงาน
- 2.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 2.5 ศักดิ์ศรีและความปลอดภัยในการทำงาน

### ตัวแปรตาม (Dependent Variables) แบ่งได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการสำนักงานทรัพย์สินส่วน

พระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร

2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการสำนักงานทรัพย์สินส่วน

พระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **องค์กร** หมายถึง สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร

2. **แรงจูงใจในการทำงาน** หมายถึง กระบวนการจูงใจที่มีต่อการทำงานของพนักงาน

ระดับปฏิบัติการคือพนักงานระดับ บ.1-บ.5, ป.1-ป.5 และลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างประจำเพื่อบรรลุสิ่งที่มุ่งหวังทั้งองค์กรและพนักงาน องค์กรต้องการพนักงานที่สามารถทำงานด้วยความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น ทุ่มเทและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย ในขณะเดียวกัน พนักงานต้องการงานที่สร้างแรงบันดาลใจและได้รับความไว้วางใจได้รับมอบหมายงานที่น่าสนใจและได้รับสิ่งตอบแทนจากการทำงานเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานรวมทั้งเป็นหลักประกันในการทำงานต่อไปในอนาคต โดยปัจจัยที่นำมาศึกษาในงานวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความหลากหลายในงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน

- 2.1 **ความรับผิดชอบ** หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

- 2.2 **การมีส่วนร่วมในการทำงาน** หมายถึง การทำงานเป็นทีมอาศัยบรรยากาศ

การสื่อสารที่ชัดเจนเหมาะสม ซึ่งจะทำให้ทุกคนกล้าที่จะเปิดใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนเกิดความเข้าใจ และนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

- 2.3 **ความหลากหลายในงาน** หมายถึง การทำงานได้หลายอย่าง มีความสามารถ

หลายด้าน ซึ่งคนๆหนึ่งอาจได้รับมอบหมายงานมากกว่าหนึ่งอย่าง ซึ่งเป็นโอกาสในการสร้างความสำเร็จในการทำงาน

- 2.4 **ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน** หมายถึง การมีโอกาสได้

เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจากความรู้ความสามารถของตนเอง และการมีงานทำไม่ตกงาน

- 2.5 **สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน** หมายถึง บริการหรือกิจกรรม

ใดๆที่องค์กรจัดให้กับผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความปลอดภัยในการทำงาน มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจ เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย

กำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องวิตกกังวลปัญหายุ่งยากทั้งในทางส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงานและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด

**3. ความพึงพอใจในงาน** หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกทางบวก มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลจากปัจจัยหลายๆอย่างมาประกอบ เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายจิตใจ ทำให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รักงานที่รับผิดชอบ อยากทำงาน มีการเสียสละอุทิศแรงกายแรงใจและสติปัญญาให้แก่งาน คิดค้นวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้งานมีคุณภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามความต้องการขององค์กร

**4. ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเสียสละ ความภักดีต่อองค์กร ทุ่มเทความพยายามในการทำงานให้กับองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และต้องการรักษาสภาพความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่ต้องการที่จะออกจากองค์กรไป ซึ่งปัจจัยที่นำมาศึกษาในงานวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย ความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึก และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม

**4.1 ความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากความรู้สึก** หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรและความต้องการของเขาเหล่านั้น ได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านต่างๆจากแรงจูงใจในการทำงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและอุทิศตนให้กับองค์กร มีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

**4.2 ความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม** หมายถึง ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากประเพณี วัฒนธรรมในองค์กร หรือบรรทัดฐานของสังคมในองค์กรที่สร้างแบบอย่างที่ดีและถือปฏิบัติต่อกันมา ซึ่งจะแสดงออกในรูปของความภาคภูมิใจ ความภักดีต่อองค์กร

**5. ลักษณะด้านประชากรศาสตร์** หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ สถานภาพสมรส และอายุงาน

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ใน กรุงเทพมหานคร

### ตัวแปรอิสระ

#### ลักษณะด้านประชากรศาสตร์

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- ระดับตำแหน่งงาน
- รายได้
- สถานภาพสมรส
- อายุงาน

#### แรงจูงใจในการทำงาน

- ความรับผิดชอบ
- การมีส่วนร่วมในการทำงาน
- ความหลากหลายในงาน
- ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน

### ตัวแปรตาม

ความพึงพอใจในงานของพนักงาน  
(ระดับปฏิบัติการ) สำนักงาน  
ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์  
ในกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
(ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สิน  
ส่วนพระมหากษัตริย์

- ความรู้สึก
- มาตรฐานทางสังคม

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ สถานภาพสมรส และอายุงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร
3. ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งออกตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์
5. ประวัติและข้อมูลโดยสังเขปของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

##### ความหมายของความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

ความพึงพอใจในงาน ได้มีผู้นิยามความหมายของความพึงพอใจในงานไว้เป็นจำนวนมากดังนี้  
กิตติมาปริดิกล (2529: 321) อธิบายว่าความพึงพอใจในการทำงานหมายถึงความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ ของงานและผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการสนองความต้องการของเขา

อารีเพชรสุต (2530: 49) กล่าวว่าความพึงพอใจเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นที่คนงานมีต่องาน และต่อนายจ้างเป็นอารมณ์พึงพอใจสบายใจที่ผลงานนั้นได้ทำให้ความต้องการได้รับการตอบสนอง

วีรนาถมานะกิจ (2533: 144) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าคือความเพลิดเพลินหรือสภาพของอารมณ์ที่เป็นบวกอันเป็นผลจากการประเมินสิ่งที่บุคคลนั้นประสบมาอย่างไรก็ตามการกระทบของปฏิกิริยาโต้ตอบของบุคคลหนึ่งที่มีต่อบุคคลหนึ่งที่มีต่องานของเขาจะขึ้นอยู่กับขอบเขตที่งานนั้นจะทำให้เขาได้รับการตอบสนองความต้องการด้านกายภาพและจิตภาพอย่างเต็มที่เพื่อการดำรงชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีความขัดแย้งระหว่างงานที่เสนอให้ของบุคคลคนหนึ่งและการคาดหมายของบุคคลเป็นเกณฑ์ความพอใจหรือไม่พอใจ

พรศักดิ์ระกูลชีวพานิตต์ (2541: 14) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าหมายถึงความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติที่มีต่องานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะมีมากหรือน้อยขึ้นกับองค์การจะสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทั้งทางร่างกายและจิตใจได้มากน้อยเพียงใด

คอตเลอร์ (ศิริวรรณเสวีรัตน์และคณะ. 2541: 45; อ้างอิงจาก Kotler, 1994: 45) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่าเป็นระดับความรู้สึกของบุคคลที่มีผลจากการเปรียบเทียบระหว่างผลประโยชน์จากคุณสมบัติของงานหรือผลที่ได้รับกับการคาดหวังของลูกค่าความคาดหวังของบุคคลซึ่งระดับความพอใจนั้นเกิดจากความแตกต่างระหว่างผลประโยชน์จากงานหรือผลที่ได้รับกับความคาดหวังของบุคคล

บายส์และรู (Byars; & Rue. 2000: 301-303) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานคือทัศนคติโดยทั่วไปของพนักงานต่องานซึ่งถือว่าระบบรางวัลตอบแทนนั้นมีผลกระทบที่สำคัญต่อระดับความพึงพอใจของพนักงานต่องานนั้นๆ และในอีกทางหนึ่งผลกระทบที่เกิดขึ้นที่เป็นพฤติกรรมระบบรางวัลภายนอกแล้วยังมีผลต่อระบบรางวัลภายในของผู้ได้รับอีกด้วยซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้านได้แก่ทัศนคติต่องานทัศนคติต่อผู้บริหารสภาพการทำงานทัศนคติต่อบริษัทและเงินเดือนที่ได้รับจากนิยามความหมายของความความพึงพอใจในงานที่บุคคลต่างๆ ได้กล่าวมาแล้วนั้นพอสรุปได้ว่าความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึงอารมณ์ความรู้สึกทางบวกมีความสุขและมีทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานซึ่งเป็นผลจากอิทธิพลหลายๆ อย่างมาประกอบเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจรวมถึงสภาพแวดล้อมในที่ทำงานทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและความรู้สึกนี้จะจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานรักงานที่รับผิดชอบอยากทำงานมีการเสียสละอุทิศแรงกายแรงใจและสติปัญญาให้แก่งานคิดค้นวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานทำให้งานมีคุณภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามความต้องการของหน่วยงานทั้งนี้เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นไม่คงที่แน่นอนอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอตามการเวลาและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

ฉะนั้นผู้บริหารจึงควรทำการตรวจสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานเพื่อที่จะได้ทำการแก้ไขปรับปรุงบทบาทหน้าที่ในการทำงานให้เอื้อหรือสนองตอบต่อความต้องการของบุคลากรเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงาน

### แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

มัมฟอร์ด (สมชาติคงพิกุล. 2537: 29; อ้างอิงจาก Mumford. 1972: 4-5 Satisfaction)

ได้จำแนกแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานจากผลการวิจัยออกเป็น 5 กลุ่มดังนี้

1. กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The Psychological Needs School) กลุ่มนี้ได้แก่มาสโลว์ (Maslow) เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) ลิเคิร์ต (Likert) โดยมองความพึงพอใจในงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงานและความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

2. กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership School) มองความพึงพอใจในงานจากรูปแบบและการปฏิบัติงาน

3. มองผู้นำที่มีต่อผู้บังคับบัญชาในกลุ่มนี้ได้แก่เบลค (Blake) มูตัน (Mouton) ฟิเดเลอร์ (Fiedler)

กลุ่มความพยายามต่อของรางวัล (Effort-Reward Bargaining School) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจจากรายได้เงินเดือนและผลตอบแทนกลุ่มนี้ได้แก่กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์ (Manchester Business School)

4. กลุ่มอุดมการณ์ทางการจัดการ (Management Ideology School) มองความพึงพอใจจากพฤติกรรมกรรมการบริหารขององค์กรได้แก่โครซิเออร์และโกลเดน (Crozier and Gouldner)

5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (Work Content and Job Design) ความพึงพอใจในงานเกิดจากเนื้อหาของงานกลุ่มแนวความคิดนี้ได้แก่สถาบันทวิสตอค (Tavistock Institute) มหาวิทยาลัยลอนดอน

กรีนและคราฟ (สมชาติคงพิบูล. 2537: 30; อ้างอิงจาก Green and Craft. 1979:270) ศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจและการปฏิบัติงานพบว่า มี 3 แนวคิดคือ

- ความพึงพอใจทำให้เกิดการปฏิบัติงาน (Satisfaction Causes Performance)

กลุ่มนี้มีความเชื่อว่าผู้ที่มีความสุขจากการทำงานจะมีผลผลิตจากงานได้แก่แนวคิดของวรูม (Vroom.1964)

- การปฏิบัติงานทำให้เกิดความพึงพอใจ (Performance Causes Satisfaction) กลุ่มนี้มีความเชื่อว่าผลงานที่ดีจะสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลได้แก่แนวคิดของพอร์เตอร์และลอว์เลอร์ (Porter and Lawler.1968)

สรุปแนวคิดของพอร์เตอร์และลอว์เลอร์มีความเห็นว่าการปฏิบัติงานย่อมก่อให้เกิดรางวัลหรือผลตอบแทนและรางวัลหรือผลตอบแทนจะก่อให้เกิดความพึงพอใจของพนักงาน (ตุลามาหาพสุชานนท์ 2545: 230) 12 วิธีที่พนักงานสามารถแสดงออกถึงความไม่พอใจพนักงานที่ไม่พึงพอใจในงานสามารถแสดงออกถึงความไม่พอใจได้หลายวิธีเช่นเข้าร่วมกลุ่มเพื่อนที่ไม่พอใจด้วยกันขโมยสิ่งของขาดความรับผิดชอบในงานการแสดงออกของพนักงานซึ่งไม่พอใจจะแสดงออก 4 รูปแบบคือ

1. ทางออก (Exit) เป็นความไม่พอใจที่แสดงออกโดยการกระทำที่รวดเร็วโดยการทำลายลาออกหรือการมองหาตำแหน่งใหม่
2. เสียง (Voice) เป็นความไม่พอใจที่แสดงออกโดยการกระทำที่รวดเร็วในทางสร้างสรรค์โดยการแนะนำให้มีการปรับปรุงสภาพต่างๆ ให้ดีขึ้นการอภิปรายปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้าและกิจกรรมร่วมกับสหภาพแรงงาน

3. ความจงรักภักดี (Loyalty) เป็นความไม่พอใจที่แสดงออกโดยการกระทำที่นิ่งเฉยในทางสร้างสรรค์คือรอคอยสภาพที่ปรับปรุงให้ดีขึ้นรวมทั้งการพูดเกี่ยวกับองค์กรเมื่อเผชิญหน้าเกี่ยวกับวิกฤตการณ์ภายนอกในด้านดีเพราะมีความไว้วางใจในองค์กรเกี่ยวกับการบริหารที่ถูกต้อง

4. การเพิกเฉย (Neglect) เป็นความไม่พอใจที่แสดงออกโดยการกระทำที่นิ่งเฉยในการทำลายคืออยู่เฉยรอให้สถานการณ์เลวร้ายยิ่งขึ้นโดยการหยุดงานอย่างต่อเนื่องลดความพยายามในการทำงานและทำงานผิดพลาดมากขึ้นพฤติกรรมทางออกและเพิกเฉยจะทำให้เกิดสภาวะที่หลากหลายขึ้นเช่นกระทบต่อผลผลิตทำให้เกิดการหยุดงานและการออกจากงานในโมเดลมีการแสดงออกความไม่พอใจอีก 2 รูปแบบคือเสียงและความจงรักภักดีเป็นพฤติกรรมสร้างสรรค์ซึ่งเป็นการยอมรับให้พนักงานแสดงออกถึงสถานการณ์ที่ไม่ดีหรือเป็นการทำให้สภาพการณ์ทำงานที่ไม่ดีกลับมีชีวิตชีวาสดชื่นขึ้นอีกครั้งเสียงและความจงรักภักดีจะช่วยให้เราเข้าใจสถานการณ์เช่นพนักงานบางคนเข้าไปในสหภาพแรงงานที่มีการรวมกลุ่มของคนที่ไม่



พอใจในงานน้อยสมาชิกสหภาพแรงงานจะแสดงถึงความไม่พอใจโดยใช้วิธีการพูดถึงความทุกข์หรือติดต่อแบบเป็นทางการเพื่อให้มีการเจรจาตกลงกลไกของกลุ่มเหล่านี้เรียกว่ากลุ่มเสียงซึ่งเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเพื่อเรียกร้องในสิ่งที่ต้องการกับบริษัทแล้วก็จะกลับเข้าทำงาน โดยเขามักมีความคิดว่าสิ่งที่เขาทำไปนั้นเป็นการปรับปรุงสถานการณ์ให้ดีขึ้น

คณิต ดวงหัตถ์ (2537) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจว่า หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงานและองค์ประกอบหรือสิ่งจูงใจอื่นๆ ถ้างานที่ทำหรือองค์ประกอบเหล่านั้นตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลนั้นจะเกิดความพึงพอใจในงานขึ้นจะอุทิศเวลาแรงกาย แรงใจ รวมทั้งสติปัญญาให้แก่งานของตนให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งจูงใจที่ใช้เป็นเครื่องมือกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจจากการศึกษารวบรวมและสรุปของมีดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducement) ได้แก่ เงิน สิ่งของหรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ประกอบกิจกรรมต่าง ๆ
2. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา (desirable physical condition) คือสิ่งแวดล้อมในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งอันก่อให้เกิดความสุขทางกาย
3. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (ideal benefaction) หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่สนองความต้องการของบุคคล
4. ผลประโยชน์ทางสังคม (association attractiveness) คือ ความสัมพันธ์อันดีที่มีต่อกับผู้ร่วมกิจกรรมอันจะทำให้เกิดความผูกพันความพึงพอใจและสภาพการเป็นอยู่ร่วมกันเป็นความพึงพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงในสังคมซึ่งจะทำให้รู้สึกมีหลักประกันและมีความมั่นคงในการประกอบกิจกรรม

ความพึงพอใจกับทัศนคติเป็นคำที่มีความหมายคล้ายคลึงกันมากจนสามารถใช้แทนกันได้โดยให้คำอธิบายความหมายของทั้งสองคำนี้ว่าหมายถึงผลจากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้นและทัศนคติด้านลบจะแสดงให้เห็นสภาพความไม่พึงพอใจ (Vroom. 1990: p. 90)

ความพึงพอใจ หมายถึง สภาพ คุณภาพ หรือระดับความพึงพอใจซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจต่าง ๆ และทัศนคติที่บุคคลมีต่อสิ่งนั้น (Good. 1973: p.320)

แนวคิดความพึงพอใจที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ (satisfaction) เป็นทัศนคติที่เป็นนามธรรม เกี่ยวกับจิตใจ อารมณ์ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ไม่สามารถมองเห็นรูปร่างได้ นอกจากนี้ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกด้านบวกของบุคคล ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอาจจะเกิดขึ้นจากความคาดหวัง หรือเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลได้ซึ่งความพึงพอใจที่เกิดขึ้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามค่านิยมและประสบการณ์ของตัวบุคคล

#### **ตัวแปรที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน**

ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับตัวแปรหลายตัวซึ่งนักบริหาร

สามารถทำนายว่ากลุ่มใดจะมีท่าทีจะเกิดปัญหาทางพฤติกรรมซึ่งเกี่ยวข้องกับความไม่พึงพอใจตัวแปรเหล่านี้บ้างก็เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานโดยตรงบ้างก็เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานตัวแปรเหล่านี้ได้แก่ เพศอายุอาชีพระดับการศึกษาเป็นต้น

เหตุผลจากการศึกษาของฮาร์เรลล์(มัจฉริโอสถานนท์.2539: 40-41; อ้างอิงจาก

Harrell.1964: 260-273 Industrial Psychology)พบว่าองค์ประกอบด้านบุคคลเพศหญิงจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชายความไม่พึงพอใจในกลุ่มผู้สูงอายุการศึกษาจะมีความสัมพันธ์มากกับความพึงพอใจ

ชาลส์เอ็นวีเวอร์(Charlee N.Weaver)ได้รายงานถึงความแตกต่างเรื่องเพศในเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าได้มีการศึกษาวิจัยโดยเก็บข้อมูลจากคนอเมริกันและพบว่าโดยทั่วไปจะไม่ปรากฏความแตกต่างที่สำคัญในเรื่องความพึงพอใจเพราะผู้ชายและผู้หญิงต่างก็ได้รับผลกระทบไม่ต่างกันจากปัจจัยต่างๆของความพึงพอใจ อาทิ ค่าจ้างเงินเดือนเกียรติภูมิในงานหรือการควบคุมบังคับบัญชา นั่นคือผู้หญิงที่เงินเดือนสูงทำงานที่มีเกียรติจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงมากเหมือนกับผู้ชายที่อยู่ในตำแหน่งหน้าที่ทำนองเดียวกัน

อายุเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีอายุมากขึ้นตำแหน่งหน้าที่การงานมักจะสูงตามไปด้วยดังนั้นเขาจึงมีแนวโน้มที่จะพอใจในงานของเขามากขึ้นซึ่งก็มีเหตุผลหลายประการประกอบเช่นความคาดหวังในระดับต่ำและการปรับตัวกับสภาพการณ์ในการทำงานที่ดีขึ้นทั้งนี้เพราะเขามีประสบการณ์มากขึ้นนั่นเองอย่างไรก็ตามปรากฏว่าบุคคลวัยกลางคนอาจหันไปหาความไม่แน่ใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนครองอยู่ทั้งนี้เพราะสถานภาพ (Status) เป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขาสถานภาพสูงย่อมทำให้บุคคลรู้สึกว่ามีค่าสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานน้อยมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจน้อยกว่าทั้งนี้เพราะการมีความคาดหวังมากมีการปรับตัวน้อยและอื่นๆแนวโน้มดังกล่าวนี้ปรับใช้ได้กับทั้งนักบริหารและผู้ปฏิบัติงาน

ระดับอาชีพแสดงถึงบุคคลผู้มีระดับอาชีพสูงมักจะมีความพึงพอใจในงานของเขาเขาจะได้ค่าจ้างดีและมีสภาพการทำงานที่ดีด้วยงานของเขาก็มีเกียรติและเขาต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นเหตุผลที่ดีที่ทำให้เขามีความพึงพอใจเพิ่มขึ้นดังนั้นจึงปรากฏผลว่าผู้บริหารและนักวิชาชีพต่างๆโดยทั่วไปมักจะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าคนงานที่ใช้ความชำนาญและคนงานที่ใช้ความชำนาญมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าคนงานที่ใช้กึ่งแรงงานถึงความชำนาญรวมถึงคนที่ไม่มี ความชำนาญและจากการศึกษาวิจัยพบว่าบุคคลที่มีประสบการณ์ในงานระดับสูงจะมีระดับความพึงพอใจสูงสุดบุคคลเหล่านี้จะมีเกียรติและเห็นว่าการงานของตนนั้นมีความสำคัญงานในระดับสูงๆมักเป็นที่พึงพอใจด้วยเหตุผลหลายประการโดยพื้นฐานที่สุดบุคคลที่ทำงานในระดับสูงมักไม่มีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจตรงกันข้ามเขายังแสวงหาสิ่งที่สูงไปกว่าเงินทองนั่นคืออำนาจและความเป็นตัวของตัวเองเป็นต้นซึ่งเขาจะหาได้จากงานในระดับสูงคนที่ทำงานในระดับสูงๆมักได้แก่ผู้ที่มีการศึกษาสูงซึ่งมักจะตั้งระดับความพึงพอใจไว้สูงในกรณีเช่นนี้ปัญหาความพึงพอใจจึงถูกแก้ไขไปในตัว

ระดับการศึกษาดังที่กล่าวมาแล้วว่าบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะได้งานในระดับสูงและเขาเหล่านั้นมักคาดหวังความพึงพอใจในงานสูงด้วยเขามักประสบความสำเร็จในงานตามที่ปรารถนาทุกอย่างจะลดลงตัวอย่างปราศจากปัญหาดังได้กล่าวมาแล้วในระดับอาชีพ

ขนาดขององค์การค่านี้นหมายถึงขนาดหน่วยปฏิบัติงานอาทิกองหรือฝ่ายในหน่วยงานเมื่อองค์การขยายขนาดขึ้นจะปรากฏยืนยันว่าความพึงพอใจมีแนวโน้มที่ลดลงพอสมควรเว้นเสียแต่จะมีการป้องกันบางประการโดยการใช้กระบวนการในเชิงสนับสนุนเช่นการติดต่อสื่อสารการประสานงานและการมีส่วนร่วมเป็นต้น

กระบวนการต่างๆเหล่านี้ล้วนเป็นการแสดงให้เห็นว่าฝ่ายบริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรในฐานะมนุษย์เหตุที่ความพึงพอใจของบุคคลค่อยๆลดลงเมื่อองค์การขยายขนาดขึ้นก็เพราะว่าอำนาจในการตัดสินใจนั้นค่อยๆห่างออกไปผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามันนั้นไม่สามารถควบคุมเหตุการณ์ต่างๆที่อาจมีผลกระทบถึงงานได้สภาพแวดล้อมการทำงานก็ทำให้เกิดความใกล้ชิดระหว่างบุคคลมิตรภาพและการทำงานเป็นกลุ่มขนาดเล็กค่อยๆหายไปในขณะที่สิ่งต่างๆเหล่านี้มีความสำคัญต่อความพึงพอใจของบุคคล

สรุปได้ว่าตัวแปรด้านส่วนบุคคลเพศอายุวุฒิการศึกษาสถานภาพสมรสระยะเวลาการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจของพนักงานโดยแต่ละตัวแปรมีส่วนสำคัญมากน้อยแตกต่างกันดังนั้นการที่องค์การต้องการให้พนักงานเกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานจึงจำเป็นต้องทำการศึกษาค้นคว้าตัวแปรด้านใดก่อให้เกิดผลกระทบมากที่สุดเพื่อที่จะได้นำไปปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและสร้างความพึงพอใจให้บุคลากรของหน่วยงานให้มากที่สุด

## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

### ความหมายของแรงจูงใจ (Motivation)

จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจได้มีผู้นิยามความหมายของแรงจูงใจในการทำงานไว้เป็นจำนวนมากในหลายทัศนะแตกต่างกันไปดังนี้

อาร์พินธ์ณี (2542: 179) ได้ให้ความหมายว่าแรงจูงใจ (Motive) หมายถึงภาวะใดๆก็ตามที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาและได้ให้ความหมายว่าแรงจูงใจ (Motivation)

ปีช (ดำรงศักดิ์จงวิบูลย์. 2543: 25; อ้างอิงจาก Beach. 1965: 379) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจหมายถึงความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จเป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวเร่งหรือเสริมการทำงานของมนุษย์เพื่อให้ไปถึงวัตถุประสงค์ที่มีรางวัลเป็นเป้าหมาย

สตีลเลอร์และพอร์เตอร์ (เจริญศักดิ์พิระศักดิ์โสภณและคนอื่นๆ. 2544: 8 ; อ้างอิงจาก Steer and Porter. 1979: 5) กล่าวว่าแรงจูงใจหมายถึงสิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรมและเป็นสิ่งชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายของแต่ละคนและเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้นๆให้คงอยู่

ไคเดอร์และคณะ (Crider; et al. 1983: 118) กล่าวว่าแรงจูงใจคือความปรารถนาความต้องการและความสนใจที่กระตุ้นอินทรีย์ให้แสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

เชอร์เมอร์ฮอร์นและคณะ (Schermerhorn; et al. 1985: 152) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่าเป็นตัวที่เน้นถึงพลังที่อยู่ภายในของแต่ละบุคคล ซึ่งจะอธิบายถึงระดับแนวทางการไปสู่และการคงอยู่ของความพยายามที่จะทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายโดยมุ่งเน้นที่ความพยายามที่ไต่ลงไปในการทำงานมิใช่ผลของงานที่ทำ

จากความหมายต่าง ๆ ดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่าแรงจูงใจหมายถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งเป็นผลตอบสนองจากสิ่งเร้าให้นำไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ตามต้องการ

### ประเภทของแรงจูงใจ

ฮันคอลลาร์ดและมิลเลอร์ (สุรางค์ไคว์ตระกูล, 2548: 154-155; อ้างอิงจาก Dollard, Miller. 1950, Hull. 1952) กล่าวว่าโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์จะแสวงหาสถานภาพสมดุลอยู่เสมอหรือมีความโน้มเอียงที่จะรักษาความคงตัวภายในเป็นต้นว่ามนุษย์แสวงหาอาหารรับประทานความหิวเป็นแรงขับ (Drive) หรือแรงจูงใจ (Motivate) ให้เกิดพฤติกรรมทฤษฎีนี้ฮัล (Hull) ให้ชื่อว่า “ทฤษฎีลดแรงขับ” ฮันคอลลาร์ดและมิลเลอร์ได้แบ่งแรงขับหรือแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. แรงจูงใจทางสรีระ (Physiological Motives) แรงจูงใจประเภทนี้ประกอบด้วยความหิว ความกระหายและความต้องการทางเพศ

2. แรงจูงใจทางจิตวิทยา (Psychological Motives) ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ ตัวอย่างเช่นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แรงจูงใจที่อยากเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ เป็นต้น

สพอลดิง (Spaulding, 1992: 4-5) กล่าวว่านักการศึกษาและนักจิตวิทยาได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) หมายถึงสภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายและนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่ได้เกิดจากอุดมคติได้แก่ เป้าหมายหรือการคาดหวังของบุคคลความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าการทดสอบอย่างสม่ำเสมอการให้รางวัลและคำชมเชย เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) หมายถึงสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะทำหรือเรียนรู้บางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเองที่รักการแสวงหาแรงจูงใจประเภทนี้เกิดจากความสนใจเจตคติความต้องการดังนั้นบุคคลจะมองเห็นคุณค่าของกิจกรรมที่ทำจึงทำด้วยความเต็มใจและตระหนักว่าการบรรลุผลสำเร็จในกิจกรรมนั้นเป็นรางวัลอยู่ในตัวอยู่แล้ว

พงษ์พันธ์พงษ์โสภา (2542: 140) กล่าวว่าแรงจูงใจแบ่งออกเป็นประเภทหรือลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. แรงจูงใจเพื่อความอยู่รอด (Survival Motivation) เป็นแรงจูงใจที่ช่วยให้คนเราสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ แรงจูงใจชนิดนี้มักจะสัมพันธ์กับสิ่งพื้นฐานที่คนเราต้องการในชีวิตเช่น น้ำอาหารอากาศการจับถ่ายเป็นต้น

2. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motivation) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ในสังคมอาจได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้าที่เป็นบุคคลหรือจากวัตถุที่มองได้จับต้องได้หรือมาจากภาวะทางสังคมที่มองไม่เห็นก็ได้ เช่น การมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น การเป็นผู้นำ การสร้างมิตรเป็นต้น

3. แรงจูงใจเกี่ยวกับตนเอง (Self Motivation) แรงจูงใจชนิดนี้ค่อนข้างที่จะซับซ้อนพอสมควร และเป็นสิ่งผลักดันให้คนเราพยายามปรับตัวไปในทางที่ดีขึ้นเช่น แรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จในหน้าที่การงานหรือความสำเร็จในชีวิตเป็นต้น

สงวนสิทธิลิขสิทธิ์ (จันทิมา จันทรศักดิ์. 2547: 22 – 23; อ้างอิงจากสงวนสิทธิลิขสิทธิ์. 2528: 112 - 113) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจที่เกิดจากระบบสังคมต่างๆ เช่น ระบบเศรษฐกิจ ระบบสังคม และวัฒนธรรม ระบบการศึกษา สาธารณสุข และระบบการเมือง เป็นต้น ระบบเหล่านี้ก่อให้เกิดแรงจูงใจทางสังคมหลายประการแต่ที่สำคัญพอจะแยกกล่าวได้ 3 ประเภทคือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliative Motive) แรงจูงใจชนิดนี้เกิดขึ้นจากสัญชาตญาณในการรวมกลุ่มของมนุษย์เพื่อการช่วยเหลือกันเพื่อความอยู่รอดของสังคม แรงจูงใจใฝ่สัมพันธจะมีลำดับลดหลั่นกันเป็นขั้นๆ ตามลำดับในระบบสังคมซึ่งแตกต่างกันระหว่างระบบของพวกเจ้าขุนมูลนายบุคคลธรรมดาและทาสระบบของสังคมไทยเป็นไปในลักษณะที่เอื้อเพื่อแสดงไมตรีต่อกันเรียกว่าระบบไมตรีสัมพันธ์คือเป็นแรงจูงใจของบุคคลที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างผูกมิตรไมตรีและตระหนักอยู่เสมอว่า “รู้อะไรไม่สู้รู้จักกัน” บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูงมักชอบทำงานร่วมกับหรือทำงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับผู้อื่น

2. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) แรงจูงใจชนิดนี้เกิดขึ้นเนื่องจากสัญชาตญาณในการเป็นผู้นำของบุคคลเพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งอำนาจและอำนาจจะบันดาลให้เกิดผลตามที่ต้องการอีกหลายอย่างอันอาจเป็นที่ยอมรับหรือยกย่องของสังคมจากความต้องการอำนาจกันอย่างมากมายทั้งอำนาจที่ชอบธรรมและไม่ชอบธรรมอำนาจนี้จึงมีอยู่ 2 อย่างคืออำนาจที่แสดงออกได้อย่างแท้จริงว่าตนมีอยู่เหนือผู้อื่นคือสามารถใช้อำนาจนั้นได้กับอำนาจแฝงอยู่ในตัวบุคคลบุคคลต้องการอำนาจนี้เพื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นเท่านั้นบุคคลในสังคมล้วนแต่ต้องการจะมีอำนาจอย่างใดอย่างหนึ่งจากสองอย่างนี้ด้วยกันทั้งนั้น เว้นเสียแต่ว่าแรงขับหรือทิศทางของใครจะมีมากน้อยต่างกันอย่างไรเท่านั้น

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หมายถึงความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีได้ผลเป็นเยี่ยมหรือได้ผลดีกว่าบุคคลอื่นๆ โดยทุ่มเทความพยายามทั้งหมดที่มีอยู่จนประสบความสำเร็จได้รับการยกย่องชมเชยหรือจนได้รับรางวัลบุคคลที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้ทำงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผลนั้นจะต้องเป็นไปใน 3 ลักษณะคือ

3.1 มีความต้องการในการทำงานให้สำเร็จอยู่ในระดับสูงหรือต้องการทำงานให้ได้มาตรฐานจริงๆ

3.2 เป็นงานสร้างสรรค์ที่บ่งบอกให้รู้ถึงเอกลักษณ์ว่าชอบงานนั้นอย่างเป็นชีวิตจิตใจ  
ความรู้สึกเป็นเจ้าของงานนั้น

3.3 เป็นงานที่ต้องใช้เวลาอันอาศัยความอดทนอย่างยอดเยี่ยมซึ่งชี้ให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มี  
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือมีความตั้งใจที่ยาวนานในการทำงาน  
จากเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่าแรงจูงใจประเภทต่าง ๆ นั้นนับว่ามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อผลสัมฤทธิ์ทางด้านการ  
ทำงานผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงส่วนใหญ่จะประสบผลสำเร็จทางด้านการทำงานตรงข้ามกับผู้ที่  
ประสบผลสำเร็จมักเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำแรงจูงใจภายในของพนักงานเองจึงเป็นสิ่งที่สำคัญต่อ  
ผลสัมฤทธิ์ทางการทำงานมากกว่าแรงจูงใจภายนอกอื่นๆ

### ลักษณะของแรงจูงใจ

ฮิลการ์ด (สมพรพรหมจรรย์. 2540: 13; อ้างอิงจาก Hilgard. 1962) แบ่งแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็น  
5 ขั้นตอนดังนี้คือ

- 1.ความต้องการทางด้านร่างกายได้แก่ความหิวความกระหายความต้องการทางเพศการ  
ขับถ่าย ฯลฯ
- 2.ความต้องการความปลอดภัยจากสิ่งต่างๆ
- 3.ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (Self-Esteem Needs)
- 4.ความต้องการความรักและารู้สึกว่าตัวเองมีส่วนร่วม
- 5.ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ (Self Actualization) คือรู้ถึงความสามารถที่  
ตนเองมีอยู่ในการปฏิบัติงานใดๆจึงต้องแสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่

มอร์แกน (สมพรพรหมจรรย์. 2540: 13; อ้างอิงจาก Morgan. 1966) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2  
ประเภทใหญ่ๆคือ

1.ความต้องการผูกพันกับผู้อื่น (Facilitation Needs) เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคมซึ่งจำเป็นต้องอยู่  
ร่วมกันกับผู้อื่นนอกเหนือจากพ่อแม่พี่น้องความผูกพันกันนั้นทำให้เกิดความพึงพอใจและสบายใจที่จะอยู่  
ร่วมกันหรือทำงานเกี่ยวข้องกันเพื่อสนองความต้องการในด้านต่างๆ

2. ความต้องการฐานะ (Status Needs) ในกลุ่มคนที่อาศัยอยู่ด้วยกันเป็นจำนวนมากการแบ่งแยก  
ระดับชั้นจะเกิดขึ้นเสมอคนส่วนมากจึงพยายามสร้างฐานะของตนเองให้ทัดเทียมหรือดีกว่าคนอื่นๆใน  
สังคมเดียวกันซึ่งมีหลายรูปแบบเช่นอยากได้ตำแหน่งอยากได้เกียรติยศและอำนาจ

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่าแรงจูงใจเกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการที่จำเป็นตามธรรมชาติ  
ของมนุษย์เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและเป็นที่ยอมรับในสังคม

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

ได้มีผู้รวบรวมและจำแนกเป็นแนวคิดที่สำคัญคือ

แกนนอน (Gannon) ได้แบ่งกลุ่มไว้ 2 กลุ่มคือทฤษฎีที่เน้นกระบวนการและทฤษฎีที่เน้นปัจจัย  
เฟลด์แมนและอาร์โนลด์ (1984: p 107 – 123) ได้จำแนกไว้ 3 กลุ่มคือ

1. ทฤษฎีความต้องการ
2. ทฤษฎีความคาดหวัง
3. ทฤษฎีความเสมอภาค

นราสมประสงค์ (2536, หน้า 114) ได้แบ่งกลุ่มทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1.  
ทฤษฎีที่เน้นด้านเนื้อหาประกอบด้วยทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Need) Hierchy  
Theory) ซึ่งเป็นหลักการขั้นพื้นฐานของแรงจูงใจทฤษฎีการจูงใจของอัลเดอเฟอร์ (ERG Theory) ทฤษฎีการ  
จูงใจแมคเคลแลนด์ (Achievement Motivation) และทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก (Motivation – Hygiene  
Theory)

2.ทฤษฎีเน้นกระบวนการประกอบด้วยทฤษฎีความคาดหวัง (Vroom's Expectancy Theory) ทฤษฎี  
ความเสมอภาค (Adam's Equity Theory) ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting Theory)

3.ทฤษฎีที่เน้นการเสริมแรงและการปรับพฤติกรรมประกอบด้วยทฤษฎีการเสริมแรง  
(Reinforcement) การปรับพฤติกรรม (Behavior Modification)

