658.314
ส761ร
2561

198

แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด



สารนิพนธ์

ของ

สุดธิดา พจน์ฉิมพลี

11 ส.ค. 2562

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
กรกฎาคม 2561

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครทรวิโรฒ

A 37958

แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด



บทคัดย่อ

ของ

สุดธิดา พจน์ฉิมพลี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

กรกฎาคม 2561

สุดธิดา พจน์ฉิมพลี. (2561). *ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานของบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์ ดร.ณักษ์ กุลิสร์.

การวิจัยนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร รวมไปถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด โดยสุ่มตัวอย่างจำนวน 176 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เชิงถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

พนักงานของบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชายที่มีอายุในช่วง 20 – 29 ปี มีสถานภาพโสด จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 12,000 – 23,999 บาท เป็นพนักงานระดับปฏิบัติงานที่ทำงานมาแล้ว 1 – 3 ปี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด อยู่ในระดับมาก

ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 12.2

MOTIVATION RELATING TO EMPLOYEES' COMMITMENT OF REINTHONG PRINTING COMPANY

AN ABSTRACT

BY

SUDTHIDA POJCHIMPLEE

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the

Master of Business Administration in Management

at Srinakharinwirot University

July 2018

Sudthida Pojchimplee. (2018) . *Factors Influecing the Organizational Commitment of Employees at Kim Pai Printing* : Independent Study MBA (Management) . Bangkok: Graduate School of Srinakharinwirot University. Advisor: Assoc. Prof. Nak Gulid, Ph. D.

This research was aims to study working motivation, organizational commitment, and the factors influencing to organizational commitment of employees at Kim Pai Printing Co., Ltd. The research population consisted of one hundred seventy six randomly selected samples. They were provided with the questionnaire as a data collection method. The statistical analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation. The hypothesis testing was performed by a t-test, One-way ANOVA, and multiple regression analysis.

The results of the research consisted of the following :

1 . The employees of Kim Pai Printing were mostly male, aged between twenty and twenty - nine years, single, graduated from secondary school, earned a monthly salary income of 12,000 to 23,999, and worked at an operational level for one to three years.

2 . The working motivation of employees of Kim Pai Printing were found to be at a high level. The overall organizational commitment of employees of Kim Pai Printing were Found at a moderate level.

3 . Employees of different ages had different levels of organizational commitment at a statistically significancant level of .01.

4 . Working motivation in terms of professional success and job characteristics influenced the organizational commitment of employees at Kim Pai Printing at a statistically significant level of .01, which can be explained by 12.2percent.

สารนิพนธ์

เรื่อง

แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
บริษัท เหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊)

ของ

สุดธิดา พจน์ฉิมพลี

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
วันที่ 17 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2561

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

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

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.ณักษ์ กุลิสร์)

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

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา)

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาของรองศาสตร์จารย์ ดร.ณักษ์ กุลิสร์ ที่ให้เกียรติรับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ โดยให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร้องต่างๆ ในการวิจัยฉบับนี้ด้วยความห่วงใย นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจำสำเร็จเรียบร้อยสมบรูณ์เป็นสารนิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.อัจฉรียา ศักดิ์นรงค์ อาจารย์ ดร.เศรษฐวัสภุ์ พรมสิทธิ์ และอาจารย์ รสิตา สังข์บุญนาคที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นกรรมการในการสอบสารนิพนธ์ตรวจสอบแบบสอบถาม และให้คำแนะนำถึงข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความรู้ ทั้งในทางทฤษฎี รวมถึงการประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านตลอดจนผู้มีส่วนสำเร็จต่องานวิจัยนี้ทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาการศึกษาขอผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และขอขอบคุณทุกคนในครอบครัว ตลอดจนเพื่อนนิสิตและเพื่อนร่วมงานทุกคนที่ค่อยช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน รวมทั้งยังคอยเป็นกำลังใจเสมอมาและเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัยเป็นอย่างยิ่ง

คุณค่าและประโยชน์ของการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีส่วนในการวางรากฐานการศึกษาให้แก่ผู้วิจัย

สุดธิดา พจน์ฉิมพลี

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	**บทนำ**	**1**
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	2
	ความสำคัญของการวิจัย	2
	ขอบเขตของการวิจัย	2
	นิยามศัพท์เฉพาะ	5
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
	สมมติฐานในการวิจัย	7
2	**เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	**8**
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์	8
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	10
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	16
	ประวัติความเป็นมาของบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด	22
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
3	**วิธีดำเนินการวิจัย**	**27**
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	27
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	29
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	34
	การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	35
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	36

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	**43**
	สัญลักษณ์ที่ใช้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	43
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	71
5	**สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	**73**
	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	74
	อภิปรายผลการวิจัย	77
	ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย	82
	ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	84
บรรณานุกรม		**86**
ภาคผนวก		**90**
	ภาคผนวก ก	91
	ภาคผนวก ข	97
ประวัติย่อผู้วิจัย		**98**

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ.....	28
2	แสดงการกำหนดระดับคะแนนต่อระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามส่วนที่ 2.....	31
3	แสดงการกำหนดระดับค่าเฉลี่ยต่อการแปรความหมาย จัดอันดับของแบบสอบถามส่วนที่ 2.....	32
4	แสดงการกำหนดระดับคะแนนต่อระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามส่วนที่ 3.....	32
5	แสดงการกำหนดระดับค่าเฉลี่ยต่อการแปรความหมาย จัดอันดับของแบบสอบถามส่วนที่ 3.....	33
6	ตารางวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA).....	39
7	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	45
8	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม รวมชั้นใหม่.....	48
9	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ด้านความสำเร็จในการทำงาน..	50
10	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ.....	51
11	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ด้านลักษณะงาน.....	52
12	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ด้านความรับผิดชอบ.....	53
13	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน.....	54
14	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด.....	55
15	แสดงการทดสอบความแปรปรวนระหว่างความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด กับเพศ.....	57

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
16	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด จำแนกตามเพศ.....	57
17	แสดงผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด จำแนกตามอายุ.....	58
18	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด โดยใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ จำแนกตามอายุ.....	59
19	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD).....	59
20	แสดงผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	61
21	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	61
22	แสดงผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	62
23	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด โดยใช้สถิติ F-test ในการทดสอบจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	63
24	แสดงผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	64
25	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด โดยใช้สถิติ F-test ในการทดสอบจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	65
26	แสดงผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	66

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
27	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด โดยใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	66
28	แสดงผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน.....	68
29	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด โดยใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน.....	68
30	แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุในรูปแบบเส้นตรงของความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด.....	69
31	แสดงผลการคัดเลือกตัวแปรอิสระ เข้าสมการถดถอยเชิงพหุในรูปแบบเส้นตรงด้วย วิธี Stepwise.....	70
32	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	71

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 6
2 วงจรการจูงใจ..... 11

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการอยู่รอดขององค์กร และเป็นตัวชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิผลขององค์กร นอกจากนี้ยังสามารถชี้ถึงแนวโน้มของความตั้งใจที่จะอยู่หรือลาออกของบุคคลในองค์กรได้ ถ้าหากบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรก็จะตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ทุ่มเทเวลาให้อย่างเต็มที่ มีการขาดงานต่ำ มีความตั้งใจที่จะลาออกและพฤติกรรมการลาออกจากองค์กรต่ำผลการปฏิบัติงานดี มีความภักดีต่อองค์กร องค์กรนั้นก็จะมีแต่ความเจริญรุ่งเรือง สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรขาดความผูกพันต่อองค์กร จะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจที่จะลาออกไปทำงานยังองค์กรอื่น หรือ อาจจะฝืนใจทำงานกับองค์กรต่อไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การที่องค์กรต้องประสบกับปัญหาการลาออกจากงานของบุคลากรในอัตราที่สูง ทำให้การทำงานขาดความต่อเนื่อง สูญเสียทรัพยากรทั้งเวลา เงินทอง และกำลังแรงงานในการฝึกอบรมผู้ที่เข้ามาใหม่ และการลาออกของบุคลากรอาจส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจ ทัศนคติของบุคลากรที่ยังคงทำงานอยู่ในองค์กรนั้น ถ้าหากอัตราการลาออกสูงอาจทำให้ภาพพจน์ขององค์กรเสียและองค์กรก็จะขาดความมั่นคงตามมา

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จและสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการดำเนินงานที่ตรงตามเป้าหมายขององค์กรได้นั้น ปัจจัยหลักที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง ได้แก่ บุคลากรหรือพนักงานที่อยู่ในองค์กรซึ่งพนักงานที่อยู่ในองค์กรนั้นจะเป็นตัวบ่งชี้สำคัญว่าองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวเพียงใด การที่องค์กรมีความพนักงานที่มีประสิทธิภาพยังบ่งบอกถึงการพัฒนาขององค์กรในอนาคตอีกด้วย การที่พนักงานในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมีองค์กรประกอบหรือปัจจัยหลายประการ เช่น งานที่ได้รับมอบหมายนั้นต้องเหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน ปริมาณงานที่พนักงานได้รับต้องเหมาะสมกับพนักงาน ผลตอบแทนเทียบกับผลงานต้องเหมาะสมกัน ทัศนคติของพนักงานต่อหัวหน้างาน เป็นต้น (สมชาย หิรัญกิติ. 2542: 10-11)

บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด อยู่ในกลุ่มธุรกิจในเครือ กิมไป๊กรุ๊ป เป็นธุรกิจที่ให้บริการด้านงานพิมพ์อ๊อฟเซท มีบริการ งานพิมพ์ฉลาก ฉลากกันน้ำ กล่องกระดาษแข็ง กล่องเคลือบเทียน กล่องประกบลูกฟูก กวาดทอง พิมพ์ฟอยล์ พิมพ์พีวีซี โปสเตอร์ โบรชัวร์ ปฏิทิน หนังสือ และอื่นๆ ซึ่งบริษัทมีกำลังการผลิตที่ค่อนข้างสูง และทิศทางธุรกิจอยู่ในช่วงที่เติบโตไปในทิศทางที่ดี แต่กลับกำลังประสบปัญหาอัตราการลาออกของพนักงานที่มีจำนวนสูงขึ้นด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาถึง ปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท เหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด นอกจากนี้ผู้วิจัยยังสนใจศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานและสิ่งที่พนักงานต้องการ ไม่ว่าจะเป็น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาส

ความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำคัญในงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านการได้รับความยอบรับนับถือ ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างให้พนักงานเกิดการรับรู้ถึงปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร โดยความสำคัญของการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารขององค์กรเพื่อที่จะได้ใช้เป็นแนวทางในการวางกลยุทธ์ในด้านต่างๆ ในการควบคุมการลาออกของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้ธุรกิจสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและเติบโตต่อไปได้ในอนาคต และส่งผลถึงอิทธิพลต่อการคงความเป็นสมาชิกของพนักงานในองค์กรต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการศึกษาวิจัยทำให้ผู้บริหารของบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ทราบถึงแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและจัดการวางแผนปรับกลยุทธ์ด้านการบริหารทางด้านทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาพนักงานให้เกิดความตั้งใจที่จะทำงานองค์กรตลอดไป และเพื่อลดปัญหาการลาออกของพนักงานให้น้อยลง
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาและวางแผนเพิ่มปัจจัยจูงใจ ในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานและก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงานในบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานประจำของบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด จำนวน 289 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2558)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานประจำของบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ซึ่งผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงคำนวณตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน (Taro Yamane 1967 : 886) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 168 ตัวอย่าง และเพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 5 % และผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างเพื่อให้ได้จำนวนที่ดีของประชากร จำนวน 5 % รวมทั้งหมด 176 ตัวอย่าง จากจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 289 คน จากกลุ่มตัวอย่างนี้ผู้วิจัย ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งประชากรออกตามแผนกต่างๆ ภายในบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด แผนกต่าง ๆ คือ แผนกผลิต แผนกคลังสินค้า แผนกจัดซื้อ แผนกบริการลูกค้า แผนกทรัพยากรมนุษย์ แผนกบัญชี และแผนกควบคุมคุณภาพ เพื่อให้ประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน อยู่ในชั้นภูมิเดียวกันโดยกำหนดเป็นสัดส่วนตามจำนวนประชากรทั้งหมดในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional)

ขั้นตอนที่ 2 ทำการสุ่มตัวอย่างโดยสะดวก (Convenience Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามตามจำนวนสัดส่วนที่คำนวณได้ในขั้นที่ 1

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งเป็นดังนี้
   - 1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล
     - 1.1.1 เพศ
       - 1.1.2 ชาย
       - 1.1.3 หญิง
     - 1.1.4 อายุ
       - 1.1.4.1 20 – 29 ปี
       - 1.1.4.2 30 – 39 ปี
       - 1.1.4.3 40 – 49 ปี
       - 1.1.4.4 50 ปีขึ้นไป
     - 1.1.5 สถานภาพสมรส
       - 1.1.5.1 โสด
       - 1.1.5.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน
       - 1.1.5.3 หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่

1.1.6 ระดับการศึกษา

1.1.6.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.6.2 ปริญญาตรี

1.1.6.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.7 ระดับตำแหน่งงาน

1.1.7.1 พนักงานระดับปฏิบัติการ

1.1.7.2 พนักงานระดับเจ้าหน้าที่

1.1.7.3 พนักงานระดับหัวหน้างาน

1.1.7.4 พนักงานระดับผู้จัดการ

1.1.8 อัตราเงินเดือน

1.1.8.1 12,000 - 23,999 บาท

1.1.8.2 24,000 - 35,999 บาท

1.1.8.3 36,000 - 47,999 บาท

1.1.8.4 48,000 - 59,999 บาท

1.1.8.5 60,000 บาทขึ้นไป

1.1.9 ระยะเวลาการทำงาน

1.1.9.1 1 - 3 ปี

1.1.9.2 4 – 6 ปี

1.1.9.3 7 – 9 ปี

1.1.9.4 มากกว่า 9 ปีขึ้นไป

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1.2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

1.2.2 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

1.2.3 ด้านลักษณะงาน

1.2.4 ด้านความรับผิดชอบ

1.2.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความแตกต่างของพนักงานในบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด แต่ละคน ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานะภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการทำงาน

2. พนักงาน หมายถึง พนักงานประจำที่ปฏิบัติงานในบริษัท เหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด

2.1 พนักงานระดับปฏิบัติงาน หมายถึง พนักงานที่ทำงานในแต่ละแผนกทั้งที่สำนักงานและโรงงานผลิต

2.2 พนักระดับหัวหน้างาน หมายถึง หัวหน้างาน หัวหน้าแผนก ระดับผู้บริหารที่ดูแลรับผิดชอบ ในระดับแผนก และโดยรวม ทั้งสำนักงานและโรงงานผลิต

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งกระตุ้น หรือเป็นแรงผลักดันจากความต้องการที่ทำให้บุคลากรมีความเต็มใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยประกอบด้วยปัจจัยแต่ละด้าน ดังนี้

3.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จสมบูรณ์ของงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา การมองเห็นผลงาน ความชัดเจนของงานเป็นความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานและความพอใจในผลการปฏิบัติงาน

3.2 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความส าเร็จ การได้รับการชมเชย ยกย่อง ชื่นชม เชื่อถือ ไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นๆ ซึ่งถ้าหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือก็จะทำให้เกิดการไม่ยอมรับ การได้รับคำตำหนิ ติเตียน หรือการกล่าวโทษ

3.3 ด้านลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง การลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอันซึ่งกำหนดเวลาเป็นกิ จวัตร หรือยืดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าเป็นงานง่ายหรืองานยากเป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติไม่น่ าเบื่อเป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นงานที่มีคุณค่า รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างสมบูรณ์ หรือทำงานให้เสร็จในเวลาอันสั้น