### **ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy)**

การจัดชั้นความต้องการที่มีชื่อเสียงมากที่สุดทฤษฎีหนึ่งเป็นทฤษฎีของมาสโลว์ซึ่งมาสโลว์เป็น  
นักจิตวิทยาและนักมนุษยวิทยาโดยเขาได้นำประสบการณ์จากการเป็นนักจิตวิทยาและผู้ให้คำปรึกษามาเป็น  
พื้นฐานในการเสนอทฤษฎีที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่าโดยทั่วไปมนุษย์จะมีความต้องการเป็นไป  
ตามลำดับขั้น 5 ขั้นโดยเริ่มจากความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกายและพัฒนาไปสู่ความต้องการทางด้าน  
ความปลอดภัยความต้องการด้านสังคมความต้องการการยอมรับนับถือและความต้องการความสำเร็จในชีวิต  
ซึ่งเป็นความต้องการสูงสุดของมนุษย์โดยมาสโลว์มีฐานแนวคิดหรือสมมติฐานของทฤษฎี 3 ประการคือ

- คนเป็นสัตว์อย่างหนึ่งที่มีความต้องการความต้องการของคนไม่มีที่สิ้นสุด
- ความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งที่ได้รับการตอบสนองความพอใจแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจ  
พฤติกรรมอีกต่อไป
- ความต้องการของคนจะเรียงลำดับตามความสำคัญเมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการ  
ตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นมาทันทีที่ความต้องการของมนุษย์พื้นฐานซึ่ง  
กำหนดโดย Maslow (1996, pp. 104 – 105)



ภาพประกอบ 2 แสดงทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอดของชีวิตเช่นปัจจัย 4 คืออาหารเครื่องนุ่งห่มยารักษาโรคที่พักอาศัย
2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Security or Safety Needs) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆที่จะเกิดขึ้นกับร่างกายความมั่นคงทางเศรษฐกิจความมั่นคงในหน้าที่การงานและผลประโยชน์พิเศษต่างๆรวมทั้งสถานะทางสังคม
3. ความต้องการการยอมรับหรือความผูกพัน (Affiliation or acceptance Needs) ทุกคนในสังคมจะย่อมต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่นรอบข้าง
4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) หลังจากที่คนเราได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นๆแล้วจะเปลี่ยนความต้องการมาสู่ความต้องการการยกย่องเช่นความพอใจในอำนาจ (Power) ความภาคภูมิใจ (Prestige) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self – confidence)
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for Self – actualization) เป็นความต้องการระดับสูงสุดที่อยากให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเองซึ่งถือว่าเป็นความสามารถในระดับที่มนุษย์พึงกระทำได้



ในการนำทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ไปใช้ในการมุ่งใจในการบริหารมีข้อควรพิจารณาดังต่อไปนี้

- ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นตัวมุ่งใจอีกและจะเกิดความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นและความต้องการที่สูงขึ้นจะเป็นตัวมุ่งใจต่อไป
- ความต้องการของแต่ละคนมีความซับซ้อนมากกล่าวคือความต้องการของแต่ละคนอาจไม่เป็นไปตามลำดับขั้นก็ได้
- ทฤษฎีของมาสโลว์ไม่ได้ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริงนั่นคือไม่ได้พิจารณามนุษย์ในเชิงสิ่งมีชีวิตจึงไม่สามารถอธิบายความต้องการของมนุษย์บางประการได้

ทฤษฎีของมาสโลว์สามารถนำมาปรับใช้ในการศึกษาความต้องการของคนและปัจจัยการตอบสนองได้ดังนี้

ความต้องการทางด้านร่างกายได้แก่อาหารอากาศน้ำเพศและการพักผ่อนนอนหลับเป็นต้นส่วนในความต้องการปัจจัยที่จะตอบสนองในระดับองค์กรนั้นได้แก่การจ่ายเงินเดือนในการทำงานที่พึงพอใจ

ความต้องการทางด้านความปลอดภัยได้แก่การคุ้มครองป้องกันส่วนปัจจัยที่ต้องการในระดับองค์กรนั้นได้แก่สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและหน้าที่การงานที่มั่นคง

ความต้องการทางด้านสังคมได้แก่ความรักการมีส่วนร่วมปัจจัยที่ต้องการในระดับองค์กรได้แก่การรวมกลุ่มทำงานการนิเทศสมาคมอาชีพต่างๆ

ความต้องการการยอมรับนับถือได้แก่เกียรติยศชื่อเสียงสถานภาพส่วนปัจจัยที่ต้องการในระดับองค์กรนั้นได้แก่การยอมรับจากสังคมตำแหน่งหน้าที่การงานสถานภาพและบทบาทในที่ทำงาน

ความต้องการความสำเร็จในชีวิตได้แก่ความก้าวหน้าการสร้างสรรค์พัฒนาปัจจัยที่ต้องการในระดับองค์กรได้แก่งานที่ท้าทายความสัมฤทธิ์ผลในงานที่ทำความก้าวหน้าในองค์กร

### ทฤษฎีการมุ่งใจ ERG ของเคลย์ตันอัลเดอร์เฟอร์

เคลย์ตันอัลเดอร์เฟอร์ (Robbins,S.P., 1996) ได้นำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์มาปรับปรุงเป็นทฤษฎี ERG ซึ่งย่อมาจาก

1. **Existence** (ความเป็นอยู่) เกี่ยวข้องกับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานเพื่อการดำรงอยู่โดยตรงกับความต้องการทางกายภาพและความปลอดภัยของมาสโลว์ในขั้นที่ 1 และ 2
2. **Relatedness** (ความสัมพันธ์) เป็นความปรารถนาที่จะดำรงความสัมพันธ์ต้องการมีความหมายในสังคมเทียบเท่ากับความต้องการขั้นที่ 3 และ 4 ของมาสโลว์
3. **Growth** (ความเติบโต) เป็นความปรารถนาภายในที่จะพัฒนาตนเองต้องการสร้างสรรค์สิ่งที่มีประโยชน์ซึ่งตรงกับความต้องการในข้อที่ 5

โดยทฤษฎี ERG จะแตกต่างจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์อยู่ 3 ประเด็นคือ

- 1) ในเรื่องของส่วนประกอบที่จัดแบ่งกลุ่มความต้องการไว้แตกต่างกัน

2) ทฤษฎี ERG เชื่อว่าความต้องการของมนุษย์ไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามลำดับขั้นแต่สามารถเกิดพร้อมกันได้

3) หากความต้องการในลำดับสูงไม่ได้รับการตอบสนองพฤติกรรมตอบสนองความต้องการในลำดับต่ำจะเพิ่มมากขึ้นนอกจากนั้นแล้วทฤษฎี ERG ยังสอดคล้องกับแนวคิดสมัยใหม่มากกว่ามาสโลว์ในเรื่องการคำนึงถึงปัจจัยความแตกต่างระหว่างบุคคลตัวแปรทางด้านการศึกษาพื้นฐานทางครอบครัวและสิ่งแวดล้อมทางวัฒนธรรมที่มีอิทธิพลเปลี่ยนแปลงแรงขับเคลื่อนได้

### ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg F. et al., 1990) ได้สรุปถึงความต้องการของคนในองค์กรหรือการจูงใจจากการทำงานว่า ความพอใจในงานที่ทำและความไม่พอใจในงานที่ทำไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) กับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีรายละเอียดดังนี้

ก. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้นซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่และทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึงความสำเร็จสมบูรณ์ของงานความสามารถในการแก้ปัญหา การมองเห็นผลงานความชัดเจนของงานเป็นความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานและความพอใจในผลการปฏิบัติงาน

2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึงการยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จ การได้รับการชมเชย ยกย่อง ชื่นชมเชยถือ ไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นๆซึ่งถ้าหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือก็จะทำให้เกิดการไม่ยอมรับการได้รับคำตำหนิติเตียน หรือการกล่าวโทษ

3. ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง การลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอันซึ่งกำหนดเวลาเป็นกิจวัตร หรือยืดหยุ่นได้อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าเป็นงานง่ายหรืองานยากเป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นงานที่มีคุณค่า รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์หรือทำงานให้เสร็จในเวลาอันสั้น

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การจัดลำดับของการทำงานได้เอง ความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงาน

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสภาพบุคคล หรือตำแหน่ง ในสถานที่ทำงานโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่

สูงขึ้น และมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสการศึกษาต่ออบรม ดูงาน

**ข.ปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)**เฮอริชเบิร์กกล่าวถึง ปัจจัยค่าจ้าง หรือปัจจัยสุขอนามัยว่าเป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงานและเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการประโยชน์เกี่ยวกับอื่น ๆ ตามความเหมาะสมของเงินเดือนและขึ้นเงินเดือนตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาใน สถานการณ์ต่างๆการร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุนและการปรึกษาหารือ
3. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง สภาพการปกครองบังคับ บัญชางานของผู้บริหารระดับสูงในเรื่องการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การกระจายงาน การ มอบหมายอำนาจความยุติธรรม
4. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง ความสามารถในการ จัดลำดับเหตุการณ์ต่างๆของการทำงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงาน การบริหารงานการจัด ระบบงานของผู้บังคับบัญชาการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย
5. สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพเหมาะสมในการทำงาน สภาพการทำงานที่เป็นกายภาพ ได้แก่สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ความ สะดวกสบายในการทำงานสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่างๆตลอดจนครอบคลุมไปถึงความ สมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร
6. สถานภาพของวิชาชีพ (Status) หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสังคมที่มีวิชาชีพ เดียวกันหรือสถานภาพของวิชาชีพในสายตาของสังคมที่มีวิชาชีพต่างกันหรือเป็นการรับรู้จากบุคคลวิชาชีพ อื่น ที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลรู้สึกต้องงานให้คุณค่าแก่งานที่ปฏิบัติ
7. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานใน ด้านความมั่นคงในตำแหน่งและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
8. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factor in Personal Life) หรือสภาพความเป็นอยู่ หมายถึง สถานการณ์ที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกดีหรือไม่ดีในช่วงเวลาที่ได้ทำงาน สภาพความเป็นอยู่ทางครอบครัว และส่วนตัวอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน

จากทฤษฎีของเฮอริชเบิร์กหากความต้องการทางด้านปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ได้รับการตอบสนองอย่างไม่เต็มที่ มนุษย์จะเกิดความไม่พอใจแต่ถึงแม้ว่าจะได้รับการตอบสนอง อย่างเต็มที่ มนุษย์ยังพึงพอใจไม่ถึงขีดสุดอยู่ดีกลับจะรู้สึกเฉยๆฉะนั้นการตอบสนองความต้องการด้าน

สุขอนามัยของมนุษย์จะเป็นเงื่อนไขหนึ่งในการลดความไม่พึงพอใจในการทำงานลงเท่านั้นแต่ไม่สามารถจะทำให้มนุษย์พอใจได้ในเวลาเดียวกัน หากความต้องการด้านความจูงใจ (Motivator Factors) ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่มนุษย์จะรู้สึกพึงพอใจพร้อมปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่ อุทิศตนเองอย่างหนัก รวมทั้งเสียสละทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจ ให้กับองค์การอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยแต่หากไม่ได้รับการตอบสนอง มนุษย์จะรู้สึกเฉยๆ ไม่ยินดียื่นรายอาทำงานเพียงเพื่อให้งานเสร็จไปวันๆเท่านั้น ไม่สนใจที่จะอุทิศตนเองแต่อย่างใด (ตุลา มหาสุรานนท์ , 2547)

ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ชเบิร์กเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย 2 ส่วนคือปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงานและปัจจัยค่าจูงที่ส่งผลต่อความพอใจในการทำงานเมื่อพิจารณาแล้วผู้วิจัยเห็นว่าทฤษฎีดังกล่าวมีความเหมาะสมกับการนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรควรเอาปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยภายในมาเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจในเวลาเดียวกันก็ต้องตอบสนองหรือใช้ปัจจัยค่าจูงควบคู่กันไปจึงจะทำให้การดำเนินการขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

### **ทฤษฎีแรงจูงใจ 5 สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement – Affiliation – power needs Theory) (Armstrong, 1999)**

เดวิดซีแมคเคลแลนด์นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการและการจูงใจโดยสรุปว่าความต้องการของมนุษย์จะเกิดแรงขับภายในและการเรียนรู้จากวัฒนธรรม (Learn certain need from their culture) สิ่งที่ยากได้เพื่อเป็นแรงจูงในการทำงานให้สำเร็จนั้นคือความต้องการ 3 ประการได้แก่

ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Needs for Achievement) เป็นความปรารถนาจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จล่วงหน้าไปด้วยดีพยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จมีความวิตกกังวลเมื่อไม่ประสบความสำเร็จ

ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการร่วมกับผู้อื่นในสังคมต้องการความเป็นมิตรและสัมพันธภาพที่อบอุ่นความปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับนับถือตลอดทั้งความต้องการที่จะได้รับการยกโทษจากบุคคลอื่นเมื่อกระทำผิดด้วย

ความต้องการมีอำนาจบารมี (Needs for power) ได้แก่ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นรวมถึงการที่บุคคลแสดงออกซึ่งความรู้สึกต่างๆต่อการมีอิทธิพลเหนือสถานการณ์เหล่านั้นด้วย

จากการศึกษาของแมคเคลแลนด์พบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จโดยตัวของเขาเองจะมีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการคือ

1. พวกเขาต้องการกำหนดเป้าหมายของพวกเขาเองไม่ต้องความเลือนลอยไร้เป้าหมาย
2. พวกเขาจะไม่กำหนดเป้าหมายที่ยากหรือง่ายต่อความสำเร็จมากเกินไปและ

3. พวกเขาต้องการสิ่งย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพวกเขาซึ่งเขาต้องการรู้ว่าเขาทำงานได้ดีแค่ไหนสำหรับผู้บริหารแล้วความต้องการอำนาจเป็นความต้องการที่สูงกว่าความต้องการความสัมฤทธิ์ผลและความต้องการความผูกพัน

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์เป็นแนวความคิดลึกซึ้งและกว้างไกลกล่าวคือคนจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้จะต้องได้รับการปลูกฝังตั้งแต่ครอบครัวโรงเรียนจนถึงองค์กรที่คนๆนั้นเข้าไปเกี่ยวข้อง

### **ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory. 1964)**

ทฤษฎีนี้กล่าวถึงบุคคลเลือกการรับรู้ตามความคาดหวังรางวัลที่คาดว่าจะได้รับในด้านงานบุคคลจะเลือกทำงานในระดับที่ผลออกมาได้รับประโยชน์สูงสุดเขาจะทำงานหนักถ้าเขาคาดหวังว่าความพยายามของเขาจะนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการในด้านรายรับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้นระดับผลผลิตของบุคคลใดขึ้นอยู่กับแรงผลักดัน 3 ประการคือ

1. เป้าหมายของบุคคลนั้น
2. ความเข้าใจหรือการรับรู้ในความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตและการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

3. การรับรู้ในความสามารถของเขาวouldจะมีอิทธิพลมากขึ้นเพียงใดต่อระดับผลผลิต

ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงกระบวนการความคิดของมนุษย์ในเรื่องของความคาดหวัง (Expectancy) และการรับรู้ (Perception) ของพนักงานประกอบด้วย 3 ปัจจัยต่อไปนี้

**1. ความคาดหวัง (Expectancy)** ความเชื่อของคนที่ว่าการทำงานอย่างเต็มที่ที่จะส่งผลไปถึงความสำเร็จของการทำงานในระดับที่พึงปรารถนาซึ่งบางครั้งเรียกว่าการคาดหวังผลงานจากความเพียรพยายาม

การทำให้การคาดหวังสูงสุดคือทำให้คนรู้สึกว่ามีสามารถในการทำงานจนถึงระดับที่ต้องการได้

- เลือกพนักงานที่มีความสามารถ
- ฝึกให้พนักงานใช้ความสามารถที่มีอยู่
- สนับสนุนความพยายามในการทำงาน
- ระบุเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน

**2. ผลตอบแทน (Instrumentality)** ความเชื่อของคนที่ว่าเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงานแล้วผลที่ตามมาคือรางวัลและสิ่งอื่นๆเรียกว่าการคาดหวังจากผลที่ได้จากการทำงาน  
การทำให้ผลรางวัลสูงสุดทำให้คนมั่นใจว่าจะมีผลรางวัลตามมาเมื่องานประสบผลสำเร็จแล้วทำให้เกิดผลสัญญาทางใจ

- ทำให้พนักงานเห็นถึงความเป็นไปได้ในการให้รางวัล

- ทำให้เห็นว่ารางวัลที่ให้สำหรับการทำงานมีลักษณะอย่างไร

**3. คุณค่า (Value)** คุณค่าของรางวัลและผลอื่นๆที่คาดว่าจะได้รับจากการทำงานซึ่งถูกประเมินค่าโดยคนแต่ละคนแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ของพนักงานคนหนึ่งเพื่อให้ได้รับการเลื่อนขั้นจะมีน้อยหากเงื่อนไข 3 ประการต่อไปนี้จะเกิดขึ้นเพียงหนึ่งเงื่อนไขหรือมากกว่านั้น

เงื่อนไขที่หนึ่ง : ถ้าการคาดหวังต่ำ (Expectancy) การจูงใจก็จะไม่ประสบผลสำเร็จเช่นพนักงานบางคนอาจรู้สึกว่าเขาไม่สามารถทำผลงานได้ถึงระดับที่จะได้รับการเลื่อนขั้น

เงื่อนไขที่สอง : ถ้าผลตอบแทนต่ำ (Instrumentality) การจูงใจก็จะไม่ประสบความสำเร็จเช่นพนักงานอาจจะไม่มั่นใจว่าผลงานในระดับสูงจะทำให้ได้รับการเลื่อนขั้นจริง

เงื่อนไขที่สาม : ถ้าคุณค่าที่ประเมินต่ำ (Value) การจูงใจก็จะไม่ประสบผลสำเร็จเช่นพนักงานอาจจะประเมินว่าการได้รับการเลื่อนขั้นถือเป็นรางวัลที่น้อยเหลือเกิน

การทำให้คุณค่าของรางวัลสูงสุดทำให้คนเข้าใจถึงคุณค่าของรางวัลต่างๆที่ได้รับโดย

- ระบุความต้องการเฉพาะบุคคลให้ได้
- จัดสรรรางวัลให้ตรงกับความต้องการ

การทำให้องค์ประกอบของการจูงใจทั้งสามประการมีค่ามากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้วัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้และสร้างบรรยากาศในการทำงานให้พนักงานเห็นว่าการทุ่มเทความพยายามให้กับงานเป็นทางที่นำไปสู่การได้รับรางวัลที่พึงปรารถนาในระดับสูงและนำไปสู่ความพอใจในการทำงานและผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

### ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์ (McGregor's Theory X & Y)

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1979) เป็นศาสตราจารย์วิชาการบริหารณสถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์สหรัฐอเมริกาเขาทำการศึกษาวิจัยพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์และได้สร้างทฤษฎีการจูงใจในการทำงานเป็น 2 ทฤษฎีดังนี้

#### 1. ทฤษฎี X

ทฤษฎีนี้นมองความเป็นมนุษย์ในแง่ไม่ดีสรุปแนวคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้ได้เป็น 3 ประการคือเห็นว่าโดยธรรมชาติของมนุษย์ที่แท้จริงนั้นมนุษย์ไม่ชอบทำงานหากมีโอกาสหลีกเลี่ยงได้ก็พยายามหลีกเลี่ยงเห็นว่าวิธีที่จะทำให้มนุษย์ทำงานได้นั้นต้องใช้วิธีบังคับควบคุมข่มขู่สั่งการและลงโทษเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์เห็นว่ามนุษย์ส่วนใหญ่ชอบเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำและพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบไม่คอยหวังความก้าวหน้าทะเยอทะยานน้อยแต่สิ่งที่ต้องการมากเหนืออย่างอื่นคือความมั่นคงปลอดภัยจากแนวคิดที่มองว่ามนุษย์ไม่ดีดังกล่าวจึงเห็นได้ว่าผู้ที่เชื่อตามแนวคิดของทฤษฎีนี้หากจะมอบหมายให้ใครทำงานอะไรจึงต้องมีหัวหน้างานคอยควบคุมบังคับบัญชาเพราะเห็นว่าถ้าไม่มีหัวหน้าบังคับบัญชาหรือไม่มีการชี้นำสั่งการงานก็มักไม่เดินการที่มีหัวหน้ามาบังคับบัญชาใน

ความหมายของกลุ่มนี้คือการว่ากล่าวและลงโทษเหตุที่ต้องทำดังนี้โดยมีเหตุผลว่าพื้นฐานของคนมัก  
เกียจคร้านและขาดความรับผิดชอบคือทฤษฎีในกลุ่มนี้จะมองมนุษย์ในแง่ลบเป็นส่วนใหญ่

## 2. ทฤษฎี Y

ทฤษฎีนี้มองความเป็นมนุษย์ในแง่ดีแนวคิดของทฤษฎีนี้สรุปสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้  
โดยธรรมชาติของมนุษย์ส่วนใหญ่มีความมานะพยายามทั้งทางจิตใจและร่างกายความพยายามมีคู่กับความ  
เป็นมนุษย์เช่นเดียวกับการพักผ่อนหรือการแสวงหาความเพลิดเพลินมนุษย์มิได้รังเกียจการทำงานเห็นว่างาน  
ช่วยสนองความต้องการของตนและเห็นว่าบางครั้งบางคราวที่มนุษย์จำต้องหลีกเลี่ยงงานนั้นน่าจะ  
เนื่องมาจากลักษณะการควบคุมของหัวหน้างานหรืออำนาจการควบคุมจากภายนอกการทำให้ผลงานบรรลุ  
วัตถุประสงค์ขององค์การอาจไม่จำเป็นต้องใช้การควบคุมและบังคับการให้โอกาสคนงานได้ทำงานใน  
บรรยากาศที่เขาเป็นตัวของตัวเองและยอมรับในวัตถุประสงค์ของงานได้จะส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์  
ที่ต้องการมนุษย์โดยทั่วไปให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นกลุ่มเป็นทีมเป็นคณะทำงานอยู่แล้วดังตัวอย่างที่  
บางประเทศหรือบางท้องถิ่นที่นิยมมารวมกลุ่มทำงานด้วยกันที่เรียกว่า“ประเพณีลงแขก”ในสมัยโบราณ  
มนุษย์มักยึดมั่นกับวัตถุประสงค์ของงานเมื่อทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานเมื่อทำงานสำเร็จตาม  
วัตถุประสงค์ของงานแต่ละอย่างจะเกิด

## 3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

### ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

เชลดอน (Sheldon, 1971:43) ได้ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นการประเมินองค์กรใน  
ทางบวกและบุคคลในองค์กรมีความตั้งใจที่จะทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรโดยจุดมุ่งหมายของ  
บุคคลในองค์กรและจุดมุ่งหมายขององค์กรเป็นจุดมุ่งหมายเดียวกัน

พอร์เตอร์และคณะ (Potrter;& others, 1974: 604) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็น  
ความรู้สึกของบุคคลที่มีความเชื่อยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กรมีความตั้งใจที่จะใช้ความ  
พยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

มาร์ชและมานนารี (Marsh;& Mannari, 1977: 57) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าเป็น  
ระดับของความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีต่อหน่วยงานที่ตนทำอยู่รวมทั้งต้องการมีการประเมิน  
ผลในทางบวกต่อองค์กรและยอมรับเป้าหมายขององค์กรด้วย

บัญชานันมีประเสริฐ (2542: 13) สรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าหมายถึงสภาวะ  
ทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดและความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์กรมีความเชื่อมั่นใน  
ความสำคัญคุณค่าของงานซื้อสัตย์ต่อองค์กรในแง่ของการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กรและความ  
ภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรตลอดจนปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

### การวัดความผูกพันกับองค์กร

มาตรวัดที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติจากนิยามของความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 องค์ประกอบคือความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรและปรารถนาที่จะรักษาสถานการณืเป็นสมาชิกในองค์กรไว้ประกอบด้วยข้อความต่างๆ 15 ข้อความที่มีทั้งข้อความเชิงบวกและข้อความเชิงลบ ( สุมนาสิริวรเกียรติ. 2542: 13-14 ) ดังนี้

#### ข้อความเชิงบวกประกอบด้วย

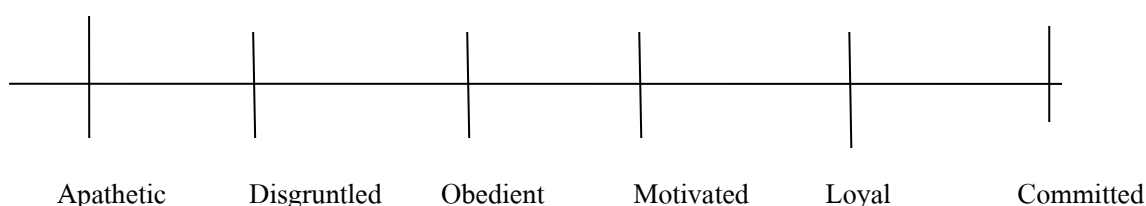
1. ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะทำงานและจะใช้ความพยายามให้มากกว่าปกติเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ
2. ข้าพเจ้ามักจะพูดกับเพื่อนของข้าพเจ้าว่าองค์กรที่ข้าพเจ้าทำงานนั้นเป็นองค์กรที่ดีมาก
3. ข้าพเจ้าจะรับงานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายทั้งหมดถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์กร
4. ข้าพเจ้าพบว่าค่านิยมขององค์กรและข้าพเจ้ามีความคล้ายคลึงกัน
5. ข้าพเจ้าภาคภูมิใจที่คนอื่นว่าข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
6. องค์กรนี้ทำให้ข้าพเจ้าได้แสดงศักยภาพของข้าพเจ้าอย่างเต็มที่
7. ข้าพเจ้าดีใจมากที่ได้รับเลือกมาทำงานในองค์กรนี้มากกว่าที่จะเลือกองค์กรอื่นตั้งแต่เริ่มต้น
8. ข้าพเจ้ารู้สึกว่ข้าพเจ้าเป็นห่วงอนาคตขององค์กรนี้จริงๆ
9. องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดในที่ที่ข้าพเจ้าจะทำงานด้วย

#### ข้อความเชิงลบประกอบด้วย

1. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกจรังรักภักดีต่อองค์กรเพียงเล็กน้อย
2. ข้าพเจ้าสามารถทำงานกับองค์กรอื่นได้เช่นกันถ้าลักษณะของกาสรทำงานมีความคล้ายคลึงกัน
3. หากมีเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยจะเป็นสาเหตุให้ข้าพเจ้าออกจากองค์กร
4. ไม่ว่าจะอยู่ในองค์กรต่อไปอีกนานเท่าไรข้าพเจ้าก็ไม่คิดว่าข้าพเจ้าจะได้อะไรไปมากกว่านี้
5. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าในหลายๆโอกาสเป็นการยากที่ข้าพเจ้าจะเห็นด้วยกับนโยบายที่เกี่ยวข้องกับพนักงานขององค์กรนี้

6. ข้าพเจ้าตัดสินใจผิดพลาดที่เข้ามาทำงานในองค์กรนี้

ซอนเนนเบิร์ก (Sonnenberg. 1993:16-17) ได้แบ่งชั้นของระดับความผูกพันต่อองค์กรตั้งแต่ระดับต่ำสุดจนถึงระดับสูงสุดออกมาเป็นสเกลซึ่งแสดงรายละเอียดดังรูป





Apathetic เป็นระดับของความผูกพันระดับต่ำสุดซึ่งพนักงานจะแสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะการขาดความเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมายหรือไม่สนใจต่อการมาทำงานหรือทำงานโดยไม่ตั้งใจไม่แนะนำหรือเข้าร่วมกิจกรรมใดๆขององค์กร

Disgruntled เป็นระดับของความไม่พอใจต่อองค์การรองลงมาจากขั้น Apathetic เกิดจากการที่พนักงานไม่สามารถบรรลุเป้าหมายความหวังความปรารถนาและความคาดหวังโดยแสดงออกด้วยการบ่นรำคาญมาพอใจเมื่อต้องการทำงานหรือได้รับมอบหมายงานให้กระทำ

Obedient เป็นระดับความผูกพันต่อองค์การที่พนักงานเชื่อฟังต่อคำสั่งเนื่องจากพนักงานเกิดความเกรงกลัวหรือพยายามที่จะหลีกเลี่ยงความขัดแย้งด้านบุคลากรแต่ไม่ได้มีความตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติงานเพียงแต่รับคำสั่งจากหัวหน้าโดยมีความสนใจเพียงเล็กน้อยที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ

Motivated เป็นระดับความผูกพันต่อองค์การที่พนักงานได้รับการจูงใจแล้วโดยองค์การมุ่งจัดการให้พนักงานมีความสุขพอใจในสถานการณ์ปัจจุบันแต่ก็ยังเป็นความรู้สึกเพียงชั่วคราวอยู่ที่ระดับนี้จะมุ่งเน้นไปที่การสนใจต่อความสำเร็จด้านบุคลากรมากกว่าความสำเร็จขององค์การ

Loyal เป็นระดับความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงซึ่งพนักงานจะรู้สึกมีความสุขต่อการมาทำงานและเชื่อว่าที่เขาทำนั้นมีค่าความหมายและสนับสนุนต่อองค์การรวมถึงเชื่อว่าจะได้รับการยอมรับและได้รางวัลอย่างยุติธรรมแต่อย่างไรก็ตามความผูกพันในระดับนี้ก็ไม่ได้รวมถึงการคิดสร้างสรรค์ความคิดอิสระความรู้สึกมีส่วนร่วมและความเป็นผู้ริเริ่ม

Committed เป็นระดับความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงโดยมีความรู้สึกผูกพันในระดับลึกต่อองค์การเข้าใจถึงคุณค่าและเหตุผลอย่างมั่นคงขององค์การเพื่อการพัฒนาและเติบโตซึ่งในระดับนี้จะรวมถึงความท้าทายหลงใหลและความรู้สึกเป็นเจ้าของต่อองค์การ

### ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันกับองค์การ

ในการศึกษาถึงแนวคิดและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การมีผู้ศึกษาแนวคิดและตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันมากมายแต่ยังไม่สามารถชี้ชัดถึงแนวคิดและปัจจัยที่ชัดเจนได้จากการศึกษาแต่ก็มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทัศนะคติที่แตกต่างกันไว้ดังนี้

เอเลนและเมเยอร์ (Allen;& Meyer. 1990:1-18) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ลักษณะ

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลโดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์การทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การโดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมวัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคมเป็นความผูกพันเกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กรแสดงออกในรูปของความภักดีของบุคคลต่อองค์กร

สตีเยอร์ (Steers.1977:47) ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยได้แบ่งแบบจำลองออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

1. ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Commitment)

2. ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment)

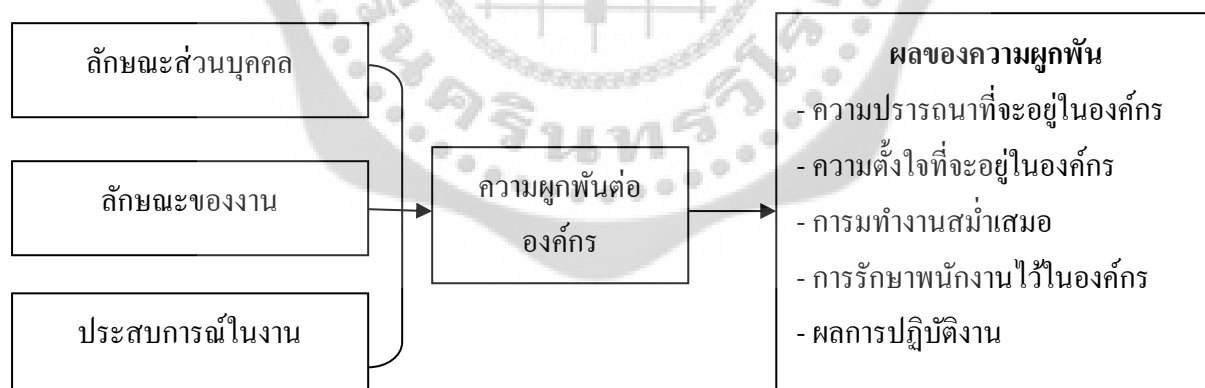
3. ผลของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of Commitment)

องค์ประกอบในด้านปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรนั้น Steers ได้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม

1) ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรและระดับตำแหน่งงาน เป็นต้น

2) ลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึงลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงานงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วงชั้นการบังคับบัญชา ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารผลป้อนกลับของงานและความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า เป็นต้น

3) ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึงสิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานภายในองค์กร ได้แก่ทัศนคติที่มีต่อกลุ่มสมาชิกในองค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นต้น



ภาพประกอบ 3 แสดงปัจจัยที่ส่งผลถึงความผูกพันและผลของความผูกพันต่อองค์กร(Steers. : 1977)

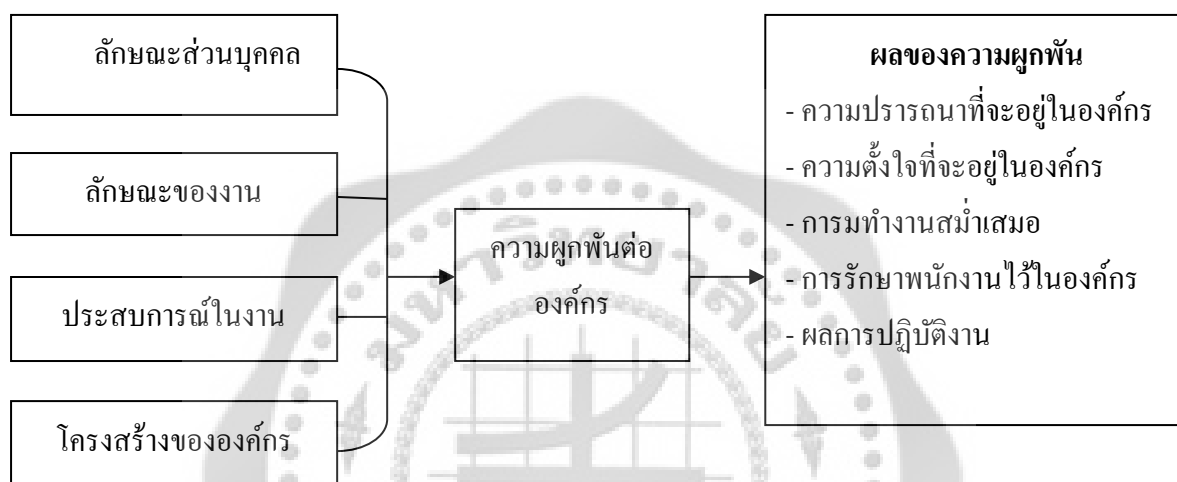
มาวเดย์, สตีเยอร์และพอร์ตเตอร์ (Mowday, Steers; & Porter. 1982 : 433-434) ได้สรุปว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นมี 4 องค์ประกอบคือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรระดับการศึกษาและความต้องการประสบความสำเร็จ

2. ลักษณะของงานและบทบาทในการปฏิบัติงานเช่นงานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่ามีบทบาทที่เด่นชัดและบทบาทที่สอดคล้องกับตนเองสิ่งเหล่านี้มีความผูกพัน โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

3. โครงสร้างขององค์กรซึ่งจะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผนมีหน้าที่ที่เด่นชัดมีการกระจายอำนาจการให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจสิ่งเหล่านี้นับว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4. ประสบการณ์ในงานเป็นเหตุการณ์ต่างๆที่บุคคลพบในระหว่างการทำงานเช่นการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาการที่รู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญสิ่งเหล่านี้นับว่ามีอิทธิพลสนับสนุนต่อความผูกพันต่อองค์กร



ภาพประกอบ 4 แสดงปัจจัยที่ส่งผลถึงความผูกพันและผลของความผูกพันต่อองค์กร (Mowday , Steers and Porter 1982.)

Steers และ Porter (1983: 443) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยเฉพาะตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกได้แก่ อายุ รายได้ ความต้องการประสบความสำเร็จ ส่วนความสัมพันธ์ที่ผกผันกับความผูกพันคือ ระดับการศึกษา

2. ลักษณะของงาน (Job or role-related characteristics) ที่พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กร คือ ยิ่งงานมีความหลากหลายมากเท่าใดจะเพิ่มความผูกพันกับองค์กร การแสดงบทบาทที่เพิ่มขึ้นจะสอดคล้องกับความหลากหลายของงาน ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยตรง

3. ลักษณะ โครงสร้าง (Structural) การที่องค์กรมีโครงสร้างที่เป็นทางการมีการกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรทำให้เพิ่มความผูกพันต่อองค์กร

4. ประสบการณ์ในงาน (Work Experiences) เป็นทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความเชื่อถือได้ขององค์กร ความรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญในองค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร

แคนเตอร์ (Kanter. 1968) ได้กล่าวถึงความผูกพันมีอยู่ 3 รูปแบบคือ

1. ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ (Continuance Commitment) หมายถึงบุคคลได้เสียสละให้กับองค์กรจนมีความคิดว่าเป็นการยากที่จะละทิ้งองค์กรไปได้

2. ความผูกพันแบบติดยึด (Cohesion) คือความผูกพันที่ทำให้บุคคลยึดติดกับองค์กร โดยการใช้เทคนิคเช่นการสร้างเกียรติภูมิเพื่อให้บุคคลยึดติดกับสิ่งนั้นๆ เช่น เครื่องแบบหรือเหรียญตรา

3. ความผูกพันแบบควบคุม (Control Commitment) คือความผูกพันที่บุคคลถูกทำให้ยึดติดกับวัฒนธรรมขององค์กรซึ่งจะเป็นกรอบบังคับให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปตามที่องค์กรต้องการ

ไมเนอร์ (Miner, 1992 : 124) ได้แบ่งแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้านดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมเป็นแนวคิดที่มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปของพฤติกรรมการแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานและพยายามรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ซึ่งแนวคิดด้านนี้ที่ถูกอ้างอยู่เสมอคือแนวคิดของ Becker. กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่พนักงานของเราได้ชั่งน้ำหนักว่าเมื่อเขาทิ้งสถานะขององค์กรไปเขาจะสูญเสียอะไรบ้างเนื่องจากการที่พนักงานเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรใดจะเกิดการลงทุนในองค์กรขึ้นอาจเป็นพวกเวลากาลังกายสติปัญญาหรือกำลังใจที่เสียไปให้กับองค์กรซึ่งเบคเกอร์ (Becker, 1960) เรียกสิ่งเหล่านี้ว่า Side-bet เมื่อพนักงานได้ลงทุนในองค์กรพนักงานก็จะคาดหวังประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรในระดับที่เขารู้สึกว่าคุณค่าแต่ผลการศึกษาที่มีนักวิจัยหลายคนได้ทำไว้ยังไม่สามารถสรุปแน่นอนได้เนื่องจากตัวแปรในด้านลักษณะส่วนบุคคลเมื่อนามาทดสอบโดย Side-bet Theory ปรากฏว่ามีเพียงตัวแปรบางตัวเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและพบว่าปัจจัยวิทยาทางสังคมเป็นตัวแปรที่สามารถใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ดีกว่าตัวแปร Side-bet แนวคิดนี้มุ่งที่ว่าพนักงานกลัวที่จะสูญเสียประโยชน์หลายอย่างทำให้เขายังคงอยู่ในองค์กร

2. ด้านทัศนคติเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรโดยแสดงออกมาในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์กรและปรารถนาที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้สำหรับการศึกษาแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติคือ Steers & Porter. โดยจำแนกความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 องค์ประกอบคือความรู้สึกผูกพันอย่างเหนียวแน่นที่มีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่เป็นความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายขององค์กรและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งสภาพสมาชิกขององค์กรต่อจากนั้น Mowday, Steers;& Porter. ได้พัฒนาแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรซึ่งได้แบ่งองค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 4 องค์ประกอบได้แก่ลักษณะส่วนบุคคลลักษณะงานลักษณะองค์กรและลักษณะของประสบการณ์จากการทำงานซึ่งแนวคิดนี้มองว่าพนักงานจะยังคงอยู่ในองค์กรเพราะเขามีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

พอร์เตอร์, โลเลอร์และแฮคแมน (Porter, Lawler;& Hackman, 1975 : 277-278) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความมีอิสระในการทำงานไว้ว่าคนที่มีความมีอิสระในการตัดสินใจในเรื่องวิธีการทำงานมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่มีความมีอิสระในการทำงานด้วยตนเองน้อย

เนื่องจากคนทุกคนปรารถนาที่จะมีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตัวเองน้อยการบอกว่าวิธีการทำงานอย่างไรจะเป็นการทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำและทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ยิ่งกว่านั้นการใช้การควบคุมอย่างใกล้ชิดโดยการกำหนดกฎเกณฑ์จะสร้างความกดดันให้แก่คนซึ่งหากอยู่ภายใต้ความกดดันมากๆจะทำให้บุคคลเกิดปฏิกิริยาตอบโต้ด้วยการลาออกจากงานนอกจากนี้ในงานที่มีความเป็นอิสระต่ำพนักงานอาจรู้สึกว่าการสำเร็จและความล้มเหลวในงานเป็นผลมาจากการทางานที่ดีหรือการไม่มีความสามารถของคนอื่นหรือผู้บังคับบัญชาซึ่งตรงกันข้ามกับลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้คนมีอิสระในการตัดสินใจในกระบวนการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบไม่ว่าผลการทำงานจะออกมาอย่างไรเขาจะรู้สึกว่ามันขึ้นอยู่กับตัวของเขาเองการที่บุคคลมีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเองเขาจะมีความผูกพันต่อการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาด้วยตนเองซึ่งจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร

ฮิเบเนียคและอัลดัด (Hrebiniak; & Alutto, 1972: 566) พบว่าตัวแปรที่ใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรที่ดีที่สุดคือ

1. ความตึงเครียดในบทบาท (role tension)
2. ระยะเวลาของประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน
3. ความไม่พึงพอใจเนื่องจากความรู้สึกไม่ก้าวหน้าในการทำงาน

เชลดอน (Sheldon, 1971: 143) ได้เห็นว่าองค์ประกอบสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรคือ

1. ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์กร
2. ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

อนันตชัยจันทร์ (2529: 34-41) ได้กล่าวถึงสาเหตุ 3 ประการที่แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรได้รับความสนใจมากขึ้นดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรอาจใช้เป็นเครื่องมือพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงานสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้
2. ความผูกพันต่อองค์กรพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกที่มีต่อองค์กรซึ่งนักวิชาการทั้งทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และทางด้านบริหารตลอดจนผู้บริหารในองค์กรได้ให้ความสนใจมานานเพราะต่างเห็นพ้องต้องกันว่าความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารต่างก็ปรารถนาให้เกิดขึ้นในองค์กร
3. การทำความเข้าใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจธรรมชาติของบุคคลทั่วไปมากขึ้นและเข้าใจถึงกระบวนการหรือขั้นตอนที่บุคคลสร้างความผูกพันหรือเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อยๆซึ่งความเข้าใจในกระบวนการนี้จะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมของบุคคลมากขึ้น

ดัมแฮม, กรูบและแคสทาเนดา (นงเยาว์แก้วมรกต. 2542 :22 ; อ้างอิงจาก Dumham, Grube and Castaneda. 1994. Journal of Applied Psychology 79. p. 370-380) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้านดังนี้

### 1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจได้แก่

- 1.1 การรับรู้คุณลักษณะงานในแง่ของความเป็นอิสระของงาน (Task Autonomy) ความสำคัญของงาน (Task Significance) เอกลักษณะของงาน (Task Identity) ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) และการให้ผลย้อนกลับของหัวหน้า (Supervisory Feedback)
- 1.2 การพึ่งพาได้ขององค์กร (Organizational Dependability)
- 1.3 การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร (Perceived Participatory Management) ซึ่งเป็นความรู้สึกของพนักงานว่าพวกเขามีอิทธิพลในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งอื่นที่เกี่ยวข้องกับพวกเขา

### 2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรได้แก่

- 2.1 อายุ (Age)
- 2.2 อายุงาน (Tenure)
- 2.3 ความพึงพอใจในอาชีพ (Career Satisfaction)
- 2.4 ความตั้งใจที่จะลาออก (Intent to Leave)

### 3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานประกอบด้วย

- 3.1 ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน (Coworker Commitment)
- 3.2 การพึ่งพาได้ขององค์กร (Organization Dependability)
- 3.3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร (Participatory Management)

**ทฤษฎีการลงทุน (Side-bet theory.1960)** เบคเกอร์และคาร์เพอร์ (Becker & Carper. 1956).

ได้คิดทฤษฎีที่พัฒนามาจากกรอบการศึกษาของแนวคิดเชิง exchange หรือที่เรียกว่า reward-cost notation ซึ่งสาระสำคัญที่เสนอไว้คือแนวคิดที่อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (side-bet) ต่อสิ่งนั้นๆ ไว้เพราะฉะนั้นถ้าเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นต่อไปก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่าการผูกพันไว้จึงเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลา กล่าวคือคุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้นๆ เช่น ตัวแปรอายุการทำงานในองค์กรบุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรนานเท่าใดก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการทำงานขององค์กรมากขึ้นใน

รูปของเงินเดือนสวัสดิการและอำนาจหน้าที่หรือสิ่งที่ได้อุทิศในรูปของกำลังกายและกำลังใจดังนั้นบุคคลที่ทำงานอยู่กับองค์กรนานย่อมตัดสินใจลาออกจากองค์กรได้ยากลำบากกว่าคนที่ทำงานกับองค์กรมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่าหากลาออกจากองค์กรก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาที่ได้สะสมไว้ย่อมสูญเสียไปด้วย ซึ่งอาจจะไม่คุ้มค่างับผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรใหม่

### ทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จ (The need to achieve theory.1961)

ทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จประกอบด้วย 3 อย่างคือความสำเร็จ (Achievement) อำนาจ (Power) และความผูกพัน (Affiliation) เป็นทฤษฎีของ David C.Macclelland;& J.W. Atkinson ตามทฤษฎีเชื่อว่าโดยปกติแล้วความต้องการที่มีอยู่ในตัวคนมีอยู่สองชนิดคือความต้องการความสุขและความต้องการปราศจากความเจ็บปวดแต่สำหรับความต้องการอื่น ๆ นั้นต่างก็จะเกิดขึ้นภายหลังด้วยวิธีการเรียนรู้แต่อย่างไรก็ตามโดยที่มนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้ชีวิตขวบขวายหาสิ่งต่าง ๆ มากล้ายคลึงกันจึงต่างมีประสบการณ์เรียนรู้ต่าง ๆ มาเหมือนกันแต่จะต่างกันแต่เฉพาะขนาดของความต้องการมากน้อยแตกต่างกันไปด้วยเหตุนี้จึงสรุปได้ว่ามนุษย์ทุกคนต่างก็จะมีความต้องการเหมือนกันแต่จะมีขนาดมากน้อยแตกต่างกันได้แก่

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึงความต้องการทำสิ่งต่างๆให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อความสำเร็จบุคคลที่ต้องการความสำเร็จจะมีลักษณะชอบการแข่งขันชอบงานที่ท้าทายต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานมีความชำนาญในการวางแผนมีความรับผิดชอบสูงเช่นในเรื่องของการแก้ปัญหาหรือการทำงานที่มีความซับซ้อนขึ้น
2. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) หมายถึงบุคคลต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจบุคคลซึ่งต้องการอำนาจสูงจะมีความพยายามเพื่อที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นมีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์แข่งขันหรือสถานการณ์ซึ่งมุ่งที่สถานภาพและมีความต้องการความภาคภูมิใจรวมทั้งการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นด้วยการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
3. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) หมายถึงบุคคลต้องการการยอมรับต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มต้องการมีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่มมีความเป็นมิตรและไม่มีความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่นซึ่งเป็นความต้องการสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับคนอื่น ๆ

## 4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

### ลักษณะประชากรศาสตร์

ชูลิพร สีสนิท (2552: 11) กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ เป็นความหลากหลายด้านภูมิหลังของบุคคลซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย ความอาวุโสในการทำงาน เป็นต้น โดยจะแสดงถึงความเป็นมาของแต่ละบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน ในหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆซึ่งประกอบด้วยพนักงานหรือบุคลากรในระดับต่างๆ ซึ่งมีลักษณะพฤติกรรมแสดงออกที่แตกต่างกันมีสาเหตุมาจากความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์หรือภูมิหลังของบุคคลนั่นเอง

ศิริวรรณเสรีรัตน์และคณะ (2538: 41 – 42) กล่าวว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วยอายุ เพศ สถานภาพครอบครัว สถานภาพครอบครัวรายได้ อาชีพการศึกษาเหล่านี้เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการแบ่งส่วนตลาดลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากรที่ช่วยกำหนดตลาดเป้าหมายรวมทั้งง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่นที่มีวรรณกรรมที่ (2539) ได้ศึกษาถึงความแตกต่างด้านลักษณะชีวภาพที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานได้แก่ อายุ เพศ และสถานภาพสมรส

1. อายุ (Age) มีการวิจัยได้ศึกษาว่าเมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้นมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานลดลงหรือไม่ซึ่งได้ผลสรุปว่าอายุที่เพิ่มขึ้นไม่ได้ทำให้คุณภาพงานด้อยลงแต่พบว่าอัตราการผลิตหรือผลงานอย่างไม่มีเหตุผลด้อยลงในกลุ่มผู้สูงอายุเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ทำงานที่อายุน้อยกว่า

2. เพศ (Sex) เพศไม่ได้สร้างให้เกิดความแตกต่างในการตัดสินใจไม่ว่าจะในส่วนของการตัดสินใจหรือการตัดสินใจในการเข้าสู่สังคมภาวะผู้นำหรือการเรียนรู้แต่ในเรื่องของการขาดงานพบว่าผู้หญิงมีการขาดงานมากกว่าผู้ชายซึ่งอาจเกี่ยวเนื่องจากค่านิยมที่ทำให้ผู้หญิงต้องดูแลครอบครัวดังนั้นเมื่อมีเหตุจำเป็นเกี่ยวกับครอบครัวฝ่ายหญิงจึงต้องเป็นฝ่ายลางานไปจัดการมากกว่าผู้ชาย

3. สถานภาพการสมรส (Marital Status) การศึกษาพบว่าผู้สมรสแล้วจะไม่ค่อยมีการขาดงานหรือย้ายงานซึ่งอาจเป็นเพราะต้องการความมั่นคงในการสร้างครอบครัวมากยิ่งขึ้นรวมทั้งการศึกษายังพบว่าจำนวนบุตรมีผลกระทบต่อการลางานของพนักงานสตรีมากขึ้น

กรณีการเหมือนประเสริฐ (2548: 10) ได้กล่าวว่าในหน่วยงานองค์กรต่างๆจะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆเป็นจำนวนมากบุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลจะเป็นดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้นแต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูงและสามารถปฏิบัติหน้าที่การทำงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้นอกจากนี้จะเห็นได้ว่าคนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงานแต่จะทำงานที่เดิมทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อยประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนที่มากขึ้นตลอดจนสวัสดิการต่างๆก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วยรวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การทำงานอย่างสม่ำเสมอขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาโดยทั่วไปเรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงานแรงจูงใจการปรับตัวทางสังคมความสามารถในการเรียนรู้ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกันแต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่าเพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายคลึงตามมากกว่าเพศชายและเพศชายจะมีความคิดเชิงรุก ความคิดก้าวไกลและมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิงแต่จะไม่มีมีความแตกต่างใน



เรื่องผลงานและในเรื่องความพึงพอใจในงาน

3. สถานภาพสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงานและมีอัตราการลาออกจากการงานน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสดนอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสดตลอดจนมีความรับผิดชอบเห็นคุณค่าของงานและมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

เบเรลสันและสไตเนอร์ (ซิปจิตนิยม. 2534: 27; อ้างอิงจาก Berelson ; & Steiner. n.d.) ได้แสดงความเห็นว่าคนเรามีแนวโน้มที่จะดูแลและฟังการสื่อสารที่สอดคล้องกับกรอบอ้างอิงทางความคิดของเขาซึ่งกรอบอ้างอิงแนวความคิดนี้หมายถึงถึงบทบาททางเพศการศึกษาความสนใจและความเกี่ยวข้องกับสิ่งต่างๆสถานภาพทางสังคมและอื่นๆที่เป็นคุณสมบัติที่มีความสำคัญของบุคคลโดยกรอบอ้างอิงทางความคิดเหล่านี้ทำให้เกิดความแตกต่างกันในเรื่องของความรู้ความคิดความเชื่อทัศนคติซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การสื่อสารของคนตัวแปรทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์ที่สำคัญที่นิยมนำมาศึกษาความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการใช้สื่อ (ธนัสถ์เกษมไชยานันท์. 2544: 24-26) มีดังต่อไปนี้

1. เพศ (Sex) จากการวิจัยทางจิตวิทยาหลายเรื่องแสดงให้เห็นว่าผู้หญิงกับผู้ชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความค่านิยมและทัศนคติทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมกำหนดบทบาทและกิจกรรมของหญิงชายไว้ต่างกันจึงส่งผลให้พฤติกรรมการสื่อสารของหญิงและชายต่างกันด้วยงานวิจัยทางนิเทศน์ศาสตร์ยังชี้ให้เห็นว่าผู้หญิงมักจะถูกโน้มน้าวใจได้ง่ายกว่าผู้ชายและมักเผยแพร่ทัศนคติที่ได้รับการจูงใจนั้นให้ผู้อื่นต่อไปอีกด้วยนอกจากนี้เพศหญิงมีแนวโน้มและความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชายในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้นแต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับข่าวสารนั้นด้วย

2. อายุ (Age) โดยทั่วไปบุคคลที่มีอายุมากจะมีพฤติกรรมตอบสนองต่อการติดต่อสื่อสารต่างจากบุคคลที่มีอายุน้อยและบุคคลที่มีอายุน้อยจะมีพฤติกรรมตอบสนองต่อการติดต่อสื่อสารเปลี่ยนไปเมื่อตนเองมีอายุมากขึ้นในประเด็นนี้ปริมาณและแบบแผนการใช้สื่อจะสัมพันธ์กับช่วงชีวิตที่เปลี่ยนไปเนื่องจากในแต่ละช่วงชีวิตคนเราจะเปลี่ยนสถานที่ที่ใช้เวลาอยู่เป็นส่วนใหญ่เช่นเด็กเล็กต้องอยู่ในบ้านวัยรุ่นอยู่กับกลุ่มเพื่อนหรือในโรงเรียนผู้ใหญ่อยู่นอกบ้านหรือที่ทำงานเป็นต้นแบบแผนการใช้เวลาเปลี่ยนไปเช่นเด็กเล็กจะเล่นและว่างเป็นหลักในขณะที่ผู้ใหญ่จะทำงานและมีเวลาว่างเป็นส่วนน้อยนอกจากนี้ลักษณะของกิจกรรมที่ทำและกลุ่มบุคคลที่แวดล้อมก็จะเปลี่ยนไปการเปลี่ยนแปลงในวัฏจักรชีวิต (Life cycle) ดังกล่าวจึงมีผลต่อปริมาณการใช้สื่อเช่น

2.1 เด็กเล็กจะใช้สื่อในบ้านเป็นส่วนใหญ่และใช้เพื่อความบันเทิง

2.2 วัยรุ่นจะใช้สื่อที่บ้านและใช้สื่อพร้อมกลุ่มและใช้สื่อเพื่อความบันเทิง

2.3 ผู้ใหญ่จะใช้สื่อทั้งในและนอกบ้านแต่จะมีเป้าหมายการใช้สื่อเพื่อประโยชน์ในการใช้งานมากกว่า

2.4 คนชราจะหันมาใช้สื่อในบ้านเป็นส่วนใหญ่อีกครั้งหนึ่งแต่จะใช้เพื่อมาเวลาหรือเป็นเพื่อนเป็นหลัก

3. การศึกษา (Education) นักวิชาการสื่อสารพบว่าการศึกษเป็นตัวแปรที่มีวามสัมพันธ์ค่อนข้างสูงกับตัวแปรที่เกี่ยวกับการรับสารและใช้สื่อการศึกษาของผู้รับสารทำให้ผู้รับสารมีพฤติกรรมการสื่อสารต่างกันไปโดยคนที่มีการศึกษาสูงจะเป็นผู้รับสารที่ดีเนื่องจากมีความรู้กว้างขวางในหลายๆเรื่องและสามารถเข้าใจสารได้ดีจึงส่งผลให้คนที่มีการศึกษาสูงจะเลือกใช้สื่อมากกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำ

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Status) โดยดูจากรายได้อาชีพ เชื้อชาติภูมิหลังของครอบครัวเป็นต้นเช่นคนที่มีฐานะดีอาศัยอยู่ในเมืองอาจมีโอกาสเลือกสื่อได้หลากหลายประเภทกว่าและบ่อยครั้งกว่าโดยเฉพาะสื่อที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการใช้

โดยสรุปแนวคิดด้านประชากรศาสตร์เป็นแนวคิดที่พยายามชี้ให้เห็นประเด็นของความแตกต่างในด้านคุณสมบัติทางประชากรระหว่างบุคคลซึ่งมีผลต่อการแสดงความพึงพอใจที่แตกต่างกันออกไปนั่นก็คือมองว่าคนที่มีความสมบัติทางประชากรที่แตกต่างกันก็จะมีคามพึงพอใจแตกต่างกันไปด้วยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรทางประชากรศาสตร์ได้แก่เพศอายุรายได้อาชีพและระดับการศึกษามาใช้ในการศึกษาความแตกต่างทางประชากรศาสตร์ของบุคคลดังกล่าวกับความพึงพอใจโดยรวม

## 5. ประวัติและข้อมูลโดยสังเขปของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์จัดตั้งขึ้นภายใต้พระราชบัญญัติจัดระเบียบทรัพย์สินฝ่ายพระมหากษัตริย์พุทธศักราช 2479 และได้ยกฐานะขึ้นเป็นนิติบุคคล เมื่อปี 2491. โดยพระราชบัญญัติดังกล่าวกำหนดให้มีคณะกรรมการทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ประกอบด้วยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง เป็นประธานกรรมการโดยตำแหน่งและกรรมการอื่นอีก ไม่น้อยกว่า 4 นาย ซึ่งพระมหากษัตริย์จะได้ทรงแต่งตั้งและในจำนวนนี้จะได้ทรงแต่งตั้งให้เป็นผู้อำนวยการสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์หนึ่งคนให้คณะกรรมการทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีอำนาจหน้าที่ดูแลโดยทั่วไปซึ่งกิจกรรมของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ผู้อำนวยการสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีอำนาจหน้าที่ตามคณะกรรมการทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มอบหมาย

เดิมสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์อยู่ในความดูแลรักษาของสำนักงานพระคลังข้างที่ ในสังกัดสำนักพระราชวัง ต่อมามีการประกาศใช้พระราชบัญญัติว่าด้วยการยกเว้นภาษีอากรเกี่ยวกับทรัพย์สิน

ส่วนพระมหากษัตริย์พุทธศักราช 2477 เมื่อวันที่ 21 เมษายน พ.ศ. 2478 โดยบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ได้แบ่งแยกทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ออกเป็น 2 ประเภทได้แก่

- ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ซึ่งได้รับการยกเว้นภาษีอากร
- ทรัพย์สินส่วนพระองค์ ซึ่งจะต้องเสียภาษีอากร

หลังจากนั้น ในวันที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ. 2480 ได้มีการประกาศใช้ พระราชบัญญัติจัดระเบียบทรัพย์สินฝ่ายพระมหากษัตริย์ พุทธศักราช 2479 เพื่อแบ่งแยก"ทรัพย์สินส่วนพระองค์" "ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์"และ"ทรัพย์สินส่วนสาธารณสมบัติของแผ่นดิน"ออกจากกัน โดยเฉพาะ"ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์"ให้อยู่ในความดูแลของกระทรวงการคลัง และได้จัดตั้งสำนักงานขึ้นโดยให้ชื่อว่า "สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์" โดยให้มีฐานะเทียบเท่ากอง สังกัดกรมคลัง (ปัจจุบันคือ กรมธนารักษ์) กระทรวงการคลังและรับโอนหน้าที่การงานตลอดจนข้าราชการบางส่วนมาจากสำนักงานพระคลังข้างที่รวมทั้งได้ขอใช้สถานที่ส่วนหนึ่งของสำนักงานพระคลังข้างที่ ในพระบรมมหาราชวังเป็นที่ทำการสำนักงานด้วย

ต่อมาได้มีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติจัดระเบียบทรัพย์สินฯ อีก 2 ครั้ง เพื่อให้เกิดความเหมาะสม โดยประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดระเบียบทรัพย์สินฝ่ายพระมหากษัตริย์ (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2484 เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม พ.ศ. 2484 และพระราชบัญญัติจัดระเบียบทรัพย์สินฝ่ายพระมหากษัตริย์ (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2491 เมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2491 โดยยกฐานะสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ขึ้นเป็นนิติบุคคลมีหน้าที่ดูแลรักษาและจัดประโยชน์อันเกี่ยวกับทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า"คณะกรรมการทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์"ประกอบด้วยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง เป็นประธานกรรมการโดยตำแหน่งและกรรมการอื่นอีกไม่น้อยกว่า 4 นาย ซึ่งพระมหากษัตริย์จะได้ทรงแต่งตั้งและในจำนวนนี้จะได้ทรงแต่งตั้งให้เป็นผู้อำนวยการสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ 1 ท่าน ให้คณะกรรมการทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีอำนาจหน้าที่ดูแลโดยทั่วไปซึ่งกิจการของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์และให้ผู้อำนวยการสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีอำนาจหน้าที่ตามที่คณะกรรมการทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มอบหมายรวมถึงมีอำนาจลงนามเป็นสำคัญผูกพันสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ได้ย้ายที่ทำการ 4 ครั้ง โดยครั้งล่าสุดในวันที่ 18 กรกฎาคม 2489 ย้ายมาอยู่ที่"วังลดาวัลย์"หรือที่ชาวบ้านทั่วไปเรียกกันว่า"วังแดง"จนกระทั่งปัจจุบัน และให้ถือเอาวันที่ 18 กุมภาพันธ์ ของทุกปีเป็นวันสถาปนาสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ปัจจุบัน สำนักงานทรัพย์สินฯ มีภารกิจหลัก 2 ด้านคือ การจัดประโยชน์ในอสังหาริมทรัพย์ โดยมีอสังหาริมทรัพย์ในความดูแลประมาณ 37,000 สัญญา กระจายอยู่ในกรุงเทพฯ ปริมณฑลและส่วนภูมิภาค

และการลงทุนในหลักทรัพย์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การลงทุนระยะยาวในธุรกิจหลัก (Core Business) และการลงทุนในธุรกิจอื่นๆที่อยู่ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยยึดหลักการ “ดูแลรักษา อย่างเป็นธรรม” ในการบริหารจัดการได้ัญเชิญ “หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” เป็นกรอบกำหนดทิศทางการดำเนินงานภายใต้เจตนารมณ์ 4 ประการคือ

ความเป็นธรรม จุดมุ่งหมายในการดำเนินการกิจด้านการจัดประโยชน์ของสำนักงานทรัพย์สินฯจะคำนึงถึงความถูกต้อง เหมาะสม ตามหลักเหตุและผลและหลักมนุษยธรรมมากกว่าประโยชน์สูงสุดทางการเงิน เพื่อมุ่งให้การจัดประโยชน์เกิดความเป็นธรรมทั้งต่อสำนักงานทรัพย์สินฯ ผู้เช่าและสังคมรอบข้าง

ความมั่นคง สำนักงานทรัพย์สินฯ จะไม่ทำอะไรแบบฉาบฉวยเฉพาะหน้าแต่จะวิเคราะห์และวางแผนการดำเนินงานอย่างรอบคอบ ระมัดระวัง ไม่ประมาท และมีการเตรียมพร้อมเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดฝันเสมอ เพื่อให้เกิดความมั่นคงทั้งต่อสำนักงานทรัพย์สินฯและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในระยะยาว

การพัฒนาในเชิงอนุรักษ์ ในการพัฒนาโครงการใดๆ สำนักงานทรัพย์สินฯให้ความสำคัญทั้งมิติของการพัฒนาและมิติของการอนุรักษ์ควบคู่กันไป โดยยึดหลักทางสายกลาง ยึดหยุ่น ประนีประนอม เพื่อการพัฒนาที่เกิดดุลยภาพทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคมส่วนรวม

การส่งเสริมประโยชน์ส่วนรวมตามรอยพระยุคลบาท โดยมีนโยบายส่งเสริม และสนับสนุนการดำเนินโครงการใดๆที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนและสังคมส่วนรวม เพื่อสนองพระราชปณิธานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ทรงมุ่งหวังให้พสกนิกรชาวไทยอยู่ร่วมกันอย่างผาสุกร่มเย็นและเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทันสมัย ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และสอดคล้องกับความต้องการของชาติบ้านเมือง สำนักงานทรัพย์สินฯได้พัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร ระบบงานและศักยภาพของบุคลากรอยู่เสมอ รวมทั้งมีการกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานใหม่ (Strategy Refocus) ขึ้นมาใช้เพื่อเป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดเจตนารมณ์ ขับเคลื่อนนโยบายไปสู่ภาคการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

สำนักงานตั้งอยู่ที่ 173 ถนนนครราชสีมา แขวงดุสิต เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10330 โทร02-687-3000<http://www.crownproperty.or.th>

## 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประภาศรีบุญญวัฒน์วณิชช์ (2549). ได้ศึกษาปัจจัยที่มีปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สถานีรถไฟฟ้ามหานครสายเฉลิมรัชมงคล (มท) ผลการวิจัยพบว่า

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สถานีรถไฟฟ้ามหานครได้ดินบริษัทรถไฟฟ้ามหานคร (มหาชน) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยงานในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สถานีรถไฟฟ้ามหานครได้ดินบริษัทรถไฟฟ้ามหานคร (มหาชน) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สถานีรถไฟฟ้ามหานครได้ดินบริษัทรถไฟฟ้ามหานคร (มหาชน) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สถานีรถไฟฟ้ามหานครได้ดินบริษัทรถไฟฟ้ามหานคร (มหาชน) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สถานีรถไฟฟ้ามหานครได้ดินบริษัทรถไฟฟ้ามหานคร (มหาชน) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ธนกรจันทร์แสนโรจน์(2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแม่กลองฟู้ดส์จำกัด. พบว่า

1. พนักงานของบริษัทแม่กลองฟู้ดส์จำกัดส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีสถานภาพสมรสอายุ 26-30 ปีและระยะเวลาการทำงานจนถึงปัจจุบันระหว่าง 1-3 ปี
2. พนักงานส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบเอความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการจ้างและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมากและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี
3. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีเพศสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
4. ปัจจัยค่าตอบแทนปัจจัยลักษณะงานปัจจัยระยะเวลาการทำงานปัจจัยความสำเร็จและการได้รับการยอมรับนับถือสามารถร่วมทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแม่กลองฟู้ดส์จำกัดได้ร้อยละ 49.4 ซึ่งสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนปัจจัยความก้าวหน้าสามารถร่วมทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแม่กลองฟู้ดส์จำกัดซึ่งสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

5. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแม่กลองฟู้ดส์จำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำส่วนพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทแม่กลองฟู้ดส์จำกัดไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สุรินทร์ชลากุลพุดติ (2551). ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (หญิงล้วน) บริษัทสายการบินนกแอร์จำกัด. ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (หญิงล้วน) บริษัทสายการบินนกแอร์จำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 8 ปัจจัยได้แก่ความภาคภูมิใจในตนเอง(x4) อึดทนโน้ทน(x5) ลักษณะงานในการทำงาน(x6) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน(x7) สวัสดิการและความปลอดภัยในงาน(x8) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินกับผู้บังคับบัญชา(x9) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินกับเพื่อนร่วมงาน(x10) และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินกับผู้โดยสาร(x11) อภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ความภาคภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (หญิงล้วน) บริษัทสายการบินนกแอร์จำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีความภาคภูมิใจในตนเองมากมีความผูกพันกับองค์กรมากทั้งนี้เพราะอาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเป็นอาชีพที่ผู้หญิงส่วนใหญ่มีความใฝ่ฝันที่อยากจะเป็นดังนั้นจึงเป็นอาชีพที่มีการแข่งขันสูงซึ่งกว่าจะได้ผ่านการคัดเลือกเข้ามาเป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินนั้นมียุ้งด้วยกันหลายขั้นตอนเพื่อหาผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและแต่ละขั้นตอนก็เป็นการทดสอบเพื่อวัดระดับความรู้ความสามารถตลอดจนวิธีการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและความฉลาดทางอารมณ์หลังจากที่ผ่านการคัดเลือกขั้นพื้นฐานแล้วผู้ที่ผ่านการคัดเลือกจะต้องเข้ารับการตรวจร่างกายเพราะอาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินนั้นนอกจากจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถแล้วจะต้องเป็นผู้ที่มีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงด้วยซึ่งเป็นความพร้อมขั้นพื้นฐานในการทำงานดังนั้นกว่าที่จะได้มาเป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินจะต้องเป็นผู้ที่มีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจพร้อมที่จะให้บริการที่ดีและความปลอดภัยแก่ผู้โดยสารและยังเป็นอาชีพที่สังคมให้เกียรติและการยอมรับตนเองผู้ที่ผ่านการคัดเลือกจึงมีความภาคภูมิใจในตนเองมากที่ได้เข้ามาทำงานในองค์กรและย่อมส่งผลถึงความภาคภูมิใจในองค์กรที่ตนเองได้รับเลือกในการเข้ามาทำงานเมื่อเกิดความภาคภูมิใจในงานและองค์กรจึงทำให้พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินนั้นต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรดังนั้นความภาคภูมิใจในตนเองจึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งต่อความผูกพันกับองค์กรซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของออสติน (อรัญญาสุวรรณวิก. 2541 : 24-26 ; อ้างอิงจาก Austin. 1984. Dissertation Alestracts International 45(2). P. 423) ได้ศึกษาผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัยโดยการ

สำรวจและการสัมภาษณ์ใน 3 ด้านคือความผูกพันกับตำแหน่งความผูกพันกับหน่วยงานและความผูกพันกับอาชีพที่เป็นอาจารย์ผลการศึกษาพบว่าร้อยละ 50 มีความผูกพันกับตำแหน่งเป็นอันดับแรกและองค์ประกอบที่ส่งผลมี 4 ประการคือความต้องการอิสระความต้องการมีชื่อเสียงความภาคภูมิใจและการที่ได้มีโอกาสร่วมทำงานกับบุคคลที่น่าสนใจและเมททิวและฟาร์ (Mathieu & Farr, 1991 : 127 – 133) ศึกษาพบว่าความรู้สึกว่างานที่ทำมีความรับผิดชอบต่อสังคมมีส่วนทำให้บุคคลเห็นว่างานและองค์การของตนมีคุณค่าทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจในงานและองค์การอันเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความผูกพันต่อองค์การ

ดังนั้นความภาคภูมิใจในตนเองจึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (หญิงล้วน) บริษัทสายการบินนกแอร์จำกัด

1.2 อ้อมโนทัศน์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (หญิงล้วน) บริษัทสายการบินนกแอร์จำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีอ้อมโนทัศน์ดีมีความผูกพันกับองค์กรมากทั้งนี้เพราะพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้แก่ระดับการศึกษาความสามารถทางด้านภาษาการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้ามีความฉลาดทางอารมณ์มีบุคลิกภาพและรูปร่างหน้าตาดีเป็นต้นภาพลักษณ์ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินจะต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดีแต่งกายได้เหมาะสมน่าเชื่อถือหน้าตาสะอาดยิ้มแย้มแจ่มใสปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดีกล้าแสดงความคิดเห็นและมีลักษณะท่าทางที่เป็นมิตรจากลักษณะและคุณสมบัติที่กล่าวมาข้างต้นเมื่อเข้ามาทำงานในองค์กรจึงทำให้พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีความรู้สึที่ดีต่อรูปร่างหน้าตาและความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเองมองว่าตนเองมีคุณค่ามากขึ้นและรู้สึกดีที่คนในสังคมให้เกียรติและต้องการการยอมรับจากองค์กรให้ความสำคัญกับพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมากเพราะถือว่าเป็นภาพลักษณ์ให้กับทางองค์กรในการให้บริการผู้โดยสารเพื่อให้ทางผู้โดยสารรู้สึกดีต่อองค์กรเมื่อพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีอ้อมโนทัศน์ดีย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและทางองค์กรให้ความสำคัญดังที่กล่าวไว้ข้างต้นทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรมากจากการตอบแทนขององค์กรในรูปแบบของสวัสดิการต่างๆซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของรัตนไกรสินนาท (2534) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาเปรียบเทียบอ้อมโนทัศน์สุขภาพจิตและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพกับพยาบาลเทคนิคผลปรากฏว่าในพยาบาลวิชาชีพพบว่ามีอ้อมโนทัศน์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพจิตและอ้อมโนทัศน์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานส่วนในพยาบาลเทคนิคพบว่าอ้อมโนทัศน์สุขภาพจิตและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ดังนั้นอ้อมโนทัศน์จึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (หญิงล้วน) บริษัทสายการบินนกแอร์จำกัด

1.3 ลักษณะงานในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (หญิงล้วน) บริษัทสายการบินนกแอร์จำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดง

ว่าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีลักษณะงานในการทำงานเหมาะสมมีความผูกพันกับองค์กรมากทั้งนี้ เพราะบริษัทสายการบินนกแอร์จำกัดสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในการทำงานด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบพนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าพบปะพูดคุยกับผู้โดยสารการสร้างที่น่าเชื่อถือและภาพลักษณ์ที่ดีให้กับสายการบินงานที่ทำ จัดได้ว่าเป็นงานนอกสถานที่ไม่ต้องนั่งอยู่กับที่ทำงานทำให้งานที่ทำไม่น่าเบื่อซึ่งจากการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานนอกจากจะต้องให้บริการที่ดีแก่ผู้โดยสารแล้วยังต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้โดยสารด้วยจากข้อนี้เองที่ทำให้อาชีพนี้มีลักษณะงานที่ทำอยู่มีความท้าทายต่างจากงานบริการด้านอื่นๆ นอกจากนี้พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินยังมีอิสระในการทำงานที่จะลาหยุดตลอดจนสามารถที่จะเลือกวันและเวลาในการปฏิบัติงานโดยการวางแผนล่วงหน้าเพื่อให้มีความเหมาะสมกับการดำเนินชีวิตของพนักงานแต่ละคน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนั้นอยู่ระหว่าง 2 ชั่วโมงถึง 4 ชั่วโมงต่อวันซึ่งถือว่าไม่มากนักและยังได้ค่าตอบแทนสูงกว่าอาชีพอื่นและทางพนักงานยังสามารถเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาให้กับทางองค์กรได้นั้นทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรและเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรซึ่งก่อให้เกิดความผูกพันกับองค์กรในทางบวกดังนั้นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีลักษณะงานในการทำงานที่เหมาะสมจึงมีความผูกพันกับองค์กรมากซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปรานอมกิตติสุขภูษิธรรม (2538) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอผ้าด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์จากการศึกษาพบว่าความสำคัญของลักษณะงานการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรดังนั้นลักษณะงานในการทำงานจึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (หญิงล้วน) บริษัทสายการบินนกแอร์จำกัด