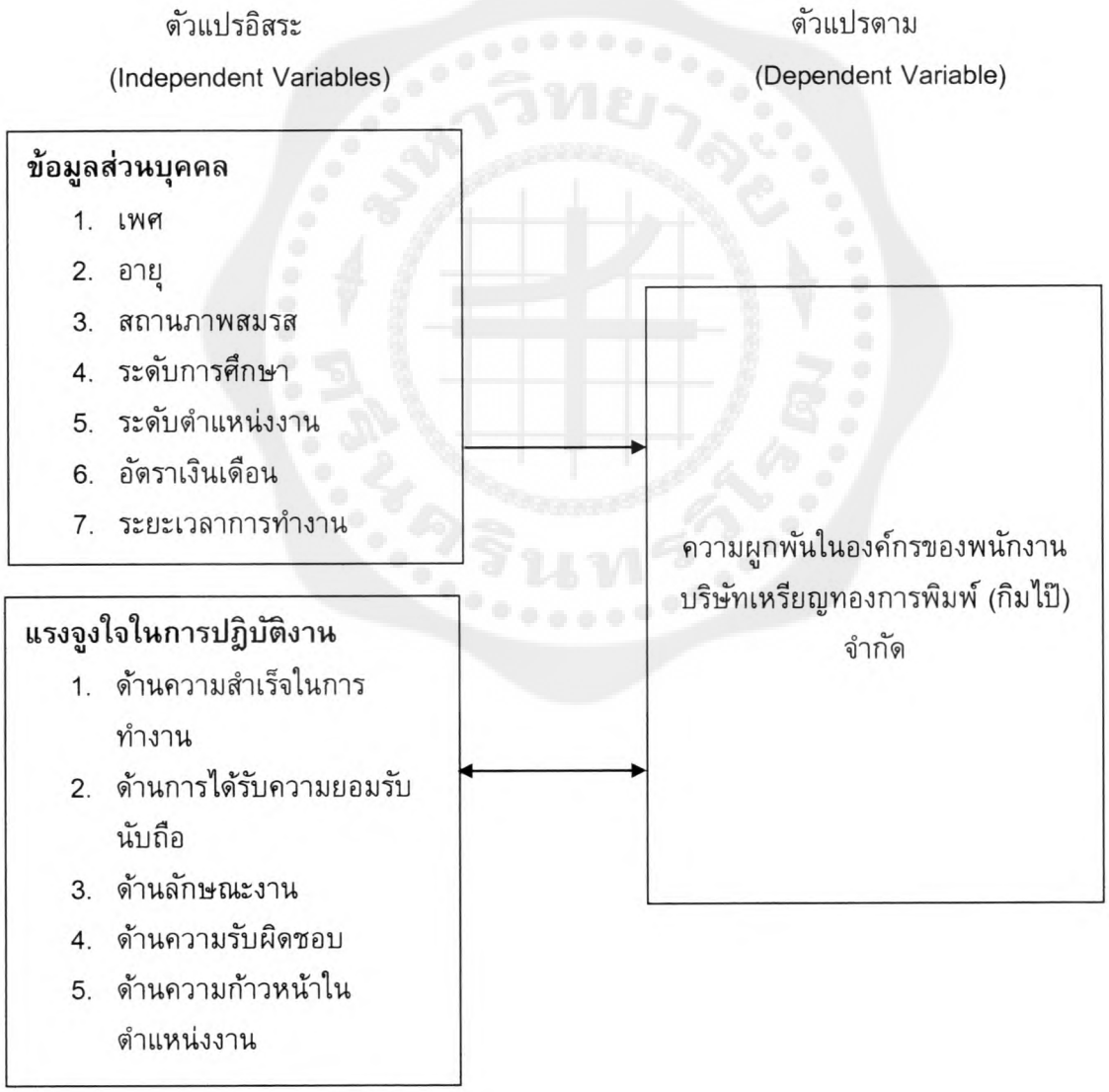
3.4 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การจัดลำดับของการทำงานได้เอง ความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงาน

3.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็น การเปลี่ยนแปลงในสภาพบุคคล หรือตำแหน่ง ในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น และมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสการศึกษาต่อ อบรม ดูงาน

4. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกต่อองค์กรที่พนักงานแสดงออกเป็นทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ความตั้งใจและความพร้อมที่ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่เพื่อปฏิบัติงานให้องค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ผู้วิจัยมีกรอบแนวคิดในการทำงานวิจัย ได้มีการกำหนดตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม เพื่อเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานวิจัย และเป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบ รายละเอียดดังแสดงในภาพ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน ระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัดแตกต่างกัน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาการวิจัยเรื่อง "แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด" ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
4. ประวัติความเป็นมาของบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด
5. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

ความหมายของประชากรศาสตร์

พรทิพย์ วรกิจโภคาทร (2529: 312 – 315) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันไป โดยความแตกต่างทางประชากรศาสตร์จะมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร ลักษณะประชากรศาสตร์ คือ

1. เพศ (Sex) มีงานวิจัยที่พิสูจน์ว่า คุณลักษณะบางอย่างของเพศชาย และเพศหญิงที่ต่างกันส่งผลให้การสื่อสารของชายและหญิงต่างกัน เช่น การวิจัยเกี่ยวกับชมภาพยนตร์โทรทัศน์ของเด็กวัยรุ่น พบว่าเด็กวัยรุ่นชายสนใจภาพยนตร์สงครามและจารกรรมมากที่สุด ส่วนเด็กวัยรุ่นหญิงสนใจภาพยนตร์วิทยาศาสตร์มากที่สุด แต่ก็มีงานวิจัยหลายชิ้นที่แสดงว่า ชายและหญิงมีการสื่อสารและรับสื่อไม่ต่างกัน

2. อายุ (Age) การจะสอนผู้ที่อายุต่างกันให้เชื่อฟัง หรือเปลี่ยนทัศนคติหรือเปลี่ยนพฤติกรรมนั้นมีความยากง่ายต่างกัน ยิ่งมีอายุมากกว่าที่จะสอนให้เชื่อฟัง ให้เปลี่ยนทัศนคติและเปลี่ยนพฤติกรรมก็ยิ่งมากขึ้น การวิจัย C.Maple และ I.L.Janis and D.Rife ได้ทำการวิจัยและให้ผลสรุปว่า การชักจูงจิตใจหรือโน้มน้าวจิตใจของคนจะยากขึ้นตามอายุของคนที่เพิ่มขึ้น อายุยังมีความสัมพันธ์ของข่าวสาร และสื่ออีกด้วย เช่น ภาษาที่ใช้ในวัยต่างกัน ก็ยังมีความต่างกัน โดยจะพบว่า ภาษาใหม่ๆ แปลกๆ จะพบในคนหนุ่มสาว สูงกว่าผู้สูงอายุ เป็นต้น

3. การศึกษา (Education) นักวิชาการสื่อสารพบว่าการศึกษาเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงกับตัวแปรที่เกี่ยวกับการรับสารและใช้สื่อการศึกษาของผู้รับสารทำให้ผู้รับสารมีพฤติกรรมการสื่อสารต่างกันไปโดยคนที่มีการศึกษาสูงจะเป็นผู้รับสารที่ดีเนื่องจากมีความรู้

กว้างขวางในหลาย ๆ เรื่องและสามารถเข้าใจสารได้ดีจึงส่งผลให้คนที่มีระดับการศึกษาสูงจะเลือกใช้สื่อมากประเภทกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำ

4. ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Status) หมายถึง อาชีพรายได้ เชื้อชาติ ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัว เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล โดยมีรายงานหลายเรื่องที่ได้พิสูจน์แล้วว่า ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจนั้น มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของคน เช่นคนที่มีฐานะดีอาศัยอยู่ในเมืองอาจมีโอกาสเลือกสื่อได้หลากหลายประเภทกว่าและบ่อยครั้งกว่าโดยเฉพาะการสื่อสารที่ต้องเสียค่าใช้จ่าย

ลักษณะด้านประชากรศาสตร์

การแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะด้านประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญ และสถิติที่วัดได้ของประชากรและช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ส่วนด้านจิตวิทยาและสังคมวัฒนธรรมช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการกำหนดตลาดเป้าหมาย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2538: 41)

คนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน จะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน (ปรมะ สตะเวทิน. 2533: 112) โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

1. เพศ (Sex) ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมีแนวโน้ม มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย (Will, Goldhabers; & Yates, 1980: 87) นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่มีอายุน้อย เนื่องมากจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกัน คนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อ เพื่อแสวงหาข่าวสารหนักๆ มากกว่าความบันเทิง

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกันคนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษาต่ำมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่าง

พอก็จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคมของบุคคล มีอิทธิพล อย่างสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดนี้มาใช้เป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุดระดับชั้นตามตำแหน่งงาน และ ระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรธุรกิจสถาบันการเงินแห่งหนึ่งอย่างไร

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติ

2.1 ความหมายของการจูงใจ

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

แอนนิต้า อี วูลฟอล์ค (Anita E Woolfolk. 1995) กล่าวว่า การจูงใจ เป็นภาวะภายในของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง

ไมเคิล ดอมแจม (Domjan. 1996) กล่าวว่า การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจงใจ กระทำพฤติกรรม นั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ความหมายและความสำคัญของแรงจูงใจ แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง สภาวะที่เป็นแรงกระตุ้นหรือเป็นกระบวนการที่สร้างและ กระตุ้น/ผลักดันให้บุคคลเกิดพฤติกรรมหรือแสดงพฤติกรรมออกมา ทั้งที่เป็นพฤติกรรมโดยสัญชาตญาณและพฤติกรรมจากการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแรงจูงใจนั้นต้องการ การจูงใจ (Motivation) หมายถึง กระบวนการนำปัจจัยต่างๆที่เป็นแรงจูงใจมากระตุ้น หรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปอย่างมีทิศทาง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือเงื่อนไขที่ผู้ถูกจูงใจต้องการ โดยปัจจัยที่นำมากระตุ้นนั้นอาจจะเป็นสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ที่มาเร้า ล่อ จูงใจและผลักดันให้บุคคลเกิดความต้องการในเบื้องต้น และความต้องการนี้จะเป็นพื้นฐาน ทำให้เกิดเป็นภาวะของแรงจูงใจ แรงจูงใจ จะอยู่ในภาวะที่ไม่หยุดนิ่ง (Dynamic) และจะเป็นกระบวนการ (Process) ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อสร้างให้สภาวะของร่างกายอยู่ ในความสมดุล (Homeostasis) แรงจูงใจเฉพาะบุคคล ประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจ ใฝ่อำนาจ โดยแรงจูงใจจะช่วยให้บุคคลเข้าใจถึงสาเหตุของพฤติกรรมบางพฤติกรรมที่ไม่สามารถอธิบายด้วยแนวคิดอื่น นอกจากนี้ ยังจะช่วยให้บุคคลทำนายและควบคุมพฤติกรรมที่ ยังไม่ได้เกิดขึ้นอีกด้วย

ในด้านวิชาการ คำว่า แรงจูงใจ (Motivation) มาจากรากศัพท์ภาษาละตินว่า movere ซึ่งมีความหมายว่า การเคลื่อนไหว (Move) ซึ่งหมายความที่ว่านี้เห็นได้ชัดจากคำจำกัดความที่เขียนโดย Bernard Berelson และ Gerry A. Steiner ว่า "แรงกระตุ้น (Motives) เป็นสภาวะภายในอันหนึ่งที่เป็นพลัง สิ่งกระตุ้น สิ่งนำ การกระทำของมนุษย์ไปในทิศทางหรือช่องทางที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ"

วงจรการจูงใจ (The Motivation Cycle)



ภาพประกอบ 2 วงจรการจูงใจ

ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ. (2545: 107)

การจูงใจประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 อย่างที่มีปฏิสัมพันธ์กัน และความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันคือความต้องการ แรงขับ และเป้าหมายนั่นเอง

1. ความต้องการ (Need) คำอธิบายความต้องการที่ดีที่สุด คือ ความไม่พอเพียง D (Deficiency) หากมองในภาวะสมดุลของมนุษย์เรา (Homeostatic sense) ความต้องการเกิดขึ้นเมื่อเกิดการไม่สมดุลทางด้านร่างกายหรือจิตใจ ยกตัวอย่างเช่น ความต้องการทางด้านอาหาร เกิดขึ้นเมื่อเซลล์ในร่างกายขาดอาหารหรือน้ำ

2. แรงขับ (Drive) จะถูกสร้างขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดน้องลง เราอาจให้ความหมายของแรงขับง่าย ๆ ว่าเป็นการไม่พอเพียงกับทิศทาง (Deficiency with direction) ซึ่งคล้ายกับความหมายที่ Hull ให้ไว้ว่าแรงขับเป็นพฤติกรรมที่จูงใจ ตัวอย่างของความต้องการน้ำและอาหารจะถูกแปลออกมาในรูปของความกระหาย และความหิว ความต้องการเพื่อนพ้อง ซึ่งแปลออกมาในรูปที่ต้องการจะมีคนคบหาสมาคมเป็นพวกพ้องด้วย

3. เป้าหมาย (Goals) จุดสุดท้ายของวงจรของการจูงใจคือ เป้าหมายที่ใช้ในวงจรของการจูงใจ หมายความถึงสิ่งหนึ่งที่จะอะไรก็ได้ที่บรรเทาความต้องการ และลดแรงขับให้น้อยลงได้ ดังนั้น การได้รับเป้าหมายอันหนึ่งจะหมายความถึงการทำให้สภาพทางด้านร่างกายและจิตใจฟื้นฟูสู่สภาวะสมดุลและลดแรงขับเกี่ยวกับสิ่งนั้น ๆ ลง อาหาร น้ำ และเพื่อน เป็นเป้าหมายในตัวอย่างที่ยกมานี้

2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจ

นอกจากความต้องการซึ่งเป็นต้นเหตุของพฤติกรรมและเป้าหมายหรือสิ่งจูงใจแล้ว ความแตกต่างของบุคคลไม่ว่าจะเป็นทางกายภาพ จิตภาพ รวมตลอดภึงสภาพแวดล้อมของบุคคลผู้นั้น อาทิ กลุ่ม และเทคโนโลยี ต่างก็มีความสำคัญต่อการจูงใจของบุคคลนั้น ๆ "ความพยายามอยู่ที่ไหนความสำเร็จอยู่ที่นั้น" ได้บอกว่าจริงอยู่ความพยายามเป็นที่มาทางหนึ่งของความสำเร็จในชีวิตและหน้าที่การงาน แต่ก็มิได้หมายความว่าความพยายามแต่เพียงปัจจัยเดียวที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จได้ ยังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกที่สำคัญ ความสามารถก็เป็นอีกองค์ประกอบหนึ่ง นอกจากนั้นยังมีปัจจัยอื่นๆ อีกได้แก่ปัจจัยที่มิใช่สิ่งจูงใจ แต่เกี่ยวข้องกับการจูงใจอย่างสำคัญนั่นคือ ประสบการณ์ , กลุ่ม และเทคโนโลยีเกี่ยวกับประสบการณ์นั้นบุคคลอาจได้มาโดยการเรียนรู้ฝึกฝนอบรมและที่สุดก็เกิดทักษะ (Skill) หรือความชำนาญนั่นเอง สิ่งเหล่านั้นจะเพิ่มศักยภาพของความสามารถเป็นอย่างมาก การทำงานหนักและทำดีที่สุดเท่าที่สามารถแต่เพียงประการเดียวนั้นไม่เป็นการเพียงพอที่จะทำให้บรรลุผลงานที่ดีที่สุดได้ หากบุคคลนั้นยังขาดลักษณะที่สำคัญอื่น ๆ เช่น ความสามารถในการแก้ไขปัญหา หรือทักษะพิเศษในเรื่องอื่นๆ

2.3 ทฤษฎีการจูงใจของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Motivation Theory)

แมคเคิลล์แลนด์ (McClelland. 1961: 121) ได้มีบทบาทช่วยในการพัฒนาการจูงใจ โดยแบ่งการจูงใจ โดยแบ่งการจูงใจตามความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลเป็น 3 แบบ ดังนี้

แบบที่ 1 ความต้องการอำนาจ (The Need for Power)

แมคเคิลล์แลนด์ได้ค้นพบว่า เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพจากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ3ประการดังนี้

1. งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขาและเขามีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

2. ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถของเขา

3. ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้

แบบที่ 2 ความต้องการความผูกพัน (The Need for Affiliation)

เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่นต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่นบุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

แบบที่ 3 ความต้องการความสำเร็จ (The Need for Achievement)

เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nach) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

แมคเคิลล์แลนด์ได้พบว่า รูปแบบการจูงใจที่ทำให้เกิดความสำเร็จที่สุดคือ บุคคลที่ทำงานอยู่ในบริษัทขนาดเล็ก มีประธานบริษัทที่มีการจูงใจทำให้เกิดความสำเร็จได้สูงมาก แต่ในบริษัทที่มีกิจการขนาดใหญ่พบว่า หัวหน้าผู้บริหารมีการจูงใจทำให้เกิดผลสำเร็จในระดับปานกลางเท่านั้น

ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG Theory)

ทฤษฎี ERG ของ (Alderfer) ธงชัย สันติวงษ์ (2539: 390) อ้างอิงจาก Alderfer โดยได้ย่อลำดับความต้องการของ มาสโลว์ เหลือเพียง 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการในการมีชีวิตอยู่รอด (E: Existence needs) เป็นความต้องการทางด้าน