1.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (หญิงล้วน) บริษัทสายการบินนกแอร์จำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมากมีความผูกพันกับองค์กรมากทั้งนี้เพราะความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเป็นความต้องการของคนทุกคนดังนั้นถ้าหน่วยงานสามารถส่งเสริมให้พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานตลอดจนเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานย่อมส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีความต้องการทำงานอยู่ในบริษัทต่อไปความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความผูกพันกับองค์กรซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิภาณันท์ภวพัทธ์ (2544) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายโภชนาการบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) จากการศึกษพบว่าความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ดังนั้นความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานจึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (หญิงล้วน) บริษัทสายการบินนกแอร์จำกัด



1.5 สวัสดิการและความปลอดภัยในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (หญิงล้วน) บริษัทสายการบินนกแอร์จำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีสวัสดิการและความปลอดภัยในงานมากมีความผูกพันกับองค์กรมากทั้งนี้เพราะสวัสดิการและความปลอดภัยในงานเป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องการขั้นพื้นฐานซึ่งตรงกับทฤษฎีความต้องการขั้นที่ 2 ของมาสโลว์ทางองค์กรมีสวัสดิการที่น่าสนใจให้กับทางพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินได้แก่ตัวเครื่องบินบินภายในประเทศ 20 ใบต่อปีจัดกิจกรรมนอกสถานที่ให้พนักงานได้ผ่อนคลายออกค่าใช้จ่ายในการทำหนังสือเดินทางให้เครื่องบินพนักงานกระเป๋เดินทางไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายนั้นทำให้สวัสดิการที่ได้รับตอบสนองอย่างเพียงพอเมื่อเป็นเช่นนี้พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินจึงมีความผูกพันกับองค์กรมากซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชวภาประเสริฐทรง ( 2541 : 820 ) ได้ทำการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติผลการศึกษาพบว่าผลประโยชน์ตอบแทนได้แก่เงินเดือนประจำอัตราการขึ้นเงินเดือนสวัสดิการต่างๆมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและสอดคล้องกับงานวิจัยของจรณาจ ( 2544 : 93 ) ได้ศึกษาเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลางพบว่าความพึงพอใจการทำงานด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ดังนั้นสวัสดิการและความปลอดภัยในงานจึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (หญิงล้วน) บริษัทสายการบินนกแอร์จำกัด

1.6 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (หญิงล้วน)บริษัทสายการบินนกแอร์จำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีสัมพันธภาพระหว่างพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินกับผู้บังคับบัญชาที่มีความผูกพันกับองค์กรมากทั้งนี้เพราะสัมพันธภาพระหว่างพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินกับผู้บังคับบัญชาเป็นพื้นฐานที่จะช่วยให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่นดังนั้นหากผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานไม่มีความเป็นกันเองปฏิบัติต่อพนักงานไม่เท่าเทียมกันและไม่เปิดโอกาสให้พนักงานได้ปรึกษาปัญหาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้และพนักงานจะไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงขององค์กร ดังนั้นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินกับผู้บังคับบัญชาจึงถือเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้องค์กรพัฒนาและก้าวหน้าต่อไปจึงทำให้เห็นว่าสัมพันธภาพระหว่างพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินกับผู้บังคับบัญชาถ้าเป็นไปด้วยดีแล้วพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินก็就会有ความผูกพันกับองค์กรมากซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเจอเมียร์และเบอเคส ( วิไลพรคัมภีรารักษ์. 2542 : 38 ; อ้างอิงจาก Jermier ;& Berkes. 1979.Administrative Science Quarterly, 24. p. 1 – 19 ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจจำนวน 158 นายพบว่า

พฤติกรรมผู้นำแบบให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาและพฤติกรรมผู้นำแบบให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินกับผู้บังคับบัญชาจึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (หญิงล้วน)บริษัทสายการบินนกแอร์จำกัด

1.7 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (หญิงล้วน)บริษัทสายการบินนกแอร์จำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีสัมพันธภาพระหว่างพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินกับเพื่อนร่วมงานดีมีความผูกพันกับองค์กรมากทั้งนี้เพราะการปฏิบัติตนของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินกับเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติต่อกันเพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีได้แก่การทักทายเมื่อพบเจอกันไหว้และแสดงความเคารพตามลำดับอาวุโสชมเชยแสดงความยินดีกับเพื่อนเมื่อประสบความสำเร็จพูดตักเตือนและให้กำลังใจเมื่อทำผิดพลาดช่วยเหลือพึ่งพาซึ่งกันและกันในด้านการทำงานมีความเป็นกันเองต่อกันไว้วางใจซึ่งกันและกันเมื่อเพื่อนมีปัญหาสามารถเป็นที่ปรึกษาได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมกันทำกิจกรรมต่างๆเพื่อให้เกิดความสำเร็จด้านการงานและร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาจากความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเช่นนี้พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินจึงมีความผูกพันกับองค์กรมากซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อังคณาโกลิย์สวัสดิ์ (2534 : 86) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันกับสถาบัน และความพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพบว่าสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันสถาบันดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินกับเพื่อนร่วมงานจึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (หญิงล้วน)บริษัทสายการบินนกแอร์จำกัด

1.8 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินกับผู้โดยสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (หญิงล้วน)บริษัทสายการบินนกแอร์จำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีสัมพันธภาพระหว่างพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินกับผู้โดยสารดีมีความผูกพันกับองค์กรมากทั้งนี้เพราะพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่ดูแลเอาใจใส่ผู้โดยสารทุกคนอย่างเท่าเทียมและเป็นกันเองจึงสร้างความประทับใจให้กับผู้โดยสาร นอกจากนี้พนักงานยังคอยช่วยเหลือในเวลาที่ผู้โดยสารต้องการความช่วยเหลือและที่สำคัญพนักงานให้เกียรติผู้โดยสารเช่นเดียวกับที่ผู้โดยสารให้เกียรติพนักงานจึงทำให้เกิดความร่วมมือกันกับทั้งสองฝ่ายสร้างความเป็นกันเองกับผู้โดยสารทั้งทางด้านวาจาและกิริยาและส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่นนั้นเพื่อภาพลักษณ์ขององค์กรและความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจในการใช้บริการหรือความภักดีของผู้โดยสารในการใช้บริการครั้งต่อไปทำให้องค์กรคงอยู่และเติบโตต่อไปดังนั้นจากความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเช่นนี้จึงเป็นประโยชน์ต่อพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินผู้โดยสารและองค์กรพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินจึงเกิดความผูกพันกับองค์กรมากซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวันดีเสวตมาลและคณะ (หทัยรัตน์จิรนนทิพัทธ์, 2539 : 66 ; อ้างอิงจากวันดีเสวตมาล, 2535) ได้ศึกษารูปแบบการให้บริการพยาบาลที่เน้นการให้ข้อมูล

ข่าวสารและพบว่าผู้ป่วยมีความพอใจในพยาบาลที่มีพฤติกรรมแสดงออกด้วยการพูดไพเราะอ่อนหวาน ทางตรงกันข้ามการพูดคุยกันของพยาบาลในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้ป่วยที่สื่อความหมายโดยตรงเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้ป่วยเกิดความทรมานใจและทำให้ลดความเชื่อถือในระหว่างการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ป่วย ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินกับผู้โดยสารจึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (หญิงล้วน) บริษัทสายการบินนกแอร์จำกัด

2. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (หญิงล้วน) บริษัทสายการบินนกแอร์จำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 2 ปัจจัยได้แก่ รายได้เมื่อเทียบกับสายการบินอื่น : เทียบเท่าสายการบินอื่น (x2) รายได้เมื่อเทียบกับสายการบินอื่น : น้อยกว่าสายการบินอื่น (x3) อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 รายได้เมื่อเทียบกับสายการบินอื่น : เทียบเท่าสายการบินอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (หญิงล้วน) บริษัทสายการบินนกแอร์จำกัดแสดงว่าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบางคนที่มีรายได้เมื่อเทียบกับสายการบินอื่น : เทียบเท่าสายการบินอื่นมีความผูกพันกับองค์กรมากทั้งนี้เพราะรายได้ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินก็ถือว่าอยู่ในระดับสูงอยู่เมื่อเทียบกับรายได้ของผู้ที่มีอาชีพบริการด้านอื่นๆ เช่น พนักงานธนาคาร พนักงานต้อนรับบนรถโดยสารและพนักงานโรงแรม เป็นต้น และลักษณะงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินน่าสนใจมีอิสระตลอดจนสามารถที่จะเลือกวันและเวลาในการปฏิบัติงานได้ตามความต้องการและที่สำคัญเป็นที่ยอมรับกันว่าอาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเป็นอาชีพที่มีเกียรติ

ดังนั้นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบางคนที่มีรายได้เมื่อเทียบกับสายการบินอื่น : เทียบเท่าสายการบินอื่นจึงมีความผูกพันกับองค์กรมากพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบางคนที่มีรายได้เมื่อเทียบกับสายการบินอื่น : เทียบเท่าสายการบินอื่นมีความผูกพันกับองค์กรน้อยทั้งนี้เพราะถึงแม้พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินของสายการบินนกแอร์จะมีรายได้เทียบเท่ากับสายการบินอื่นๆ แต่ก็ยังเป็นสายการบินที่มีเส้นทางการบินเฉพาะภายในประเทศเท่านั้นเลยทำให้พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินไม่มีโอกาสได้ฝึกทักษะการใช้ภาษาอังกฤษกับลูกค้าชาวต่างชาติ

ดังนั้นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบางคนที่มีรายได้เมื่อเทียบกับสายการบินอื่น : เทียบเท่าสายการบินอื่นจึงมีความผูกพันกับองค์กรน้อย

2.2 รายได้เมื่อเทียบกับสายการบินอื่น : น้อยกว่าสายการบินอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (หญิงล้วน) บริษัทสายการบินนกแอร์จำกัดแสดงว่าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบางคนที่มีรายได้เมื่อเทียบกับสายการบินอื่น : น้อยกว่าสายการบินอื่นมีความผูกพันกับองค์กรมากทั้งนี้เพราะรายได้ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินแม้ว่าจะได้รับเงินน้อยกว่าสายการบินอื่นแต่เมื่อเทียบกับสายงานอาชีพอื่นนั้นถือว่ามากกว่ามากเมื่อเทียบกับเวลาในการปฏิบัติงานดังที่กล่าวไว้ข้างต้นและงานที่พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินได้ทำอยู่นั้นเป็นลักษณะงานที่

น่าสนใจและมีเกียรติเป็นที่ยอมรับทางสังคมเปรียบเสมือนการได้ทำงานข้าราชการแม้เงินเดือนน้อยแต่ได้รับเกียรติและการยอมรับ

ดังนั้นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบางคนที่มีรายได้เมื่อเทียบกับสารการบินอื่น : น้อยกว่าสายการบินอื่นจึงมีความผูกพันกับองค์กรมากพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบางคนที่มีรายได้เมื่อเทียบกับสารการบินอื่น : น้อยกว่าสายการบินอื่นมีความผูกพันกับองค์กรน้อยทั้งนี้เพราะรายได้ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินแม้จะสูงแต่เมื่อเทียบกับสายการบินอื่นนั้นน้อยกว่าจึงทำให้พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินต้องการย้ายงานไปปฏิบัติงานให้กับองค์กรอื่นที่ให้รายได้สูงกว่าและต้องการความท้าทายในการบินกับองค์กรต่างประเทศซึ่งการบินต่างประเทศนั้นจะ ได้รับผลตอบแทนสูงกว่าการบินภายในประเทศ

ดังนั้นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบางคนที่มีรายได้เมื่อเทียบกับสารการบินอื่น : น้อยกว่าสายการบินอื่นจึงมีความผูกพันกับองค์กรน้อยปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันกับองค์กรทั้ง 2 ปัจจัยข้างต้นนี้สอดคล้องกับผลวิจัยของวิชานันท์ภวพัทธ์ (2544) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายโภชนาการบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) จากการศึกษาพบว่าระดับการศึกษาและรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรดังนั้นรายได้เมื่อเทียบกับสายการบินอื่น : เทียบเท่าสายการบินอื่นและรายได้เมื่อเทียบกับสายการบินอื่น : น้อยกว่าสายการบินอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (หญิงล้วน) บริษัทสายการบินนกแอร์จำกัด

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (หญิงล้วน) บริษัทสายการบินนกแอร์จำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 4 ปัจจัยโดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินกับผู้บังคับบัญชา (x9) ความภาคภูมิใจในตนเอง (x4) สวัสดิการและความปลอดภัยในงาน (x8) และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินกับเพื่อนร่วมงาน (x10) ซึ่งปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยนี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (หญิงล้วน) บริษัทสายการบินนกแอร์จำกัดได้ร้อยละ 43

3.1 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินกับผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่ส่งผลเป็นอันดับแรกต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (หญิงล้วน) บริษัทสายการบินนกแอร์จำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีสัมพันธภาพระหว่างพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินกับผู้บังคับบัญชาดีทำให้มีความผูกพันกับองค์กรมากทั้งนี้เพราะเมื่อผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับพนักงานทำให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความสบายใจและเกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันจึงส่งผลให้พนักงานเข้าไปปรึกษาพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวในจุดนี้เองเมื่อผู้บังคับบัญชาสนิทกับพนักงานทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกันเมื่อพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินกับผู้บังคับบัญชามีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันก็เปิดโอกาสให้พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินได้ใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชามากขึ้นดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินกับ

ผู้บังคับบัญชาจึงทำให้พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีความผูกพันกับองค์กรมากเป็นอันดับแรกซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของโฟแมน(Foeman. 1988:2977-A) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงออกของผู้บังคับบัญชากับความผูกพันต่อองค์การพบว่าการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การดังนั้นสัมพันธ์ภาพระหว่างพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินกับผู้บังคับบัญชาจึงส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (หญิงล้วน) บริษัทสายการบินนกแอร์จำกัด

3.2 ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นปัจจัยที่ส่งผลเป็นอันดับที่สองต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (หญิงล้วน) บริษัทสายการบินนกแอร์จำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีความภาคภูมิใจในตนเองมากทำให้มีความผูกพันกับองค์กรมากทั้งนี้เพราะความภาคภูมิใจในตนเองของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินซึ่งประกอบไปด้วยความรู้สึกของพนักงานแต่ละคนที่มีต่อตนเองโดยการประเมินตนเองจากการตรวจสอบการกระทำและความเชื่อที่พนักงานมีต่อความสามารถความสำเร็จความมีคุณค่าได้รับการยอมรับจากครอบครัวผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและผู้โดยสารเมื่อได้เข้ามาทำงานในบริษัทสายการบินนกแอร์จำกัดซึ่งต้องผ่านการคัดเลือกหลายขั้นตอนและเมื่อได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ได้รับเกียรติการยอมรับทางสังคมจึงทำให้พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเกิดความภาคภูมิใจในตนเองมากขึ้นทั้งกับตนเองและมีความภาคภูมิใจในองค์กรและเมื่อเกิดความภาคภูมิใจในงานและองค์กรจึงทำให้พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินนั้นต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรดังนั้นความภาคภูมิใจในตนเองจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของออสติน

อรัญญาสุวรรณวิค(2541 : 24-26 ; อ้างอิงจาก Austin. 1984. Dissertation Alestracts International 45(2). P. 423) ได้ศึกษาผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัยโดยการสำรวจและการสัมภาษณ์ใน 3 ด้านคือความผูกพันกับตำแหน่งความผูกพันกับหน่วยงานและความผูกพันกับอาชีพที่เป็นอาจารย์ผลการศึกษาพบว่าร้อยละ 50 มีความผูกพันกับตำแหน่งเป็นอันดับแรกและองค์ประกอบที่ส่งผลมี 4 ประการคือความต้องการอิสระความต้องการมีชื่อเสียงความภาคภูมิใจและการที่ได้มีโอกาสร่วมทำงานกับบุคคลที่น่าสนใจดังนั้นความภาคภูมิใจในตนเองจึงส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (หญิงล้วน) บริษัทสายการบินนกแอร์จำกัด

3.3 สวัสดิการและความปลอดภัยในงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลเป็นอันดับที่สามต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (หญิงล้วน) บริษัทสายการบินนกแอร์จำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีสวัสดิการและความปลอดภัยในงานมากทำให้มีความผูกพันกับองค์กรมากทั้งนี้เพราะสวัสดิการและความปลอดภัยในงานเป็นสิ่งจำเป็นหรือองค์ประกอบที่ตอบสนองความต้องการของพนักงานหากไม่ได้รับการตอบสนองที่เพียงพอจะทำให้พนักงานไม่เกิดความผูกพันกับองค์กรสวัสดิการนั้นทำให้พนักงานมีกำลังใจความพึงพอใจในการทำงานและความปลอดภัยในงานทำให้พนักงานมีความมั่นใจและป้องกันการเกิดอันตรายจากการทำงานในจุดนี้ทำให้พนักงานเห็นว่าถ้า

ทางองค์กรได้ให้การตอบสนองอย่างเต็มที่หรือให้ความสำคัญกับพนักงานในการทำงานย่อมส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรมากผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของบุชานัน (Buchanan II.1974: 533 – 534) ศึกษาพบว่ารายได้ประโยชน์ผลประโยชน์ความสะดวกสบายในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ดังนั้นสวัสดิการและความปลอดภัยในงานจึงส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (หญิงล้วน) บริษัทสายการบินนกแอร์จำกัด3.4 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินกับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลเป็นอันดับสุดท้ายต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (หญิงล้วน)บริษัทสายการบินนกแอร์จำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีสัมพันธภาพระหว่างพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินกับเพื่อนร่วมงานดีส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรมากทั้งนี้เพราะในการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กรสิ่งสำคัญไม่แพ้กันคือเพื่อนร่วมงานการดำเนินงานทุกครั้งเพื่อนร่วมงานมีส่วนสำคัญในการทำงานซึ่งถ้าพนักงานมีสัมพันธภาพไม่ดีต่อกันย่อมส่งผลต่อการทำงานและส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรองค์กรควรสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินกับเพื่อนร่วมงานให้รู้จักกันมีความเป็นกันเองต่อกันเพื่อแนะนำให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานแก่เพื่อนเมื่อเพื่อนไม่เข้าใจช่วยเหลือพึ่งพาซึ่งกันและกันเมื่อเพื่อนมีปัญหาสามารถเป็นที่ปรึกษาได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมกันทำกิจกรรมต่างๆเพื่อให้เกิดความเป็นกันเองดังนั้นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินกับเพื่อนร่วมงานจะก่อให้เกิดความสามัคคีมีภาระประสานงานที่ดีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเช่นนี้พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินจึงมีความผูกพันกับองค์กรมากสเตียร์ (Steers;& others. 1987) ศึกษาพบว่าความเกี่ยวพันทางสังคมกับเพื่อนร่วมงานเช่นการมีโอกาสเข้าสังคมพบปะพูดคุยกับเพื่อนฝูงในที่ทำงานรวมทั้งผู้บังคับบัญชาจะเป็นปัจจัยกำหนดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและพบว่าความไว้วางใจระหว่างบุคคลมีความสำคัญต่อโครงสร้างของระบบสังคมและทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ที่อยู่รวมในสังคมการที่บุคคลมองเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กรมีลักษณะของความร่วมมือเป็นมิตรจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและสอดคล้องกับการศึกษาของ Pretholdt. (1998) ซึ่งศึกษาถึงความรู้สึกและพฤติกรรมของผู้ที่ทำงานพยาบาลที่มีต่อหน่วยงานซึ่งพบว่าเหตุที่พยาบาลยังคงอยู่ในหน่วยงานนั้นเพราะมีความร่วมมือและสัมพันธภาพที่ดีของผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินกับเพื่อนร่วมงานจึงส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (หญิงล้วน) บริษัทสายการบินนกแอร์ จำกัด

กรกฎ พลพานิช (2540: 62) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) โดยทำการศึกษาวิจัยโดยใช้พนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด

(มหาชน) จำนวน 243 คน มาเป็นกลุ่มตัวอย่าง จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า พนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ พื้นฐานการศึกษา สถานภาพการสมรส และอายุงานในองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01\

ธีระ วีรธรรมสาธิต (2532:65) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร:ผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย พบว่า การเข้าสังคมได้กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร หากคนมีโอกาสนก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ จะทำให้คนเกิดความผูกพันต่อองค์กร ในทางตรงกันข้าม หากคนไม่พอใจในนโยบายการให้รางวัลตอบแทนขององค์กร หรือความก้าวหน้าในการทำงานจะทำให้ความผูกพันของสมาชิกในองค์กรลดลง และพบว่าหากผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติงาน มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่า ยิ่งสมาชิกในองค์กรมีโอกาสติดต่อกับผู้บังคับบัญชาและมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเท่าใด ก็จะทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

สุภาณี กลิ่นหอม (2545:64-65) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร:ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ปัจจัยลักษณะองค์กร ซึ่งประกอบด้วย นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย การเห็นความสำคัญของงาน ทักษะติดต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์กร เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวได้ว่าหากพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีความพึงพอใจในเรื่องของความอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร การเห็นความสำคัญของงาน ทักษะติดต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์กร เพิ่มมากขึ้นก็จะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นด้วย

ปราโมทย์ บุญเลิศ (2545) ศึกษาเรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยาพบว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานซึ่งประกอบด้วยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านความก้าวหน้าด้านสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## สรุปทฤษฎีและงานวิจัยที่นำมาประยุกต์ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้

ความพึงพอใจในงาน ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อ้างอิงแนวคิดด้านความพึงพอใจในงานของ คณิต ดวงหสดี (2537) ซึ่งกล่าวว่า ความรู้สึกชอบหรือพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงานและองค์ประกอบหรือสิ่งจูงใจอื่นๆที่ทำงานที่ทำหรือองค์ประกอบเหล่านั้นตอบสนองความต้องการของบุคคลได้บุคคลนั้นจะเกิดความพึงพอใจในงานขึ้นจะอุทิศเวลาแรงกาย แรงใจรวมทั้งสติปัญญาให้แก่งานของตนให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพโดยนำมาใช้เป็นหลักในการสร้างแบบสอบถามเพื่อประเมินความพึงพอใจในงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

แรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีการจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg F. et al., 1990) เป็นหลักในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานเนื่องจากทฤษฎีการจูงใจของเฮร์ซเบิร์กเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย 2 ส่วนคือปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงานและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความพอใจในการทำงาน ซึ่งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) การยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะงาน (Work Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement)

ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย เงินเดือน (Salary) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) สถานภาพของวิชาชีพ (Status) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job Security) และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factor in Personal Life)

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาและพิจารณาโครงสร้างการบริหารงานในสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์แล้วและพิจารณาเห็นว่าทฤษฎีดังกล่าวมีความเหมาะสมกับการนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กร จึงได้นำปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยภายในมาเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้พนักงานทำงานด้วยความเต็มใจในเวลาเดียวกันก็ต้องตอบสนองหรือใช้ปัจจัยค้ำจุนควบคู่กันไปจึงจะทำให้การดำเนินการขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์จึงกำหนดปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานตามโครงสร้างขององค์กร โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ 1. ความรับผิดชอบ (Responsibility) 2. การมีส่วนร่วมในการทำงานซึ่งตรงกับปัจจัยจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก คือการยอมรับนับถือ (Recognition) 3. ความหลากหลายในงานตรงกับปัจจัยจูงใจ คือ ลักษณะงาน (Work Itself) 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานตรงกับปัจจัยจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก คือความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) และ 5. สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยค้ำจุนเพียงด้านเดียวที่ทำการวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานเป็นปัจจัยสนับสนุนหรือปัจจัยค้ำจุนที่สำคัญในองค์กรต่างๆที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน



ความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ เอเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer 1990 : 1-18) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีองค์ประกอบของความผูกพันประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ 1. ความผูกพันด้านความรู้สึก ซึ่งเป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 2. ความผูกพันต่อเนื่อง ที่เกิดจากความคิดคำนวณของบุคคลโดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่ให้กับองค์กรและได้รับผลตอบแทนจากองค์กรที่ตนเองพอใจและเลือกที่จะทำงานต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนที่ทำงาน 3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมซึ่งเกิดจากค่านิยมวัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กรแสดงออกในรูปของความภักดีของบุคคลต่อองค์กร โดยความผูกพันด้านความรู้สึก กับความผูกพันต่อเนื่องมีความหมายใกล้เคียงกันและสอดคล้องกัน จึงได้รวม 2 ด้านนี้เป็นด้านความรู้สึก ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ 2 ด้าน คือ ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐานทางสังคม

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์สามารถสรุปได้ว่า ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ตามกรอบการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องตามแนวคิดและทฤษฎีของเบเรลสัน และสไตเนอร์ (ชิบ จิตนิยม 2534 : 27) ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ เป็นคุณสมบัติที่สำคัญของบุคคลที่ทำให้เกิดความแตกต่างกันในเรื่องของความรู้ ความคิด ความเชื่อ ทศนคติ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป นั่นก็คือลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ก็จะส่งผลถึงความพึงพอใจที่แตกต่างกันไปด้วย

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำผลงานของคุณประภาศรี บุญญวัฒน์วิชัย (2549) คุณชนกร จันทรแสนโรจน์ (2549) โดยศึกษาในเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน และผลงานวิจัยของคุณสุรินทร์ ชาลากุลพฤติ (2551) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร โดยศึกษาถึงปัจจัยต่างๆดังกล่าวมาเป็นตัวแปรในการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ และได้้นำแนวความคิด เอกสารงานวิจัยรวมทั้งทฤษฎีที่เกี่ยวข้องทั้งหมดมาเป็นแนวทางในการทำแบบสอบถามและตั้งสมมติฐานในการวิจัยเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

### บทที่ 3

## วิธีการดำเนินการวิจัยค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือเพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของประชากร โดยมุ่งศึกษา แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

#### กำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้นจำนวน 913 คน (ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม 2554)

##### การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากร จากสูตร Yamane (Yamane, 1970:580-581) โดยใช้สูตร

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

เมื่อ  $n$  = จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = จำนวนของประชากร

$E$  = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากร 913 คน ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้เท่ากับร้อยละ 5 หรือเท่ากับ 0.05 เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นที่ระดับร้อยละ 95

คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตร จากประชากร 913 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 278 คน (แทนค่าดังแสดงในสูตร)

$$\begin{aligned} n &= \frac{913}{1+913(0.05)^2} \\ &= 278 \text{ คน} \end{aligned}$$

จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 278 คน สุ่มไว้ 28 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่าง 306 คน

โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างมีขั้นตอนดังนี้

**ขั้นที่ 1** การเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) นำจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณทั้งหมด 306 คน โดยสุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิด้วยวิธีการกำหนดสัดส่วนของจำนวนสมาชิกในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) จำแนกตามฝ่ายคำนวณจากสูตร (บุญเรียง ขจรศิลป์. 2543: 55-56)

$$\frac{f_s = n_s}{N_s} = \frac{n}{N}$$

|       |       |     |                                      |
|-------|-------|-----|--------------------------------------|
| เมื่อ | $f_s$ | แทน | สัดส่วนในการสุ่มของแต่ละชั้นภูมิ     |
|       | $n_s$ | แทน | ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละชั้นภูมิ |
|       | $N_s$ | แทน | ขนาดของกลุ่มประชากรของแต่ละชั้นภูมิ  |
|       | $n$   | แทน | ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด          |
|       | $N$   | แทน | ขนาดของกลุ่มประชากร                  |

รายละเอียดชื่อฝ่ายที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละฝ่ายและจำนวนพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างปรากฏตามตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 แต่ละฝ่ายที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละฝ่าย และจำนวนพนักงานเป็นกลุ่มตัวอย่าง (โครงสร้างอัตรากำลังสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ : 2554 ) รวม 16 ฝ่าย)

| สายงาน                       | จำนวนพนักงานทั้งหมด<br>(คน) | จำนวนพนักงานที่เป็นกลุ่ม<br>ตัวอย่าง (คน) |
|------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------------|
| ฝ่ายบริหารงานอสังหาริมทรัพย์ | 116                         | 39                                        |
| ฝ่ายโครงการพิเศษ             | 89                          | 30                                        |
| ฝ่ายบริหารงานชุมชน           | 75                          | 25                                        |
| ฝ่ายกิจการสังคม              | 48                          | 16                                        |
| ฝ่ายบริหารงานอนุรักษ์        | 18                          | 6                                         |
| ฝ่ายส่งเสริมธุรกิจ           | 78                          | 26                                        |
| ฝ่ายการเงิน                  | 95                          | 32                                        |
| ฝ่ายเทคนิค                   | 49                          | 16                                        |

ตาราง 1 (ต่อ)

| สายงาน                   | จำนวนพนักงานทั้งหมด<br>(คน) | จำนวนพนักงานที่เป็นกลุ่ม<br>ตัวอย่าง (คน) |
|--------------------------|-----------------------------|-------------------------------------------|
| ฝ่ายบริหารงานสารสนเทศ    | 28                          | 2                                         |
| ฝ่ายบริหารภูมิภาค        | 6                           | 2                                         |
| ฝ่ายบริหารงานกลยุทธ์     | 111                         | 37                                        |
| ฝ่ายสนับสนุน             | 80                          | 27                                        |
| ฝ่ายกฎหมาย               | 27                          | 9                                         |
| ฝ่ายงานความร่วมมือภายนอก | 34                          | 12                                        |
| ฝ่ายบริหารงานพิเศษ       | 17                          | 6                                         |
| ฝ่ายสื่อสารองค์กร        | 42                          | 14                                        |
| <b>รวมพนักงานทั้งหมด</b> | <b>913</b>                  | <b>306</b>                                |

ขั้นที่ 2 การเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยส่งแบบสอบถามให้แต่ละฝ่ายแจกพนักงานตามความสะดวก ตามจำนวนตัวอย่างที่คำนวณได้ตามสัดส่วนของจำนวนสมาชิกในแต่ละชั้นภูมิ

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ชุด เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันขององค์กรของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเนื้อหาคำถามออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ สถานภาพสมรส อายุงานและสถานภาพสมรส เป็นลักษณะคำถามปลายปิด (Close-ended response questions) แบบให้เลือกตอบให้ตรงกับความจริงมากที่สุด ประกอบด้วยคำถามจำนวนทั้งสิ้น 8 ข้อ

ลักษณะคำถามมีคำตอบให้เลือก 2 ทาง (Dichotomous question) จำนวน 1 ข้อคือ

ข้อที่ 1 เพศเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) ได้แก่ เพศชาย

หรือ เพศหญิง และแบบสอบถามที่เป็นคำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choices question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทต่างๆดังนี้

ข้อที่ 2 อายุเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยกำหนดช่วงอายุ ซึ่งคำนวณการแบ่งอันตรภาคชั้นได้ ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2548:195)

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

จากข้อมูลกองการพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ได้ระบุอายุ 18 ปี เป็นอายุที่ต่ำสุดของข้อมูล และอายุ 60 ปีขึ้นไป เป็นอายุสูงสุดของข้อมูลพนักงาน โดยผู้ที่มีเศษของเดือนมากกว่า 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ช่วงอายุดังกล่าวมาเป็นเกณฑ์ในการคำนวณการกำหนดช่วงอายุ โดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วงอายุดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ช่วงอายุ} &= \frac{60 - 18}{4} \\ &= 10.5 \text{ ปี ประมาณ 11 ปี}\end{aligned}$$

แสดงช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถาม ดังนี้

1. 18 - 28 ปี
2. 29 - 39 ปี
3. 40 - 50 ปี
4. 51 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3 ระดับการศึกษาสูงสุด เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- 3) สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 4 ระดับตำแหน่งงานสูงสุด เป็นระดับบ.1-บ.5 เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

- 1) ลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างประจำ
- 2) พนักงานระดับ ป.1-ป.5 พนักงานทั่วไปใช้วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- 3) พนักงานระดับ บ.1-บ.5 พนักงานทั่วไปที่ใช้วุฒิปริญญาตรีขึ้นไป ถึง หัวหน้าแผนก

ข้อที่ 5 สังกัด เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

1. ฝ่ายบริหารงานอสังหาริมทรัพย์
2. ฝ่ายโครงการพิเศษ
3. ฝ่ายบริหารงานชุมชน
4. ฝ่ายกิจการสังคม
5. ฝ่ายบริหารงานอนุรักษ์
6. ฝ่ายส่งเสริมธุรกิจ
7. ฝ่ายการเงิน
8. ฝ่ายเทคนิค
9. ฝ่ายบริหารงานสารสนเทศ
10. ฝ่ายบริหารภูมิภาค
11. ฝ่ายบริหารงานกลยุทธ์
12. ฝ่ายสนับสนุน
13. ฝ่ายกฎหมาย
14. ฝ่ายงานความร่วมมือภายนอก
15. ฝ่ายบริหารงานพิเศษ
16. ฝ่ายสื่อสารองค์กร

ข้อที่ 6 อายุการทำงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ซึ่งสามารถคำนวณแบ่งอันดับภาคชั้นได้ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2548:195)

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

จากข้อมูลกองการพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (2554) ได้ระบุระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี เป็นระยะเวลาในการทำงานที่ต่ำสุดของข้อมูล และระยะเวลาในการทำงาน 7 ปีขึ้นไป เป็นระยะเวลาในการทำงานสูงสุดของข้อมูลพนักงาน โดยถ้ามีเศษของเดือนมากกว่า 6 เดือนจะนับเป็น 1 ปี ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ช่วงระยะเวลาในการทำงานดังกล่าวมาเป็นเกณฑ์ในการคำนวณกำหนดช่วงระยะเวลาในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วงระยะเวลา ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ช่วงระยะเวลา} &= \frac{7-0}{4} \\ &= 1.75 \text{ ปี ประมาณ 2 ปี}\end{aligned}$$

- 1) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี
- 2) 2-4 ปี
- 3) 4-6 ปี
- 4) 6 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 7 สถานภาพสมรส เป็นระดับวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

- 1) โสด
- 2) สมรส / อยู่ด้วยกัน
- 3) หย่าร้าง / แยกกันอยู่

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งครอบคลุมตัวแปรในเรื่องความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความหลากหลายในงาน สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานประกอบด้วยคำถามจำนวนทั้งสิ้น 28 ข้อ ลักษณะเป็นมาตรวัด (Interval scale) ตามแบบ Likertscale โดยจำแนกออกเป็น 5 ระดับดังนี้

| ระดับความคิดเห็น | หมายถึง              |
|------------------|----------------------|
| 5                | เห็นด้วยอย่างยิ่ง    |
| 4                | เห็นด้วย             |
| 3                | ไม่แน่ใจ             |
| 2                | ไม่เห็นด้วย          |
| 1                | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการแปลผลโดยใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

จากนั้นนำมาหารระดับคะแนนเฉลี่ย (Likert. 1970: 175) กำหนดความสำคัญดังนี้

|             |             |         |                             |
|-------------|-------------|---------|-----------------------------|
| คะแนนเฉลี่ย | 4.21 – 5.00 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด  |
| คะแนนเฉลี่ย | 3.41 – 4.20 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในระดับมาก        |
| คะแนนเฉลี่ย | 2.61 – 3.40 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง    |
| คะแนนเฉลี่ย | 1.81 – 2.60 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในระดับน้อย       |
| คะแนนเฉลี่ย | 1.00 – 1.80 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในระดับน้อยที่สุด |

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานลักษณะเป็นมาตรวัดตามแบบ(Interval scale) ของLikertscale โดยจำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ /ไม่ทราบ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ประกอบด้วยคำถามจำนวนทั้งสิ้น 14 ข้อ

| ระดับความคิดเห็น | หมายถึง              |
|------------------|----------------------|
| 5                | เห็นด้วยอย่างยิ่ง    |
| 4                | เห็นด้วย             |
| 3                | ไม่แน่ใจ             |
| 2                | ไม่เห็นด้วย          |
| 1                | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการแปลผลโดยใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากนั้นนำมาหารระดับคะแนนเฉลี่ย (Likert. 1970: 175) กำหนดความสำคัญดังนี้

|             |             |         |                   |
|-------------|-------------|---------|-------------------|
| คะแนนเฉลี่ย | 4.21 – 5.00 | หมายถึง | พึงพอใจมากที่สุด  |
| คะแนนเฉลี่ย | 3.41 – 4.20 | หมายถึง | พึงพอใจมาก        |
| คะแนนเฉลี่ย | 2.61 – 3.40 | หมายถึง | พึงพอใจปานกลาง    |
| คะแนนเฉลี่ย | 1.81 – 2.60 | หมายถึง | พึงพอใจน้อย       |
| คะแนนเฉลี่ย | 1.00 – 1.80 | หมายถึง | พึงพอใจน้อยที่สุด |



ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีลักษณะเป็นมาตรวัดตามแบบ (Interval scale) ของ Likert scale โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่ทราบ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ข้อความของคำถามเชิงบวก ประกอบด้วย คำถามจำนวนทั้งสิ้น 10 ข้อ

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการแปลผลโดยใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้น ดังนี้

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

จากนั้นนำมาหารระดับคะแนนเฉลี่ย (Likert, 1970: 175) กำหนดความสำคัญดังนี้

|             |             |         |                        |
|-------------|-------------|---------|------------------------|
| คะแนนเฉลี่ย | 4.21 – 5.00 | หมายถึง | มีความผูกพันมากที่สุด  |
| คะแนนเฉลี่ย | 3.41 – 4.20 | หมายถึง | มีความผูกพันมาก        |
| คะแนนเฉลี่ย | 2.61 – 3.40 | หมายถึง | มีความผูกพันปานกลาง    |
| คะแนนเฉลี่ย | 1.81 – 2.60 | หมายถึง | มีความผูกพันน้อย       |
| คะแนนเฉลี่ย | 1.00 – 1.80 | หมายถึง | มีความผูกพันน้อยที่สุด |

### ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในกรุงเทพมหานคร
2. สร้างแบบสอบถามโดยอาศัยกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในกรุงเทพมหานคร
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเกี่ยวกับสำนวนภาษาให้เข้าใจง่ายเพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีข้อความตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา
6. นำแบบสอบถามที่มีการแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) และตรวจสอบความถูกต้องของภาษาแล้วนำไปแก้ไข
7. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คนเพื่อนำผลที่ได้ไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์@แอลฟา ( $\alpha$  – Coefficient) ของ Cronbach (กัลยาวันิชย์ บัญชา. 2545 :449) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถามโดยจะมีค่าระหว่าง  $0 \leq \alpha \leq 1$  ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูงซึ่งค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ( $\alpha$  – Coefficient) ที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.7

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจำนวน 40 ชุดในครั้งนี้ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ( $\alpha$  – Coefficient) ได้ผลดังต่อไปนี้

ค่าความเชื่อมั่น แบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครแยกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรับผิดชอบ เท่ากับ 0.787
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน เท่ากับ 0.737
3. ด้านความหลากหลายในงาน เท่ากับ 0.772
4. ด้านสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน เท่ากับ 0.822
5. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เท่ากับ 0.842

ค่าความเชื่อมั่น แบบสอบถามตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร เท่ากับ 0.800

ค่าความเชื่อมั่น แบบสอบถามตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร แยกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้สึกรัก เท่ากับ 0.804
2. ด้านมาตรฐานทางสังคม เท่ากับ 0.814

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง และชี้แจงกับผู้ตอบแบบสอบถามให้เข้าใจในวัตถุประสงค์ของการศึกษา และอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามจากนั้นรอเก็บแบบสอบถามจนได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

## การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามครบตามจำนวนขนาดตัวอย่างแล้วผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

**การจัดกระทำข้อมูล** การตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์แบบสอบถาม(Editing) ต่อมาทำการลงรหัส (Coding) เพื่อทำการป้อนข้อมูลต่างๆลงเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window ในการประมวลผลหลังจากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆของแบบสอบถามและทดสอบสมมติฐาน

## การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มประชากรคือเพศอายุรายได้ต่อเดือนอาชีพและระดับการศึกษาสถานภาพสมรส อายุการทำงาน ทำให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูลสถิติที่ใช้ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในแบบสอบถามส่วนที่ 2-4

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆในแบบสอบถามส่วนที่ 1 ที่มีข้อมูลการแจกแจงแบบนามบัญญัติ(Nominal scale)

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆในแบบสอบถามที่ส่วนที่ 2 - 4 โดยใช้สูตร

1.4 การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานดังนี้

1.4.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent t-test) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีความเป็นอิสระต่อกันเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ

1.4.2 สถิติวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Oneway Analysis of variance) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มเพื่อทดสอบสมมติฐานด้านอายุรายได้ต่อเดือนอาชีพและระดับการศึกษา อายุในการทำงาน สถานภาพสมรส

1.4.3 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวเป็นอิสระต่อกันเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) พื้นฐานประกอบด้วย

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลด้าน  
ประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง}}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด}} \times 100$$

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean:  $\bar{X}$ ) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544 : 35) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลด้าน  
ต่างๆ

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

เมื่อ  $\bar{X}$  แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย  
 $\sum x$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด  
 $n$  แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) เพื่อใช้แปลความหมาย  
ของข้อมูลต่างๆ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544 : 65) โดยใช้สูตร

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

|       |              |     |                                          |
|-------|--------------|-----|------------------------------------------|
| เมื่อ | S.D          | แทน | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง |
|       | $\bar{X}$    | แทน | คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง             |
|       | $n$          | แทน | ขนาดของกลุ่มประชากร (คน)                 |
|       | $n-1$        | แทน | จำนวนตัวแปรอิสระ                         |
|       | $(\sum x)^2$ | แทน | ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง           |
|       | $\sum x^2$   | แทน | ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง          |

# 1. สถิติที่ใช้ทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม

การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์@แอลฟา (แอลฟา-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (กัลยาวันชัยบัญชา. 2548 : 449-450)

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

|       |                                |     |                                             |
|-------|--------------------------------|-----|---------------------------------------------|
| เมื่อ | k                              | แทน | จำนวนคำถามของแบบสอบถาม                      |
|       | $\overline{\text{Covariance}}$ | แทน | ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ |
|       | $\overline{\text{Variance}}$   | แทน | ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม              |
|       | $\alpha$                       | แทน | ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ        |

## 2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ประกอบด้วย

1.1 ค่า T-Test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน 2541.ชูศรี วงศ์รัตน์ : 176)

3.1.1 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน  $S_1^2 = S_2^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1-1)S_1^2 + (n_2-1)S_2^2}{n_1+n_2-2} \left[ \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

โดยที่  $df = n_1 + n_2 - 2$

|       |             |     |                                          |
|-------|-------------|-----|------------------------------------------|
| เมื่อ | t           | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution   |
|       | $\bar{X}_1$ | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1           |
|       | $\bar{X}_2$ | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2           |
|       | $S_1^2$     | แทน | ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1 |

|         |     |                                          |
|---------|-----|------------------------------------------|
| $S_2^2$ | แทน | ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2 |
| $n_1$   | แทน | ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1                |
| $n_2$   | แทน | ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2                |
| df      | แทน | องศาอิสระ (Degree of freedom)            |

3.1.2 กรณีค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน  $S_1^2 \neq S_2^2$

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

โดยที่

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

|       |             |     |                                          |
|-------|-------------|-----|------------------------------------------|
| เมื่อ | t           | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t- distribution  |
|       | $\bar{x}_1$ | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1           |
|       | $\bar{x}_2$ | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2           |
|       | $S_1^2$     | แทน | ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1 |
|       | $S_2^2$     | แทน | ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2 |
|       | $n_1$       | แทน | ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1                |
|       | $n_2$       | แทน | ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2                |
|       | df          | แทน | องศาอิสระ (Degree of freedom)            |

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2548: 135)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น ในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene test ซึ่งจะพิจารณาผลการทดสอบค่าความแปรปรวนดังนี้

3.2.1 ใช้ค่า F-test กรณีที่ค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม เท่ากัน

ตาราง 2 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)

| แหล่งความแปรปรวน | df  | SS         | ms                                | F                           |
|------------------|-----|------------|-----------------------------------|-----------------------------|
| ระหว่างกลุ่ม (B) | k-1 | $SS_{(B)}$ | $MS_{(B)} = \frac{SS_{(B)}}{k-1}$ | $\frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$ |
| ภายในกลุ่ม (W)   | n-k | $SS_{(w)}$ | $MS_{(w)} = \frac{SS_{(W)}}{n-k}$ | $\frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$ |
| รวม (T)          | n-1 | $SS_{(T)}$ |                                   |                             |

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

|            |     |                                                                      |
|------------|-----|----------------------------------------------------------------------|
| เมื่อ F    | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F- distribution                              |
| df         | แทน | ชั้นแห่งความเป็นอิสระได้แก่ ระหว่างกลุ่ม(k-1) และภายในกลุ่ม (n-k)    |
| K          | แทน | จำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมุติฐาน                           |
| N          | แทน | จำนวนตัวอย่างทั้งหมด (คน)                                            |
| $SS_{(B)}$ | แทน | ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Between Sum of Squares)                   |
| $SS_{(w)}$ | แทน | ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม (Within Sum of Squares)                      |
| $MS_{(B)}$ | แทน | ค่าประมาณการของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Squares Between groups) |
| $MS_{(w)}$ | แทน | ค่าประมาณการของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Squares Withingroups)     |

1.2.2 สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว Brown – Forsythe ( $\beta$ ) ใช้ในกรณีที่มีความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน(Hartung ,2001:300 ) มีสูตรดังนี้

$$B = \frac{MSB}{MSW}$$

โดยค่า

$$MSW' = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_1}{N}\right) S_1^2$$

|       |         |     |                                                    |
|-------|---------|-----|----------------------------------------------------|
| เมื่อ | B       | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-forsythe             |
|       | MSB     | แทน | ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม                         |
|       | MSW'    | แทน | ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ Brown-forsythe |
|       | k       | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง                                 |
|       | n       | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)                            |
|       | N       | แทน | ขนาดประชากร                                        |
|       | $S_1^2$ | แทน | ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง                     |

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา.2545:161)

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

|       |          |     |                                                           |
|-------|----------|-----|-----------------------------------------------------------|
| เมื่อ | LSD      | แทน | ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j |
|       | MSE      | แทน | ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน        |
|       | K        | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ                             |
|       | n        | แทน | จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด                                |
|       | $\alpha$ | แทน | ความคลาดเคลื่อน                                           |

สูตรการวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ Dunnett T3 (Keppel. 1982:153-155) สามารถเขียนได้ ดังนี้

$$\overline{d_D} = \frac{q_D \sqrt{2(MS_{S/A})}}{\sqrt{S}}$$

|       |                  |     |                                                 |
|-------|------------------|-----|-------------------------------------------------|
| เมื่อ | $\overline{d_D}$ | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Dunnett test            |
|       | $q_D$            | แทน | ค่าจากตาราง Critical values of the Dunnett test |



|                   |     |                          |
|-------------------|-----|--------------------------|
| MS <sub>S/A</sub> | แทน | ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม |
| S                 | แทน | ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง     |

3.3 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

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

| เมื่อ | $r_{xy}$   | แทน | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์             |
|-------|------------|-----|------------------------------------|
|       | $\sum X$   | แทน | ผลรวมของคะแนน X                    |
|       | $\sum Y$   | แทน | ผลรวมของคะแนน Y                    |
|       | $\sum X^2$ | แทน | ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง |
|       | $\sum Y^2$ | แทน | ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง |
|       | $\sum XY$  | แทน | ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y       |
|       | $n$        | แทน | จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง              |

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง  $-1 \leq r \leq 1$  ดังนี้

1. ถ้า  $r$  เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

2. ถ้า  $r$  เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่มด้วย ถ้า X ลด Y จะลดลงด้วย

3. ถ้า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

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

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

6. ถ้า  $r$  เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

การอ่านความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (สากุล จริยวิทยานนท์.2542: 508)  
ค่าสัมประสิทธิ์ ( $r$ )

|             |         |                           |
|-------------|---------|---------------------------|
| 0.01 – 0.20 | หมายถึง | มีความสัมพันธ์ต่ำ         |
| 0.21 – 0.40 | หมายถึง | มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ |
| 0.41 – 0.60 | หมายถึง | มีความสัมพันธ์ปานกลาง     |
| 0.61 – 0.80 | หมายถึง | มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง |
| 0.81 – 1.00 | หมายถึง | มีความสัมพันธ์สูง         |



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 306 คน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อต่างๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

|                  |     |                                                                         |
|------------------|-----|-------------------------------------------------------------------------|
| $\bar{X}$        | แทน | ค่าเฉลี่ย                                                               |
| S.D.             | แทน | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน                                                     |
| n                | แทน | จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง                                                  |
| t                | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน <i>t-distribution</i>                           |
| F                | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน <i>F-distribution</i>                           |
| <i>F-Prob.,p</i> | แทน | ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ                               |
| SS               | แทน | ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง ( <i>Sum of Squares</i> )              |
| MS               | แทน | ค่าเฉลี่ยของผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง ( <i>Mean of Squares</i> ) |
| r                | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย                                      |
| df               | แทน | ระดับขั้นของความเป็นอิสระ ( <i>Degree of Freedom</i> )                  |
| *                | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05                                         |
| **               | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01                                         |

## การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของงานวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

- ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
- ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
- ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระดับรายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน และสถานภาพสมรส

ตาราง 3 จำนวนร้อยละของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

| ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล | จำนวนพนักงาน(คน) | ร้อยละ |
|-----------------------|------------------|--------|
| เพศ                   |                  |        |
| ชาย                   | 119              | 38.9   |
| หญิง                  | 187              | 61.1   |
| รวมทั้งหมด            | 306              | 100    |

จากตาราง 3 สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า จำนวนพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด306คน พบว่า เพศหญิงจำนวน187 คน (ร้อยละ 61.1) เพศชายจำนวน 119 คน (ร้อยละ 38.9) โดยสรุปพนักงานเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

ตาราง 4 จำนวนร้อยละของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

| ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล | จำนวนพนักงาน (คน) | ร้อยละ |
|-----------------------|-------------------|--------|
| อายุ                  |                   |        |
| 18-28 ปี              | 85                | 27.8   |
| 29-39 ปี              | 176               | 57.5   |
| 40-50 ปี              | 30                | 9.8    |
| 51 ปีขึ้นไป           | 15                | 4.9    |
| รวมทั้งหมด            | 306               | 100    |

จากตาราง 4 จะพบว่าพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไปมีจำนวน 15 คน ซึ่งเป็นจำนวนน้อย จึงได้ทำการรวมกลุ่มพนักงานที่มีอายุ 40-50 ปี และพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป เข้าด้วยกัน เป็นพนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ดังตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนร้อยละของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ เมื่อทำการรวมกลุ่มใหม่

| ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล | จำนวนพนักงาน (คน) | ร้อยละ |
|-----------------------|-------------------|--------|
| อายุ                  |                   |        |
| 18-28 ปี              | 85                | 27.8   |
| 29-39 ปี              | 176               | 57.5   |
| 40 ปีขึ้นไป           | 45                | 14.7   |
| รวมทั้งหมด            | 306               | 100    |

จากตาราง 5 สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) ด้านอายุ เมื่อพิจารณาตามอายุพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 29-39 ปี จำนวน 176คน (ร้อยละ 57.5)รองลงมาได้แก่ อายุ 18-28 ปีจำนวน85คน (ร้อยละ 27.8) และอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 45คน (ร้อยละ 14.7) ตามลำดับ โดยสรุปพนักงานมีอายุ 29-39 ปี เป็นส่วนใหญ่

ตาราง 6 จำนวนร้อยละของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

| ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล  | จำนวนพนักงาน(คน) | ร้อยละ     |
|------------------------|------------------|------------|
| <b>ระดับการศึกษา</b>   |                  |            |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี       | 19               | 6.2        |
| ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | 192              | 62.8       |
| สูงกว่าปริญญาตรี       | 95               | 31.0       |
| <b>รวมทั้งหมด</b>      | <b>306</b>       | <b>100</b> |

จากตาราง 6 สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) ด้านระดับการศึกษา ได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 192คน (ร้อยละ 62.8)รองลงมาได้แก่ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 95คน (ร้อยละ 31) และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี 19 คน (ร้อยละ 6.2) ตามลำดับ โดยสรุปพนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

ตาราง 7 จำนวนร้อยละของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

| ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล            | จำนวนพนักงาน(คน) | ร้อยละ     |
|----------------------------------|------------------|------------|
| <b>ตำแหน่งงาน</b>                |                  |            |
| ลูกจ้างชั่วคราว หรือลูกจ้างประจำ | 20               | 6.5        |
| พนักงานระดับ ป.1- ป.5            | 19               | 6.2        |
| พนักงานระดับ บ.1 – บ. 5          | 267              | 87.3       |
| <b>รวมทั้งหมด</b>                | <b>306</b>       | <b>100</b> |

จากตาราง 7 จะพบว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับ ป.1-ป.5 และระดับลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างประจำ มีเป็นจำนวนน้อย จึงได้ทำการรวมกลุ่มพนักงานทั้งสองกลุ่มนี้เข้าด้วยกันเป็น พนักงานระดับ ป.1-ป.5 ดังตาราง 8

ตาราง 8 จำนวนร้อยละของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน เมื่อทำการรวมกลุ่มใหม่

| ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล                                        | จำนวนพนักงาน(คน) | ร้อยละ     |
|--------------------------------------------------------------|------------------|------------|
| <b>ตำแหน่งงาน</b>                                            |                  |            |
| พนักงานระดับ ป.1- ป.5<br>และลูกจ้างชั่วคราว หรือลูกจ้างประจำ | 39               | 12.7       |
| พนักงานระดับ บ.1 – บ. 5                                      | 267              | 87.3       |
| <b>รวมทั้งหมด</b>                                            | <b>306</b>       | <b>100</b> |

จากตาราง 8 สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) ด้านตำแหน่งงานของพนักงานได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งงานของพนักงานในปัจจุบัน พบว่าส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับ บ.1-บ.5จำนวน 267คน (ร้อยละ87.3)และรองลงมาเป็นพนักงานระดับ ป.1-ป.5จำนวน 39คน (ร้อยละ 12.7) โดยสรุปเป็นพนักงานระดับ บ.1-บ.5เป็นส่วนใหญ่

ตาราง 9 จำนวนร้อยละของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน

| ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล           | จำนวนพนักงาน(คน) | ร้อยละ     |
|---------------------------------|------------------|------------|
| <b>ระดับรายได้ต่อเดือน</b>      |                  |            |
| ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 10,000 บาท | 5                | 1.6        |
| 10,001 – 20,000 บาท             | 126              | 41.2       |
| 20,001 – 30,000 บาท             | 128              | 41.8       |
| 30,001 – 40,000 บาท             | 22               | 7.2        |
| 40,001 บาทขึ้นไป                | 25               | 8.2        |
| <b>รวมทั้งหมด</b>               | <b>306</b>       | <b>100</b> |

จากตาราง 9 จะพบว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนที่ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 10,000 บาท มีจำนวน 5 คน ซึ่งเป็นจำนวนน้อย จึงได้ทำการรวมกลุ่มพนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือน ที่ระดับต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 10,000บาท เข้ารวมกับ ระดับรายได้ต่อเดือนที่ระดับ 10,001 – 20,000 บาท เป็นระดับรายได้ต่อเดือนระดับต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 20,000 บาท และทำการรวมกลุ่มพนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือน 30,001

– 40,000 บาท รวมเข้ากับ ระดับรายได้ต่อเดือน 40,001บาทขึ้นไป เป็นระดับรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป ดังตาราง 10

ตาราง 10 จำนวนร้อยละของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน ที่ทำการรวมกลุ่มใหม่

| ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล           | จำนวนพนักงาน(คน) | ร้อยละ     |
|---------------------------------|------------------|------------|
| <b>ระดับรายได้ต่อเดือน</b>      |                  |            |
| ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 20,000 บาท | 131              | 42.8       |
| 20,001 – 30,000 บาท             | 128              | 41.8       |
| 30,001 บาทขึ้นไป                | 47               | 15.4       |
| <b>รวมทั้งหมด</b>               | <b>306</b>       | <b>100</b> |

จากตาราง 10 สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) ด้านระดับรายได้ต่อเดือน เมื่อพิจารณาตามรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระดับ ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 20,000 บาทจำนวน131 คน (ร้อยละ 42.8) รองลงมาได้แก่ระดับรายได้ต่อเดือน20,001-30,000 บาท จำนวน128คน (ร้อยละ41.8) และรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน47คน (ร้อยละ15.4) ตามลำดับ โดยสรุปจำนวนพนักงานส่วนใหญ่เป็นผู้มีรายได้ต่อเดือนระดับต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 20,000 บาท

ตาราง 11 จำนวนร้อยละของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน

| ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล     | จำนวนพนักงาน(คน) | ร้อยละ     |
|---------------------------|------------------|------------|
| <b>อายุการทำงาน</b>       |                  |            |
| ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 2 ปี | 60               | 19.6       |
| 2 – 4ปี                   | 53               | 17.3       |
| 4 – 6ปี                   | 47               | 15.4       |
| 6 ปีขึ้นไป                | 146              | 47.7       |
| <b>รวมทั้งหมด</b>         | <b>306</b>       | <b>100</b> |

จากตาราง 11 สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) ด้านอายุการทำงานพบว่า ส่วนใหญ่พนักงานมีอายุการทำงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไปจำนวน 146 คน (ร้อยละ47.7)รองลงมา



ได้แก่อายุการทำงานต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 2 ปี จำนวน 60 คน (ร้อยละ 19.6) อายุการทำงาน 2 – 4 ปี จำนวน 53 คน (ร้อยละ 17.3) และอายุการทำงาน 4-6 ปี จำนวน 47 คน (ร้อยละ 15.4) ตามลำดับ

ตาราง 12 จำนวนร้อยละของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

| ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล | จำนวนพนักงาน(คน) | ร้อยละ     |
|-----------------------|------------------|------------|
| <b>สถานภาพ</b>        |                  |            |
| โสด                   | 196              | 64         |
| สมรส/อยู่ด้วยกัน      | 100              | 32.7       |
| หย่าร้าง/ แยกกันอยู่  | 10               | 3.3        |
| <b>รวมทั้งหมด</b>     | <b>306</b>       | <b>100</b> |

จากตาราง 12 จะพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพ หย่าร้าง / แยกกันอยู่มีจำนวน 10 คน ซึ่งเป็นจำนวนน้อย จึงได้ทำการรวมกลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพ โสด และหย่าร้าง / แยกกันอยู่ เข้าด้วยกัน เป็นพนักงานที่มีสถานภาพ โสด ดังตาราง 13

ตาราง 13 จำนวนร้อยละของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส เมื่อทำการรวมกลุ่มใหม่

| ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล     | จำนวนพนักงาน(คน) | ร้อยละ     |
|---------------------------|------------------|------------|
| <b>สถานภาพ</b>            |                  |            |
| โสด /หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ | 206              | 67.3       |
| สมรส/อยู่ด้วยกัน          | 100              | 32.7       |
| <b>รวมทั้งหมด</b>         | <b>306</b>       | <b>100</b> |

จากตารางที่ 13 สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานด้านสถานภาพ เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 206 คน (ร้อยละ 67.3) และ สมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 100 คน (ร้อยละ 32.7) โดยสรุปพนักงานมีสถานภาพโสดเป็นส่วนใหญ่

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเกี่ยวกับแรงงูใจในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเกี่ยวกับแรงงูใจในการทำงานของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร โดยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 14 แสดงปัจจัยเกี่ยวกับแรงงูใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณาจาก 5 ด้าน ดังนี้

| ปัจจัยเกี่ยวกับแรงงูใจในการทำงาน                   | $\bar{X}$   | S.D.         | ระดับแรงงูใจ |
|----------------------------------------------------|-------------|--------------|--------------|
| ด้านความรับผิดชอบ                                  | 3.66        | 0.52644      | มาก          |
| ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน                        | 3.55        | 0.55220      | มาก          |
| ด้านความหลากหลายในงาน                              | 3.63        | 0.55419      | มาก          |
| ด้านสวัสดิการและความปลอดภัย<br>ในการทำงาน          | 3.79        | 0.55351      | มาก          |
| ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน                 | 3.58        | 0.59856      | มาก          |
| <b>ปัจจัยเกี่ยวกับแรงงูใจในการทำงาน<br/>โดยรวม</b> | <b>3.65</b> | <b>0.557</b> | <b>มาก</b>   |

จากตาราง 14 แสดงปัจจัยเกี่ยวกับแรงงูใจในการทำงานของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพฯ ซึ่งปัจจัยเกี่ยวกับแรงงูใจในการทำงานโดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงงูใจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.65 และสามารถจำแนกปัจจัยเกี่ยวกับแรงงูใจในการทำงานเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.79 รองลงมาได้แก่ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.66 ด้านความหลากหลายในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.63 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.58 และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.55 ตามลำดับ ซึ่งทั้งห้าด้านมีระดับแรงงูใจอยู่ในระดับมาก

ตาราง 15 แสดงปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณาจาก 5 ด้านเป็นรายชื่อ ดังนี้

| ปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน                                                                                                 | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับแรงจูงใจ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------------|
| <b>ด้านความรับผิดชอบ</b>                                                                                                          |           |      |               |
| 1.ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสม                                                                                    | 3.57      | .800 | มาก           |
| 2.ท่านมีอิสระต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ                                                                  | 3.47      | .788 | มาก           |
| 3.งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความสามารถของท่าน                                                                                      | 3.72      | .743 | มาก           |
| 4.ท่านมีอิสระในการวางแผนการทำงาน และสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ด้วยตัวท่านเอง                                                   | 3.53      | .775 | มาก           |
| 5.งานที่ท่านรับผิดชอบมีการเรียนรู้ ไม่หยุดนิ่งและได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง      | 3.77      | .765 | มาก           |
| 6.งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ภารกิจของหน่วยงานท่านประสบความสำเร็จ หรือสร้างชื่อเสียง สร้างคุณค่าให้แก่องค์กร | 3.92      | .694 | มาก           |
| <b>การมีส่วนร่วมในการทำงาน</b>                                                                                                    |           |      |               |
| 7.ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ                                                                                | 3.82      | .661 | มาก           |
| 8.ผู้บังคับบัญชาขอรับความคิดเห็นของท่านเสมอ                                                                                       | 3.55      | .772 | มาก           |
| 9.ท่านมีโอกาสนในการกำหนดวิธีการและเป้าหมายในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา                                                         | 3.53      | .769 | มาก           |

ตาราง 15 (ต่อ)

| ปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน                                                                      | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับแรงจูงใจ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------------|
| <b>การมีส่วนร่วมในการทำงาน(ต่อ)</b>                                                                    |           |      |               |
| 10.ท่านมีส่วนร่วมในการหาแนวทาง<br>ในการแก้ไขปัญหาขององค์กร                                             | 3.31      | .741 | ปานกลาง       |
| <b>ความหลากหลายในงาน</b>                                                                               |           |      |               |
| 11.ท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับ<br>บัญชาให้รับผิดชอบงานที่หลากหลาย<br>นอกเหนือจากงานในหน้าที่ประจำ | 3.77      | .717 | มาก           |
| 12.ท่านกระตือรือร้นเมื่อได้ปฏิบัติงาน<br>หลายหน้าที่                                                   | 3.87      | .592 | มาก           |
| 13.งานที่ท่านทำอยู่มีความหลากหลาย<br>น่าสนใจ                                                           | 3.59      | .773 | มาก           |
| 14.หัวหน้าของท่านกระตุ้นให้ท่านมี<br>ความคิดริเริ่มตลอดเวลา                                            | 3.60      | .809 | มาก           |
| 15.ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลอง<br>วิธีการทำงานใหม่ ๆ โดยไม่ต้องกลัวผิด                               | 3.34      | .903 | ปานกลาง       |
| <b>สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน</b>                                                               |           |      |               |
| 16.องค์กรของท่านมีสวัสดิการที่ดีที่สุด                                                                 | 3.51      | .855 | มาก           |
| 17.ท่านคิดว่าสวัสดิการต่างๆที่ท่านได้<br>รับเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านอยากเป็น<br>พนักงานขององค์กรนี้        | 3.64      | .871 | มาก           |
| 18.สวัสดิการที่ท่านได้รับจากองค์กรทำให้<br>ท่านมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น                                  | 3.72      | .778 | มาก           |
| 19.สถานที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบ<br>อุณหภูมิพอเหมาะ แสงสว่างเพียงพอ<br>มีบรรยากาศชวนให้ทำงาน           | 4.00      | .650 | มาก           |
| 20.มีการดูแลรักษาความปลอดภัยอาคาร<br>สถานที่ทำงานและบริเวณโดยรอบ                                       | 3.92      | .671 | มาก           |

ตาราง 15 (ต่อ)

| ปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน                                                                                | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับแรงจูงใจ |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------------|
| สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน (ต่อ)                                                                          |           |      |               |
| 21.ท่านมีเครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยี<br>ที่ทันสมัยอย่างเพียงพอและพร้อม<br>ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ           | 3.95      | .722 | มาก           |
| ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน                                                                                   |           |      |               |
| 22.ท่านคิดว่าองค์กรของท่านได้ใช้หลัก<br>คุณธรรมอย่างเคร่งครัด ในการพิจารณา<br>ความดี ความชอบหรือเลื่อนตำแหน่งงาน | 3.20      | .933 | ปานกลาง       |
| 23.ท่านได้รับการสนับสนุนในเรื่องการศึกษา<br>ต่อ คุณานการเข้าร่วมประชุม สัมมนาหรือ<br>การฝึกอบรมอยู่เสมอ          | 3.72      | .800 | มาก           |
| 24.ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มงาน/ฝ่าย ของท่านมี<br>โอกาสก้าวหน้าเท่าเทียมกัน                                           | 3.28      | .863 | ปานกลาง       |
| 25.ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนท่านให้มี<br>ความก้าวหน้าในงาน                                                    | 3.55      | .786 | มาก           |
| 26.การทำงานในองค์กรนี้เป็นหลักประกันให้<br>กับท่านในการทำธุรกรรมต่างๆ ได้ดีที่สุด                                | 3.74      | .722 | มาก           |
| 27.ท่านจะทำงานในองค์กรนี้ไปจนเกษียณ                                                                              | 3.76      | .934 | มาก           |
| 28.ท่านเห็นด้วยว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่เป็น<br>องค์กรที่มั่นคงที่สุด                                            | 3.88      | .784 | มาก           |

จากตาราง 15 แสดงปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพฯ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านความหลากหลายในงาน ด้านสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

### 1. ด้านความรับผิดชอบ ซึ่งสามารถจำแนกด้านความรับผิดชอบ เป็นรายชื่อตามลำดับดังนี้

1.1 งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ส่งเสริม สนับสนุนให้ภารกิจของหน่วยงาน

ท่านประสบความสำเร็จ หรือ สร้างชื่อเสียง สร้างคุณค่าให้แก่องค์กร พนักงานมีแรงจูงใจในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.92

1.2 งานที่ท่านรับผิดชอบมีการเรียนรู้ ไม่หยุดนิ่งและได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง พนักงานมีแรงจูงใจในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.77

1.3 งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความสามารถของท่าน พนักงานมีแรงจูงใจในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.72

1.4 ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสม พนักงานมีแรงจูงใจในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.57

1.5 ท่านมีอิสระในการวางแผนการทำงาน และสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ด้วยตัวท่านเอง พนักงานมีแรงจูงใจในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.53

1.6 ท่านมีอิสระต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ พนักงานมีแรงจูงใจในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.47

## 2. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายข้อตามลำดับ ดังนี้

2.1 ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ พนักงานมีแรงจูงใจในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.82

2.2 ผู้บังคับบัญชาขอรับความคิดเห็นของท่านเสมอ พนักงานมีแรงจูงใจในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.55

2.3 ท่านมีโอกาสในการกำหนดวิธีการและเป้าหมายในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา พนักงานมีแรงจูงใจในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.53

2.4 ท่านมีส่วนร่วมในการหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาขององค์กร พนักงานมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.31

## 3. ด้านความหลากหลายในงานซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายข้อตามลำดับ ดังนี้

3.1 ท่านกระตือรือร้นเมื่อได้ปฏิบัติงานหลายหน้าที่ พนักงานมีแรงจูงใจในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.87

3.2 ท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่หลากหลายนอกเหนือจากงานในหน้าที่ประจำ พนักงานมีแรงจูงใจในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.770

3.3 หัวหน้าของท่านกระตุ้นให้ท่านมีความคิดริเริ่มตลอดเวลา พนักงานมีแรงจูงใจในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.60

3.4งานที่ท่านทำอยู่มีความหลากหลาย น่าสนใจ พนักงานมีแรงจูงใจในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.59

3.5 ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองวิธีการทำงานใหม่ๆ โดยไม่ต้องกลัวผิด พนักงานมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.34

#### 4. ด้านสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งจำแนกเป็นรายชื่อตามลำดับ ดังนี้

4.1 สถานที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบ อุดหนุนมีพอเหมาะ แสงสว่าง เพียงพอ มีบรรยากาศชวนให้ทำงาน พนักงานมีแรงจูงใจในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.00

4.2 ท่านมีเครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างเพียงพอและพร้อมใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานมีแรงจูงใจในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.95

4.3 มีการดูแลรักษาความปลอดภัยอาคารสถานที่ทำงานและบริเวณโดยรอบ พนักงานมีแรงจูงใจในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.92

4.4 สวัสดิการที่ท่านได้รับจากองค์กรทำให้ท่านมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น พนักงานมีแรงจูงใจในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.72

4.5 ท่านคิดว่าสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านอยากเป็นพนักงานขององค์กรนี้ พนักงานมีแรงจูงใจในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.64

4.6 องค์กรของท่านมีสวัสดิการที่ดีที่สุด พนักงานมีแรงจูงใจในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.51

#### 5. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ซึ่งจำแนกเป็นรายชื่อตามลำดับ ดังนี้

5.1 ท่านเห็นด้วยว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่เป็นองค์กรที่มั่นคงที่สุด พนักงานมีแรงจูงใจในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.88

5.2 ท่านจะทำงานในองค์กรนี้ไปจนเกษียณ พนักงานมีแรงจูงใจในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.76

5.3การทำงานในองค์กรนี้เป็นหลักประกันให้กับท่านในการทำธุรกรรมต่างๆ ได้ดีที่สุด พนักงานมีแรงจูงใจในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.74

5.4 ท่านได้รับการสนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อ ทุนการเข้าร่วมประชุม สัมมนาหรือการฝึกอบรมอยู่เสมอ พนักงานมีแรงจูงใจในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.72

5.5 ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนท่านให้มีความก้าวหน้าในงาน พนักงานมีแรงจูงใจในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.55

5.6 ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มงาน /ฝ่ายของท่านมีโอกาสก้าวหน้าเท่าเทียมกัน พนักงานมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.28

5.7 ท่านคิดว่าองค์กรของท่านได้ใช้หลักคุณธรรมอย่างเคร่งครัดในการพิจารณาความดีความชอบหรือเลื่อนตำแหน่งงาน พนักงานมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.20

### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพฯ โดยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 16 แสดงปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามโดยพิจารณาจำแนกเป็นรายชื่อ ดังนี้

| ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน                                                               | $\bar{X}$ | S.D.  | ระดับความพึงพอใจ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|------------------|
| 1.ท่านพึงพอใจต่อการจัดสรรอัตราค่าจ้างใน<br>การทำงานของหน่วยงาน                                | 3.18      | .813  | ปานกลาง          |
| 2.ท่านพึงพอใจโดยรวมที่มีต่อสิ่งแวดล้อม<br>ในการทำงาน                                          | 3.73      | .673  | มาก              |
| 3.ท่านพึงพอใจต่อระบบสารสนเทศขององค์กร<br>โดยรวมทั่วไป                                         | 3.64      | .757  | มาก              |
| 4.ท่านพึงพอใจต่อนโยบายสร้างขวัญและกำลังใจ<br>ในการทำงานให้กับบุคลากร                          | 3.59      | 2.406 | มาก              |
| 5.ท่านพึงพอใจต่อการให้คำปรึกษา การช่วยเหลือ<br>ในกมรปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา               | 3.60      | .798  | มาก              |
| 6.ท่านพึงพอใจที่มีสัมพันธภาพกับบุคลากรใน<br>หน่วยงานและการได้รับการยอมรับจากเพื่อน<br>ร่วมงาน | 3.88      | 1.855 | มาก              |
| 7.ท่านพึงพอใจต่อการะงานที่ได้รับมอบหมาย                                                       | 3.67      | .667  | มาก              |
| 8.ท่านพึงพอใจต่อการพิจารณากระบวนการบรรจุ<br>แต่งตั้งบุคลากรของหน่วยงาน                        | 3.22      | .904  | ปานกลาง          |



ตาราง 16 (ต่อ)

| ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน                                                                                        | $\bar{X}$   | S.D.          | ระดับความพึงพอใจ |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|---------------|------------------|
| 9. ท่านพึงพอใจต่อกระบวนการบริหารงานของ<br>ผู้บังคับบัญชา                                                               | 3.35        | .799          | ปานกลาง          |
| 10. ท่านพึงพอใจต่อมาตรฐานการดำเนินงานของหน่วย<br>งานที่มีต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการ<br>ทำงานของบุคลากร          | 3.46        | .802          | มาก              |
| 11. ท่านพึงพอใจต่อกระบวนการแก้ไขปัญหาและ<br>ยุติความขัดแย้งในหน่วยงาน                                                  | 3.33        | .781          | ปานกลาง          |
| 12. ท่านมีความสุขและพอใจที่ได้ทำงานใน<br>หน่วยงานนี้                                                                   | 3.83        | .754          | มาก              |
| 13. ท่านพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการ<br>ทำงานที่เอื้อต่อการทำงานการส่งเสริม<br>อาชีพอนามัย สุขภาพ และความปลอดภัย         | 3.89        | .642          | มาก              |
| 14. ท่านพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงาน<br>การส่งเสริมความผูกพัน ระหว่าง<br>บุคลากร การสร้างเสริมวัฒนธรรม<br>การอยู่ร่วมกัน | 3.79        | .737          | มาก              |
| <b>ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน<br/>โดยรวม</b>                                                                      | <b>3.58</b> | <b>.57063</b> | <b>มาก</b>       |

จากตารางที่ 16 ความพึงพอใจในงานของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพฯ ซึ่งความพึงพอใจโดยรวม พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 สามารถจำแนกเป็นรายชื่อตามลำดับได้ดังนี้

1. ท่านพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน การส่งเสริมอาชีพ อนามัย สุขภาพ และความปลอดภัย พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.89
2. ท่านพึงพอใจที่มีสัมพันธภาพกับบุคลากรในหน่วยงานและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.88

3. ท่านมีความสุขและพอใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.83
4. ท่านพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงาน การส่งเสริมความผูกพัน ระหว่างบุคลากร การสร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.79
- 5.ท่านพึงพอใจโดยรวมที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงาน พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย3.73
6. ท่านพึงพอใจต่อการะงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.67
7. ท่านพึงพอใจต่อระบบสารสนเทศขององค์กรโดยรวมทั่วไป พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.64
8. ท่านพึงพอใจต่อการให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.60
9. ท่านพึงพอใจต่อนโยบายสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.59
10. ท่านพึงพอใจต่อมาตรการดำเนินงานของหน่วยงานที่มีต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของบุคลากร พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.46
11. ท่านพึงพอใจต่อกระบวนการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.35
12. ท่านพึงพอใจต่อกระบวนการแก้ไขปัญหาและยุติความขัดแย้งในหน่วยงาน พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.33
13. ท่านพึงพอใจต่อการพิจารณากระบวนการบรรจุ แต่งตั้งบุคลากรของหน่วยงาน พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.22
- 14.ท่านพึงพอใจต่อการจัดสรรอัตรากำลังในการทำงานของหน่วยงานพนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางมีคะแนนเฉลี่ย 3.18

#### ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพฯ โดยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 17 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณาจาก 2 ด้าน ดังนี้

| ความผูกพันต่อองค์กร       | $\bar{X}$ | S.D    | ระดับความผูกพัน |
|---------------------------|-----------|--------|-----------------|
| ด้านความรู้สึกรัก         | 3.95      | .58676 | มาก             |
| ด้านมาตรฐานทางสังคม       | 4.14      | .63635 | มาก             |
| ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม | 4.04      | .60855 | มาก             |

จากตารางที่ 17 แสดงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพฯ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.04 สามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านมาตรฐานทางสังคม พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.14

ด้านความรู้สึกรัก พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.95

ตาราง 18 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณาจาก 2 ด้านจำแนกเป็นรายชื่อ ดังนี้

| ความผูกพันต่อองค์กร                                                                              | $\bar{X}$ | S.D.  | ระดับความผูกพัน |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|-----------------|
| <b>ด้านความรู้สึกรัก</b>                                                                         |           |       |                 |
| 1.ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นพนักงานขององค์กรนี้                                         | 4.35      | .742  | มากที่สุด       |
| 2.ท่านรู้สึกเต็มใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนขององค์กรเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์   | 4.27      | .698  | มากที่สุด       |
| 3.ท่านไม่เคยคิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น                                                             | 3.65      | 1.016 | มาก             |
| 4.ความเชื่อ ทศนคติของท่าน และค่านิยมของท่านคล้ายคลึงกับองค์กร                                    | 3.69      | .764  | มาก             |
| 5.ท่านยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ในองค์กรได้เสมอ                                                  | 3.86      | .753  | มาก             |
| 6.ท่านยินดีและเต็มใจที่จะโยกย้ายไปทำงานในฝ่าย/แผนกอื่นๆ เพื่อเพิ่มทักษะและเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ | 3.90      | .818  | มาก             |
| <b>ด้านมาตรฐานทางสังคม</b>                                                                       |           |       |                 |
| 7.ท่านมีความภูมิใจที่สุดที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้                                          | 4.28      | .711  | มากที่สุด       |
| 8.ภาพลักษณ์ในองค์กรนี้เป็นที่ยอมรับของสังคมว่าเป็นองค์กรทำเพื่อสังคมและประโยชน์ส่วนรวม           | 4.04      | .823  | มาก             |

ตาราง 18 (ต่อ)

| ความผูกพันต่อองค์กร                                                                  | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความผูกพัน |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-----------------|
| 9.ท่านมักจะพูดถึงองค์กรในด้าน<br>บวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ                                | 4.33      | .690 | มากที่สุด       |
| 10.ท่านมักเชิญชวนเพื่อนหรือ<br>บุคคลภายนอกที่รู้จักให้มา<br>ทำงานร่วมกันที่องค์กรนี้ | 3.94      | .930 | มาก             |

จากตารางที่ 18 แสดงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพฯ จากความผูกพันต่อองค์กรสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

#### 1.ด้านความรู้สึก สามารถจำแนกเป็นรายข้อตามลำดับ ดังนี้

- 1.1 ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นพนักงานขององค์กรนี้ พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเป็น 4.35
- 1.2 ท่านรู้สึกเต็มใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนขององค์กร เพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเป็น 4.27
- 1.3 ท่านยินดีและเต็มใจที่จะโยกย้ายไปทำงานในฝ่าย/แผนกอื่นๆ เพื่อเพิ่มทักษะและเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.90
- 1.4 ท่านยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ในองค์กรได้เสมอ พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.86
- 1.5 ความเชื่อ ทัศนคติของท่าน และค่านิยมของท่าน คล้ายคลึงกับองค์กร พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.69
- 1.6 ท่านไม่เคยคิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.65

## 2. ด้านมาตรฐานทางสังคม สามารถจำแนกเป็นรายชื่อตามลำดับ ดังนี้

2.1 ท่านมักจะพูดถึงองค์กรในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเป็น 4.33

2.2 ท่านมีความภูมิใจที่สุดที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเป็น 4.28

2.3 ภาพลักษณ์ในองค์กรนี้เป็นที่ยอมรับของสังคมว่าเป็นองค์กรทำเพื่อสังคมและประโยชน์ส่วนรวม พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเป็น 4.04

2.4 ท่านมักเชิญชวนเพื่อนหรือบุคคลภายนอกที่รู้จักให้มาทำงานร่วมกันที่องค์กรนี้ พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.94

## ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ สถานภาพสมรส และอายุงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : เพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : เพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า  $t$  โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent  $t$ -test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้ จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob.(P) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วยค่า *t-test* กรณี *Equal variances assumed* และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วยค่า *t-test* กรณี *Equal variances not assumed* โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ *Levene's test* โดยมีสมมติฐานดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ตาราง 19 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความพึงพอใจในงานของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ)

สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

| ตัวแปรที่ศึกษา                                    | levene's Test             |       | t-test for Equality of Means |      |     |           |      |        |     |      |
|---------------------------------------------------|---------------------------|-------|------------------------------|------|-----|-----------|------|--------|-----|------|
|                                                   | for Equality of Variances | F     | Sig.                         | เพศ  | n   | $\bar{X}$ | S.D  | t      | df  | p    |
| ความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) | Equal variances assumed   | 3.784 | .053                         | ชาย  | 119 | 3.53      | .633 | -1.139 | 305 | .256 |
| สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพฯ     | not assumed               |       |                              | หญิง | 186 | 3.61      | .526 |        |     |      |

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ มีค่า Sig.เท่ากับ 0.256 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วยค่า *t-test* กรณี *Equal variances assumed* ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครจำแนกตามเพศพบว่าความน่าจะเป็น (*P*) เท่ากับ 0.256 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 1.2** พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ อายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : อายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : อายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA of variance: One way ANOVA) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง *F-Test* และถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง *Brown-Fosrythe test* ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดย จะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้วิธี *Levene test* ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อค่า *Prob. (p)* มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง



ตาราง 20 แสดงการทดสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ *Levene test*

| ความพึงพอใจในงานโดยรวมของ<br>พนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)<br>สำนักงานทรัพย์สินฯในกรุงเทพฯ | Levene<br><i>test</i> | df1 | df2    | Prob |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----|--------|------|
| ความพึงพอใจในงานโดยรวมของ<br>พนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)<br>สำนักงานทรัพย์สินฯในกรุงเทพฯ | .750                  | 3   | 57.127 | .527 |

จากตาราง 20 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุพบว่าความพึงพอใจในงานของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) ที่มีต่อสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพฯ ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่า *Prop.*เท่ากับ 0.527 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ )และปฏิเสธสมมติฐานรอง( $H_1$ )หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุเท่ากัน จึงใช้สถิติ *F-test* ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 21 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ

| ความพึงพอใจในงานโดยรวมของ<br>พนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)<br>สำนักงานทรัพย์สินฯในกรุงเทพฯ | แหล่งความ<br>แปรปรวน | SS     | df  | MS   | F-ratio | Prob |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------|-----|------|---------|------|
| ความพึงพอใจในงานโดยรวมของ                                                             | ระหว่างกลุ่ม         | .745   | 3   | .248 | .761    | .517 |
| พนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)                                                              | ภายในกลุ่ม           | 98.244 | 301 | .326 |         |      |
| สำนักงานทรัพย์สินฯในกรุงเทพฯ                                                          | รวม                  | 98.989 | 304 |      |         |      |

จากตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพฯ จำแนกตามกลุ่มอายุโดยใช้สถิติ *F-test* พบว่ามีค่า *Porb.* เท่ากับ 0.517 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า กลุ่มอายุของผู้ที่ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานต่อสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพฯ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 1.3** พนักงานที่ลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$ : ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA of variance: One way ANOVA) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง *F-Test* และถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง *Brown-Fosrythe test* ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดย จะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้วิธี *Levene test* ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

$H_0$ : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

$H_1$ : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อค่า Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 22

ตาราง 22 แสดงการทดสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาโดยใช้ *Levene test*

| ความพึงพอใจในงานโดยรวมของ<br>พนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)<br>สำนักงานทรัพย์สินฯในกรุงเทพฯ | Levene<br>test | df1 | df2    | Prob |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----|--------|------|
| ความพึงพอใจในงานโดยรวมของ<br>พนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)<br>สำนักงานทรัพย์สินฯในกรุงเทพฯ | .320           | 2   | 54.644 | .728 |

จากตาราง 22 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในงานของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) ที่มีต่อสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพฯ ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่า Prob.เท่ากับ 0.728 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง( $H_1$ )หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาเท่ากัน จึงใช้สถิติ *F-test* ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 23 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพฯ จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา

| ความพึงพอใจในงานโดยรวมของ<br>พนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)<br>สำนักงานทรัพย์สินฯในกรุงเทพฯ | แหล่งความ<br>แปรปรวน | SS     | df  | MS   | F-ratio | Prob |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------|-----|------|---------|------|
| ความพึงพอใจในงานโดยรวมของ<br>พนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)<br>สำนักงานทรัพย์สินฯในกรุงเทพฯ | ระหว่างกลุ่ม         | .225   | 2   | .113 | .344    | .709 |
|                                                                                       | ภายในกลุ่ม           | 98.764 | 302 | .327 |         |      |
|                                                                                       | รวม                  | 98.989 | 304 |      |         |      |

จากตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพฯ จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ *F-test* พบว่ามีค่า *Porb.* เท่ากับ 0.709 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า กลุ่มระดับการศึกษาของผู้ที่ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในงานต่อสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพฯ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 1.4** พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

- $H_0$ : ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน
- $H_1$ : ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (*One Way ANOVA OF Variance : One Way ANOVA*) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง *F-test* และถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง *Brown-Fosrythe test* ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (*Multiple Comparison*) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ *Least Significant Difference (LSD)* หรือ *Dunnett's T3* เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะกระทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ *Levene's test* ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

- $H_0$ : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน
- $H_1$ : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อค่า *Prob.(p)* มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 23

ตาราง 24 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับตำแหน่งงานโดยใช้ Levene test

| ความพึงพอใจในงานโดยรวมของ<br>พนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)<br>สำนักงานทรัพย์สินฯในกรุงเทพฯ | Levene<br>test | df1 | df2    | Prob |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----|--------|------|
| ความพึงพอใจในงานโดยรวมของ<br>พนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)<br>สำนักงานทรัพย์สินฯในกรุงเทพฯ | 1.806          | 2   | 41.312 | .177 |

จากตาราง 24 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับตำแหน่งงานพบว่าความพึงพอใจในงานของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) ที่มีต่อสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพฯ ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่า *Prop.* เท่ากับ 0.177 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาเท่ากัน จึงใช้สถิติ *F-test* ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 25 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพฯ จำแนกตามกลุ่มระดับตำแหน่งงาน

| ความพึงพอใจในงานโดยรวมของ<br>พนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)<br>สำนักงานทรัพย์สินฯในกรุงเทพฯ | แหล่งความ<br>แปรปรวน | SS     | df  | MS   | F-ratio | Prob |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------|-----|------|---------|------|
| ความพึงพอใจในงานโดยรวมของ<br>พนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)<br>สำนักงานทรัพย์สินฯในกรุงเทพฯ | ระหว่างกลุ่ม         | 1.343  | 2   | .671 | 2.077   | .127 |
|                                                                                       | ภายในกลุ่ม           | 97.646 | 302 | .323 |         |      |
|                                                                                       | รวม                  | 98.989 | 304 |      |         |      |

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพฯ จำแนกตามกลุ่มระดับตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ *F-test* พบว่ามีค่า *Porb.* เท่ากับ 0.127 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า กลุ่มระดับตำแหน่งงานของผู้ที่ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในงานต่อสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพฯ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 1.5** พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ ระดับรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : ระดับรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ระดับรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (*One Way ANOVA OF Variance : One Way ANOVA*) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง *F-test* และถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง *Brown-Fosrythe test* ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (*Multiple Comparison*) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ *Least Significant Difference (LSD)* หรือ *Dunnett's T3* เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะกระทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ *Levene's test* ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อค่า *Prob.(p)* มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 25

ตาราง 26 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้ต่อเดือน โดยใช้ Levene test

| ความพึงพอใจในงานโดยรวมของ<br>พนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)<br>สำนักงานทรัพย์สินฯในกรุงเทพฯ | Levene<br>test | df1 | df2    | Prob |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----|--------|------|
| ความพึงพอใจในงานโดยรวมของ<br>พนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)<br>สำนักงานทรัพย์สินฯในกรุงเทพฯ | 2.162          | 4   | 67.607 | .083 |

จากตาราง 26 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับตำแหน่งงานพบว่าความพึงพอใจในงานของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) ที่มีต่อสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพฯ ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่า *Prop.* เท่ากับ 0.083 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้ต่อเดือนเท่ากัน จึงใช้สถิติ *F-test* ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 27 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่มีต่อสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพฯ จำแนกตามกลุ่มระดับรายได้ต่อเดือน

| ความพึงพอใจในงานโดยรวมของ<br>พนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)<br>สำนักงานทรัพย์สินฯในกรุงเทพฯ | แหล่งความ<br>แปรปรวน | SS     | df  | MS   | F-ratio | Prob |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------|-----|------|---------|------|
| ความพึงพอใจในงานโดยรวมของ                                                             | ระหว่างกลุ่ม         | 2.282  | 4   | .571 | 1.770   | .135 |
| พนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)                                                              | ภายในกลุ่ม           | 96.707 | 300 | .322 |         |      |
| สำนักงานทรัพย์สินฯในกรุงเทพฯ                                                          | รวม                  | 98.989 | 304 |      |         |      |

จากตารางที่ 27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพฯ จำแนกตามกลุ่มระดับรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ *F-test* พบว่ามีค่า *Porb.* เท่ากับ 0.135 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า กลุ่มระดับรายได้ต่อเดือนของผู้ที่ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในงานต่อสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพฯ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 1.6** พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ อายุการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$ : อายุการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : อายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA OF Variance : One Way ANOVA) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง *F-test* และถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง Brown-Fosrythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะกระทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ *Levene's test* ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

$H_0$ : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

$H_1$ : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน



ตาราง 28 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลด้านอายุการทำงาน โดยใช้ *Levene test*

| ความพึงพอใจในงานโดยรวมของ<br>พนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)<br>สำนักงานทรัพยากรฯในกรุงเทพฯ | Levene<br><i>test</i> | df1 | df2     | Prob |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----|---------|------|
| ความพึงพอใจในงานโดยรวมของ<br>พนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)<br>สำนักงานทรัพยากรฯในกรุงเทพฯ | .496                  | 3   | 199.676 | .685 |

จากตาราง 28 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุการทำงาน พบว่าความพึงพอใจในงานของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) ที่มีต่อสำนักงานทรัพยากรฯส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพฯ ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่า *Prop.* เท่ากับ 0.685 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุการทำงานเท่ากัน จึงใช้สถิติ *F-test* ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 29 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อสำนักงานทรัพยากรฯส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพฯ จำแนกตามกลุ่มอายุการทำงาน

| ความพึงพอใจในงานโดยรวมของ<br>พนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)<br>สำนักงานทรัพยากรฯในกรุงเทพฯ | แหล่งความ<br>แปรปรวน | SS     | df  | MS   | F-ratio | Prob |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------|-----|------|---------|------|
| ความพึงพอใจในงานโดยรวมของ<br>พนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)<br>สำนักงานทรัพยากรฯในกรุงเทพฯ | ระหว่างกลุ่ม         | .471   | 3   | .151 | .479    | .697 |
|                                                                                      | ภายในกลุ่ม           | 98.519 | 301 | .327 |         |      |
|                                                                                      | รวม                  | 98.989 | 304 |      |         |      |

จากตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพฯ จำแนกตามกลุ่มอายุการทำงาน โดยใช้สถิติ *F-test* พบว่ามีค่า *Porb.* เท่ากับ 0.697ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า กลุ่มอายุการทำงานของผู้ที่ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในงานต่อสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพฯ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 1.7** พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$ : สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : สถานภาพสมรสไม่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า *t* โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (*Independent t-test*) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้ จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อ 2- tailed *Prob.(p)* มีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วยค่า *t-test* กรณี *Equal variances assumed* และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลใหม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วยค่า *t-test* กรณี *Equal variances not assumed* โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ *Leven's test* โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

$H_0$ : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

$H_1$ : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ตาราง 30 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลด้านสถานภาพสมรส โดยใช้ *Levene test*

| ความพึงพอใจในงานโดยรวมของ<br>พนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)<br>สำนักงานทรัพย์สินฯในกรุงเทพฯ | Levene<br><i>test</i> | df1 | df2    | Prob |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----|--------|------|
| ความพึงพอใจในงานโดยรวมของ<br>พนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)<br>สำนักงานทรัพย์สินฯในกรุงเทพฯ | .972                  | 2   | 49.728 | .385 |

จากตาราง 30 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุการทำงาน พบว่าความพึงพอใจในงานของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) ที่มีต่อสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพฯ ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่า *Prop.* เท่ากับ 0.385 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพสมรสเท่ากัน จึงใช้สถิติ *F-test* ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 31 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพฯ จำแนกตามกลุ่มสถานภาพสมรส

| ความพึงพอใจในงานโดยรวมของ<br>พนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)<br>สำนักงานทรัพย์สินฯในกรุงเทพฯ | แหล่งความ<br>แปรปรวน | SS     | df  | MS   | F-ratio | Prob |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------|-----|------|---------|------|
| ความพึงพอใจในงานโดยรวมของ                                                             | ระหว่างกลุ่ม         | .509   | 2   | .254 | .780    | .459 |
| พนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)                                                              | ภายในกลุ่ม           | 98.482 | 302 | .326 |         |      |
| สำนักงานทรัพย์สินฯในกรุงเทพฯ                                                          | รวม                  | 98.989 | 304 |      |         |      |

จากตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพฯ จำแนกตามกลุ่มอายุการทำงาน โดยใช้สถิติ *F-test* พบว่ามีค่า *Porb.* เท่ากับ 0.459 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า กลุ่มสถานภาพสมรสของผู้ที่ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในงานต่อสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพฯ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 2** แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

- $H_0$  : แรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร
- $H_1$  : แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (*Pearson Product Moment Correlation*) จะใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อ *2-tailed Prob.(P)* มีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือน้อยกว่า 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 32

ตาราง 32 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อความผูกพันในด้านต่างๆของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร

| ตัวแปรที่ศึกษา      | แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อ |          |              |              |
|---------------------|----------------------------------------|----------|--------------|--------------|
|                     | สัมประสิทธิ์                           | ทิศทาง   | ระดับ        |              |
| องค์การ             | สหสัมพันธ์                             | <i>P</i> | ความสัมพันธ์ | ความสัมพันธ์ |
| ด้านความรู้สึกรัก   | .486**                                 | .000     | เดียวกัน     | ปานกลาง      |
| ด้านมาตรฐานทางสังคม | .441**                                 | .000     | เดียวกัน     | ปานกลาง      |
| รวมทุกด้าน          | .494**                                 | .000     | เดียวกัน     | ปานกลาง      |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. ด้านความรู้สึกรักมีค่า (*P*) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อความผูกพันด้านความรู้สึกรักของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (*r*) เท่ากับ 0.486 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อความผูกพันด้านความรู้สึกรักเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. ด้านมาตรฐานทางสังคม มีค่า (*P*) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อความผูกพันด้านมาตรฐานทางสังคมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (*r*) เท่ากับ 0.441 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อความผูกพันด้านมาตรฐานทางสังคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่า ( $P$ ) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.494 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางหมายความว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ตาราง 33 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานกับความผูกพันในด้านต่างๆของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร

| ตัวแปรที่ศึกษา      | แรงจูงใจในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน |      |              |              |
|---------------------|-----------------------------------------------|------|--------------|--------------|
|                     | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์                        | $P$  | ทิศทาง       | ระดับ        |
| ความผูกพันต่อองค์กร |                                               |      | ความสัมพันธ์ | ความสัมพันธ์ |
| ด้านความรู้สึกลึก   | .452**                                        | .000 | เดียวกัน     | ปานกลาง      |
| ด้านมาตรฐานทางสังคม | .465**                                        | .000 | เดียวกัน     | ปานกลาง      |
| รวมทุกด้าน          | .485**                                        | .000 | เดียวกัน     | ปานกลาง      |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. ด้านความรู้สึกลึก มีค่า ( $P$ ) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกลึกของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.452 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทาง

เดียวกันในระดับปานกลางหมายความว่า เมื่อพนักงานมีแรงงูใจในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

**2. ด้านมาตรฐานทางสังคม** มีค่า ( $P$ ) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าแรงงูใจในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านมาตรฐานทางสังคมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.465 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีแรงงูใจในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันด้านมาตรฐานทางสังคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

**3. ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม** มีค่า ( $P$ ) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าแรงงูใจในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.485 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางหมายความว่า เมื่อพนักงานมีแรงงูใจในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ตาราง 34 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจในการทำงานด้านความหลากหลายในงานกับความผูกพันในด้านต่างๆของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร

| ตัวแปรที่ศึกษา      | แรงงูใจในการทำงานด้านความหลากหลายในงาน |      |              |              |
|---------------------|----------------------------------------|------|--------------|--------------|
|                     | สัมประสิทธิ์                           |      | ทิศทาง       | ระดับ        |
| ความผูกพันต่อองค์กร | สหสัมพันธ์                             | $P$  | ความสัมพันธ์ | ความสัมพันธ์ |
| ด้านความรู้สึก      | .452**                                 | .000 | เดียวกัน     | ปานกลาง      |
| ด้านมาตรฐานทางสังคม | .433**                                 | .000 | เดียวกัน     | ปานกลาง      |
| รวมทุกด้าน          | .469**                                 | .000 | เดียวกัน     | ปานกลาง      |

**\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01**

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์สามารถอธิบายได้ ดังนี้

**1. ด้านความความรู้สึกล** มีค่า ( $P$ ) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_a$ ) หมายความว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านความหลากหลายในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกลของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.452 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความหลากหลายในงานเพิ่มขึ้นจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกลเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

**2. ด้านมาตรฐานทางสังคม** มีค่า ( $P$ ) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_a$ ) หมายความว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านความหลากหลายในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านมาตรฐานทางสังคมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.433 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางหมายความว่า เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความหลากหลายในงานเพิ่มขึ้นจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

**3. ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม** มีค่า ( $P$ ) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_a$ ) หมายความว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านความหลากหลายในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.485 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความหลากหลายในงานเพิ่มขึ้นจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง



ตาราง 35 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจในการทำงานด้านสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานกับความผูกพันในด้านต่างๆของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร

| ตัวแปรที่ศึกษา      | แรงงูใจในการทำงานด้านสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน |      |                    |                   |
|---------------------|--------------------------------------------------------|------|--------------------|-------------------|
| ความผูกพันต่อองค์กร | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์                                 | P    | ทิศทางความสัมพันธ์ | ระดับความสัมพันธ์ |
| ด้านความรู้สึก      | .539**                                                 | .000 | เดียวกัน           | ปานกลาง           |
| ด้านมาตรฐานทางสังคม | .518**                                                 | .000 | เดียวกัน           | ปานกลาง           |
| รวมทุกด้าน          | .561**                                                 | .000 | เดียวกัน           | ปานกลาง           |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. ด้านความรู้สึก มีค่า ( $P$ ) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าแรงงูใจในการทำงานด้านสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.539 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีแรงงูใจในการทำงานด้านสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. ด้านมาตรฐานทางสังคม มีค่า ( $P$ ) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าแรงงูใจในการทำงานด้านสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านมาตรฐานทางสังคมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.518 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีแรงงูใจในการทำงาน

ด้านสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่า ( $P$ ) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.561 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ตาราง 36 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มั่นคงในงานกับความผูกพันในด้านต่างๆของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร

| ตัวแปรที่ศึกษา      | แรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน |      |              |              |
|---------------------|------------------------------------------------------|------|--------------|--------------|
|                     | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์                               | $P$  | ทิศทาง       | ระดับ        |
| ความผูกพันต่อองค์กร | สหสัมพันธ์                                           |      | ความสัมพันธ์ | ความสัมพันธ์ |
| ด้านความรู้สึกลึก   | .638**                                               | .000 | เดียวกัน     | ค่อนข้างสูง  |
| ด้านมาตรฐานทางสังคม | .547**                                               | .000 | เดียวกัน     | ปานกลาง      |
| รวมทุกด้าน          | .634**                                               | .000 | เดียวกัน     | ค่อนข้างสูง  |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. ด้านความรู้สึกลึก มีค่า ( $P$ ) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกลึกของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วน

พระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.638 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูงหมายความว่า เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างสูง

**2. ด้านมาตรฐานทางสังคม** มีค่า ( $P$ ) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านมาตรฐานทางสังคมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.547 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางหมายความว่า เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

**3. ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม** มีค่า ( $P$ ) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.634 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูงหมายความว่า เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างสูง

**สมมติฐานข้อที่ 3      ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร**

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : ความพึงพอใจในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
(ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร

$H_1$  : ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

## (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (*Perarson Product Moment Correlation*) จะใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อ 2 –tailed Prob. ( $p$ ) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 36

ตาราง 37 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร

| ตัวแปรที่ศึกษา                                                           | ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก |                 |                    |                   |
|--------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------|--------------------|-------------------|
|                                                                          | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์            | Sig. (2-tailed) | ทิศทางความสัมพันธ์ | ระดับความสัมพันธ์ |
| 1. พึงพอใจต่อการจัดสรรอัตราค่าจ้างในการทำงานของหน่วยงาน                  | .377**                            | .000            | เดียวกัน           | ค่อนข้างต่ำ       |
| 2. พึงพอใจโดยรวมที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงาน                            | .394**                            | .000            | เดียวกัน           | ค่อนข้างต่ำ       |
| 3. พึงพอใจต่อระบบสารสนเทศขององค์กรโดยรวมทั่วไป                           | .337**                            | .000            | เดียวกัน           | ค่อนข้างต่ำ       |
| 4. พึงพอใจต่อนโยบายสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร            | .059                              | .308            | -                  | ไม่มีความสัมพันธ์ |
| 5. พึงพอใจต่อการให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา | .408**                            | .000            | เดียวกัน           | ค่อนข้างต่ำ       |

ตาราง 37 (ต่อ)

| ตัวแปรที่ศึกษา                                                                                 | ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก |                 |                    |                   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------|--------------------|-------------------|
|                                                                                                | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์            | Sig. (2-tailed) | ทิศทางความสัมพันธ์ | ระดับความสัมพันธ์ |
| 6. พึงพอใจที่มีสัมพันธภาพกับบุคลากรในหน่วยงานและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน             | .170**                            | .000            | เดียวกัน           | ต่ำ               |
| 7. พึงพอใจต่อการรายงานที่ได้รับมอบหมาย                                                         | .513**                            | .000            | เดียวกัน           | ปานกลาง           |
| 8. พึงพอใจต่อการพิจารณากระบวนการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรของหน่วยงาน                                | .493**                            | .000            | เดียวกัน           | ปานกลาง           |
| 9. พึงพอใจต่อกระบวนการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา                                               | .502**                            | .000            | เดียวกัน           | ปานกลาง           |
| 10. พึงพอใจต่อมาตรการดำเนินงานของหน่วยงานที่มีต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของบุคลากร | .484**                            | .000            | เดียวกัน           | ปานกลาง           |
| 11. พึงพอใจต่อกระบวนการแก้ไขปัญหาและยุติความขัดแย้งในหน่วยงาน                                  | .438**                            | .000            | เดียวกัน           | ปานกลาง           |
| 12. มีความสุขและพอใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้                                                   | .624**                            | .000            | เดียวกัน           | ค่อนข้างสูง       |

ตาราง 37 (ต่อ)

| ตัวแปรที่ศึกษา                                                                                                       | ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกร |                 |                    |                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-----------------|--------------------|-------------------|
|                                                                                                                      | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์             | Sig. (2-tailed) | ทิศทางความสัมพันธ์ | ระดับความสัมพันธ์ |
| 13. พึงพอใจในงาน<br>ส้อมในการทำงานที่เอื้อต่อ<br>การทำงาน การส่งเสริม<br>อาชีพอนามัย สุขภาพ<br>และความปลอดภัย        | .506**                             | .000            | เดียวกัน           | ปานกลาง           |
| 14. พึงพอใจต่อบรรยากาศ<br>การทำงาน การส่งเสริมความ<br>ผูกพันระหว่างบุคคลากร<br>การสร้างสรรคัฒนธรรม<br>การอยู่ร่วมกัน | .530**                             | .000            | เดียวกัน           | ปานกลาง           |
| ความพึงพอใจโดยรวม                                                                                                    | .590**                             | .000            | เดียวกัน           | ปานกลาง           |

จากตาราง 37 โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (*Pearson Product Moment Correlation*) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

### ด้านความรู้สึกร

ความพึงพอใจในงานโดยรวม มีค่า ( $p$ ) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ใน

ทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลางโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.590 หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

1. ความพึงพอใจต่อการจัดสรรอัตราค่าจ้างในการทำงานของหน่วยงาน มีค่า ( $p$ ) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความพึงพอใจต่อการจัดสรรอัตราค่าจ้างในการทำงานของหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับก่อนข้างต่ำโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.377 หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจต่อการจัดสรรอัตราค่าจ้างในการทำงานของหน่วยงานเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับก่อนข้างต่ำ

2. ความพึงพอใจโดยรวมที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีค่า ( $p$ ) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความพึงพอใจโดยรวมที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับก่อนข้างต่ำโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.394 หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจโดยรวมที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับก่อนข้างต่ำ

3. ความพึงพอใจต่อระบบสารสนเทศขององค์กรโดยรวมทั่วไป มีค่า ( $p$ ) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความพึงพอใจต่อระบบสารสนเทศขององค์กรโดยรวมทั่วไป มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับก่อนข้างต่ำโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.337 หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจต่อระบบสารสนเทศขององค์กรโดยรวมทั่วไปเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับก่อนข้างต่ำ

4. ความพึงพอใจต่อนโยบายสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร มีค่า ( $p$ ) เท่ากับ .308 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความพึงพอใจต่อนโยบายสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ความพึงพอใจต่อการให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา มีค่า ( $p$ ) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความพึงพอใจต่อการให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับก่อนข้างต่ำโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.408 หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจต่อการให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับก่อนข้างต่ำ

6. ความพึงพอใจที่มีสัมพันธภาพกับบุคลากรในหน่วยงานและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า ( $p$ ) เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความพึงพอใจที่มีสัมพันธภาพกับบุคลากรในหน่วยงานและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.170 หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจที่มีสัมพันธภาพกับบุคลากรในหน่วยงานและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

7. ความพึงพอใจต่อการงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่า ( $p$ ) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความพึงพอใจต่อการงานที่ได้รับมอบหมายมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลางโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.513 หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจต่อการงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

8. ความพึงพอใจต่อการพิจารณากระบวนการบรรจุ แต่งตั้งบุคลากรของหน่วยงาน มีค่า ( $p$ ) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความพึงพอใจต่อการพิจารณากระบวนการบรรจุ แต่งตั้งบุคลากรของหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลางโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.493 หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจต่อการพิจารณากระบวนการบรรจุ แต่งตั้งบุคลากรของหน่วยงานเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง



9. ความพึงพอใจต่อกระบวนการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา มีค่า ( $p$ ) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความพึงพอใจต่อกระบวนการบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลางโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.502 หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจต่อกระบวนการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

10. ความพึงพอใจต่อมาตรการดำเนินงานของหน่วยงานที่มีต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของบุคลากร มีค่า ( $p$ ) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความพึงพอใจต่อมาตรการดำเนินงานของหน่วยงานที่มีต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลางโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.484 หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจต่อมาตรการดำเนินงานของหน่วยงานที่มีต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

11. ความพึงพอใจต่อกระบวนการแก้ไขปัญหาและยุติความขัดแย้งในหน่วยงาน มีค่า ( $p$ ) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความพึงพอใจต่อกระบวนการแก้ไขปัญหาและยุติความขัดแย้งในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลางโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.438 หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจต่อกระบวนการแก้ไขปัญหาและยุติความขัดแย้งในหน่วยงานเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

12. มีความสุขและพอใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ มีค่า ( $p$ ) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานมีความสุขและพอใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับค่อนข้างสูงโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.624 หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้เพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างสูง

13. ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน การส่งเสริมอาชีพอนามัย สุขภาพ และความปลอดภัย มีค่า ( $p$ ) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน การส่งเสริมอาชีพอนามัย สุขภาพ และความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึกของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ใน กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.506 หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจ ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน การส่งเสริมอาชีพอนามัย สุขภาพ และความปลอดภัย เพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

14. ความพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงาน การส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากร การ สร้างสรรค์วัฒนธรรมารอยู่ร่วมกัน มีค่า ( $p$ ) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงาน การ ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากร การสร้างสรรค์วัฒนธรรมารอยู่ร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึกของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ใน กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.530 หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจต่อ บรรยากาศการทำงาน การส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากร การสร้างสรรค์วัฒนธรรมารอยู่ร่วมกัน เพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ตาราง 38 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้าน มาตรฐานทางสังคมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ใน กรุงเทพมหานคร

| ตัวแปรที่ศึกษา                  | ความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคม |                 |          |             |
|---------------------------------|----------------------------------------|-----------------|----------|-------------|
|                                 | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์                 | Sig. (2-tailed) | ทิศทาง   | ระดับ       |
| ความพึงพอใจในงาน                |                                        |                 |          |             |
| 1. พึงพอใจต่อการจัดสรร          | .302**                                 | .000            | เดียวกัน | ค่อนข้างต่ำ |
| อัตรากำลังในการทำงานของหน่วยงาน |                                        |                 |          |             |

ตาราง 38 (ต่อ)

| ตัวแปรที่ศึกษา                                                                      | ความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคม |                 |                    |                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------|--------------------|-------------------|
|                                                                                     | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์                 | Sig. (2-tailed) | ทิศทางความสัมพันธ์ | ระดับความสัมพันธ์ |
| 2. พึงพอใจโดยรวมที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงาน                                       | .371**                                 | .000            | เดียวกัน           | ค่อนข้างต่ำ       |
| 3. พึงพอใจต่อระบบสารสนเทศขององค์กรโดยรวมทั่วไป                                      | .320**                                 | .000            | เดียวกัน           | ค่อนข้างต่ำ       |
| 4. พึงพอใจต่อนโยบายสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร                       | .116*                                  | .043            | เดียวกัน           | ต่ำ               |
| 5. พึงพอใจต่อการให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา            | .423**                                 | .000            | เดียวกัน           | ปานกลาง           |
| 6. พึงพอใจที่มีสัมพันธภาพกับบุคลากรในหน่วยงาน และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน | .186**                                 | .001            | เดียวกัน           | ต่ำ               |
| 7. พึงพอใจต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย                                                | .448**                                 | .000            | เดียวกัน           | ปานกลาง           |
| 8. พึงพอใจต่อการพิจารณากระบวนการบรรจุ แต่งตั้งบุคลากรของหน่วยงาน                    | .505**                                 | .000            | เดียวกัน           | ปานกลาง           |
| 9. พึงพอใจต่อกระบวนการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา                                    | .451**                                 | .000            | เดียวกัน           | ปานกลาง           |

ตาราง 38 (ต่อ)

| ตัวแปรที่ศึกษา                                                                                                        | ความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคม |                 |                    |                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------|--------------------|-------------------|
|                                                                                                                       | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์                 | Sig. (2-tailed) | ทิศทางความสัมพันธ์ | ระดับความสัมพันธ์ |
| 10. พึงพอใจในงาน<br>ค่านิยมของหน่วยงาน<br>ที่มีต่อความก้าวหน้าและ<br>ความมั่นคงในการทำงาน<br>ของบุคลากร               | .463**                                 | .000            | เดียวกัน           | ปานกลาง           |
| 11. พึงพอใจต่อกระบวนการ<br>แก้ไขปัญหาและยุติ<br>ความขัดแย้งในหน่วยงาน                                                 | .455**                                 | .000            | เดียวกัน           | ปานกลาง           |
| 12. มีความสุขและพอใจที่<br>ได้ทำงานในหน่วยงานนี้                                                                      | .582**                                 | .000            | เดียวกัน           | ปานกลาง           |
| 13. พึงพอใจต่อสภาพแวดล้อม<br>ในการทำงานที่เอื้อต่อ<br>การทำงาน การส่งเสริม<br>อาชีพอนามัย สุขภาพ<br>และความปลอดภัย    | .526**                                 | .000            | เดียวกัน           | ปานกลาง           |
| 14. พึงพอใจต่อบรรยากาศ<br>การทำงาน การส่งเสริมความ<br>ผูกพันระหว่างบุคลากร<br>การสร้างสรรค์วัฒนธรรม<br>การอยู่ร่วมกัน | .510**                                 | .000            | เดียวกัน           | ปานกลาง           |
| ความพึงพอใจโดยรวม                                                                                                     | .588**                                 | .000            | เดียวกัน           | ปานกลาง           |