ร่างกายและความอยากได้ในสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ เช่น ความต้องการที่อยู่อาศัย อาหาร ผลตอบแทนตลอดจนสภาพการทำงานที่ดี

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (R: Relation needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ในสังคม เช่น ความสัมพันธ์ในครอบครัว ความสัมพันธ์กับเพื่อน ผู้ร่วมงานบุคคลที่ตนเองเกี่ยวข้องด้วย แนวคิดพื้นฐานของความต้องการในระดับนี้ คือ คนเรามีความพอใจเกิดขึ้นเมื่อมีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (G: Growth needs) เป็นความต้องการที่ผลักดันให้มนุษย์พยายามพัฒนาตนเองให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ไม่เชื่อว่าบุคคลจะต้องตอบสนองความต้องการอย่างเต็มที่ก่อนที่พวกเขาก้าวต่อไปยังความต้องการอีกระดับหนึ่งแต่เขาได้ พบว่าบุคคลจะถูกจูงใจด้วยความต้องการมากกว่าระดับหนึ่งพร้อมกัน เช่น ความต้องการการเงินเดือนที่เพียงพอ (Existence Needs) สามารถเกิดได้ในขณะเดียวความต้องการชื่นชม (Relation Needs) ความต้องการสร้างสรรค์ (Growth Needs) ยิ่งไปกว่านั้น แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้พบว่าลำดับความต้องการจะแตกต่างกันระหว่างบุคคลผู้ประกอบการจะแสวงหา ความยกย่อง (Relation Needs) ความคิดสร้างสรรค์ (Growth Needs) ก่อนความกังวลใจต่อความต้องการดำรงอยู่ เช่น ความหิว และความกระหาย (Existence Needs)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบอร์ก (Frederick Herzberh. 1959: 113) ทฤษฎีจูงใจ – ค้ำจุน (The Motivation-Hygiene Theory) เรียกอีกแบบหนึ่งว่าทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของเฮอร์เบอร์ก มีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) และค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายใน และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอในงานที่ทำ (Job Content) เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ฯลฯ ปัจจัยจูงใจทำให้บุคคลเกิดความชื่นชอบ ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าต้องการสอนปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติงานแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ ตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จสมบูรณ์ของงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา การมองเห็นผลงาน ความชัดเจนของงานเป็นความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานและความพอใจในผลการปฏิบัติงาน

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จการได้รับการชมเชย ยกย่อง ชื่นชม เชื่อถือ ไว้วางใจในผลงานหรือการ ดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น ๆ ซึ่งถ้าหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือก็จะทำให้เกิดการไม่ยอมรับการได้รับคำตำหนิติเตียน หรือการกล่าวโทษ

1.3 ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง การลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอันซึ่งกำหนดเวลาเป็นกิจวัตร หรือยืดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าเป็นงานง่ายหรืองานยากเป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติไม่น่าเบื่อเป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่า รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างสมบูรณ์ หรือทำงานให้เสร็จในเวลาอันสั้น

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การจัดลำดับของการทำงานได้เอง ความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงาน

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสภาพงบุคคล หรือตำแหน่ง ในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น และมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสการศึกษาต่ออบรม ดูงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงานอันจะทำให้คำทำงานได้ปกติในองค์กรเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยในการทำงานสุขสบายขึ้น ป้องกันไม่ให้คำผละออกจากงาน ถ้าเป็นปัจจัยนี้ไม่มีงานหรือจัดไว้ไม่ดีจะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดีปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth)หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน(Interpersonal Relation, Subordinate, Peers) หมายถึง ความมีสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

2.6 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

2.7 ชีวิตส่วนตัว (Personal Lift) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว

2.8 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

2.9 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน

ทฤษฎีความต้องการของนันทนา ผ่องเภสัช, 2544: 12 อ้างอิงจาก, คูเปอร์ (Cooper. 1958: 31 - 33) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีของคูเปอร์ ที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานดังนี้คือ คูเปอร์ ถือว่าความต้องการในการทำงานเป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงานสิ่งจูงใจนั้นจะเกิดจากภายในหรือภายนอกตัวบุคคลก็ได้ ดังนั้นในการปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานย่อมต้องการสิ่งจูงใจต่างๆ เพื่อสนองความต้องการของตน ความต้องการเหล่านั้นได้แก่

1. ทำงานที่ตนสนใจ
2. อุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
3. ค่าจ้าง เงินเดือนที่ยุติธรรม
4. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และสถานที่ที่ทำงานที่เหมาะสม
6. ความสะดวกในการไป - กลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่นๆ
7. ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมปกครอง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

สรุปได้ว่าการจูงใจ เป็นการช่วยให้เข้าใจถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล เนื่องจากแรงจูงใจจะเป็นตัวที่คอยกำหนดทิศทางต่างๆ ของการเกิดพฤติกรรมในตัวบุคคล นอกจากนี้ยังพบว่า การจูงใจนี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพยายามในอันที่จะเปลี่ยนแปลง ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล ซึ่งการเปลี่ยนแปลงในความคิด การรับรู้ และการแสดงออก รวมทั้งเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ด้วย

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นหลักการทางจิตวิทยาที่ใช้ในการบริหารบุคคล หรือการบริหารงานโดยทั่วไป ทั้งในภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน วัตถุประสงค์ของการจูงใจให้คนทำงาน คือความ1ต้องการเพื่อพูนประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานหรือการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น และสิ่งหนึ่งที่ยอมรับทั้งไปว่าสามารถเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้ก็คือ การจูงใจ ดังนั้นผู้บริหารทุกคนจึงพยายามใช้เทคนิคการจูงใจเพื่อกระตุ้นให้พนักงานในบริษัทของตทำงานอย่างเต็มความสามารถ

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

3.1 ความหมายของความผูกพัน

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการดำเนินธุรกิจขององค์กร หากองค์กรใดที่มีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้ว ย่อมที่จะนำพาให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

โอ เรียล ลี่ (O'Reilly. 1981: 597- 616) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่ผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งความรู้สึกผูกพันกับงาน ความจงรักภักดี และความเชื่อในค่านิยมขององค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยกัน 3 ขั้นตอน คือ

1. ความยินยอมทำตาม (Compliance) คือ การที่บุคคลยอมทำตามความต้องการขององค์กร เพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์กร เช่น ค่าจ้าง

2. การยึดถือองค์กร (Identification) คือ การที่บุคคลยอมทาตามความต้องการขององค์กร และความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3. การซึมซับค่านิยมในองค์กร (Internalization) คือ การที่คนรับเอาค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง

บูชานัน (Buchanan. 1974: 533–546) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงลักษณะสามประการ คือ ประการแรก คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยเต็มใจที่ปฏิบัติงาน ยอมรับค่านิยม วัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนว่าเป็นของตน ประการที่สองคือการเข้ามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) โดยเป็นการเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ และประการสุดท้ายคือ การจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty)

สเตียร์ส (Steers. 1983: 62) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความสัมพันธ์อย่างแรงกล้าในการเป็นสมาชิก และการมีส่วนร่วม (Involvement) ในองค์กรอย่างน้อย 3 ประการ คือ ประการแรกเป็นความผูกพันอย่างแน่นแฟ้นที่มีต่อองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ ประการที่สองเป็นความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และประการสุดท้ายมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกองค์กร

มาวเดย์ (Mowday; et al. 1982: 27) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เพราะความผูกพันจะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเอง เพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่น โดยความรู้สึกที่ดีจะทาให้บุคคลแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์และบุคคลที่มีความผูกพันจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเสมอ

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

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2531: 26) กล่าวไว้ว่า “ความผูกพันของสมาชิกคนหนึ่งขององค์กรที่มีต่อองค์กรนั้น ความผูกพันที่กล่าวนี้แท้จริงมิใช่เป็นความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อตัวตึกขององค์กรหรือห้องทำงาน แต่เป็นความผูกพันระหว่างสมาชิกกับผู้บังคับบัญชา หรือผู้จัดการของเขาต่างหาก” หากสมาชิกมีความเคารพ ชอบอัธยาศัยหัวหน้า หรือผู้จัดการ แม้งานที่ทาจะลาบากยากเข็ญ เขาก็เพียรพยายามทำจนสำเร็จ แต่หากสมาชิกไม่ถูกกับผู้จัดการ เขาจะมีความรู้สึกว่าเขาไม่ชอบองค์กรนั้น มิใช่ตัวผู้จัดการ

ธีระ วีรธรรมสาธิต (2532: 20) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กร โดยเน้นพฤติกรรมที่แสดงออกมาของสมาชิกองค์กรนั้นในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรมเมื่อสมาชิกองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะมีการแสดงออกในรูปแบบพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง หรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่สมาชิกผูกพันต่อองค์กรและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ โดยไม่โยกย้ายไปไหน

วรพล นันทเกษม (2540: 7) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกซึ่งเป็นไปในทางที่ดีโดยแสดงออกมาในรูปของการอุทิศตนโดยไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และมีความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน

จากความหมายที่นักวิชาการต่างๆ ให้ไว้ สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กรซึ่งจะแสดงออกในลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
3. ความต้องการดำรงค์ความเป็นสมาชิกในองค์กร

3.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

การที่แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้รับความสนใจจากนักบริหารและนักวิเคราะห์องค์กรเพิ่มมากขึ้น ตั้งแต่ช่วงปี ค.ศ. 1970 เป็นต้นมา เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร ดังต่อไปนี้

1. การขาดงาน ทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์เชื่อว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจที่จะมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ได้มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อพิสูจน์ในทฤษฎีนี้ ซึ่งผลจากการศึกษาก็พบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับอัตราการขาดงาน เป็นความสัมพันธ์ทางลบ และความผูกพันต่อองค์กรก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน (อนันตชัย คงจันทร์. 2529: 38-39)

2. ความตรงต่อเวลาในการทำงาน จากการศึกษาวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความตรงต่อเวลาในการทำงานด้วย แองเจิ้ลและ เพอร์รี่ (Angle & Perry. 1981: 1-13)

3. การเปลี่ยนงาน นักวิชาการด้านองค์กรเชื่อว่า ความผูกพันต่อองค์กร จะมีความสัมพันธ์มากที่สุดต่อการเปลี่ยนงานของพนักงาน Porter และคณะ (Porter et al. 1974: 604) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ในรูปของการศึกษาต่อเนื่องในช่วงเวลา 1 ปีเศษ ซึ่งได้พบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรต่อการโยกย้ายงานของพนักงาน นอกจากนี้ยังพบว่าความสัมพันธ์นี้สูงขึ้น เมื่อพนักงานทำงานนานขึ้นนั่น คือ ในกลุ่มของพนักงานที่อยู่ทำงานกับองค์กรโดยไม่โยกย้ายไปไหน ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้น ตามระยะเวลาการทำงาน ในขณะที่กลุ่มของพนักงานที่ลาออก โยกย้ายงาน ความผูกพันนั้นลดลงตามเวลาที่เขาทางานกับองค์กร

การศึกษานี้สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร จะเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีถึงอัตราการโยกย้าย เปลี่ยนแปลงงานของสมาชิกขององค์กร และเป็นเครื่องชี้หรือตัวพยากรณ์ที่ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน

อนันตชัย คงจันทร์ (2539: 34 – 41) ได้กล่าวถึงสาเหตุ 3 ประการ ที่แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรได้รับความสนใจมากขึ้นดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรนี้อาจจะใช้เป็นเครื่องมือพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกองค์กรได้โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อัตราการเปลี่ยนงาน สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

2. ความผูกพันต่อองค์กรพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งนักวิชาการทั้งทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และทางด้านบริหาร ตลอดจนผู้บริหารในองค์กรได้ให้ความสนใจมานาน เพราะต่างเห็นพ้องต้องกันว่าความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารต่างก็ปรารถนาจะให้เกิดขึ้นในองค์กร

3. การทำความเข้าใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจธรรมชาติของบุคคลโดยทั่วไปมากขึ้น และเข้าใจถึงกระบวนการหรือขั้นตอนที่บุคคลสร้างความผูกพันหรือเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อย ๆ ซึ่งความเข้าใจในกระบวนการนี้จะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมของบุคคลมากขึ้น

3.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้

1. ทฤษฎีการลงทุน (Side-Bet Theory) ของ Becker (1956) ชี้ให้เห็นว่าเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (Side-bet) ต่อสิ่งนั้น ๆ ไว้เพราะฉะนั้นหากเขาไม่มีความผูกพันกับสิ่งเหล่านั้นต่อไปก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่าการผูกพันไว้จึงเป็นทางที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกเป็นอื่น ระดับของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้นๆ เช่น ตัวแปรด้านอายุการทางานในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรมานานเท่าใด ก็จะทำให้เกิดความสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้นเท่านั้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่หรือสิ่งที่ได้อุทิศในรูปของกำลังกายกำลังใจดังนั้นบุคคลที่ทางานกับองค์กรมานานย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรได้ยากกว่าคนที่ทำงานให้กับองค์กรมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่า หากลาออกจากองค์กร ก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาก็จะเสียเปล่า และอาจไม่คุ้มกับการได้รับผลตอบแทนจากหน่วยงานใหม่

2. ทฤษฎีความต้องการ (Need Hierarchy Theory) ของ Maslow (1954) ซึ่งแบ่งความต้องการของมนุษย์ ออกเป็น 5 ลำดับขั้น ดังนี้

2.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (The Physiological Needs) เป็นความต้องการเพื่อความต้องการให้ตอบสนองแก่ร่างกายและเพื่อการมีชีวิตอยู่ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (The Safety Needs) เป็นความต้องการความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และงาน

2.3 ความต้องการทางด้านสังคมและความรัก (The Belongings and Love Needs) เป็นความต้องการความยอมรับนับถือ การมีชื่อเสียง และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อผู้อื่น

2.4 ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ (The Esteem Needs) เป็นความต้องการยอมรับนับถือ การมีชื่อเสียง การมีความเชื่อมั่นในตนเอง และรู้สึกตนเองมีคุณค่า

2.5 ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จในชีวิตและความปรารถนาของตนเอง (The NeedSelf - Actualization) เป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน การรู้สึกว่างานที่ทำมีความสำคัญ งานท้าทายความสามารถของตนเอง

ดังนั้น ความต้องการขั้นต้น คือ ความต้องการทางด้านร่างกายของมนุษย์จำเป็นที่จะต้องได้รับอย่างสมบูรณ์เสียก่อนมนุษย์จึงจะเกิดความต้องการในขั้นต่อ ๆ จนกระทั่งถึงขั้นที่ 5 คือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต และความปรารถนาของตนเองซึ่งเป็นขั้นที่จะมีอยู่เฉพาะบางคนเท่านั้นที่จะทาได้หรือสามารถถึงขั้นนี้ได้เท่านั้น

3. ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory)

ทฤษฎีนี้กล่าวถึงบุคคลเลือกการรับรู้ตามความคาดหวัง รางวัลที่คาดว่าจะได้รับในด้านงานบุคคลจะเลือกทำงานในระดับที่ผลออกมาได้รับประโยชน์สูงสุด เขาจะทำงานหนักถ้าเขาคาดหวังว่าความพยามยามของเขาจะนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการ ในด้านรายรับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับผลผลิตของบุคคลใดขึ้นอยู่กับแรงผลักดัน 3 ประการ คือ

3.1 เป้าหมายของบุคคลนั้น

3.2 ความเข้าใจหรือการรับรู้ในความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิต และการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

3.3 การรับรู้ในความสามารถของเขาว่าจะมีอิทธิพลมากน้อยเพียงใดต่อระดับผลผลิตทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงกระบวนการความคิดของมนุษย์ในเรื่องของความคาดหวัง (Expectancy) และการรับรู้ (Perception) ของพนักงาน ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ต่อไปนี้

3.3.1 ความคาดหวัง (Expectancy) ความเชื่อของคนที่ว่าการทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่จะส่งผลไปถึงความสำเร็จของการทางานในระดับที่พึงปรารถนา ซึ่งบางครั้งเรียกว่าการคาดหวังผลงานจากความเพียรพยายาม

3.3.2 ผลตอบแทน (Instrumentality) ความเชื่อของคนที่ว่าเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงานแล้ว ผลที่ตามมาก็คือ รางวัลและสิ่งอื่น ๆ เรียกว่า ความคาดหวังจากผลที่ได้จากการทำงาน

3.3.3 คุณค่า (Valence) คุณค่าของรางวัลและผลอื่น ๆ ที่คาดว่าจะได้รับจากการทำงานซึ่งถูกประเมินค่าโดยคนแต่ละคน

แรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ของพนักงานคนหนึ่งเพื่อให้ได้รับการเลื่อนชั้นจะมีน้อย หากเงื่อนไข 3 ประการต่อไปนี้เกิดขึ้นเพียงหนึ่งในเงื่อนไขหรือมากกว่านั้น

4. ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

ตามทฤษฎีความเสมอภาคของ เจ สเตซีย์ อดัมส์ (J. Stacy Adams. 1965) โดยมีพื้นฐานความคิดว่า บุคคลย่อมแสวงหาความเสมอภาคทางสังคมโดยพิจารณาผลตอบแทนที่ได้รับ (Output) กับตัวป้อน (Input) คือ พฤติกรรมและคุณสมบัติในตัวที่เขาใส่ให้กับงาน ความเสมอภาคจะมีเพียงใดขึ้นอยู่กับการเปรียบเทียบการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างตัวป้อนต่อผลตอบแทน (perceived inputs to outputs) เมื่อเราทราบระดับการรับรู้ความเสมอภาคของบุคคลใด ก็สามารถ

ทำนายพฤติกรรมการทำงานของเขาได้ทฤษฎีความเสมอภาคอธิบายว่า บุคคลจะเปรียบเทียบตัวป้อนของเขา (เช่น ความพยายามประสบการณ์ อาวุโส สถานภาพ สติปัญญา ความสามารถ และอื่นๆ) กับ ผลตอบแทนที่ได้รับ (เช่นการยกย่องชมเชย คานิยม ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และ สถานภาพ การยอมรับจากหัวหน้างาน) กับ บุคคลอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกัน ซึ่งอาจเป็นเพื่อนร่วมงานคนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มพนักงานที่ทำงานในแผนกเดียวกัน หรือ ต่างแผนก หรือ แม้แต่บุคคลใดในความคิดของเขาก็ได้ว่ามีความเสมอภาค หรือ เท่าเทียมกันหรือไม่ ซึ่งตัวป้อนและผลตอบแทนนั้นเป็นการรับรู้หรือความเข้าใจของเขาเอง ไม่ใช่ความเป็นจริง แม้ความเป็นจริงจะมีความเสมอภาค แต่เขาอาจรับรู้ว่าไม่เสมอภาคก็ได้ เมื่อเป็นเช่นนั้นเขาจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตัวเอง เพื่อทำให้รู้สึกว่าเกิดความเสมอภาคดังนั้น ในการปฏิบัติต่อพนักงานหัวหน้างานจะต้องทำให้เขารับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติต่ออย่างยุติธรรม มีความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่น เมื่อเปรียบเทียบตัวเองกับคนอื่น พนักงานส่วนมากมักประเมินว่าตนเองทางานหนักและทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าคนอื่น ขณะเดียวกันก็มักคิดว่าคนอื่นได้รับผลตอบแทนสูงกว่าตน เขาจะพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงตราบเท่าที่เขายังรับรู้ว่ามีความเสมอภาค

การใช้ทฤษฎีความเสมอภาคในการจูงใจ

ผลการวิจัยเพื่อทดสอบทฤษฎีความคาดหวังมีแตกต่างกัน ทำให้การใช้ทฤษฎีนี้ในทางปฏิบัติมีความยุ่งยาก เพราะว่าเราไม่อาจทราบได้แน่ชัดว่ากลุ่มอ้างอิงที่บุคคลใช้เปรียบเทียบนั้นคือใคร และความรู้สึกหรือการรับรู้ในความเสมอภาคของเขาเป็นอย่างไร แต่ทฤษฎีนี้ก็ยังมีประโยชน์ถ้าหากนำไปใช้โดยมีข้อแนะนำทั่วไปดังนี้

1. หัวหน้างานจะต้องตระหนักว่าความเสมอภาคเป็นเพียงการรับรู้ของพนักงานซึ่งอาจไม่ถูกต้องก็ได้ หัวหน้างานอาจทำให้พนักงานรู้สึกถึงความเสมอภาคหรือความไม่เสมอภาคได้ เช่นหัวหน้าบางคนมีพนักงานที่ตัวเองโปรดปรานเป็นคนใกล้ชิด ได้รับการดูแลเป็นพิเศษในขณะที่ละเลยต่อคนอื่นๆ เป็นต้น

2. การให้ผลตอบแทนหรือรางวัลต้องมีความเหมาะสม ถ้าหากพนักงานรับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างลำเอียง จะเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานและขวัญกำลังใจขึ้นผลการปฏิบัติงานที่ดีมีคุณภาพสูงต้องได้รับการตอบแทนหรือรางวัล แต่พนักงานต้องมีความเข้าใจว่าเขาควรใช้ความสามารถหรือตัวป้อนในระดับใดเพื่อบรรลุถึงผลที่ต้องการ

3.4 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Bowditch & Buono (1997: 155 – 157) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกกับภาระหน้าที่ที่มีต่อสังคมหรือความรับผิดชอบต่อสังคม โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยการแสดงออกดังนี้ยอมรับในนโยบายหรือเป้าหมายขององค์กรใช้ความสามารถของตนเองเพื่อให้งานขององค์กรสำเร็จ

ว.บ. 371958

1. ปรารถนาที่จะคงสถานภาพในองค์กร โดยไม่คิดโยกย้ายไปที่อื่น

อนันตชัย คงจันทร์ (2529: 34 – 41) ได้กล่าวถึงสาเหตุ 3 ประการ ที่แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรได้รับความสนใจมากขึ้นดังนี้

1.1 ความผูกพันต่อองค์กรนี้อาจจะใช้เป็นเครื่องมือพยากรณ์พฤติกรรม่ของสมาชิกองค์กรได้โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อัตราการเปลี่ยนงาน สามาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องคืกรตั้งไว้

1.2 ความผูกพันต่อองค์กรพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งนักวิชาการทั้งทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และทางด้านบริหารตลอดจนผู้บริหารในองค์กรได้ให้ความสในใจมานาน เพราะต่างเห็นพ้องต้องกันว่าความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารต่างก็ปรารถนาจะให้เกิดขึ้นในองค์กร

1.3 การทำความเข้าใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจธรรมชาติของบุคคลโดยทั้งไปมากขึ้น และเข้าใจถึงกระบวนการหรือขั้นตอนที่บุคคลสร้างความผูกพันหรือเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อย ๆ ซึ่งความเข้าใจในกระบวนการนี้จะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมของบุคคลมากขึ้น

จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันขององค์กรจะเห็นได้ว่า องค์กรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน โดยมุ่งหวังให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผล

4. ประวัติความเป็นมาของบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด

บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด อยู่ในกลุ่มธุรกิจในเครือ กิมไป๊กรุ๊ป มีต้นกำเนิดจากโรงพิมพ์เล็กๆ ในชื่อ “กิมไป๊จินเตี่ยเฮง” ที่ก่อตั้งโดยนายเลียง ลิ่มอติบูลย์ เมื่อปี 2475 เริ่มดำเนินการจากการพิมพ์ไพ่ ชนิดต่าง ๆ ด้วยระบบแม่พิมพ์หิน ต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 8 หลังจากเกิดสงครามโลกครั้งที่ 2 โรงพิมพ์ไพ่ทุกแห่งได้ถูกปิดกิจการ เกิดการขาดแคลนธนบัตร ทางกลุ่มบริษัทในเครือกิมไป๊ กรุ๊ป ได้รับความไว้วางใจจากรัฐบาลไทยในขณะนั้นให้เป็นผู้พิมพ์ธนบัตรแทน เพราะในระหว่างสงครามโลก รัฐบาลไม่สามารถติดต่อสั่งพิมพ์ธนบัตรจากต่างประเทศได้ ซึ่งทางโรงพิมพ์กิมไป๊ มีเครื่องมือและผลงานที่มีคุณภาพดี และมีความสามารถพิมพ์ธนบัตรได้

ด้วยความที่เป็นผู้นำที่มีความคิดก้าวหน้าและมองการณ์ไกลของผู้บริหาร จึงได้ขยายธุรกิจด้านการพิมพ์ออกไปให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น ในปี พ.ศ. 2499 กิมไป๊ ได้สั่งเครื่องพิมพ์ในระบบ OFFSET ที่ทันสมัยเข้ามาในเมืองไทย และต่อมาในปี พ.ศ. 2511 กิมไป๊ ก็เป็นรายแรกที่บุกเบิกการพิมพ์ระบบโรโตกราเวียร์ สร้างความตื่นตัวให้กับธุรกิจด้านการพิมพ์ในเมืองไทยเป็นอันมาก

โรงพิมพ์กิมไป๊ได้ดำเนินธุรกิจด้วยความเจริญรุ่งเรืองก้าวหน้ามาเป็นลำดับ มีการขยายธุรกิจที่เกี่ยวกับการพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ออกไปอย่างครบวงจร

ปัจจุบัน บริษัทในกลุ่มเครือกิมไป๊กรุ๊ป ประกอบด้วย

1. บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด

ที่อยู่ นิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ 91/2 หมู่ 5 ถนนบางนา – ตราด ตำบลบางสมัคร อำเภอบางประกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวนพนักงาน 289 คน ยอดการขาย 300 ล้านต่อปี

2. บริษัทเหรียญทองลามิทิวบ์ จำกัด

ที่อยู่ เลขที่ 1741 ถนนจันทน์ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร 10120 จำนวนพนักงาน 400 คน ยอดการขาย 100 ล้านต่อปี

3. บริษัทไทยอ๊อฟเซท จำกัด

ที่อยู่ เลขที่ 1741 ถนนจันทน์ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร 10120 จำนวนพนักงาน 120 คน ยอดการขาย 100 ล้านต่อปี

4. บริษัทไทย โอ พี พี จำกัด (มหาชน)

ที่อยู่ เลขที่ 1741 ถนนจันทน์ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร 10120 จำนวนพนักงาน 300 คน ยอดการขาย 700 ล้านต่อปี

5. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีอยู่มาก เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นเรื่องจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึง จะต้องหาสาเหตุและวิธีการแก้ไขปัญหา เพื่อทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างราบรื่น และให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

นันทนา ประกอบกิจ (2538) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2. ลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ท้าทาย ลักษณะงานที่หลากหลาย ความมีอิสระในงานผลป้อนกลับของงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

กรกฎ พลพานิช (2540) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงาน ในองค์กรต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงานการ

เห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางการบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

กฤษณ์ จิตนุยานนท์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงาน ร้านซีเมนต์ไทยโฮมมาร์ท ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการบริการที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่องานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีทั้งสิ้น 3 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นใจในการให้บริการ ปัจจัยด้านการบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า และ ปัจจัยด้านบรรยากาศในการให้บริการ ในส่วนของความผูกพันต่องาน พบว่าระดับความผูกพันต่องานของพนักงาน ร้านซีเมนต์ไทยโฮมมาร์ทอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง อยู่ในระดับผูกพัน นอกจากนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่องานในภาพรวม ได้แก่ เพศ ส่วนปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและอัตราเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่องาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในการบริการ ด้านการบริการที่มุ่งลูกค้าเป็นสำคัญ และด้านบรรยากาศในการบริการได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน ส่วนปัจจัยด้านเพศและระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อปัจจัยทั้งสามด้าน

อรอุมา ศรีสว่าง (2544) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงาน ไม่พบ ว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยค้ำจุนและ ปัจจัยจูงใจ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 มีตัวแปร 8 ตัว ที่สามารถพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยค้ำจุน 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ 3 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติและความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ

พินิจ พวงดอก (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ, อายุ, ลำดับชั้นยศ, สถานภาพการสมรส, ระดับการศึกษาและอายุงานในองค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน, การมีส่วนร่วมในการทำงาน, การเห็นความสำคัญของงาน, ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และพบว่าข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

ดีโคทิส และซัมเมอร์ (1987) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าโครงสร้างขององค์กรกระบวนการขององค์กรบรรยากาศขององค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรเช่นเดียวกับ ความพึงพอใจในงานและทั้งความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานเป็นทำนายการเปลี่ยนงานได้ดีเท่าๆ กัน

รสริน สกุลโรจนประวัติ (2541) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยเบื้องต้นที่มีความสัมพันธ์กับผูกพันต่อองค์กรและผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรด้วยวิธีการวิจัยแบบอภิมาณ พบว่า ปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยบุคคลจำแนกเป็น เพศ การศึกษา อายุงานตำแหน่งมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานความผูกพันในอาชีพความผูกพันต่อสหภาพและความพึงพอใจในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กรพบว่ามีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน การตั้งใจที่จะออกจากงานและการเปลี่ยนงาน

เบอร์นิ่ง และฮูเวอร์ (1990) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ที่ทำหน้าที่สอนในเพนซิวาเนียร์ พบว่า สถานภาพสมรส มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยที่ครูที่แต่งงานแล้วจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด และไม่พบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและสถานที่ตั้งขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

มาร์ติน และฟาร์ (1991) ศึกษาปัจจัยที่วัดความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในงานและความพึงพอใจในงาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ของงาน การใช้ทักษะที่หลากหลาย ความมีอิสระจากงานและการได้รับข้อมูลป้อนกลับ เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและพบอีกว่าความผูกพันต่อองค์กร ความเกี่ยวข้องในงาน และความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

ผู้ศึกษาวิจัยได้นำทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านประชากรศาสตร์ แรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งสามารถอธิบายได้ตามหัวข้อต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ พรทิพย์ วรกิจโภคาทร (2529) มาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการทำงาน เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของของเฟอรดเดอริก เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg & Barbarta 1959: 113) ทฤษฎีจูงใจ – ค้ำจุน (The Motivation – Hygiene Theory) หรือเรียกอีกแบบว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two – facto theory) โดยผู้วิจัยเลือกแนวความคิดของเฟอรดเดอริก เฮอร์ซเบอร์ก มาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยด้านแรงจูงใจ ในการกำหนดกรอบแนวคิดและตัวแปร เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยปัจจัยที่จูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มาใช้ประกอบในการทำการศึกษาวิจัย เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด

แนวคิดและทฤษฎีด้านความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยใช้แนวความคิดของ Bowditch & Buono 1997) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกกับภาระหน้าที่ที่มีต่อสังคม หรือความรับผิดชอบต่อสังคม โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยการแสดงออกดังนี้ 1. ยอมรับในนโยบายหรือเป้าหมายขององค์กร 2. ใช้ความสามารถของตนเองเพื่อให้งานขององค์กรสำเร็จ 3. ปรารถนาที่จะคงสถานภาพในองค์กร โดยไม่คิดโยกย้ายไปที่อื่น มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยถึงความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ รสริน สกุลโรจนประวัติ. (2541: 30 อ้างอิงจากมาร์ติน และฟาร์ Mathieu; & Farr 1991: 127 – 133) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "ปัจจัยเบื้องต้นที่มีความสัมพันธ์กับผูกพันต่อองค์กรและผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรด้วยวิธีการวิจัยแบบอภิมาณ" พบว่า ปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยบุคคลจำแนกเป็น เพศ การศึกษา อายุงานตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานความผูกพันในอาชีพความผูกพันต่อสหภาพและความพึงพอใจในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กรพบว่ามีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน การตั้งใจที่จะออกจากงานและการเปลี่ยนงาน มาใช้เป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบว่าข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของกรกฎ พลพานิช (2540) ได้ศึกษา "ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)" พบว่า ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงานการเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางการบวกกับความผูกพันต่อองค์กร พินิจ พวงดอก (2541: 47) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศ" พบว่า ปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน, การมีส่วนร่วมในการทำงาน, การเห็นความสำคัญของงาน, ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและพบว่าข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยทั้งหมดข้างต้นมาศึกษาเพิ่มเติมถึงแรงจูงใจ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำคัญของงานที่รับมอบหมาย และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ซึ่งจะทำให้สามารถตอบคำถามว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ได้อย่างไร และยังใช้เป็นแนวทางในการกำหนดชื่อเรื่อง กรอบแนวคิด การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยมาใช้ประกอบการเรียงความภูมิหลังและนำตัวอย่างแบบสอบถามของงานวิจัยเหล่านั้นมาเป็นแนวทางประกอบการสร้างเครื่องมือ แบบสอบถาม ข้อเสนอแนะ ตลอดจนการนำไปวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ด้วย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ของบริษัท เหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด โดยมีสาระสำคัญถึงวิธีดำเนินการวิจัยอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและจะนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้คือ

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

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานประจำของบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด จำนวน 289 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2558)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานประจำของบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ซึ่งผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นจึงใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยมีกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชาการ ใช้วิธีการคำนวณสูตรของทาโร ยามาเน (Taro Yamane. 1967: 886) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 176 ตัวอย่าง คำนวณได้ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ 2548: 193)

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

เมื่อ N แทน จำนวนประชากรทั้งหมด

n แทน ขนาด (จำนวน) จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

e แทน สัดส่วนของความคาดเคลื่อนที่จะยอมให้เกิดขึ้นได้

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยต้องการให้เกิดความผิดพลาดจากคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ 0.5 กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95

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

$$n = 168$$

จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 168 คน เพื่อสำรองกรณีเก็บแบบสอบถามไม่ครบและแบบสอบถามไม่สมบรูณ์ 5% และผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างเพื่อให้ได้จำนวนที่ดีของประชากรจำนวน 5% รวมทั้งหมด 176 ตัวอย่าง จากจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 289 คน จากกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยวิธีการหาขนาดตัวอย่างเป็นสัดส่วนตามจำนวนประชากรทั้งหมดในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional) ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

ฝ่าย	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
1. แผนกผลิต	202	129
2. แผนกคลังสินค้า	26	15
3. แผนกจัดซื้อ	5	3
4. แผนกบริการลูกค้า	11	6
5. แผนกทรัพยากรบุคคล	15	8
6. แผนกบัญชี	7	4
7. แผนกควบคุมคุณภาพ	23	11
รวมทั้งหมด	**289**	**176**

ขั้นตอนที่ 2 ทำการสุ่มตัวอย่างโดยสะดวก (Convenience Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามตามจำนวนสัดส่วนที่คำนวณได้

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในส่วนนี้จะสอบถามเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการทำงาน ซึ่งเป็นลักษณะของคำถามปลายปิด (Close-ended response questions) มีจำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ข้อที่ 1 เพศใช้แบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-ended response questions) ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 2 อายุใช้แบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-ended response questions) เป็นระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยแบ่งอายุของกลุ่มตัวอย่างเป็น 4 ช่วงอายุ ซึ่งคำนวณการแบ่งอันตรภาคชั้น ได้ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 195)

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

$$= \frac{60 - 20}{4}$$

$$= 10$$

ซึ่งอายุพนักงานในแบบสอบถามในบริษัท จะมีอายุตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป จนถึง 60 ปี (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2557) ดังนั้นผู้วิจัยกำหนดให้อายุ 20 ปี เป็นค่าต่ำสุดที่ใช้ในการคำนวณช่วง เนื่องจากเป็นค่าอายุเริ่มต้นที่สามารถสมัครทำงานกับบริษัทได้ และใช้ข้อมูลอายุสูงสุดของพนักงานที่ทำงานกับบริษัทจนเกษียณอายุที่ 60 ปี โดยกำหนดช่วงอายุเป็น 4 ช่วงดังนี้

1. 20 - 29 ปี
2. 30 – 39 ปี
3. 40 - 49 ปี
4. มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3 สถานภาพ ได้แก่ โสด ,สมรสหรืออยู่ด้วยกัน และหย่าร้าง หม้าย หรือแยกกันอยู่ ใช้แบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-ended response questions) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา ได้แก่ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย , มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า, อนุปริญญาหรือเทียบเท่า, ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีใช้ แบบสอบถาม

ชนิดปลายปิด (Close-ended response questions) เป็นระดับการวัดระดับข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อที่ 5 ระดับตำแหน่งงาน ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ พนักงานระดับเจ้าหน้าที่ พนักงานระดับหัวหน้างาน และพนักงานระดับผู้จัดการ ใช้แบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-ended response questions) เป็นระดับการวัดระดับข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อที่ 6 อัตราเงินเดือน ใช้แบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-ended response questions) เป็นระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ข้อมูล ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2558 ระบุว่าอัตราเงินเดือนคือ 12,000 บาท และอัตราเงินเดือนสูงสุดของพนักงานคือ 72,000 บาท โดยกำหนดช่วงรายได้ในการคำนวณ โดยมีเกณฑ์ในการคำนวณดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 195)

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

$$= \frac{72{,}000 - 12{,}000}{5}$$

$$= 12{,}000$$

จากการคำนวณอัตราเงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถามสามารถแสดงช่วงอัตราเงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

1. 12,000 – 23,999 บาท
2. 24,000 – 35,999 บาท
3. 36,000 – 47,999 บาท
4. 48,000 – 59,999 บาท
5. 60,000 บาทขึ้นไป

ข้อที่ 7 ระยะเวลาการทำงาน ใช้แบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-ended response questions) เป็นระดับการวัดระดับข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดช่วงอายุงานตามรายงานข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2558 ดังนี้

1. 1 – 3 ปี
2. 4 – 6 ปี
3. 7 – 10 ปี
4. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 เป็นการศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งครอบคลุมตัวแปร 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ ข้อที่ 1 – 4
2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ จำนวน 4 ข้อ ข้อที่ 5 - 8
3. ด้านลักษณะงาน 4 ข้อ ข้อที่ 9 - 12
4. ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 4 ข้อ ข้อ 13 - 16
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 3 ข้อ ข้อที่ 17 - 19

โดยคำถามมีลักษณะเป็นแบบ (Likert Scale) (Zikmund William G. 1997 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ 2541:168) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) (วิเชียร เกตุสิงห์. 2544 : 37) และเป็นคำถามปลายปิด มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉยๆ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ เป็นหลักเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยดังตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 2 แสดงการกำหนดระดับคะแนนต่อระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามส่วนที่ 2

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
เฉยๆ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

สำหรับเกณฑ์ในการแปลความหมายของแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ได้กำหนดไว้โดยใช้มาตรวัดตัวแปรที่ต้องการวิเคราะห์ มาแบ่งเป็นช่วงเท่า ๆ กัน ตั้งแต่ 1 – 5 คะแนน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ 2541: 58) ให้คะแนนหรือน้ำหนักจาก เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไปหาไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เป็น 5 ถึง 1 ตามลำดับ

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรคำนวณหาช่วงกว้างของชั้นดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 29)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

แสดงเกณฑ์การแปรความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงการกำหนดระดับค่าเฉลี่ยต่อการแปรความหมาย จัดอันดับของแบบสอบถามส่วนที่ 2

ค่าคะแนนเฉลี่ย	การแปรผล
4.21 - 5.00	มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีแรงจูงใจในระดับมาก
2.61 - 3.40	มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	มีแรงจูงใจในระดับน้อย
1.00 - 1.80	มีแรงจูงใจในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานจำนวน 7 ข้อ โดยคำถามมีลักษณะเป็นแบบ (Likert Scale) (Zikmund William G. 1997 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2541: 168) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) (วิเชียร เกตุสิงห์. 2544: 37) และเป็นคำถามปลายปิด มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉยๆ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ เป็นหลักเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยดังตาราง 4 ดังนี้

ตาราง 4 แสดงการกำหนดระดับคะแนนต่อระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามส่วนที่ 3

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
เฉยๆ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

สำหรับเกณฑ์ในการแปลความหมายของแบบสอบถามในส่วนที่ 3 ได้กำหนดไว้โดยใช้มาตรวัดตัวแปรที่ต้องการวิเคราะห์ มาแบ่งเป็นช่วงเท่า ๆ กัน ตั้งแต่ 1 – 5 คะแนน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2541: 58) ให้คะแนนหรือน้ำหนักจาก เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไปหาไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เป็น 5 ถึง 1 ตามลำดับ

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรคำนวณหาช่วงกว้างของชั้นดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 29)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

แสดงเกณฑ์การแปรความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงการกำหนดระดับค่าเฉลี่ยต่อการแปรความหมาย จัดอันดับของแบบสอบถามส่วนที่ 3

ค่าคะแนนเฉลี่ย	การแปรผล
4.21 - 5.00	มีความผูกพันในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีความผูกพันในระดับมาก
2.61 - 3.40	มีความผูกพันในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	มีความผูกพันในระดับน้อย
1.00 - 1.80	มีความผูกพันในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมรวบครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังต่อไปนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัย และการสร้างแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบและเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อนำแบบสอบถามที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง พร้อมให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้อง และความเหมาะสมของเนื้อหา จากนั้นนำปรึกษากับคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อปรับปรุงให้มีความชัดเจนก่อนนำไปใช้

3. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุดเพื่อนำไปทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 449) การคำนวณ หาความเชื่อมั่นทดสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยผลการทดสอบความเชื่อมั่นค่าแอลฟ่า ที่ได้ จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง และค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้โดยทั่วไปมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป

โดยคำถามในส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด จากผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถาม พบว่าในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.737, 0.809, 0.730, 0.774, 0.741 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.7 ในทุกด้าน แสดงว่าโดยรวมแบบสอบถามในส่วนที่ 2 มีความเหมาะสม สามารถที่จะนำไปใช้เป็นเครื่องในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ต่อไป

สำหรับคำถามในส่วนที่ 3 ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด จากผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถาม พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า เท่ากับ 0.810 ซึ่งมากกว่า 0.7 แสดงว่าแบบสอบถามในส่วนที่ 3 มีความเหมาะสม สามารถที่จะนำไปใช้เป็นเครื่องในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ต่อไป

4. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูล (Source of Data) การวิจัยเรื่องนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Research) โดยมุ่งศึกษาถึงปัจจัยสที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน โดยแหล่งข้อมูลมีดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 176 ตัวอย่าง และนำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมมาทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล เพื่อดำเนินการสรุปผลต่อไป

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชน ได้แก่ หนังสือทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การจัดทำข้อมูล

1.1 ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ออกแบบไว้ โดยการทำ Try Out จากนั้นดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach)

1.2 นำแบบสอบถามได้แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้วออกเก็บข้อมูลจริง

1.3 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วมาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับการประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

1.4 นำข้อมูลที่ลงรหัสไปแล้วไปบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายถึงลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรม ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกันทำให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูลทางสถิติที่ใช้ ได้แก่

2.1.1 หาค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 เพื่อใช้ในการแปรความหมายของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรม ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการทำงาน

2.1.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3

2.1.3 หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สถิติดังนี้

2.2.1 ใช้สถิตการทดสอบค่าที (t-test) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 (เพศ)

2.2.2 การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance : One Way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 1 ด้านอายุ รายได้ อาชีพ และลักษณะที่พักอาศัย

2.2.3 การหาค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 2,3 และ 4

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติโดยพิจารณาถึงวัตถุประสงค์และความหมายของข้อมูล การวิเคราะห์จะใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการประมวลผล เพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2550: 34-35)

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

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธ์ความเชื่อมั่น หรือ Alpha coefficient

k แทน จำนวนคำถาม

$\overline{\text{convariance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ

$\overline{\text{variance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำตอบ

1. การวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2548: 214)

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

เมื่อ P แทน ร้อยละ หรือ เปอร์เซ็นต์ (Percentage)

f แทน ความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ 2541: 35) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลด้านต่างๆ

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541: 35) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลด้านต่าง ๆ

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

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง

X แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

n แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

n – 1 แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

$(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.1 การทดสอบค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระกัน ใช้ทดสอบลักษณะทางประชากรศาสตร์ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2542: 360) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน ($S^2_1 = S^2_2$)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{S^2_p\left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right]}}$$

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ t แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\bar{X}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 1

$\bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 2

S^2_p แทน ค่าความแปรปรวนรวม

n_1, n_2 แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ 2

df แทน องศาความเป็นอิสระ

กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน ($S^2_1 \neq S^2_2$)

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

$$df = \frac{\left[\frac{S^2_1}{n_1} + \frac{S^2_2}{n_2}\right]^2}{\frac{\left[\frac{S^2_1}{n_1}\right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S^2_2}{n_2}\right]^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ t แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\bar{X}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 1

$\bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 2

S^2_1 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S^2_2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1, n_2 แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ 2

df แทน องศาความเป็นอิสระ

การทดสอบสมมติฐานทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ F-test กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance : F-test (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 333) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2-4

ตาราง 6 ตารางวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างประชากร	k – 1	$SS_{(B)} = \sum_{i=1}^{k} \frac{T^2_i}{n_i} - \frac{T^2}{n}$	$MS_{(B)} = \frac{SS_{(B)}}{k-1}$	$\frac{MS_{(B)}}{MS_{(w)}}$
ภายในประชากร	n - k	$SS_{(w)} = \sum_{i=1}^{k} \sum_{j=1}^{n} X^2_{ij} - \sum_{i=1}^{k} \frac{T^2}{n_i}$	$MS_{(w)} = \frac{SS_{(w)}}{n-k}$	
รวม	n - 1	$SS_{(T)} = \sum \sum_{j=1}^{n_i} X^2_{ij} - \frac{T^2}{n}$		

เมื่อ k แทน จำนวนประชากรที่นำมาทดสอบสมมติฐาน

n แทน จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้นที่เลือกมาจากประชากรทุกประชากร

$SS_{(B)}$ แทน ผลรวมกำลังสองระหว่างประชากร (Between Sum of Square)

k – 1 แทน องศาแห่งความเป็นอิสระระหว่างประชากร (Between Degree of Freedom)

$SS_{(W)}$ แทน ผลรวมกำลังสองภายในประชากร (Within Sum of Square)

n – k แทน องศาแห่งความเป็นอิสระของภายในประชากร (Within Degree of Freedom)

$MS_{(B)}$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square Between Groups)

$MS_{(W)}$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square Within Groups)

F แทน ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤติจากการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบนัยสำคัญ

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544 : 333)

$$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2};\, n-k} \sqrt{\frac{2MSE}{n_i}}$$

โดยที่ $n_i \neq n_j$

$r = n - k$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ i และ j

MSE แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

n แทน จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด

α แทน ค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด

2.2 ใช้ค่า Brown-Forsythe (β) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน (Hartung. 2001: 300) มีสูตรดังนี้

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

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

เมื่อ β แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe

$MS_{(B)}$ แทน ค่าประมาณของค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม Mean Square Between Groups)

$MS_{(W)}$ แทน ค่าประมาณของค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม Mean Square Within Groups) สำหรับ Brown-Forsythe

K แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม

n_i แทน ค่าจำนวนข้อมูลของกลุ่ม i

N แทน ขนาดของประชากร

S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ i

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ เพื่อทดสอบดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Dunnett's (วิเชียร เกศสิงห์. 2543: 116) มีสูตรดังนี้

ใช้สูตร $t = \dfrac{\bar{X}_i - \bar{X}_j}{MS_{(W)}\left[\dfrac{1}{ni} + \dfrac{1}{nj}\right]}$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

$MS_{(W)}$ แทน ค่าประมาณของค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม Mean Square Within Groups) สำหรับ Brown-Forsythe

$\bar{X}_i$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i

$\bar{X}_j$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j

n_i แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i

n_j แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ j

2.3 ใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (multiple regression analysis) ในรูปแบบของความถดถอยเชิงเส้นตรง โดยใช้วิธีการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยวิธี Stepwise มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์ความถดถอยเป็นกระบวนการทางสถิติ เพื่อให้ได้สมการถดถอยสำหรับทำนายค่าตัวแปรต่างๆ สิ่งที่ถูกทำนายเรียกว่า ตัวแปรตาม ตัวแปรที่เอาไว้ใช้ในการทำนายค่า เรียก ตัวแปรอิสระ ถ้าตัวแปรตามจะมีเพียงตัวเดียวเท่านั้น ส่วนตัวแปรอิสระจะมีกี่ตัวก็ได้ ถ้าหากมีตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป จะเรียกว่า ความถดถอยเชิงพหุ

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \ldots + b_kX_k$$

Y' แทน ค่าที่พยากรณ์แล้วของตัวแปรตาม

a แทน ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์

$b_1, b_2, \ldots, b_k$ แทน ค่าสัมประสิทธิการถดถอยของตัวพยากรณ์ตั้งแต่ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k

$X_1, X_2, \ldots, X_k$ แทน ค่าของตัวแปรอิสระตั้งแต่ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k

โดยในการทดสอบครั้งนี้ จะใช้วิธีการเลือกตัวแปรอิสระ เข้าสมการถดถอยด้วยวิธี Stepwise ซึ่งเป็นวิธีการเลือก ตัวแปรอิสระเข้าสมการที่นิยมใช้กันมากที่สุด (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2545, หน้า 395) มีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นอย่างมาก เนื่องจากการใช้วิธีการเลือกตัวแปรด้วยวิธีดังกล่าว โปรแกรมจะเลือกเฉพาะตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามเข้ามาในสมการให้ โดยที่เราไม่ต้องทำการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างทั้ง 2 ตัวแปร ด้วยตนเอง โดยวิธีดังกล่าวนี้ จะเป็นวิธีที่ใช้ทั้งเกณฑ์ของวิธี Forward และวิธี Backward ผสมกัน โดยมีขั้นตอนในการเลือกตัวแปรอิสระ ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การเลือกตัวแปรอิสระตัวแรกเข้าสมการ จะใช้เกณฑ์ของวิธี Forward ถ้าพบว่า ไม่มีตัวแปรใดผ่านเกณฑ์ (entry) จะหยุด และถือว่าไม่มีตัวแปรอิสระตัวใด มีความ สัมพันธ์กับตัวแปรตาม แต่ถ้ามีตัวแปรอิสระที่ผ่านเกณฑ์เข้าสมการ จะทำขั้น ตอนที่ 2 ต่อไป