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 38 โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (*Pearson Product Moment Correlation*) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

### ด้านมาตรฐานทางสังคม

ความพึงพอใจในงานโดยรวม มีค่า ( $p$ ) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลางโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.588 หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

1. ความพึงพอใจต่อการจัดสรรอัตราค่าจ้างในการทำงานของหน่วยงาน มีค่า ( $p$ ) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความพึงพอใจต่อการจัดสรรอัตราค่าจ้างในการทำงานของหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับค่อนข้างต่ำโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.302 หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจต่อการจัดสรรอัตราค่าจ้างในการทำงานของหน่วยงานเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

2. ความพึงพอใจโดยรวมที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีค่า ( $p$ ) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความพึงพอใจโดยรวมที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับค่อนข้างต่ำโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.371 หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจโดยรวมที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

3. ความพึงพอใจต่อระบบสารสนเทศขององค์กรโดยรวมทั่วไป มีค่า ( $p$ ) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความพึงพอใจต่อระบบสารสนเทศขององค์กรโดยรวมทั่วไป มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทาง

สังคมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับก่อนข้างต่ำโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.320 หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจต่อระบบสารสนเทศขององค์กรโดยรวมทั่วไปเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมเพิ่มขึ้นในระดับก่อนข้างต่ำ

4. ความพึงพอใจต่อนโยบายสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร มีค่า ( $p$ ) เท่ากับ .043 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความพึงพอใจต่อนโยบายสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.116 หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจต่อนโยบายสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคม เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

5. ความพึงพอใจต่อการให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา มีค่า ( $p$ ) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความพึงพอใจต่อการให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลางโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.423 หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจต่อการให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคม เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

6. ความพึงพอใจที่มีสัมพันธภาพกับบุคลากรในหน่วยงานและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า ( $p$ ) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความพึงพอใจที่มีสัมพันธภาพกับบุคลากรในหน่วยงานและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.186 หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจที่มีสัมพันธภาพกับบุคลากรในหน่วยงานและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคม เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

7.ความพึงพอใจต่อการงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่า ( $p$ ) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความพึงพอใจต่อการงานที่ได้รับมอบหมายมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลางโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.448 หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจต่อการงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคม เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

8.ความพึงพอใจต่อการพิจารณากระบวนการบรรจุ แต่งตั้งบุคลากรของหน่วยงาน มีค่า ( $p$ ) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความพึงพอใจต่อการพิจารณากระบวนการบรรจุ แต่งตั้งบุคลากรของหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลางโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.505 หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจต่อการพิจารณากระบวนการบรรจุ แต่งตั้งบุคลากรของหน่วยงานเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคม เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

9.ความพึงพอใจต่อกระบวนการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา มีค่า ( $p$ ) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความพึงพอใจต่อกระบวนการบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลางโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.451 หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจต่อกระบวนการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคม เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

10.ความพึงพอใจต่อมาตรการดำเนินงานของหน่วยงานที่มีต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของบุคลากร มีค่า ( $p$ ) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความพึงพอใจต่อมาตรการดำเนินงานของหน่วยงานที่มีต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลางโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.463 หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจต่อ

มาตรการดำเนินงานของหน่วยงานที่มีต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคม เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

11. ความพึงพอใจต่อกระบวนการแก้ไขปัญหาและยุติความขัดแย้งในหน่วยงานมีค่า ( $p$ ) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความพึงพอใจต่อกระบวนการแก้ไขปัญหาและยุติความขัดแย้งในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลางโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.455 หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจต่อกระบวนการแก้ไขปัญหาและยุติความขัดแย้งในหน่วยงานเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคม เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

12. มีความสุขและพอใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ มีค่า ( $p$ ) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานมีความสุขและพอใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลางโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.582 หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้เพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคม เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

13. ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน การส่งเสริมอาชีพอนามัย สุขภาพ และความปลอดภัย มีค่า ( $p$ ) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน การส่งเสริมอาชีพอนามัย สุขภาพ และความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.526 หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน การส่งเสริมอาชีพอนามัย สุขภาพ และความปลอดภัย เพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคม เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

14. ความพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงาน การส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากร การสร้างเสริมวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน มีค่า ( $p$ ) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงาน การส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากร การสร้างเสริมวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทาง



เดียวกันที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.510 หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงาน การส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคคลากร การสร้างสรรค์วัฒนธรรมารอยู่ร่วมกันเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคม เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

### สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 39 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

| สมมติฐาน                                                                                                                                                                                                                  | สถิติที่ใช้ในการ | ผลการ                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------------|
|                                                                                                                                                                                                                           | ทดสอบ            | ทดสอบ                |
| 1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระดับรายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน สถานภาพสมรส แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน |                  |                      |
| เพศ                                                                                                                                                                                                                       |                  |                      |
| เพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในงานของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน                                                                                              | t-test           | ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน |
| อายุ                                                                                                                                                                                                                      |                  |                      |
| อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์แตกต่างกัน                                                                                                         | F-test           | ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน |
| ระดับการศึกษา                                                                                                                                                                                                             |                  |                      |
| ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์แตกต่างกัน                                                                                                | F-test           | ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน |

ตาราง 39 (ต่อ)

| สมมติฐาน                                                                                                                                                     | สถิติที่ใช้ในการทดสอบ | ผลการทดสอบ           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------------------|
| <b>ระดับตำแหน่งงาน</b>                                                                                                                                       |                       |                      |
| ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์แตกต่างกัน                                    | F-test                | ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน |
| <b>ระดับรายได้ต่อเดือน</b>                                                                                                                                   |                       |                      |
| ระดับรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์แตกต่างกัน                                | F-test                | ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน |
| <b>อายุการทำงาน</b>                                                                                                                                          |                       |                      |
| อายุการทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์แตกต่างกัน                                       | F-test                | ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน |
| <b>สถานภาพสมรส</b>                                                                                                                                           |                       |                      |
| สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์แตกต่างกัน                                        | F-test                | ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน |
| <b>2. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร</b>                         |                       |                      |
| 2.1 ความผูกพันด้านความรู้สึกร                                                                                                                                | Correlation           | เป็นไปตามสมมติฐาน    |
| 2.2 ความผูกพันด้านมาตรฐานทางสังคม                                                                                                                            | Correlation           | เป็นไปตามสมมติฐาน    |
| 2.3 ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม                                                                                                                                | Correlation           | เป็นไปตามสมมติฐาน    |
| <b>3. ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ)สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร</b>                 |                       |                      |
| <b>3.1 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร</b> |                       |                      |

ตาราง 39 (ต่อ)

| สมมติฐาน                                                                                                                                                                                                                           | สถิติที่ใช้ในการทดสอบ | ผลการทดสอบ           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------------------|
| 3.1.1 ความพึงพอใจในงานต่อการจัดสรรอัตรา<br>กำลังในการทำงานของหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับ<br>ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงาน<br>(ระดับปฏิบัติการ)สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์<br>ในกรุงเทพมหานคร                   | Correlation           | เป็นไปตามสมมติฐาน    |
| 3.1.2 ความพึงพอใจในงานโดยรวมที่มีต่อสิ่ง<br>แวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ<br>ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงาน<br>(ระดับปฏิบัติการ)สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์<br>ในกรุงเทพมหานคร                           | Correlation           | เป็นไปตามสมมติฐาน    |
| 3.1.3 ความพึงพอใจในงานต่อระบบสาร<br>สนเทศขององค์กรโดยรวมทั่วไปมีความสัมพันธ์กับ<br>ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงาน<br>(ระดับปฏิบัติการ)สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์<br>ในกรุงเทพมหานคร                          | Correlation           | เป็นไปตามสมมติฐาน    |
| 3.1.4 ความพึงพอใจในงานต่อนโยบายสร้าง<br>ขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรมีความ<br>สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงาน<br>(ระดับปฏิบัติการ)สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์<br>ในกรุงเทพมหานคร           | Correlation           | ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน |
| 3.1.5 ความพึงพอใจในงานต่อการให้คำปรึกษา<br>การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชามีความ<br>สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงาน<br>(ระดับปฏิบัติการ)สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์<br>ในกรุงเทพมหานคร | Correlation           | เป็นไปตามสมมติฐาน    |

ตาราง 39 (ต่อ)

| สมมติฐาน                                                                                                                                                                                                                                  | สถิติที่ใช้ในการทดสอบ | ผลการทดสอบ        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-------------------|
| 3.1.6 ความพึงพอใจในงานที่มีสัมพันธภาพกับบุคลากรในหน่วยงานและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร             | Correlation           | เป็นไปตามสมมติฐาน |
| 3.1.7 ความพึงพอใจในงานต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร                                                           | Correlation           | เป็นไปตามสมมติฐาน |
| 3.1.8 ความพึงพอใจในงานต่อการพิจารณากระบวนการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรของหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร                                | Correlation           | เป็นไปตามสมมติฐาน |
| 3.1.9 ความพึงพอใจในงานต่อกระบวนการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร                                            | Correlation           | เป็นไปตามสมมติฐาน |
| 3.1.10 ความพึงพอใจในงานต่อมาตรการดำเนินงานของหน่วยงานที่มีต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร | Correlation           | เป็นไปตามสมมติฐาน |

ตาราง 39 (ต่อ)

| สมมติฐาน                                                                                                                                                                                                                                         | สถิติที่ใช้ในการทดสอบ | ผลการทดสอบ        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-------------------|
| 3.1.11 ความพึงพอใจในงานต่อกระบวนการแก้ไขปัญหาและยุติความขัดแย้งในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรักของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ)สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร                                      | Correlation           | เป็นไปตามสมมติฐาน |
| 3.1.12 ความพึงพอใจมีความสุขและพอใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรักของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ)สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร                                                     | Correlation           | เป็นไปตามสมมติฐาน |
| 3.1.13 ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานการส่งเสริมอาชีพอนามัย สุขภาพ และความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรักของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ)สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร      | Correlation           | เป็นไปตามสมมติฐาน |
| 3.1.14 ความพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงาน การส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากร การสร้างสรรค์ วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรักของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ)สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร | Correlation           | เป็นไปตามสมมติฐาน |
| 3.1.15 ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรักของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ)สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร                                                                                  | Correlation           | เป็นไปตามสมมติฐาน |

ตาราง 39 (ต่อ)

| สมมติฐาน                                                                                                                                                                                                      | สถิติที่ใช้ในการทดสอบ | ผลการทดสอบ        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-------------------|
| <b>3.2 ความพึงพอใจในงานมีความความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร (ระดับปฏิบัติการ)</b>                                          |                       |                   |
| 3.2.1 ความพึงพอใจในงานต่อการจัดสรรอัตรากำลังในการทำงานของหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ)สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร        | Correlation           | เป็นไปตามสมมติฐาน |
| 3.2.2 ความพึงพอใจในงานโดยรวมที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ)สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร                | Correlation           | เป็นไปตามสมมติฐาน |
| 3.2.3 ความพึงพอใจในงานต่อระบบสารสนเทศขององค์กรโดยรวมทั่วไปมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ)สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร               | Correlation           | เป็นไปตามสมมติฐาน |
| 3.2.4 ความพึงพอใจในงานต่อนโยบายสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร | Correlation           | เป็นไปตามสมมติฐาน |

ตาราง 39 (ต่อ)

| สมมติฐาน                                                                                                                                                                                                                           | สถิติที่ใช้ในการทดสอบ | ผลการทดสอบ        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-------------------|
| 3.2.5 ความพึงพอใจในงานต่อการให้คำปรึกษาการช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร            | Correlation           | เป็นไปตามสมมติฐาน |
| 3.2.6 ความพึงพอใจในงานที่มีสัมพันธภาพกับบุคลากรในหน่วยงานและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร | Correlation           | เป็นไปตามสมมติฐาน |
| 3.2.7 ความพึงพอใจในงานต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร                                               | Correlation           | เป็นไปตามสมมติฐาน |
| 3.2.8 ความพึงพอใจในงานต่อการพิจารณากระบวนกรบรรจุ แต่งตั้งบุคลากรของหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร                    | Correlation           | เป็นไปตามสมมติฐาน |
| 3.2.9 ความพึงพอใจในงานต่อกระบวนการบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร                                   | Correlation           | เป็นไปตามสมมติฐาน |

ตาราง 39 (ต่อ)

| สมมติฐาน                                                                                                                                                                                                                                            | สถิติที่ใช้ในการทดสอบ | ผลการทดสอบ        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-------------------|
| 3.2.10 ความพึงพอใจในงานต่อมาตรการดำเนินงานของหน่วยงานที่มีต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร     | Correlation           | เป็นไปตามสมมติฐาน |
| 3.2.11 ความพึงพอใจในงานต่อกระบวนการแก้ไขปัญหาและยุติความขัดแย้งในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร                                      | Correlation           | เป็นไปตามสมมติฐาน |
| 3.2.12 ความพึงพอใจมีความสุขและพอใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร                                                     | Correlation           | เป็นไปตามสมมติฐาน |
| 3.2.13 ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานการส่งเสริมอาชีพอนามัย สุขภาพ และความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร      | Correlation           | เป็นไปตามสมมติฐาน |
| 3.2.14 ความพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงาน การส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากร การสร้างสรรค์ วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร | Correlation           | เป็นไปตามสมมติฐาน |



ตาราง 39 (ต่อ)

| สมมติฐาน                                                                                                                                                                          | สถิติที่ใช้ในการ | ผลการ             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------------|
|                                                                                                                                                                                   | ทดสอบ            | ทดสอบ             |
| 3.2.15 ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความ<br>สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านด้านมาตรฐานทางสังคม<br>ของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)สำนักงานทรัพย์สินส่วน<br>พระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร | Correlation      | เป็นไปตามสมมติฐาน |



## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร” ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ให้สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์และองค์กรอื่นๆนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานซึ่งจะส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กร ทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จตามหน้าที่ และทำให้บุคลากรเกิดความภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลดีในการทำงานด้วยความซื่อสัตย์และมีประสิทธิภาพ และทำให้การดำเนินธุรกิจประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

#### ความมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในกรุงเทพมหานครจำแนกตามลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ สถานภาพสมรส และอายุงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความหลากหลายในงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน กับความผูกพันของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในกรุงเทพมหานคร

#### ความสำคัญของการวิจัย

- เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร พัฒนานโยบายการบริหารงานบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานและความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างเหมาะสม
- เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยในครั้งต่อไปในการพัฒนาศักยภาพขององค์กร

## ขอบเขตของการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) ในสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในกรุงเทพมหานคร ทั้ง 16 ฝ่าย ซึ่งมีทั้งหมดประมาณ 913 คน ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม 2554 (<http://it.crownproperty.or.th/index.php>)

### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) ในสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร จำนวนรวมทั้งสิ้น 913 คน ซึ่งการกำหนดขนาดตัวอย่างใช้วิธีคำนวณจากสูตรของ Yamana (Yamane, 1970 : 580-581) โดยกำหนดให้มีความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นประมาณ 278 คน บวกเพิ่มประมาณ 10% รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 306 คน

ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยนำจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณทั้งหมด 306 คน โดยสุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิด้วยวิธีการกำหนดสัดส่วนของจำนวนสมาชิกในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) จำแนกตามฝ่ายและสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยเก็บกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในกรุงเทพมหานครทั้ง 16 ฝ่าย

### ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งได้ดังนี้

#### 1. ลักษณะด้านประชากรศาสตร์

##### 1.1 เพศ

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

##### 1.2 อายุ

1.2.1 18 - 28 ปี

1.2.2 29 - 39 ปี

1.2.3 40 - 50 ปี

1.2.4 51 ปีขึ้นไป

##### 1.3 ระดับการศึกษา

1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.3.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

#### 1.4 ระดับตำแหน่งงาน

- 1.4.1 ลูกจ้างชั่วคราว หรือ ลูกจ้างประจำ
- 1.4.2 พนักงานระดับ ป.1– ป.5 คือ พนักงานทั่วไปใช้วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- 1.4.3 พนักงานระดับ บ.1 – บ.5 คือ พนักงานระดับบริหาร

#### 1.5 รายได้

- 1.5.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท
- 1.5.2 10,001 – 20,000 บาท
- 1.5.3 20,001 – 30,000 บาท
- 1.5.4 30,001 – 40,000 บาท
- 1.5.5 40,001 บาทขึ้นไป

#### 1.6 สถานภาพสมรส

- 1.6.1 โสด
- 1.6.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน
- 1.6.3 หย่าร้าง / แยกกันอยู่

#### 1.7 อายุงาน

- 1.7.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี
- 1.7.2 2 – 4 ปี
- 1.7.3 4 – 6 ปี
- 1.7.4 ปีขึ้นไป 6

#### 1.8 สังกัดฝ่าย

- 1.8.1 ฝ่ายบริหารงานอสังหาริมทรัพย์
- 1.8.2 ฝ่ายโครงการพิเศษ
- 1.8.3 ฝ่ายบริหารงานชุมชน
- 1.8.4 ฝ่ายกิจการสังคม
- 1.8.5 ฝ่ายบริหารงานอนุรักษ์
- 1.8.6 ฝ่ายส่งเสริมธุรกิจ
- 1.8.7 ฝ่ายการเงิน
- 1.8.8 ฝ่ายเทคนิค
- 1.8.9 ฝ่ายบริหารงานสารสนเทศ

- 1.8.10 ฝ่ายบริหารภูมิภาค
- 1.8.11 ฝ่ายบริหารงานกลยุทธ์
- 1.8.12 ฝ่ายสนับสนุน
- 1.8.13 ฝ่ายกฎหมาย
- 1.8.14 ฝ่ายงานความร่วมมือภายนอก
- 1.8.15 ฝ่ายบริหารงานพิเศษ
- 1.8.16 ฝ่ายสื่อสารองค์กร

## 2. แรงจูงใจในการทำงาน

- a. ความรับผิดชอบ
- b. การมีส่วนร่วมในการทำงาน
- c. ความหลากหลายในงาน
- d. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- e. สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) แบ่งได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงานของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร
2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร

## การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ชุด เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเนื้อหาคำถามออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ อายุงานและสถานภาพสมรส เป็นลักษณะคำถามปลายปิด

(Close-ended response questions) แบบให้เลือกตอบให้ตรงกับความจริงมากที่สุด ประกอบด้วยคำถามจำนวนทั้งสิ้น 8 ข้อ

**ส่วนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งครอบคลุมตัวแปรในเรื่องความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความหลากหลายในงาน สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ประกอบด้วยคำถามจำนวนทั้งสิ้น 28 ข้อ ลักษณะเป็นมาตรวัด (Interval scale) ตามแบบ Likertscale โดยจำแนกออกเป็น 5 ระดับ

**ส่วนที่ 3** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ลักษณะเป็นมาตรวัดตามแบบ (Interval scale) ของ Likertscale โดยจำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ /ไม่ทราบ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ประกอบด้วยคำถามจำนวนทั้งสิ้น 14 ข้อ

**ส่วนที่ 4** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีลักษณะเป็นมาตรวัดตามแบบ (Interval scale) ของ Likert scale โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่ทราบ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ข้อความของคำถามเชิงบวก ประกอบด้วยคำถามจำนวนทั้งสิ้น 10 ข้อ

## ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในกรุงเทพมหานคร
2. สร้างแบบสอบถามโดยอาศัยกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในกรุงเทพมหานคร
3. นำแบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเกี่ยวกับสำนวนภาษาให้เข้าใจง่ายเพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีข้อความตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา
5. นำแบบสอบถามที่มีการแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) และตรวจสอบความถูกต้องของภาษาแล้วนำไปแก้ไข
6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คนเพื่อนำผลที่ได้ไปหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ @แอลฟา ( $\alpha$  – Coefficient) ของ Cronbach (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2545 :449) ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถามโดยจะมีค่าระหว่าง

$0 \leq \alpha \leq 1$  ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูงซึ่งค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ( $\alpha$  – Coefficient) ที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.7

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจำนวน 40 ชุดในครั้งนี้ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ( $\alpha$  – Coefficient) ได้ผลดังต่อไปนี้

ค่าความเชื่อมั่น แบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครแยกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรับผิดชอบ มี 6 ข้อ เท่ากับ 0.787
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน มี 4 ข้อ เท่ากับ 0.737
3. ด้านความหลากหลายในงาน มี 5 ข้อ เท่ากับ 0.772
4. ด้านสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน มี 6 ข้อ เท่ากับ 0.822
5. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มี 7 ข้อ เท่ากับ 0.842

ค่าความเชื่อมั่น แบบสอบถามตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร มี 14 ข้อ เท่ากับ 0.800

ค่าความเชื่อมั่น แบบสอบถามตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร แยกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้สึกรัก มี 6 ข้อ เท่ากับ 0.804
2. ด้านมาตรฐานทางสังคม มี 4 ข้อ เท่ากับ 0.814

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง และชี้แจงกับผู้ตอบแบบสอบถามให้เข้าใจในวัตถุประสงค์ของการศึกษา และอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามจากนั้นรอเก็บแบบสอบถามจนได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

### การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามครบตามจำนวนขนาดตัวอย่างแล้วผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

**การจัดกระทำข้อมูล** การตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์แบบสอบถาม (Editing) ต่อมาทำการลงรหัส (Coding) เพื่อทำการป้อนข้อมูลต่างลงเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window ในการประมวลผลหลังจากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆของแบบสอบถามและทดสอบสมมติฐาน

## การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มประชากรคือเพศอายุรายได้ต่อเดือนอาชีพและระดับการศึกษาสถานภาพสมรสอายุการทำงาน ทำให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูลสถิติที่ใช้ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในแบบสอบถามส่วนที่ 2-4

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆในแบบสอบถามส่วนที่ 1 ที่มีข้อมูลการแจกแจงแบบนามบัญญัติ (Nominal scale)

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆในแบบสอบถามที่ส่วนที่ 2 - 4 โดยใช้สูตร

1.4 การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานดังนี้

1.4.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent t-test) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีความเป็นอิสระต่อกันเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ

1.4.2 สถิติวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Oneway Analysis of variance) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มเพื่อทดสอบสมมติฐานด้านอายุรายได้ต่อเดือนอาชีพและระดับการศึกษา อายุในการทำงาน สถานภาพสมรส

1.4.3 สถิติสัมประสิทธิ์@สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวเป็นอิสระต่อกันเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน

## สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ “แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร” สามารถสรุปผลได้ดังต่อไปนี้

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

**ตอนที่1** การวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาระดับตำแหน่งงาน รายได้สถานภาพสมรส และอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้สถานภาพสมรส และอายุงาน มีจำนวน 306 คน มีรายละเอียดดังนี้



**ด้านเพศ** ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 61.1 และเป็นเพศชาย มีจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 ตามลำดับ

**ด้านอายุ** ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 29-39 ปี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 รองลงมาได้แก่อายุ 18-28 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 และถัดมาอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 ตามลำดับ

**ด้านการศึกษา** ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 62.8 รองลงมาได้แก่ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 31 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 ตามลำดับ

**ด้านระดับตำแหน่งงาน** ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับ บ.1-บ.5 จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 87.3 และตำแหน่งงานระดับ ป.1-ป.5 จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 ตามลำดับ

**ด้านระดับรายได้ต่อเดือน** ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระดับต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 20,000 บาท จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 42.8 รองลงมา มีระดับรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 และรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 ตามลำดับ

**ด้านอายุการทำงาน** ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 รองลงมาได้แก่อายุการทำงานต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 2 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 ถัดมาได้แก่อายุการทำงาน 2-4 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 และอายุการทำงาน 4-6 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 ตามลำดับ

**ด้านสถานภาพสมรส** ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 67.3 และสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 ตามลำดับ

**ตอนที่ 2** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครประกอบด้วยด้านความรับผิดชอบ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานด้านความหลากหลายในงาน ด้านสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานและด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 306 คน ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

**ด้านความรับผิดชอบ** ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานในด้านความรับผิดชอบของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร มี

แรงงูใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ข้อที่ 1.ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสม มีแรงงูใจในการทำงานระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57

ข้อที่ 2.ท่านมีอิสระต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ มีแรงงูใจในการทำงานระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47

ข้อที่ 3.งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความสามารถของท่าน มีแรงงูใจในการทำงานระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72

ข้อที่ 4.ท่านมีอิสระในการวางแผนการทำงาน และสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ด้วยตัวท่านมีแรงงูใจในการทำงานระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

ข้อที่ 5. งานที่ท่านรับผิดชอบมีการเรียนรู้ ไม่หยุดนิ่งและได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีแรงงูใจในการทำงานระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

ข้อที่ 6.งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ส่งเสริม สนับสนุนให้ภารกิจของหน่วยงานท่านประสบความสำเร็จ หรือ สร้างชื่อเสียง สร้างคุณค่าให้แก่มืแรงงูใจในการทำงานระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92

ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมืแรงงูใจในการทำงานในด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร มืแรงงูใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ข้อที่ 7. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีแรงงูใจในการทำงานระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82

ข้อที่ 8.ผู้บังคับบัญชาขอรับความคิดเห็นของท่านเสมอ มีแรงงูใจในการทำงานระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55

ข้อที่ 9.ท่านมีโอกาสนในการกำหนดวิธีการและเป้าหมายในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา มีแรงงูใจในการทำงานระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

ข้อที่ 10. ท่านมีส่วนร่วมในการหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาขององค์กร มีแรงงูใจในการทำงานระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37

ด้านความหลากหลายในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมืแรงงูใจในการทำงานในด้านการหลากหลายในงานของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร มืแรงงูใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ข้อที่ 11. ท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่หลากหลาย นอกเหนือจากงานในหน้าที่ประจำ มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

ข้อที่ 12. ท่านกระตือรือร้นเมื่อได้ปฏิบัติงานหลายหน้าที่ มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

ข้อที่ 13. งานที่ท่านทำอยู่มีความหลากหลาย น่าสนใจ มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59

ข้อที่ 14. หัวหน้าของท่านกระตุ้นให้ท่านมีความคิดริเริ่มตลอดเวลา มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60

ข้อที่ 15. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองวิธีการทำงานใหม่ๆ โดยไม่ต้องกลัวผิด มีแรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34

**ด้านสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานใน ด้านสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ข้อที่ 16. องค์กรของท่านมีสวัสดิการที่ดีที่สุด มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51

ข้อที่ 17. ท่านคิดว่าสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านอยากเป็นพนักงานขององค์กรนี้ มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64

ข้อที่ 18. สวัสดิการที่ท่านได้รับจากองค์กรทำให้ท่านมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72

ข้อที่ 19. สถานที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบ อุดมภูมิพอเหมาะ แสงสว่างเพียงพอ มีบรรยากาศชวนให้ทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

ข้อที่ 20. มีการดูแลสุขภาพความปลอดภัยอาคารสถานที่ทำงานและบริเวณโดยรอบ มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92

ข้อที่ 21. ท่านมีเครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างเพียงพอและพร้อมใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

**ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ข้อที่ 22. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านได้ใช้หลักคุณธรรมอย่างเคร่งครัดในการพิจารณาความดี ความชอบหรือเลื่อนตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20

ข้อที่ 23. ท่านได้รับการสนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อ ดูงานการเข้าร่วมประชุม สัมมนา หรือการฝึกอบรมอยู่เสมอ มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72

ข้อที่ 24. ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มงาน / ฝ่ายของท่านมีโอกาสก้าวหน้าเท่าเทียมกัน มีแรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28

ข้อที่ 25. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนท่านให้มีความก้าวหน้าในงาน มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55

ข้อที่ 26. การทำงานในองค์กรนี้เป็นหลักประกันให้กับท่านในการทำธุรกรรมต่างๆ ได้ดีที่สุด มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74

ข้อที่ 27. ท่านจะทำงานในองค์กรนี้ไปจนเกษียณ มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76

ข้อที่ 28. ท่านเห็นด้วยว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่เป็นองค์กรที่มั่นคงที่สุด มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88

**ตอนที่ 3** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 306 คน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ข้อที่ 1. ท่านพึงพอใจต่อการจัดสรรอัตราค่าจ้างในการทำงานของหน่วยงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18

ข้อที่ 2. ท่านพึงพอใจโดยรวมที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

ข้อที่ 3. ท่านพึงพอใจต่อระบบสารสนเทศขององค์กรโดยรวมทั่วไป มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64

ข้อที่ 4. ท่านพึงพอใจต่อนโยบายสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59

ข้อที่ 5. ท่านพึงพอใจต่อการให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60

ข้อที่ 6. ท่านพึงพอใจที่มีสัมพันธภาพกับบุคลากรในหน่วยงานและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88

ข้อที่ 7. ท่านพึงพอใจต่อการงานที่ได้รับมอบหมาย มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67

ข้อที่ 8. ท่านพึงพอใจต่อการพิจารณากระบวนการบรรจุ แต่งตั้งบุคลากรของหน่วยงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22

ข้อที่ 9. ท่านพึงพอใจต่อกระบวนการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35

ข้อที่ 10. ท่านพึงพอใจต่อมาตรการดำเนินงานของหน่วยงานที่มีต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของบุคลากร มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46

ข้อที่ 11. ท่านพึงพอใจต่อกระบวนการแก้ไขปัญหาและยุติความขัดแย้งในหน่วยงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33

ข้อที่ 12. ท่านมีความสุขและพอใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

ข้อที่ 13. ท่านพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน การส่งเสริมอาชีพอนามัย สุขภาพ และความปลอดภัย มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89

ข้อที่ 14. ท่านพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงาน การส่งเสริมความผูกพัน ระหว่างบุคลากร การสร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

**ตอนที่ 4** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยด้านความรู้สึกรู้สึก และด้านมาตรฐานทางสังคม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยด้านความรู้สึกรู้สึก และด้านมาตรฐานทางสังคม จำนวน 306 คน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.049 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

**ด้านความรู้สึกรู้สึก** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ข้อที่ 1. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นพนักงานขององค์กรนี้ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับผูกพันมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35

ข้อที่ 2. ท่านรู้สึกเต็มใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนขององค์กร เพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมีความผูกพันมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27

ข้อที่ 3. ท่านไม่เคยคิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมีความผูกพันมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65

ข้อที่ 4. ความเชื่อ ศักดิ์ศรีของท่าน และค่านิยมของท่าน คล้ายคลึงกับองค์กร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมีความผูกพันมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69

ข้อที่ 5. ท่านยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ในองค์กรได้เสมอ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมีความผูกพันมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

ข้อที่ 6. ท่านยินดีและเต็มใจที่จะโยกย้ายไปทำงานในฝ่าย/แผนกอื่นๆ เพื่อเพิ่มทักษะและเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมีความผูกพันมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90

**ด้านมาตรฐานทางสังคม** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ข้อที่ 7. ท่านมีความภูมิใจที่สุดที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมีความผูกพันมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28

ข้อที่ 8. ท่านมักจะพูดถึงองค์กรในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมีความผูกพันมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33

ข้อที่ 9. ภาพลักษณ์ในองค์กรนี้เป็นที่ยอมรับของสังคมว่าเป็นองค์กรทำเพื่อสังคมและประโยชน์ส่วนรวม มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมีความผูกพันมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04

ข้อที่ 10. ท่านมักเชิญชวนเพื่อนหรือบุคคลภายนอกที่รู้จักให้มาทำงานร่วมกันที่องค์กรนี้ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมีความผูกพันมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

## ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

**สมมติฐานข้อที่ 1** พนักงานที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ สถานภาพสมรส และอายุงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

## ผลการวิเคราะห์พบว่า

**เพศ** ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) ต่อสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

**อายุ** ของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)ต่อสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

**ระดับตำแหน่งงาน** ของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)ต่อสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

**ระดับรายได้ต่อเดือน** ของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)ต่อสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

**สถานภาพสมรส** ของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)ต่อสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

**อายุงาน** ของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)ต่อสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 2** แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร

## ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบกับความผูกพันในด้านต่างๆของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงาน  
ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมของพนักงาน  
(ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

**ด้านความรู้** แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อความสัมพันธภาพ  
ความผูกพันด้านความรู้ของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ใน  
กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปาน  
กลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อความสัมพันธภาพเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานมี  
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านมาตรฐานทางสังคม แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมสัมพันธ์กับความผูกพันด้านมาตรฐานทางสังคมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานกับความผูกพันในด้านต่างๆของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

**ด้านความความรู้สึก** แรงจูงใจในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทาง





**ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานกับความผูกพันในด้านต่างๆของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร**

แรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

**ด้านความรู้สึกรัก** แรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกรักของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรักเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

**ด้านมาตรฐานทางสังคม** แรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านมาตรฐานทางสังคมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

**ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานกับความผูกพันในด้านต่างๆของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร**

แรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ใน

กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างสูงเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

**ด้านความรู้สึกรัก** แรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกรักของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรักเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างสูง

**ด้านมาตรฐานทางสังคม** แรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านมาตรฐานทางสังคมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

**สมมติฐานข้อที่ 3** ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร

### ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรักของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร

#### ด้านความรู้สึกรัก

ความพึงพอใจในงานของพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรักของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร (ระดับปฏิบัติการ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลางหมายความว่า เมื่อ

พนักงานมีความพึงพอใจในงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

1. ความพึงพอใจต่อการจัดสรรอัตราค่าจ้างในการทำงานของหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับก่อนข้างต่ำหมายความว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจต่อการจัดสรรอัตราค่าจ้างในการทำงานของหน่วยงานเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับก่อนข้างต่ำ

2. ความพึงพอใจโดยรวมที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับก่อนข้างต่ำหมายความว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจโดยรวมที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับก่อนข้างต่ำ

3. ความพึงพอใจต่อระบบสารสนเทศขององค์กรโดยรวมทั่วไป มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับก่อนข้างต่ำหมายความว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจต่อระบบสารสนเทศขององค์กรโดยรวมทั่วไปเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับก่อนข้างต่ำ

4. ความพึงพอใจต่อนโยบายสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรไม่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ความพึงพอใจต่อการให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับก่อนข้างต่ำหมายความว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจต่อการให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับก่อนข้างต่ำ

6. ความพึงพอใจที่มีสัมพันธภาพกับบุคลากรในหน่วยงานและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงาน



12. พนักงานมีความสุขและพอใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับก่อนข้างสูงหมายความว่า เมื่อพนักงานมีความสุขและพอใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้เพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับก่อนข้างสูง

13. พนักงานมีความสุขพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน การส่งเสริมอาชีพ อนามัย สุขภาพ และความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความสุขพึงพอใจ ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน การส่งเสริมอาชีพ อนามัย สุขภาพ และความปลอดภัยเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

14. พนักงานมีความสุขพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงาน การส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากร การสร้างสรรควัฒนธรรมารอยู่ร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความสุขพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงาน การส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากร การสร้างสรรควัฒนธรรมารอยู่ร่วมกันเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

**ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร**

#### **ด้านมาตรฐานทางสังคม**

ความพึงพอใจในงานของพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลางหมายความว่า เมื่อพนักงานมีความสุขพึงพอใจในงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

1. ความพึงพอใจต่อการจัดสรรอัตราค่าจ้างในการทำงานของหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับก่อนข้างต่ำหมายความว่า เมื่อพนักงานมีความสุขพึงพอใจต่อการจัดสรรอัตราค่าจ้างในการ

ทำงานของหน่วยงานเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

2. ความพึงพอใจโดยรวมที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับค่อนข้างต่ำหมายความว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจโดยรวมที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

3. ความพึงพอใจต่อระบบสารสนเทศขององค์กรโดยรวมทั่วไป มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับค่อนข้างต่ำหมายความว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจต่อระบบสารสนเทศขององค์กรโดยรวมทั่วไปเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคม เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

4. ความพึงพอใจต่อนโยบายสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำหมายความว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจต่อนโยบายสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคม เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

5. ความพึงพอใจต่อการให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลางหมายความว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจต่อการให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคม เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

6. ความพึงพอใจที่มีสัมพันธภาพกับบุคลากรในหน่วยงานและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำหมายความว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจที่มีสัมพันธภาพกับบุคลากรในหน่วยงานและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคม เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ





พระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลางหมายความว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้เพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคม เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

13. เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน การส่งเสริมอาชีพอนามัย สุขภาพ และความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน การส่งเสริมอาชีพอนามัย สุขภาพ และความปลอดภัยเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคม เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

14. พนักงานมีความพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงาน การส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากร การสร้างสรรค้วฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคมของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงาน การส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากร การสร้างสรรค้วฒนธรรมการอยู่ร่วมกันเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคม เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

### อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร มีประเด็นที่สำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลจากการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ สถานภาพสมรส และอายุงาน จากการศึกษาพบว่า

พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ สถานภาพสมรส และอายุงาน พบว่ามีความพึงพอใจในงานของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องมาจากการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ไม่ได้แบ่งประเภทของงานไว้สำหรับเพศชายหรือหญิง หรือตามอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ สถานภาพสมรส และอายุงานของพนักงาน ซึ่งพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าอาจได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งในระดับหัวหน้างานโดยพิจารณาตามผลงานเป็นหลัก ประกอบการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเสมอภาคกันจึงทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538) ที่กล่าวว่าเพศกับการทำงานนั้นไม่ได้มี

ความแตกต่างกันในเรื่องผลงานหรือความพึงพอใจในการทำงาน แต่อาจจะมีในเรื่องของความคาดหวัง โดยเฉพาะเพศชาย เนื่องจากบทบาทของเพศชายในสังคมไทยมักถูกคาดหวังว่าจะต้องเป็นผู้นำของครอบครัวและสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรากุล วะพันธุ์ (2544) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท โอจีเปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส อายุงาน รายได้ และประสบการณ์ในการย้ายงานแตกต่างกันมีความผูกพันองค์กร ไม่แตกต่างกันดังนั้นพนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกันซึ่งไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานเนื่องจากความพึงพอใจเป็นจิตวิทยาภายในของพนักงานที่มีต่อองค์กร หากองค์กรสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม พนักงานก็มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจึงไม่ส่งผลทำให้ลักษณะประชากรศาสตร์มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน

**สมมติฐานข้อที่ 2** แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้งโดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันโดยเรียงลำดับจากแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลมากที่สุดไปหาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลน้อยที่สุด ซึ่งอภิปรายผลได้ดังนี้

### 1. ด้านสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าสวัสดิการต่างๆที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์จัดให้กับพนักงานทำให้พนักงานเกิดความมั่นใจว่าสวัสดิการที่ได้รับทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้นรวมทั้งมีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่พร้อมในการทำงานรวมทั้งการดูแลความปลอดภัยในการทำงานก็ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและอยากเป็นสมาชิกขององค์กรไปนานๆ ทั้งนี้เพราะสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานเป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องการในขั้นพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นที่ 2 ของมาสโลว์ ที่กล่าวว่า หากบุคคลได้รับการตอบสนองขั้นพื้นฐานที่เพียงพอก็จะนำไปสู่การยอมรับและผูกพันกับองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรินทร์ ชาลาภูลพฤติ (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน(หญิงล้วน) บริษัท สายการบินนกแอร์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า สวัสดิการและความ

ปลอดภัยในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน(หญิงล้วน) บริษัท สายการบินบินนิกแอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จเร นาคุ (2544) ได้ศึกษาเรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลางพบว่า ความพึงพอใจการทำงานด้านสวัสดิการ และผลประโยชน์ เกื้อกูล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

## 2. ด้านความรับผิดชอบ

แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร ในระดับปานกลางใน ทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า พนักงานได้รับมอบหมายงานในปริมาณงาน ที่เหมาะสมและตรงกับความสามารถรวมถึงงานที่รับผิดชอบสามารถส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานหรือ องค์กรประสบความสำเร็จซึ่งส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของมาว เดย์,สตีลเลอร์และพอร์เตอร์(1982) ที่กล่าวว่าลักษณะงานและบทบาทในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรโดยตรง เช่นงานที่พนักงานได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีคุณค่าต่อองค์กรรวมถึงงาน นั้นตรงกับความสามารถและความรับผิดชอบของพนักงานเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรินทร์ ซาลา กุลพฤติ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (หญิงล้วน) บริษัท สายการบินบินนิกแอร์ จำกัด จากการศึกษาพบว่า ลักษณะงานในการทำงานมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน(หญิงล้วน) บริษัท สายการบินบินนิกแอร์ จำกัด

## 3. ด้านความหลากหลายในงาน

แรงจูงใจในการทำงานด้านหลากหลายในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร ในระดับปาน กลางในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคืองานที่พนักงานได้รับมอบหมายมี ความหลากหลายไม่จำเจและได้รับการสนับสนุนให้ทดลองทำงานด้วยวิธีการทำงานใหม่ๆโดยไม่กลัวผิดซึ่ง ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนมีความหมายและมีความสามารถมากขึ้นจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าเขา สามารถที่จะทำงานได้หลายสิ่งในคนเดียวและยังช่วยลดความน่าเบื่อในการทำงานซ้ำซากแบบเดิมๆและ ทำให้พนักงานชอบงานที่ตนทำก็จะเกิดเป็นความผูกพันต่องาน ซึ่งจะส่งผลให้ระดับของความผูกพันต่อ องค์กรด้วยซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Steers & Porter (1983) ที่กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อ องค์กรว่าลักษณะของงาน(Job or role-related characteristics) ที่พบมีความผูกพันต่อองค์กรคือ ยิ่งงานมี

ความหลากหลายมากเท่าใดจะเพิ่มความผูกพันกับองค์กร การแสดงบทบาทที่เพิ่มขึ้นจะสอดคล้องกับความหลากหลายของงาน ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยตรงด้วยเหตุนี้ งานที่มีความหลากหลายจึงมีส่วนช่วยสนับสนุนให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

#### 4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

แรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ที่มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมาก มีความผูกพันกับองค์กรมาก ทั้งนี้เพราะความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเป็นความต้องการของทุกคน ดังนั้น ถ้าองค์กรใดทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าองค์กรนั้นมีความมั่นคงและทำให้พนักงานได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อนำไปสู่การเติบโตในสายอาชีพที่ทำอย่างเท่าเทียมกัน ก็จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์เบิร์ต (1990) ที่กล่าวว่า บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำก็ต่อเมื่อองค์กรมีแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงานเห็นถึงโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุรินทร์ ซาลาณุลพุดติ (2551) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน(หญิงล้วน) บริษัท สายการบินนกแอร์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน(หญิงล้วน) บริษัท สายการบินนกแอร์ จำกัด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาณีกลิ้นหอม (2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

#### 5. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า พนักงานได้รับความไว้วางใจและมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการและเป้าหมายร่วมในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ ไมเนอร์(Miner 1992) กล่าวว่าบุคคลที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยแสดงออกมาในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์กรและปรารถนาที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกของ

องค์กรซึ่งจะพัฒนาไปเป็นความผูกพันต่อองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกานี กลิ่นหอม (2545) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร หากพนักงานรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมทำให้องค์กรประสบความสำเร็จสูง ก็จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ด้วยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระ วีระธรรมสาริต (2532) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับงานวิจัยของกรกฎ พลพานิช (2540) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด พบว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

**สมมติฐานข้อที่ 3** ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร

จากผลการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครพบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านดังนี้

### **ด้านความรู้สึกลึก**

ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกลึกต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า พนักงานของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีความเชื่อ ความภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานขององค์กรนี้เพราะมีความรู้สึกที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์เป็นองค์กรที่ทำเพื่อสาธารณะประโยชน์ที่สอดคล้องกับทัศนคติของตนเองจึงทำให้เกิดความรู้สึกเต็มใจ พุ่มเทินในการทำงานและเกิดความรู้สึกที่ดีที่คนในสังคมให้เกียรติและยอมรับในความเป็นพนักงานของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ซึ่งจะส่งผลถึงความพึงพอใจในงานและนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg F. et al., 1990) ที่กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หรือการได้รับการชมเชย ยกย่อง ชื่นชม เชื่อถือไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา

ผู้ร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นๆเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของบุคคลตามทฤษฎีสองปัจจัยที่มุ่งใจให้บุคคลมีความพอใจและมีความผูกพันต่อองค์กรพร้อมทั้งเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จเพื่อองค์กรและสอดคล้องกับงานวิจัยของปราโมทย์บุญเลิศ (2545) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุณิยมหาวิทยาลัยพบว่ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานซึ่งประกอบด้วยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านความก้าวหน้าด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุณิยมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### ด้านมาตรฐานทางสังคม

ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านมาตรฐานทางสังคมต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ เนื่องจากสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์เป็นองค์กรที่สังคมให้ความเชื่อถือและยอมรับว่าเป็นองค์กรที่ทำเพื่อสังคมและประโยชน์ส่วนรวม ดังนั้นความรู้สึกประทับใจ ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ และความศรัทธาของคนในสังคมที่มีต่อสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีเกียรติและสังคมให้การยอมรับว่าเป็นองค์กรที่ทำเพื่อสาธารณะประโยชน์เพื่อส่วนรวมก็เกิดความรู้สึกและเกิดความรู้สึกว่าเป็นองค์กรที่มั่นคงจึงส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเอเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer: 1990) ที่กล่าวว่า ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม คือ ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานของสังคมเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความภักดีของบุคคลต่อองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของคณิต ดวงหัตติ (2537) ที่กล่าวว่าความพึงพอใจคือความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อการทำงานหรือองค์กร โดยมีสิ่งจูงใจจากผลประโยชน์ทางอุดมคติ ที่สนองความต้องการของบุคคลและผลประโยชน์ทางสังคมอันจะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันความพึงพอใจและสภาพการเป็นอยู่ร่วมกันเป็นความพึงพอใจในด้านสังคมหรือความมั่นคงในสังคมซึ่งจะทำให้รู้สึกมีหลักประกันและความมั่นคงในการประกอบกิจกรรม

## ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

จากการศึกษาค้นคว้า แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ แรงจูงใจด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน แรงจูงใจด้านความหลากหลายในงาน แรงจูงใจด้านสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน และแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานรวมทั้งความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนและใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการที่จะดำรงรักษาบุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป และสามารถนำไปใช้กับองค์กรอื่นๆทั้งในภาครัฐและเอกชนโดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย ดังนี้

### ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ควรมุ่งเน้นและให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านความหลากหลายในงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อนำไปเป็นแนวทางบริหารงานของสำนักงานทรัพย์สินฯที่จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงขึ้นต่อไป เช่น การส่งเสริมให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีส่วนร่วมในการหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา กำหนดวิธีการและเป้าหมายในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาให้มากขึ้น รวมทั้งการกำหนดนโยบายในการพิจารณาความดีความชอบหรือเลื่อนตำแหน่งงานโดยใช้หลักคุณธรรมที่ดีเพียงพอ ตลอดจนการกำหนดขั้นตอนต่างๆในการทำงาน ควรให้เหมาะสมกับลักษณะองค์กรและลักษณะงานภายในสำนักงานทรัพย์สินฯ และเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกัน และทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่างานของตนสำคัญและมีส่วนช่วยทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ เพื่อให้พนักงานตระหนักหรือเห็นความสำคัญของงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำและผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น

ดังนั้นสำนักงานทรัพย์สินฯควรสำรวจหรือปรับสวัสดิการในด้านต่างๆให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละปี เช่น การให้เงินทุนการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีถึงระดับปริญญาเอกของบุตรพนักงานที่ศึกษาในสาขาที่ประเทศยังขาดแคลน เช่น แพทย์ นักวิจัย นักวิทยาศาสตร์ เป็นต้น เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีและทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น และเป็นการยกระดับองค์กรให้สาธารณะชนได้รับรู้ว่าเป็นองค์กรเพื่อส่วนรวม ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึก

ภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากผลวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ด้านสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานถือว่าเป็นจุดเด่นที่สุดที่เป็นแรงจูงใจให้พนักงานของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด เนื่องจากสวัสดิการต่างๆที่สำนักงานทรัพย์สินฯจัดให้กับพนักงานสามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอที่จะทำให้พนักงานเกิดความมั่นใจและปลอดภัยในการทำงานในองค์กรนี้เมื่อเทียบกับองค์กรอื่นๆ

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานพบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านความหลากหลายในงาน ด้านสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น และพบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด คือ แรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ ด้านความหลากหลายในงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ตามลำดับ และแรงจูงใจที่มีผลต่อความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรต่ำที่สุด คือ แรงจูงใจด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

### **ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน**

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครซึ่งความผูกพันต่อองค์กรพิจารณาเป็น 2 ด้าน คือด้านความรู้สึก และด้านมาตรฐานทางสังคม ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงขึ้นด้วย โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัยโดยพิจารณาจากผลการวิจัยที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำไปถึงระดับค่อนข้างต่ำตามลำดับ ดังนี้

1. พนักงานมีความพึงพอใจต่อนโยบายสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรในระดับต่ำ ดังนั้นสำนักงานทรัพย์สินฯควรจัดให้รางวัลหรือการยกย่องชมเชยพนักงานที่ทำดี เช่น พนักงานที่ไม่เคยมาทำงานสาย หรือลาป่วย ลาเกินในรอบ 3 เดือนหรือในรอบ 1 ปี
2. พนักงานมีความพึงพอใจต่อการมีสัมพันธภาพกับบุคลากรในหน่วยงานและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในระดับต่ำ ดังนั้น สำนักงานทรัพย์สินฯควรส่งเสริมให้มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงานในแต่ละหน่วยงานโดยจัดกิจกรรมสัมพันธ์ให้พนักงานได้รู้จักกัน เช่น การจัดเลี้ยงสังสรรค์ในวันสำคัญและการจัดกิจกรรมนันทนาการ



3. สำนักงานทรัพยากรฯควรมุ่งเน้นการปรับปรุงระบบสารสนเทศให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นอุปกรณ์ ระบบเครือข่าย ฐานข้อมูล ตลอดจนพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ระบบและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ระบบสารสนเทศสามารถสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรในภาพรวม ซึ่งแต่ละฝ่ายจะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานร่วมกันซึ่งการมีระบบสารสนเทศที่ดีจะสามารถสนับสนุนงานในระดับปฏิบัติการและสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูงได้อย่างถูกต้องและทันต่อสถานการณ์ที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรงในปัจจุบันเนื่องจากผลวิจัย พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจต่อระบบสารสนเทศขององค์กรโดยรวมทั่วไปในระดับค่อนข้างต่ำ

4. สำนักงานทรัพยากรฯควรพิจารณาในการจัดสรรอัตรากำลังคนของแต่ละหน่วยงานให้เหมาะสมกับลักษณะงานและปริมาณงาน เนื่องจากผลวิจัย พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อการจัดสรรอัตรากำลังในการทำงานของหน่วยงานค่อนข้างต่ำ

5. สำนักงานทรัพยากรฯควรนำไปพิจารณาเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงให้ดีขึ้นต่อไป เนื่องจากผลวิจัย พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานในระดับค่อนข้างต่ำ อาจเนื่องมาจากสถานที่ในการทำงานที่แออัดเกินไป หรือการจัดเก็บข้อมูลที่ไม่เป็นสัดส่วนจึงทำให้บรรยากาศในการทำงานไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

6.สำนักงานทรัพยากรฯส่วนพระมหากษัตริย์ ควรส่งเสริมให้มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา โดยให้พนักงานและผู้บังคับบัญชาได้มีกิจกรรมร่วมกัน เช่นการจัดกิจกรรมนันทนาการหรือกิจกรรมทำงานเป็นหมู่คณะเพื่อสร้างความใกล้ชิดระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานขึ้น พนักงานจะได้กล้าปรึกษาหรือขอคำแนะนำในการแก้ไขปัญหาต่างๆเนื่องจากผลวิจัย พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อการให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาในระดับค่อนข้างต่ำ

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ด้านความรับผิดชอบ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านความหลากหลายในงาน ด้านสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เพื่อนำไปเปรียบเทียบในแต่ละปี ว่าพนักงานมีความต้องการหรือความคาดหวังในเรื่องใด จะได้นำไปปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมในปัจจัยอื่นๆที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ปัจจัยลักษณะองค์กร ด้านโครงสร้างการบริหารงาน ด้านการสื่อสารภายในองค์กร ด้านการให้รางวัล ด้านค่าตอบแทนแก่พนักงานเป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้กรอบแนวคิดในการวิจัยกว้างและละเอียดมากขึ้น เนื่องจากใน

ปัจจุบันสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์กำลังปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานใหม่ รวมทั้งปรับปรุงสถานที่ในการทำงานและอุปกรณ์ต่างๆ ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานมากขึ้น

3. ควรศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน(ระดับปฏิบัติการ)สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานครและส่วนภูมิภาค





## บรรณานุกรม

- กิตติมา ปรีดิถลก. (2529). *ทฤษฎีบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ : ธนาการพิมพ์
- กรกฎ พลพานิช. (2540). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์บช. กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). *ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร บริษัท คูเวต ปิโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ บช. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จเร นาคจุ. (2544). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง*. ปริญญานิพนธ์ กศ. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชฎาภา ประเสริฐทรง. (2541). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเลี้ยวเฉลิมพระเกียรติ*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ตุลลมหาพสุธานนท์กรุงเทพฯ. (2545). *หลักการจัดการหลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- ชนกร จันทรแสนโรจน์. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด*. กรุงเทพฯ: สารนิพนธ์บช. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). *ผลการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์ ศศ. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นรา สมประสงค์.(2536).*การศึกษาทฤษฎีและหลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: สารนิพนธ์ บช. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บัญชา นุ่มประเสริฐ. (2542). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒกรุงเทพฯ*. ม.ปริญญานิพนธ์ กศ. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประภาศรี บุญญวัฒน์วณิชย์. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมตามความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ที่สถานีรถไฟฟ้าวัดดิน*. บริษัทรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน).

- ปราโมทย์บุญเลิศ. (2545). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ  
สังกัดกรมอุดมศึกษา. ปรินญานิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภ. (2542). พัฒนาการศึกษาดิจิทัลทางการศึกษา. กรุงเทพฯ.
- พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัด  
ทบวงมหาวิทยาลัย. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- วีรนาถ มานะกิจ. (2533). พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการบริหารทั่วไป คณะ  
บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). พฤติกรรมผู้บริโภคฉบับพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สมชาย คงพิกุล. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ  
อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์. ปรินญานิพนธ์มหาบัณฑิต.  
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สุนา ศิริบรรเกียรติ. (2542). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร. ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัท  
เงินทุนหลักทรัพย์และบริษัทหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร. ม.วิทยานิพนธ์ (มนุษยวิทยา).  
กรุงเทพฯ: คณะสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สมพร พรหมจรรย์. (2540). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา  
ตอนต้น. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา. จังหวัดนครราชสีมา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรี  
นครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุภาณี กลิ่นหอม. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรี  
นครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุรินทร์ ชาลาภูพฤติ. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน  
(หญิงล้วน)สายการบินนกแอร์ จำกัด. สารนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อังคณา โกลิย์สวัสดิ์. (2534). *ความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย*.

ม.ปริญญานิพนธ์ กศ. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529). *ความผูกพันต่อองค์กร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์

อารี เพชรพุด. (2530). *มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Austin, Ann Elizabeth.(1984). *Work Orientation of University Mid-Level Administrators : Patterns  
Antecedent and Outcomes of Commitment*. Dissertation Alestracts International. 45(2) : 423-A.

Allen, N.J.; & Meyer, J.P. (1990,March). *The Measurement and Antecedents of Affective, continuance  
and Normative to the Organizations. Commitment to the Organizations*. Journal of  
Occupational Psychology. 63: 1-18.

Byars, Lloyd L; & Rue, Leslis W. (2000). *Human Resource Management. 6<sup>th</sup> ed.* (International):  
McGraw-Hill Companies.

Buchanan II, B.(1974,March). *Building Organizational commitment: The Socialization of Managers  
in ork Organizations*. Administrative Science Quarterly. 19 : 533.

Dumham, R.B.; Grube J.A.; &Castaneda M.B. (1994). *Organizational Commitment : The Utility of  
and Integrative Definition*,Journal of Applied Psychology. 79.p. 370-380.

Foeman, Sue R. (1988). *Supervisory Performance and the Relationship to Organizational Commitment,  
Job Involvement and Locus of Control*, Dissertation abstracts International. 48(11): 2977-A

Hrebiniak, L.C.; & J.A. Alutto. (1972, June). *Personal and Role-related Factors in Development of  
Organizational commitment*.Administrative Science Quarterly. 15 : 555-572.

Jermier, John M.;& Berkes, Leslie, J. Leader. (1979, 24 March). *Behavior in a Police*.

McClelland, David C. (1953). *The Achievement Motive*. New York : Appleton Century Croffs. Inc.

Maslow, A.H. (1970). *Mativation and personanlity*. New York : Harper & Row Publishers.

Mumford, E. (1972). *Job satisfaction*. London : Longman.

March, R. and H. Mannari. (1977 , March). *Organizational Commitment and Turnover :A Prediction  
Study*. Administrative Science Quarterly. 22 : 58.

Mowday, R. Steers R.M.; & L. Porter. (1982). *Empolyee Organization. Linkage : The Psychology of  
Commitment , Absentecism and Turnover*. New York : Academy Prees.

McGregor, Douglas.(1979). *Performance Review and Management by Objectives in Classic of Personal  
Management*. Edited by Thomas H. Patten Jr. oak Park; Moore Publishing Company, Inc.

Mathieu, John E. ;& James L. Faar.(1991,February). *Futher Evidence for the Discrimination Validity  
of Measures of Organizational Commitment, Job Involvement, and Satisfaction*, Applied

Psychology. 76(1) : 127-133

Miner, J.B. (1992). *Industrial- Organization Psychology*. New York : The State University of New York at Buffalo.

Sheldon, M.E. (1971 , June). *Investment and Involvement Mechanisms Producing Commitment*. Administrative Science Quarterly. 22:46-49,77.

Steer, R.M. (1977, March). *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment*. Administrative Science Quarterly. 22 : 46-49,77.

Steer, R.M. ; & L. Porter. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York : R.R. Donnelley and Sons Company.

Porter, L.W. (1974 , December). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*. 59: 603-609

R.M. Kanter. (1968). *Commitment and Social Organization : A Study of Commitment Mechanisms in Utopia Communities*. American Sociology Review 33 (August) : 499

Vroom, Victor H. (1964). *Work and Motivation*. New York : John Wiley & Sons.

<http://it.crownproperty.or.th/index.php>

<http://www.crownproperty.or.th>







ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

เลขที่แบบสอบถาม .....

**แบบสอบถาม**

เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
(ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในกรุงเทพมหานคร

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ตอน

- ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล  
 ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน  
 ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน  
 ตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

**ตอนที่ 1** ลักษณะข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่เป็นข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียง 1 ช่อง

## 1. เพศ

- ( ) 1. ชาย ( ) 2. หญิง

## 2. อายุ

- ( ) 1. 18 – 28 ปี ( ) 2. 29 – 39 ปี  
 ( ) 3. 40 – 50 ปี ( ) 4. 51 ปีขึ้นไป

## 3. ระดับการศึกษา

- ( ) 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) 2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า  
 ( ) 3. สูงกว่าปริญญาตรี

## 4. ระดับตำแหน่งงาน

- ( ) 1. ลูกจ้างชั่วคราว หรือลูกจ้างประจำ ( ) 2. พนักงานระดับ ป1.-ป.5  
 ( ) 3. พนักงานระดับ บ.1 – บ.5

## 5. สังกัด

- ( ) 1. ฝ่ายบริหารงานอสังหาริมทรัพย์ ( ) 2. ฝ่ายโครงการพิเศษ  
 ( ) 3. ฝ่ายบริหารงานชุมชน ( ) 4. ฝ่ายกิจการสังคม

- |                                                   |                                                       |
|---------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 5. ฝ่ายบริหารงานอนุรักษ์ | <input type="checkbox"/> 6. ฝ่ายส่งเสริมธุรกิจ        |
| <input type="checkbox"/> 7. ฝ่ายการเงิน           | <input type="checkbox"/> 8. ฝ่ายเทคนิค                |
| <input type="checkbox"/> 9. ฝ่ายบริหารงานสารสนเทศ | <input type="checkbox"/> 10. ฝ่ายบริหารภูมิภาค        |
| <input type="checkbox"/> 11. ฝ่ายบริหารงานกลยุทธ์ | <input type="checkbox"/> 12. ฝ่ายสนับสนุน             |
| <input type="checkbox"/> 13. ฝ่ายกฎหมาย           | <input type="checkbox"/> 14. ฝ่ายงานความร่วมมือภายนอก |
| <input type="checkbox"/> 15. ฝ่ายบริหารงานพิเศษ   | <input type="checkbox"/> 16. ฝ่ายสื่อสารองค์กร        |

6. ระบุรายได้ต่อเดือน

- |                                                             |                                                |
|-------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 10,000 บาท | <input type="checkbox"/> 2. 10,001 –20,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 3. 20,001-30,000 บาท               | <input type="checkbox"/> 4. 30,001-40,000 บาท  |
| <input type="checkbox"/> 5. 40,001 บาทขึ้นไป                |                                                |

7. อายุการทำงาน

- |                                                     |                                        |
|-----------------------------------------------------|----------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี | <input type="checkbox"/> 2. 2 – 4 ปี   |
| <input type="checkbox"/> 3. 4 – 6 ปี                | <input type="checkbox"/> 4. 6 ปีขึ้นไป |

8. สถานภาพสมรส

- |                                                 |                                              |
|-------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. โสด                 | <input type="checkbox"/> 2. สมรส/อยู่ด้วยกัน |
| <input type="checkbox"/> 3. หย่าร้าง/แยกกันอยู่ |                                              |

| ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน                                                                                    |                                                                                                                                  |                   |          |          |             |                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------|----------|-------------|------------------|
| คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุด เพียงคำตอบเดียว และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ |                                                                                                                                  |                   |          |          |             |                  |
| ลำดับที่                                                                                                        | แรงจูงใจในการทำงาน                                                                                                               | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วยอย่าง |
|                                                                                                                 |                                                                                                                                  | (5)               | (4)      | (3)      | (2)         | (1)              |
| <b>ความรับผิดชอบ</b>                                                                                            |                                                                                                                                  |                   |          |          |             |                  |
| 1                                                                                                               | ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสม                                                                                     |                   |          |          |             |                  |
| 2                                                                                                               | ท่านมีอิสระต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ                                                                   |                   |          |          |             |                  |
| 3                                                                                                               | งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความสามารถของท่าน                                                                                       |                   |          |          |             |                  |
| 4                                                                                                               | ท่านมีอิสระในการวางแผนการทำงาน และสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ด้วยตัวท่านเอง                                                    |                   |          |          |             |                  |
| 5                                                                                                               | งานที่ท่านรับผิดชอบมีการเรียนรู้ ไม่หยุดนิ่งและได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง       |                   |          |          |             |                  |
| 6                                                                                                               | งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ส่งเสริม สนับสนุนให้ภารกิจของหน่วยงานท่านประสบความสำเร็จ หรือสร้างชื่อเสียง สร้างคุณค่าให้แก่องค์กร |                   |          |          |             |                  |
| <b>การมีส่วนร่วมในการทำงาน</b>                                                                                  |                                                                                                                                  |                   |          |          |             |                  |
| 7                                                                                                               | ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ                                                                                 |                   |          |          |             |                  |
| 8                                                                                                               | ผู้บังคับบัญชาขอรับความคิดเห็นของท่านเสมอ                                                                                        |                   |          |          |             |                  |
| 9                                                                                                               | ท่านมีโอกาสในการกำหนดวิธีการและเป้าหมายในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา                                                           |                   |          |          |             |                  |
| 10                                                                                                              | ท่านมีส่วนร่วมในการหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาขององค์กร                                                                              |                   |          |          |             |                  |
| <b>ความหลากหลายในงาน</b>                                                                                        |                                                                                                                                  |                   |          |          |             |                  |
| 11                                                                                                              | ท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่หลากหลายนอกเหนือจากงานในหน้าที่ประจำ                                      |                   |          |          |             |                  |
| 12                                                                                                              | ท่านกระตือรือร้นเมื่อได้ปฏิบัติงานหลายหน้าที่                                                                                    |                   |          |          |             |                  |
| 13                                                                                                              | งานที่ท่านทำอยู่มีความหลากหลาย น่าสนใจ                                                                                           |                   |          |          |             |                  |
| 14                                                                                                              | หัวหน้าของท่านกระตุ้นให้ท่านมีความคิดริเริ่มตลอดเวลา                                                                             |                   |          |          |             |                  |
| 15                                                                                                              | ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองวิธีการทำงานใหม่ๆ โดยไม่ต้องกลัวผิด                                                                 |                   |          |          |             |                  |

| ลำดับ<br>ที่                             | แรงจูงใจในการทำงาน                                                                                       | เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็น<br>ด้วยอย่าง |
|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------|----------|-------------|----------------------|
|                                          |                                                                                                          | (5)                   | (4)      | (3)      | (2)         | (1)                  |
| <b>สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน</b> |                                                                                                          |                       |          |          |             |                      |
| 16                                       | องค์กรของท่านมีสวัสดิการที่ดีที่สุด                                                                      |                       |          |          |             |                      |
| 17                                       | ท่านคิดว่าสวัสดิการต่างๆที่ท่านได้รับเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านอยาก<br>เป็นพนักงานขององค์กรนี้                 |                       |          |          |             |                      |
| 18                                       | สวัสดิการที่ท่านได้รับจากองค์กรทำให้ท่านมีคุณภาพชีวิต<br>ที่ดีขึ้น                                       |                       |          |          |             |                      |
| 19                                       | สถานที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบ อุดมภูมิพอเหมาะ แสงสว่าง<br>เพียงพอ มีบรรยากาศชวนให้ทำงาน                  |                       |          |          |             |                      |
| 20                                       | มีการดูแลสุขภาพความปลอดภัยอาคารสถานที่ทำงานและบริเวณโดยรอบ                                               |                       |          |          |             |                      |
| 21                                       | ท่านมีเครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างเพียงพอ<br>และพร้อมใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ          |                       |          |          |             |                      |
| <b>ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b>    |                                                                                                          |                       |          |          |             |                      |
| 22                                       | ท่านคิดว่าองค์กรของท่านได้ใช้หลักคุณธรรมอย่างเคร่งครัด<br>ในการพิจารณาความดี ความชอบหรือเลื่อนตำแหน่งงาน |                       |          |          |             |                      |
| 23                                       | ท่านได้รับการสนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อ ฝึกอบรม<br>การเข้าร่วมประชุม สัมมนาหรือการฝึกอบรมอยู่เสมอ       |                       |          |          |             |                      |
| 24                                       | ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มงาน/ฝ่าย ของท่านมีโอกาสก้าวหน้าเท่าเทียมกัน                                          |                       |          |          |             |                      |
| 25                                       | ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนท่านให้มีความก้าวหน้าในงาน                                                   |                       |          |          |             |                      |
| 26                                       | การทำงานในองค์กรนี้เป็นหลักประกันให้กับท่านในการทำธุรกรรม<br>ต่างๆได้ดีที่สุด                            |                       |          |          |             |                      |
| 27                                       | ท่านจะทำงานในองค์กรนี้ไปจนเกษียณ                                                                         |                       |          |          |             |                      |
| 28                                       | ท่านเห็นด้วยว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่เป็นองค์กรที่มั่นคงที่สุด                                           |                       |          |          |             |                      |

**ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุด เพียงคำตอบเดียวจาก 5 ตัวเลือก

คือ 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย หรือ 1 = น้อยที่สุด

|    | ความพึงพอใจในงาน                                                                                       | ระดับความพึงพอใจ |   |   |   |   |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|    |                                                                                                        | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1  | ท่านพึงพอใจต่อการจัดสรรอัตราค่าจ้างในการทำงานของหน่วยงาน                                               |                  |   |   |   |   |
| 2  | ท่านพึงพอใจโดยรวมที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงาน                                                         |                  |   |   |   |   |
| 3  | ท่านพึงพอใจต่อระบบสารสนเทศขององค์กรโดยรวมทั่วไป                                                        |                  |   |   |   |   |
| 4  | ท่านพึงพอใจต่อนโยบายสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร                                         |                  |   |   |   |   |
| 5  | ท่านพึงพอใจต่อการให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา                              |                  |   |   |   |   |
| 6  | ท่านพึงพอใจที่มีสัมพันธภาพกับบุคลากรในหน่วยงานและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน                    |                  |   |   |   |   |
| 7  | ท่านพึงพอใจต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย                                                                  |                  |   |   |   |   |
| 8  | ท่านพึงพอใจต่อการพิจารณากระบวนการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรของหน่วยงาน                                       |                  |   |   |   |   |
| 9  | ท่านพึงพอใจต่อกระบวนการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา                                                      |                  |   |   |   |   |
| 10 | ท่านพึงพอใจต่อมาตรการดำเนินงานของหน่วยงานที่มีต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของบุคลากร         |                  |   |   |   |   |
| 11 | ท่านพึงพอใจต่อกระบวนการแก้ไขปัญหาและยุติความขัดแย้งในหน่วยงาน                                          |                  |   |   |   |   |
| 12 | ท่านมีความสุขและพอใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้                                                           |                  |   |   |   |   |
| 13 | ท่านพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน การส่งเสริมอาชีพอนามัย สุขภาพ และความปลอดภัย    |                  |   |   |   |   |
| 14 | ท่านพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงาน การส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากร การสร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน |                  |   |   |   |   |

|                                                                                                                  |                                                                                                    |                        |          |          |          |          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|----------|----------|----------|----------|
| <b>ส่วนที่ 4 เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร</b>                                                                    |                                                                                                    |                        |          |          |          |          |
| <b>คำชี้แจง</b> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุดเพียงคำตอบเดียว และกรุณาตอบทุกข้อ |                                                                                                    |                        |          |          |          |          |
| คือ 5=มากที่สุด, 4=มาก, 3=ปานกลาง, 2=น้อย หรือ 1=น้อยที่สุด                                                      |                                                                                                    |                        |          |          |          |          |
|                                                                                                                  |                                                                                                    |                        |          |          |          |          |
|                                                                                                                  | <b>ความผูกพันต่อองค์กร</b>                                                                         | <b>ระดับความผูกพัน</b> |          |          |          |          |
|                                                                                                                  |                                                                                                    | <b>5</b>               | <b>4</b> | <b>3</b> | <b>2</b> | <b>1</b> |
| <b>1. ด้านความรู้สึกลึก</b>                                                                                      |                                                                                                    |                        |          |          |          |          |
| 1                                                                                                                | ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นพนักงานขององค์กรนี้                                             |                        |          |          |          |          |
| 2                                                                                                                | ท่านรู้สึกเต็มใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนของ<br>องค์กร เพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์  |                        |          |          |          |          |
| 3                                                                                                                | ท่านไม่เคยคิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น                                                                 |                        |          |          |          |          |
| 4                                                                                                                | ความเชื่อ ทัศนคติของท่าน และค่านิยมของท่าน<br>คล้ายคลึงกับองค์กร                                   |                        |          |          |          |          |
| 5                                                                                                                | ท่านยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ในองค์กรได้เสมอ                                                      |                        |          |          |          |          |
| 6                                                                                                                | ท่านยินดีและเต็มใจที่จะโยกย้ายไปทำงานในฝ่าย/แผนกอื่นๆ<br>เพื่อเพิ่มทักษะและเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ |                        |          |          |          |          |
| <b>2. ด้านมาตรฐานทางสังคม</b>                                                                                    |                                                                                                    |                        |          |          |          |          |
| 7                                                                                                                | ท่านมีความภูมิใจที่สุดที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้                                              |                        |          |          |          |          |
| 8                                                                                                                | ภาพลักษณ์ในองค์กรนี้เป็นที่ยอมรับของสังคมว่าเป็นองค์กรทำเพื่อ<br>สังคมและประโยชน์ส่วนรวม           |                        |          |          |          |          |
| 9                                                                                                                | ท่านมักจะพูดถึงองค์กรในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ                                                    |                        |          |          |          |          |
| 10                                                                                                               | ท่านมักเชิญชวนเพื่อนหรือบุคคลภายนอกที่รู้จักให้มาทำงาน<br>ร่วมกันที่องค์กรนี้                      |                        |          |          |          |          |



ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม



## รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

### รายชื่อ

### ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

1. รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา      ประธานกรรมการบริหาร  
 หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
 คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร.ชวัลลักษณ์ คุณาธิกรกิจ      อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย  
 คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 0519.12/3026



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

5 กรกฎาคม 2555

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

เนื่องด้วย นางรัศมี เอกณรงค์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในกรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุศลศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่ทั้ง 16 ฝ่าย ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร เพื่อขอให้พนักงานระดับปฏิบัติการตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนกรกฎาคม – สิงหาคม 2555

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้โปรดพิจารณาให้ นางรัศมี เอกณรงค์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089-685-9898



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5664

ที่ ศร 0519.12/30๖5

วันที่ 5 กรกฎาคม 2555

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกิตตา

เนื่องด้วย นางรัศมี เอกณรงค์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในกรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุณิสร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางรัศมี เอกณรงค์ และ  
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 089-685-9898



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ   บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ   โทร. 5664

ที่       ศธ 0519.12/ 3024                     วันที่   5   กรกฎาคม 2555

เรื่อง   ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน   อาจารย์ ดร.ชวลักษณ์ คุณาธิกรกิจ

เนื่องด้วย นางรัศมี เอกณรงค์ นิติระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในกรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางรัศมี เอกณรงค์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติ โทรศัพท 089-685-9898



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

## ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ខែ ខែឥសាន

นางรัศมี เอกณรงค์

วันเดือนปีเกิด

20 กุมภาพันธ์ 2512

## สถานที่เกิด

เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร

ที่อยู่ปัจจุบัน

14 ซอยอ่อนนุช 66 แขวง 19-12-7

แขวงประเทศ เขตประเทศ

กรุงเทพมหานคร 10250

## ประวัติการทำงาน

ตำแหน่งหน้าที่การทำงานปัจจุบัน

## Procurement & Logistics Manager

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

บริษัท สยามไบโอไซเอนซ์ จำกัด

44 อาคารศรีจุลทรัพย์ ชั้น 18 ถนนพระราม 1

แขวงรองเมือง เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

พ.ศ. 2541-2553

## ผู้จัดการฝ่ายบุคคลและธุรการ

บริษัท ทูลดาวัลย์ จำกัด

989 อาคารสยามทาวเวอร์ ชั้น 10

## ถนนพระราม 1 แขวงปทุมวัน

เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330

## ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2543

ปริญญาตรีคณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการตลาด

จาก มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2555

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