ขั้นที่ 2 จะใช้เกณฑ์ของ Backward และ Forward นั่นก็คือ จะพิจารณาเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการโดยกำหนดใน Entry และในขณะเดียวกันจะพิจารณาตัวแปรอิสระที่อยู่ในสมการว่าสมควรที่จะถูกเลือกออกจากสมการหรือไม่ โดยใช้เกณฑ์ Remove ที่กำหนด และเพื่อป้องกันไม่ให้นำตัวแปรเดิมเข้ามาในสมการ หรือออกไปจากสมการ จะกำหนดให้ค่า F ใน Entry มากกว่าใน Remove หรือ F-Probability ใน Entry น้อยกว่า F-Probability ของใน Remove

ขั้นที่ 3 กลับไปทำในขั้นที่ 2 จนกระทั่งไม่มีตัวแปรอิสระตัวใด เข้าหรือออกจากสมการอีก

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึง "ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานของบริษัท เหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด" ในการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t-distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of squares)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F-distribution
α	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนในการทดสอบสมมติฐาน หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ (Level of significance) โดยกำหนดไว้ที่ระดับ 0.05
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
H_o	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ตามลำดับดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด

ตอนที่ 3 ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน ระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัดแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการทำงาน โดยนำเสนอในรูปแบบการแจกแจงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละ ปรากฏผลในตารางดังนี้

ตาราง 7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	130	73.86
1.2 หญิง	46	21.14
รวม	176	100.00
2. อายุ		
2.1 20 – 29 ปี	105	59.66
2.2 30 – 39 ปี	53	30.11
2.3 40 – 49 ปี	15	8.52
2.4 50 ปี ขึ้นไป	3	1.71
รวม	176	100.00
3. สถานภาพ		
3.1 โสด	97	55.11
3.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน	65	36.93
3.3 หย่าร้าง / หม้าย /แยกกันอยู่	14	7.96
รวม	176	100.00
4. ระดับการศึกษาสูงสุด		
4.1 ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	45	25.57
4.2 มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	79	44.89
4.3 อนุปริญญา	6	3.41
4.4 ปริญญาตรี	37	21.02
4.5 สูงกว่าปริญญาตรี	9	5.11
รวม	176	100.00

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ตำแหน่งงาน		
5.1 พนักงานระดับปฏิบัติงาน	114	64.77
5.2 พนักงานระดับเจ้าหน้าที่	39	22.16
5.3 พนักงานระดับหัวหน้างาน	18	10.23
5.4 พนักงานระดับผู้จัดการ	5	2.84
รวม	176	100.00
6. อัตราเงินเดือน		
6.1 12,000 – 23,999 บาท	139	78.98
6.2 24,000 – 35,999 บาท	20	11.36
6.3 36,000 – 47,999 บาท	11	6.25
6.4 48,000 – 59,999 บาท	4	2.27
6.5 60,000 บาทขึ้นไป	2	1.14
รวม	176	100.00
7. ระยะเวลาการทำงาน		
7.1 1 – 3 ปี	107	60.80
7.2 4 – 6 ปี	52	29.55
7.3 7 – 9 ปี	14	7.95
7.4 มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	3	1.70
รวม	176	100

ผลจากตาราง 7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 176 คน มีรายละเอียดดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 73.86 รองลงมาเป็นเพศหญิง มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 21.14 ตามลำดับ

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ในช่วง 20 – 29 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 59.66 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 30 – 39 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 30.11 อายุในช่วง 40 – 49 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.52 และอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.71 ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด โดยมีอยู่ถึง 97 คน คิดเป็นร้อยละ 55.11 รองลงมา คือ สมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 36.93 และสำหรับผู้ที่หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จะมีอยู่เพียง 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.95 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ซึ่งมีอยู่จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 44.89 รองลงมา คือ ระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 25.57 ผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีอยู่จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 21.02 จบการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีอยู่จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.11 และสำหรับผู้ที่จบการศึกษาในระดับอนุปริญญา มีอยู่จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.41 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติงาน จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 64.77 รองลงมาเป็นพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 22.16 เป็นพนักงานระดับหัวหน้างาน จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.23 และเป็นพนักงานระดับผู้จัดการ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.84 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

อัตราเงินเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 12,000 – 23,999 บาท จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 78.98 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนในช่วง 24,000 – 35,999 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 11.36 รายได้ต่อเดือนในช่วง 36,000 – 47,999 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 มีรายได้ต่อเดือนในช่วง 48,000 – 59,999 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.27 และมีรายได้ต่อเดือน 60,000 บาทขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.14 ตามลำดับ

ระยะเวลาการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการทำงานอยู่ในช่วง 1 – 3 ปีจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 60.80 รองลงมามีระยะเวลาการทำงาน 4 – 6 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 29.55 มีระยะเวลาการทำงานอยู่ในช่วง 7 – 9 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.95 และมีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.70ตามลำดับ

เนื่องจากมีบางอันตรภาคชั้นของอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการทำงาน มีความถี่น้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการจัดกลุ่มใหม่ดังนี้

ตาราง 8 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม รวมชั้นใหม่

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. อายุ		
1.1 20 – 29 ปี	105	59.66
1.2 30 – 39 ปี	53	30.11
1.3 40 ปี ขึ้นไป	18	10.23
รวม	176	100.00
2. ระดับการศึกษาสูงสุด		
2.1 ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	45	25.57
2.2 มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	79	44.89
2.3 อนุปริญญา / ปริญญาตรี	43	24.43
2.4 สูงกว่าปริญญาตรี	9	5.11
รวม	176	100.00
3. ตำแหน่งงาน		
5.1 พนักงานระดับปฏิบัติงาน	114	64.77
5.2 พนักงานระดับเจ้าหน้าที่	39	22.16
3.3 พนักงานระดับหัวหน้างาน / ผู้จัดการ	23	13.07
รวม	176	100.00
4. อัตราเงินเดือน		
4.1 12,000 – 23,999 บาท	139	78.98
4.2 24,000 – 35,999 บาท	20	11.36
4.3 36,000 บาทขึ้นไป	17	9.66
รวม	176	100.00
5. ระยะเวลาการทำงาน		
5.1 1 – 3 ปี	107	60.80
5.2 4 – 6 ปี	52	29.55
5.3 7 ปีขึ้นไป	17	9.65
รวม	176	100.00

ผลจากตาราง 8 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน มีรายละเอียดดังนี้

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ในช่วง 20 – 29 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 59.66 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 30 – 39 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 30.11 และมีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.23 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ซึ่งมีอยู่จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 44.89 รองลงมา คือ ระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 25.57 ผู้ที่จบการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปริญญาตรี มีอยู่จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 24.43 และสำหรับผู้ที่จบการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีอยู่จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.11 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติงาน จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 64.77 รองลงมาเป็นพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 22.16 และเป็นพนักงานระดับหัวหน้างาน/ผู้จัดการ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 13.07 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

อัตราเงินเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 12,000 – 23,999 บาท จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 78.98 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนในช่วง 24,000 – 35,999 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 11.36 และมีรายได้ต่อเดือน 36,000 บาทขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.66 ตามลำดับ

ระยะเวลาการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการทำงานอยู่ในช่วง 1 – 3 ปีจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 60.80 รองลงมามีระยะเวลาการทำงาน 4 – 6 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 29.55 และมีระยะเวลาในการทำงาน 7 ปีขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.65 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ปรากฏผลในตารางดังนี้

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ด้านความสำเร็จในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน			
1. ท่านปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	3.89	0.900	มาก
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในงานของท่านได้ด้วยตนเอง	3.72	0.962	มาก
ด้านความสำเร็จในการทำงาน			
3. ท่านพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	3.69	0.826	มาก
4. ท่านสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้	3.70	1.038	มาก
โดยรวมด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.75	0.747	มาก

ผลจากตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากในทุกข้อ ทั้งในข้อท่านปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในงาน ของท่านได้ด้วยตนเอง ท่านสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้ และในข้อท่านพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมอบหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89, 3.72, 3.70 และ 3.69 ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ			
5. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	3.74	1.047	มาก
6. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.73	0.947	มาก
ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ			
7. เพื่อนร่วมงานมักจะชื่นชมและยินดีกับท่านเมื่อท่านทำงานดี	3.73	0.975	มาก
8. เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.95	0.970	มาก
9. ท่านได้รับความไว้วางใจให้ทำงานที่สำคัญๆ ของบริษัทฯ	3.79	1.062	มาก
โดยรวมด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	3.79	0.743	มาก

ผลจากตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ด้านการได้รับความยอมรับนับถือโดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากในทุกข้อ ทั้งในข้อเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ท่านได้รับความไว้วางใจให้ทำงาน ที่สำคัญๆ ของบริษัทฯ ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานมักจะชื่นชมและยินดีกับท่านเมื่อท่านทำงานดี และในข้อเพื่อนร่วมงานมักจะชื่นชมและยินดีกับท่านเมื่อท่านทำงานดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95, 3.79, 3.74, 3.73 และ 3.73 ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ด้านลักษณะงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
ด้านลักษณะงาน			
10. ท่านมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน	3.73	0.987	มาก
11. ท่านมีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ท่านทำงานอยู่อย่างชัดเจน	3.78	1.015	มาก
12. ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.79	1.006	มาก
13. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีคุณค่า	3.72	0.962	มาก
โดยรวมด้านลักษณะงาน	3.75	0.732	มาก

ผลจากตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ด้านลักษณะงานโดยรวม พบว่ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากในทุกข้อ ทั้งในข้อท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ท่านมีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ท่านทำงานอยู่อย่างชัดเจน ท่านมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน และในข้อท่านรู้สึกว่างานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีคุณค่า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79, 3.78, 3.73 และ 3.72 ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ด้านความรับผิดชอบ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
ด้านความรับผิดชอบ			
14. ท่านปฏิบัติต่อกฎ ระเบียบ นโยบายการปฏิบัติงาน และแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กรอย่างเต็มที่	4.06	0.984	มาก
15. ท่านมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	3.85	1.017	มาก
16. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับรายได้ที่ท่านได้รับ	3.76	1.032	มาก
17. ท่านมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอที่จะปฏิบัติที่รับผิดชอบให้สำเร็จ	3.90	1.037	มาก
โดยรวมด้านความรับผิดชอบ	3.89	0.837	มาก

ผลจากตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ด้านความรับผิดชอบโดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากในทุกข้อ ทั้งในข้อท่านปฏิบัติต่อกฎ ระเบียบ นโยบายการปฏิบัติงาน และแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กรอย่างเต็มที่ ท่านมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอที่จะปฏิบัติที่รับผิดชอบให้สำเร็จ ท่านมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย และในข้อปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม กับรายได้ที่ท่านได้รับ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06, 3.90, 3.85 และ 3.76 ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน			
18. หน่วยงานที่ท่านทำอยู่นั้นมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง	3.41	1.043	มาก
19. องค์กรได้เปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น	3.62	1.115	มาก
20. หน่วยงานที่ท่านส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงาน	3.54	0.881	มาก
โดยรวมด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.52	0.847	มาก

ผลจากตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานโดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากในทุกข้อ ทั้งในข้อองค์กร ได้เปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น หน่วยงานที่ท่านส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงาน และในข้อหน่วยงานที่ท่านทำอยู่นั้น มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62, 3.54 และ 3.41 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด

ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัดปรากฏผลในตารางดังนี้

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด

ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
21. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจ ที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด	3.59	1.021	มาก
22. ท่านมีความรู้สึกว่าท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือต่อบริษัทฯ โดยที่จะไม่มีความเคลือบแคลงใดๆ	3.61	1.031	มาก
23. กฎระเบียบ และข้อบังคับของบริษัทฯ มีความเหมาะสม	3.65	1.136	มาก
24. หากสภาพการทำงานของท่านเปลี่ยนแปลงไปก็จะไม่เป็นสาเหตุให้ท่านลาออกจากงาน	2.92	0.845	ปานกลาง
25. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	3.34	1.104	ปานกลาง
26. ท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า	3.01	1.298	ปานกลาง
27. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทฯ	3.06	1.255	ปานกลาง
โดยรวมความผูกพันในองค์กร	3.31	0.850	ปานกลาง

ผลจากตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด พบว่า มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ได้แก่ กฎระเบียบและข้อบังคับของบริษัทฯ มีความเหมาะสม ท่านมีความรู้สึกว่าท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือต่อบริษัทฯ โดยที่จะไม่มีความเคลือบแคลงใดๆ และข้อท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจ ที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65, 3.61 และ 3.59 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทฯ ท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงาน ที่องค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า และในข้อหากสภาพการทำงานของท่านเปลี่ยนแปลงไป

ก็จะไม่เป็นสาเหตุให้ท่านลาออกจากงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34, 3.06, 3.01และ 2.92 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการ ศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน ระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพัน ในองค์กรต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัดแตกต่างกัน โดยสามารถจำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ 7 สมมติฐาน ดังนี้ คือ

เพศ

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัดแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0: พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัดแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังแสดงในตารางดังต่อไปนี้

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งมีสมมติฐานดังนี้

H_o: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 15 แสดงการทดสอบความแปรปรวนระหว่างความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด กับเพศ

ความผูกพันในองค์กร	Levene's test for Equality of variance	
	F	Sig.
ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน	1.722	0.191

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบ แสดงดังตาราง โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test พบว่า มีค่าความน่าจะเป็นดังนี้

ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.191 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงใช้ t-test กรณี Equal Variance Assumed ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด จำแนกตามเพศ

ความผูกพันในองค์กร	เพศ	$\overline{X}$	S.D	t	df	Sig.
ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน	ชาย	3.33	0.948	-0.501	174	0.617
	หญิง	3.41	0.847			

จากตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบ Independent t-test สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.617 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมุติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัดไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อายุ

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัดแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0: พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรต่อบริษัทเหรียญ

ทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัดแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติ F – test หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F – test และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใด ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ย อย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้าง แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดง ต่อไปนี้

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มแตกต่างจากกลุ่มอื่น

ตาราง 17 แสดงผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด จำแนกตามอายุ

ความผูกพันในองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน	0.088	2	173	0.916

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 17 โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test พบว่าความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.916 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความแปรปรวนของทุกช่วงอายุไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด โดยใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ จำแนกตามอายุ

ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Between Groups	23.111	2	11.556	15.962**	0.000
	Within Groups	125.242	173	0.724		
	Total	148.353	175			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 18 แสดงความแตกต่างของความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-Test สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัดแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบว่าอายุคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน จึงทำการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค Least Significant Difference (LSD) ซึ่งผลวิเคราะห์ดังตารางที่ 19

ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

อายุ	Mean	20 – 29 ปี	30 – 39 ปี	40 ปี ขึ้นไป
20 – 29 ปี	3.18	-	-0.144	-1.225**
			(0.317)	(0.000)
30 – 39 ปี	3.32		-	-1.081**
				(0.000)
40 ปี ขึ้นไป	4.40			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่า

1. พนักงานที่มีอายุ 20 – 29 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป มีค่าProbability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 20 – 29 ปี มีความผูกพัน ในองค์กร แตกต่างเป็นรายคู่ กับพนักงานที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุ 20 – 29 ปี มีระดับความผูกพันในองค์กร ต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.225

2. พนักงานที่มีอายุ 30 – 39 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป มีค่าProbability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 30 – 39 ปี มีระดับความผูกพันในองค์กร แตกต่างเป็นรายคู่ กับพนักงานที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุ 30 – 39 ปี มีระดับความผูกพันในองค์กร ต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.081

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถานภาพสมรส

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัดแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0: พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัดแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติ F – test หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F – test และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใด ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้าง แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดง ต่อไปนี้

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มแตกต่างจากกลุ่มอื่น

ตาราง 20 แสดงผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันในองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน	3.704*	2	173	0.027

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 20 โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test พบว่าความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.027 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความแปรปรวนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบ

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันในองค์กร		Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน	Brown-Forsythe	3.039	2	65.471	0.055

จากตาราง 21 แสดงความแตกต่างของความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้ Brown-Forsythe สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.055 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันใน

องค์กร ต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัดไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับการศึกษาสูงสุด

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัดแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0: พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัดแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติ F – test หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F – test และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใด ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ย อย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้าง แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดง ต่อไปนี้

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มแตกต่างจากกลุ่มอื่น

ตาราง 22 แสดงผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ความผูกพันในองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน	2.309	3	172	0.078

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 22 โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test พบว่าความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.078 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความแปรปรวนของทุกช่วงระดับการศึกษาสูงสุดไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ

ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด โดยใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3.131	3	1.044	1.236	0.298
Within Groups	145.222	172	0.844		
Total	148.353	175			

จากตาราง 23 แสดงความแตกต่างของความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด โดยใช้สถิติ F-Test สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.298 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กร ต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัดไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตำแหน่งงาน

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัดแตกต่างกันซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0: พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัดแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติ F – test หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F – test และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใด ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ย อย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้าง แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดง ต่อไปนี้

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มแตกต่างจากกลุ่มอื่น

ตาราง 24 แสดงผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพันในองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน	1.611	3	172	0.189

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 24 โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test พบว่าความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.189 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความแปรปรวนของทุกช่วงตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ

ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด โดยใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4.017	3	1.339	1.596	0.192
Within Groups	144.336	172	0.839		
Total	148.353	175			

จากตาราง 25 แสดงความแตกต่างของความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ F-test สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.192 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัดไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อัตราเงินเดือน

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัดแตกต่างกันซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0: พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัดแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติ F – test หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F – test และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใด ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ย อย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ

แบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้าง แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดง ต่อไปนี้

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มแตกต่างจากกลุ่มอื่น

ตาราง 26 แสดงผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ความผูกพันในองค์กร	**Levene Statistic**	**df1**	**df2**	**Sig.**
ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน	0.447	2	173	0.640

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 26 โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test พบว่าความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.640 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความแปรปรวนของทุกช่วงอัตราเงินเดือนไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ

ตาราง 27 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด โดยใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Between Groups	1.927	2	0.964	1.138	0.323
	Within Groups	146.426	173	0.846		
	Total	148.353	175			

จากตาราง 27 แสดงความแตกต่างของความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยใช้สถิติ F-test สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.323 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัดไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระยะเวลาการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 1.7 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัดแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0: พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัดแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติ F – test หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F – test และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใด ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ย อย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้าง แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดง ต่อไปนี้

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มแตกต่างจากกลุ่มอื่น

ตาราง 28 แสดงผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ความผูกพันในองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน	0.060	2	173	0.941

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 28 โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test พบว่าความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.941 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความแปรปรวนของทุกช่วงระยะเวลาการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ

ตาราง 29 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด โดยใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Between Groups	3.801	2	1.900	2.274	0.106
	Within Groups	144.553	173	0.836		
	Total	148.353	175			

จากตาราง 29 แสดงความแตกต่างของความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยใช้สถิติ F-test สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.106 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพัน

ในองค์กร ต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัดไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด

H_1: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด

สำหรับสถิติที่นำมาใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (multiple regression analysis) ในรูปแบบของความถดถอยเชิงเส้นตรง โดยใช้วิธีการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยวิธี Stepwise ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

ตาราง 30 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุในรูปแบบเส้นตรงของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด

แหล่งของความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	19.646	2	9.823	13.204**	0.000
Within Groups	128.707	173	0.744		
Total	148.353	175			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ พบว่า กลุ่มของตัวแปรอิสระ (แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน) อย่างน้อยหนึ่งตัวแปร มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.01 จึงทำให้สามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุในรูปแบบเส้นตรง คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ได้ดังนี้

ตาราง 31 แสดงผลการคัดเลือกตัวแปรอิสระ เข้าสมการถดถอยเชิงพหุในรูปแบบเส้นตรงด้วยวิธี Stepwise

ตัวแปร	B	SE	t	Sig.
ค่าคงที่ (constant)	1.332	0.398	3.346**	0.001
ด้านความสำเร็จในการทำงาน X_1	0.277	0.096	2.885**	0.004
ด้านลักษณะงาน X_2	0.260	0.098	2.652**	0.009
	r	= 0.364	Adjusted R^2	= 0.122
	R^2	= 0.132	SE	= 0.863

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านลักษณะงาน ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ได้ร้อยละ 12.2 (Adjusted R^2 = 0.122)และสามารถเขียนเป็นสมการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ได้ดังนี้

$$Y = 1.332 + 0.277\ X_1 + 0.260\ X_2$$

ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.277 และด้านลักษณะงาน (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.260 สามารถอธิบายผลได้ดังนี้

หากไม่มีการพิจารณาตัวแปรอิสระ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด จะพบว่า ความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด จะมีค่าอยู่ที่ระดับ 1.332 หน่วย

หากพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด เพิ่มขึ้น 0.277 หน่วย เมื่อกำหนดให้ปัจจัยอื่นๆ มีค่าคงที่

หากพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน (X_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด เพิ่มขึ้น 0.260 หน่วย เมื่อกำหนดให้ปัจจัยอื่นๆ มีค่าคงที่

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 32 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติ
สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัดแตกต่างกัน		
1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัดแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัดแตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัดแตกต่างกัน (ต่อ)		
1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัดแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Brown-Forsythe
1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัดแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
1.5 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัดแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
1.6 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัดแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA

ตาราง 32 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติ
1.7 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัดแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด		
2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด	สอดคล้องกับสมมติฐาน	regression analysis
สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด (ต่อ)		
2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	regression analysis
2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด	สอดคล้องกับสมมติฐาน	regression analysis
2.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	regression analysis
2.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	regression analysis

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึง “ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานของบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด” ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการศึกษาวิจัยทำให้ผู้บริหารของบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ทราบถึงปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหาร และจัดการวางแผนปรับกลยุทธ์ด้านการบริหารทางด้านทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาพนักงานให้เกิดความตั้งใจที่จะทำงานองค์กรตลอดไป และเพื่อลดปัญหาการลาออกของพนักงานให้น้อยลง

2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาและวางแผนเพิ่มปัจจัยจูงใจ ในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน และก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงานในบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน ระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัดแตกต่างกัน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

พนักงานประจำของบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด จำนวน 289 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2558)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานประจำของบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด จำนวน 176 คน คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Taro Yamane 1967 : 886) จากจำนวนประชากรทั้งหมด 289 คน จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 168 คน และได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 5 % จึงได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเท่ากับ 176 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งประชากรออกตามแผนกต่างๆ ภายในบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด แผนกต่างๆ คือ แผนกผลิต แผนกคลังสินค้า แผนกจัดซื้อ แผนกบริการลูกค้า แผนกทรัพยากรมนุษย์ แผนกบัญชี และแผนกควบคุมคุณภาพ เพื่อให้ประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน อยู่ในชั้นภูมิเดียวกันโดยกำหนดเป็นสัดส่วนตามจำนวนประชากรทั้งหมดในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional)

ขั้นตอนที่ 2 ทำการสุ่มตัวอย่างโดยสะดวก (Convenience Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามตามจำนวนสัดส่วนที่คำนวณได้ในขั้นที่ 1

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ “แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ของบริษัท เหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด” สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการทำงาน นำเสนอในรูปแบบของการใช้ค่าความถี่ และร้อยละ

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 73.86 รองลงมาเป็นเพศหญิง มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 21.14 ตามลำดับ

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ มีอายุในช่วง 20 – 29 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 59.66 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 30 – 39 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 30.11

สถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด โดยมีอยู่ถึง 97 คน คิดเป็นร้อยละ 55.11 รองลงมา คือ สมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 36.93

ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ซึ่งมีอยู่จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 44.89 รองลงมา คือ ระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 25.57

ตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติงาน จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 64.77 รองลงมาเป็นพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 22.16

อัตราเงินเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 12,000 – 23,999 บาท จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 78.98 รองลงมามีรายได้ต่อเดือนในช่วง 24,000 – 35,999 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 11.36

ระยะเวลาการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการทำงานอยู่ในช่วง 1 – 3 ปีจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 60.80 รองลงมามีระยะเวลาการทำงาน 4 – 6 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 29.55

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด นำเสนอในรูปของการแจกแจงค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า มีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากในทุกข้อ ทั้งในข้อท่านปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในงานของท่านได้ด้วยตนเอง ท่านสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้ และในข้อท่านพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมอบหมาย

ด้านการได้รับความยอมรับนับถือด้านการได้รับความยอมรับนับถือ พบว่า มีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากในทุกข้อ ทั้งในข้อเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ท่านได้รับความไว้วางใจให้ทำงาที่สำคัญๆ ของบริษัทฯ ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี

เพื่อนร่วมงานมักจะชื่นชมและยินดีกับท่านเมื่อท่านทำงานดี และในข้อเพื่อนร่วมงานมักจะชื่นชมและยินดีกับท่าน เมื่อท่านทำงานดี

ด้านลักษณะงาน พบว่า มีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากในทุกข้อ ทั้งในข้อท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ท่านมีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ท่านทำงานอยู่อย่างชัดเจน ท่านมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน และในข้อท่านรู้สึกว่างานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีคุณค่า

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากในทุกข้อ ทั้งในข้อท่านปฏิบัติต่อกฎ ระเบียบ นโยบายการปฏิบัติงาน และแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กรอย่างเต็มที่ ท่านมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอที่จะปฏิบัติที่รับผิดชอบให้สำเร็จ ท่านมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย และในข้อปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม กับรายได้ที่ท่านได้รับ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า มีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากในทุกข้อ ทั้งในข้อองค์กรได้เปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น หน่วยงานที่ท่านส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงาน และในข้อหน่วยงานที่ท่านทำอยู่นั้น มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด นำเสนอในรูปแบบของค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ได้แก่ กฎระเบียบและข้อบังคับของบริษัทฯ มีความเหมาะสม ท่านมีความรู้สึกว่าท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือต่อบริษัทฯ โดยที่จะไม่มีความเคลือบแคลงใดๆ และข้อท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ส่วนข้อที่มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทฯ ท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า และในข้อหากสภาพการทำงานของท่านเปลี่ยนแปลงไป ก็จะไม่เป็นสาเหตุให้ท่านลาออกจากงาน

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง "ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานของบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด" มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปราย ตามผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัดไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สาเหตุที่ความผูกพันต่อองค์กรของบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ไม่ได้ขึ้นอยู่กับว่าพนักงานในองค์กรจะต้องเป็นเพศใด เนื่องจาก บริษัทได้เปิดโอกาสให้พนักงานทั้งเพศชายและหญิงมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ โดยที่ทางบริษัทได้ปฏิบัติกับพนักงานทั้งเพศชายและหญิงอย่างเท่าเทียมกัน จึงทำให้ทั้งเพศชายและหญิง มีระดับความผูกพันในองค์กรต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของชัยวัฒน์ โอสถอำนวยโชค (2555) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง" ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัดแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุ 20 – 29 ปี มีระดับความผูกพันในองค์กรต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มีอายุ 30 – 39 ปี มีระดับความผูกพันในองค์กรต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป เนื่องจากพนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ทำงานกับทางบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด มาเป็นระยะเวลานานกว่าพนักงานในกลุ่มอื่นๆ ทั้งพนักงานที่มีอายุ 30 – 39 ปี และโดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานที่มีอายุ 20 – 29 ปี ที่เพิ่งเข้ามาทำงานกับทางบริษัทได้ไม่นานนัก ความใกล้ชิดและความผูกพันกับทางองค์กรจึงอยู่ในระดับที่ต่ำกว่า ซึ่งผลการศึกษาที่ได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของกรกฎ พลพานิช (2540) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)" ซึ่งผลการวิจัย พบว่า "อายุที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน" นอกจากนี้ผลการทดสอบสมมติฐานที่ได้ ยังสอดคล้องกับแนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ ของศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2549 : 41) ที่ได้กล่าวไว้ว่า "อายุเป็นปัจจัยที่ทำให้คน มีความแตกต่างกันในเรื่อง ของความคิดและพฤติกรรม"

3. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กร ต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัดไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในความเป็นจริงแล้ว พนักงานที่แต่งงานมีครอบครัว มีภาระหน้าที่และค่าใช้จ่ายที่ต้องรับผิดชอบมากกว่าพนักงานที่ยังโสด จึงมีข้อจำกัดในการเปลี่ยนงาน ไม่สามารถที่จะเปลี่ยนงานได้บ่อย ความผูกพันที่มีต่อองค์กรที่ตนเองได้ทำงานอยู่ จึงมากกว่าพนักงานที่ยังโสด ไม่มีครอบครัว

แต่สาเหตุที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ไม่ได้ขึ้นอยู่กับสถานภาพของพนักงาน เนื่องจาก นโยบายของทางบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ทำให้พนักงานในทุกระดับ รับรู้ได้ถึงความมั่นคง มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในตำแหน่งที่ตนเองได้ปฏิบัติงานอยู่ พนักงานที่ยังโสดไม่มีครอบครัว จึงไม่มีความคิดที่อยากจะเปลี่ยนงาน หรือย้ายไปทำงานที่บริษัทอื่น ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กร จึงไม่แตกต่างจากพนักงานที่แต่งงานมีครอบครัวแล้ว ซึ่งผลการศึกษา ที่ได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของชัยวัฒน์ โอสถอำนวยโชค (2555) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง” ซึ่งผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กร ต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัดไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สาเหตุที่ความผูกพันต่อองค์กรของบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัดไม่ได้ขึ้นอยู่กับว่า พนักงานของบริษัทจะจบการศึกษาในระดับใด เนื่องจาก ทางบริษัทได้ปฏิบัติกับพนักงานในทุกระดับการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน พนักงานทุกกลุ่มจึงมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ และได้รับเงินเดือน สวัสดิการ รวมไปถึงเงินโบนัส ที่เหมาะสมเท่าเทียมกันทุกกลุ่ม ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานในทุกระดับการศึกษา จึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาที่ได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุปันนนท์ ชนะสงคราม ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสาขา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)” ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

5. พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กร ต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัดไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้เนื่องจาก ทางบริษัทได้ให้ความสำคัญกับพนักงานในทุกตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกัน รับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้พนักงานแต่ละคนของทุกแผนก ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่มีความสำคัญของทางบริษัทอย่างต่อเนื่อง และเมื่อพนักงานทุกตำแหน่งรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญของทางบริษัท ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานในทุกตำแหน่งจึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาที่ได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของชัยวัฒน์ โอสถอำนวยโชค (2555) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง” ซึ่งผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

6. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กร ต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัดไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สาเหตุที่ความผูกพันต่อองค์กรของบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด

ไม่ได้ขึ้นอยู่กับว่า พนักงานของบริษัทจะมีเงินเดือนอยู่ในระดับใด ทั้งๆที่ในความเป็นจริงแล้ว พนักงานที่ได้รับเงินเดือนในอัตราที่ต่ำกว่า น่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับที่ต่ำกว่า และพร้อมที่จะเปลี่ยนงานทันทีที่มีบริษัทใดให้เงินเดือนหรือผลตอบแทนในอัตราที่สูงกว่า แต่นโยบายของบริษัทที่สามารถทำให้พนักงานในทุกระดับรับรู้ได้ว่า ทุกตำแหน่งสามารถที่จะเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จได้ในอนาคต ทั้งในส่วนของการเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือนที่ได้รับ รวมไปถึงสวัสดิการ และเงินโบนัสต่างๆ ที่เหมาะสมเท่าเทียมกันทุกกลุ่ม จึงทำให้พนักงานที่ได้รับเงินเดือนในอัตราที่ต่ำกว่า ไม่คิดที่จะย้ายไปทำงานในบริษัทอื่น ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานจึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาที่ได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของพงศกร เผ่าไพโรจนกร (2546) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงาน บริษัทซีเมนส์ จำกัด” โดยผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือนที่ต่างกัน จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

7. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กร ต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัดไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สาเหตุที่ความผูกพันต่อองค์กรของบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัดไม่ได้ขึ้นอยู่กับว่า พนักงานของบริษัทได้ทำงานมาเป็นระยะเวลานานเท่าใด ทั้งๆที่ในความเป็นจริงแล้ว พนักงานที่ทำงานกับทางบริษัทมาเป็นระยะเวลานาน น่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับที่สูงกว่า แต่นโยบายและวัฒนธรรมของทางองค์กรที่สามารถทำให้พนักงานที่เพิ่งเข้ามาทำงาน รับรู้ได้ถึงบรรยากาศการทำงานที่ดี ทางบริษัทให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม เปิดโอกาสให้พนักงานแต่ละคน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในกิจกรรมต่างๆ ของทางบริษัทอย่างต่อเนื่อง และเมื่อพนักงานที่เข้ามาใหม่ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญของทางบริษัท ก็จะส่งผลทำให้ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานทั้ง 2 ส่วนไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาที่ได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของชัยวัฒน์ โอสถอำนวยโชค (2555) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง” ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

8. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งหมายความว่า ยิ่งพนักงานของทางบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ได้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรมากเท่าไร ก็จะยิ่งส่งผลทำให้พนักงานคนดังกล่าว มีความผูกพัน ต่อองค์กรเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย ในทางตรงกันข้าม หากพนักงานมีความรู้สึกว่างานที่ตนเองได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติอยู่นั้น ไม่มีความสำคัญหรือส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานก็จะลดลงตามไปด้วย เนื่องจากพนักงานโดยส่วนใหญ่ของทางบริษัท ไม่ได้มองที่ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน รวมไปถึงสวัสดิการ และเงินโบนัสต่างๆ แต่เพียงอย่างเดียว ความสำเร็จและความภาคภูมิใจที่ตนเองได้รับผิดชอบในงานที่มี

ความสำคัญ และส่งผลต่อความสำเร็จต่อองค์กรก็เป็นปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญเช่นเดียวกัน ซึ่งผลการศึกษาที่ได้สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการ (Need Hierarchy Theory) ของ Maslow (1954) ซึ่งแบ่งความต้องการของมนุษย์ ออกเป็น 5 ลำดับขั้น ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย ความต้องการด้านสังคมและความรัก ความต้องการเกี่ยวกับชื่อเสียงและเกียรติยศ และความต้องการที่ได้รับความ สำเร็จในชีวิตและความปรารถนาของตนเอง นอกจากนี้ผลการศึกษาที่ได้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของอรอุมา ศรีสว่าง (2544) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยเอกชน” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ 3 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

9. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ในทิศทางเดียวกันที่นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หากพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น จะมีผลทำให้ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด เพิ่มขึ้นตามไปด้วย เนื่องจากพนักงานโดยส่วนใหญ่ของทางบริษัท ไม่ได้มองไปที่ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน สวัสดิการและเงินโบนัสต่างๆ รวมไปถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่แต่เพียงอย่างเดียว การที่ตนเองได้ทำงานที่มีความสำคัญ ท้าทายความสามารถ และส่งผลต่อความสำเร็จต่อองค์กร ก็เป็นปัจจัยที่พนักงาน แต่ละคนให้ความสำคัญเช่นเดียวกัน และเมื่อพนักงานแต่ละคนได้ทำงานที่มีความสำคัญ พนักงานผู้นั้น ก็จะพยายามตั้งใจ และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จลุล่วงอย่างเต็มความสามารถจนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กรได้ในที่สุด และนอกจากนี้ผลการวิจัยที่ได้ ยังสามารถอธิบายได้โดยใช้ทฤษฎีระดับขั้นความต้องการ (Need Hierarchy Theory) ของ Maslow (1954) ที่พบว่า เมื่อความต้องการในลำดับต้นๆ ของแต่ละคนได้รับการตอบสนองเรียบร้อยแล้ว เช่น ความต้องการทางด้านอาหาร ความต้องการความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ความต้องการในระดับที่สูงขึ้นก็จะเพิ่มเข้ามา จนกระทั่งถึงขั้นที่ 5 ซึ่งก็คือ ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จในชีวิตและความปรารถนาของตนเอง (The NeedSelf - Actualization) โดยจะเป็นความต้องการที่จะได้ทำงานที่มีความสำคัญ งานท้าทายความสามารถของตนเอง ซึ่งผลการศึกษาที่ได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของนันทนา ประกอบกิจ (2538) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร” ซึ่งผลการวิจัย พบว่า “ลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ท้าทาย ลักษณะงานที่หลากหลาย ความมีอิสระในงานผลป้อนกลับของงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และการมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร” ผลการวิจัยของกรกฎ พลพานิช (2540) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)” พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางการบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยของอรอุมา ศรีสว่าง (2544) ที่ได้

ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ 3 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ สามารถพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิจัยของ Mathieu & Farr (1991) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่วัดความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในงานและความพึงพอใจในงาน” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

10. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การของทางบริษัท เหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ที่พนักงานในบริษัททุกคนทำงานร่วมกันเสมือนเป็นพี่น้อง เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี และให้กำลังใจเมื่อพนักงานคนอื่นๆ ทำงานที่ได้รับมอบหมายมาสำเร็จลุล่วง และเมื่อพนักงานแต่ละคน รู้สึกว่าตนเองได้รับความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงานคนอื่นๆ ในระดับที่เหมาะสมเพียงพอแล้ว การเพิ่มปัจจัยในส่วนนี้เข้าไปอีก จึงไม่ได้ส่งผลทำให้ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด เพิ่มสูงขึ้นแต่อย่างใด ซึ่งผลการศึกษาที่ได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของอุไรวรรณ แก้วเก็บ (2544) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี” ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

11. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากทางบริษัทได้มอบหมายงานให้พนักงานแต่ละคนอยู่ในระดับที่เหมาะสม และให้อิสระในการทำงานนั้นๆ อย่างเต็มที่ การเพิ่มความรับผิดชอบในงานให้กับพนักงานเข้าไปอีก จึงไม่ได้ส่งผลทำให้ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด เพิ่มสูงขึ้นแต่อย่างใด ซึ่งผลการศึกษาที่ได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสราวุธ เวพุริยพัฒนกุล (2559) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาบริษัท น้ำมัน อพอลโล (ไทย) จำกัด” ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ลักษณะงานที่น่าสนใจ ความรับผิดชอบ นโยบายบริหารและการบริหาร ภาวการณ์ทำงาน และความสะมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวม

12. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากทางบริษัทเอง ที่สามารถทำให้พนักงานแต่ละคนรับรู้ได้ว่า ตนเองมีโอกาสที่จะก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง เช่น การจัดการอบรมหรือส่งพนักงานไปเข้าร่วมการอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานแก่พนักงาน รวมไปถึง การสนับสนุนการศึกษาต่อของพนักงาน การเพิ่มปัจจัยในส่วนนี้เข้า

ไปอีก จึงไม่ได้ส่งผลทำให้ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด เพิ่มสูงขึ้นแต่อย่างใดซึ่งผลการศึกษาที่ได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของอุไรวรรณ แก้วเก็บ ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง "อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง" ซึ่งผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสาเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ควรให้ความสนใจกับพนักงานที่มีอายุ 20 – 29 ปี และพนักงานที่มีอายุ 30 – 39 ปี เพิ่มมากขึ้นเป็นกรณีพิเศษ เนื่องจากเป็นกลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันต่อบริษัทอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าพนักงานในกลุ่มอื่น และนอกจากนี้ยังเป็นพนักงานกลุ่มใหญ่สุดของบริษัทอีกด้วย (มีอยู่รวมกันถึงร้อยละ 89.77 ของพนักงานทั้งหมด) โดยบริษัทจะต้องพยายามทำให้พนักงานในกลุ่มนี้ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อทางบริษัท เช่น ควรมองพนักงานเปรียบเสมือนเป็นพาร์ตเนอร์ของบริษัทมากกว่าที่จะเป็นแค่ลูกจ้างธรรมดา รับฟังความคิดเห็นและรับรู้เป้าหมายที่ต้องการของพนักงานแต่ละคน มอบหมายงานที่มีความเหมาะสมให้กับพนักงาน จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในบริษัท รวมไปถึงสร้างโอกาสในการพัฒนาทักษะและศักยภาพในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น เนื่องจากในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรต่อบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัดแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุ 20 – 29 ปี มีระดับความผูกพันในองค์กรต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป และพนักงานที่มีอายุ 30 – 39 ปี มีระดับความผูกพันในองค์กรต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป

2. บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ควรเปิดโอกาสให้พนักงานแต่ละคนของทุกแผนก ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานพิเศษต่างๆ ที่มีความสำคัญของบริษัท นอกเหนือจากงานในหน้าที่หลักของพนักงานแต่ละคน เพื่อที่จะทำให้พนักงานแต่ละคน มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญและส่งผลต่อความสำเร็จของทางองค์กร จนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กรได้ในที่สุด เนื่องจากในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด หมายความว่ายิ่งพนักงานได้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญและส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรมากเท่าไร ก็จะยิ่งส่งผลทำให้พนักงานคนดังกล่าว มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย

3. บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ควรมีนโยบายที่เปิดโอกาสให้พนักงานแต่ละคน ได้รับผิดชอบและเรียนรู้งานในตำแหน่งอื่นๆ เพิ่มเติม นอกเหนือจากงานในหน้าที่หลักที่ต้อง

รับผิดชอบเป็นประจำ เพื่อที่จะทำให้พนักงานแต่ละคนไม่รู้สึกว่า การมาทำงานของตนเองในแต่ละวันเป็นเรื่องที่ซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อหน่าย ซึ่งจะส่งผลทำให้พนักงาน มีความตั้งใจที่จะเรียนรู้งานในตำแหน่งหน้าที่ใหม่ๆ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงอย่างเต็มความสามารถ จนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด เนื่องจากในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด

4. บริษัทสามารถที่จะพัฒนาระดับของแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบให้สูงขึ้นได้ โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนในบริษัท ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ รวมไปถึงนโยบายต่างๆ ของทางบริษัท เพื่อที่จะทำให้พนักงานแต่ละคน มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามอย่างเต็มที่ เพราะกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ของทางบริษัทเหล่านี้ ได้ผ่านความเห็นชอบมาจากพนักงานแต่ละคน เนื่องจากในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก

5. บริษัทสามารถที่จะพัฒนาระดับแรงจูงใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือให้สูงขึ้นได้ โดยการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานภายในบริษัท เช่น การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวในช่วงวันหยุดเป็นประจำทุกปี ซึ่งการที่พนักงานแต่ละคน ได้มาใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน นอกเหนือจากเวลาทำงานปกติ จะช่วยพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานแต่ละคนให้เพิ่มสูงขึ้น จนส่งผลทำให้พนักงานในบริษัทรู้สึกได้ว่าพนักงานคนอื่น ไม่ได้เป็นเพียงแค่เพื่อนร่วมงานเท่านั้น แต่เปรียบเสมือนเป็นพี่เป็นน้องที่ต้องเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีและให้กำลังใจ เมื่อพนักงานคนอื่นๆ ทำงานที่ได้รับมอบหมายมาสำเร็จลุล่วง เนื่องจากในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ด้านการได้รับความยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก

6. บริษัทสามารถที่จะพัฒนาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานให้สูงขึ้นได้ โดยการส่งพนักงานไปเข้าร่วมการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่น่าสนใจ เพื่อเพิ่มประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการสนับสนุนการศึกษาต่อของพนักงาน เช่น การมอบทุนในการศึกษาต่อ ให้แก่พนักงานดีเด่นที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ เนื่องจากในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับมาก

7. บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ควรที่จะประกาศนโยบายอย่างชัดเจน ว่าจะไม่มีมาตราการในการปลดพนักงานออก ในกรณีที่บริษัทเกิดสภาวการณ์ที่ไม่ปกติ แต่อาจจะมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งหรือโยกย้ายแผนกแทนตามความเหมาะสม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในตำแหน่งงานที่ตนเองกำลังทำอยู่กับทางบริษัท เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ในหัวข้อหากสภาพการทำงานของท่านเปลี่ยนแปลงไป ก็จะไม่เป็นสาเหตุให้ท่านลาออกจากงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง

8. บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ควรออกแบบกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กร ให้มีความน่าสนใจกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อดึงดูดความสนใจให้พนักงานแต่ละคน เข้ามาร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ นอกจากนี้ผู้บริหารของทางบริษัทก็ควรที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆด้วย เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดี และความเป็นกันเองกับพนักงานในบริษัท เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ในหัวข้อท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง

9. บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ควรสร้างค่านิยมให้พนักงานในบริษัท มีความรู้สึกว่าเงินเดือน ไม่ได้เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด ในการเลือกทำงาน โดยการทำในหลายๆ ส่วนประกอบกัน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดี และทำให้พนักงานมีความสุข รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญ และมีคุณค่าต่อทางบริษัท ทั้งในส่วนของการมอบหมายงานที่มีความเหมาะสม รับฟังความคิดเห็น สร้างโอกาสในการพัฒนาทักษะและศักยภาพในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ในหัวข้อท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่าอยู่ในระดับปานกลาง

10. บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ต้องให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม เปิดโอกาสให้พนักงานแต่ละคนได้แสดงความคิดเห็น และเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานพิเศษต่างๆ ที่มีความสำคัญของทางบริษัทอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ในหัวข้อท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทฯ อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานของบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่วิเคราะห์และสรุปผลโดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการสอบถามพนักงานของทางบริษัทโดยใช้แบบสอบถามเพียงอย่างเดียว จึงควรที่จะมีการศึกษาเพิ่มเติมในรูปของการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว (Face - to - face Interview) เพื่อทราบถึงข้อมูลและความคิดเห็นในเชิงลึกที่พนักงานแต่ละคนมีต่อบริษัท

2. ควรที่จะมีการเพิ่มตัวแปรบางตัวที่น่าจะมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เช่น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือคุณภาพชีวิตในการทำงาน เข้ามาในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

3. ควรที่จะมีการศึกษาถึงปัจจัยมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัทอื่นๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เพื่อเปรียบเทียบว่ามีปัจจัยที่คล้ายคลึงกัน หรือแตกต่างกันในด้านใดบ้าง ทั้งนี้เพื่อที่ทางบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด จะสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัย ไปปรับใช้เพื่อเป็นแนวทางในการวางกลยุทธ์ในด้านต่างๆ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและเติบโตต่อไปได้ในอนาคต

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กรกฎ พลพานิช. (2540). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน).* วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

กัลยา วานิชบัญชา. (2545). *สถิติสำหรับงานวิจัย.* กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

----------. (2548). *สถิติสำหรับงานวิจัย.* กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

----------. (2550). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล.* กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กฤษณ์ จิตนุยานนท์. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงานร้าน ซีเมนต์ไทย โฮมมาร์ท ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง.* วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.* พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธีระ วีรธรรมสาธิต. (2532). *ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย.* สารนิพนธ์ (รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธงชัย สันติวงษ์.(2539). *การบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพาณิช.

นันทนา ประกอบกิจ. (2538). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การ: ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักเขตกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ ศศ.บ. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

นันทนา ผ่องเภสัช.(2544). *ความผูกพันต่อองค์การศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการวิทยาลัยการพยาบาลเกือการุณย์.* รัฐประศาสน์ศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารทั่วไป). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปรมะ สตะเวทิน. (2533). *การสื่อสารมวลชน : กระบวนการและทฤษฎี.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พินิจ พวงดอก. (2541). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศ.* บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พรทิพย์ วรกิจโภคาทร. (2529). *การเลือกสื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

รสริน สกุลโรจนประวัติ. (2541). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*สารนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. (ธุรกิจการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิเชียร เกตุสิงห์. (2538). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิเชียร เกตุสิงห์. (2543). *คู่มือการวิจัย : การวิจัยเชิงปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.

วิรัชน์ สงวนวงศ์วาน. (2531). *ประสบการณ์ในการบริหารบุคคล*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรพล นันทเกษม. (2540). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการกองตำรวจทางหลวง*. วิทยานิพนธ์ สังคมศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมชาย หิรัญกิติ.(2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2538). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ: วิสิทธิ์พัฒนา.

----------. (2545). *การบริหารการตลาดยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: บริษัท ธรรมสาร จำกัด.

----------. (2548). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

อนันตชัย คงจันทร์. (2529). *ความผูกพันต่อองค์กร*. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์ .9 (34) : 34-41.

อรอุมา ศรีสว่าง. (2544). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การบริหารองค์กรและการจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

Anita E. Woolfolk. (1995). *Motivation and Personnality*. พิมพ์ครั้งที่ 2.กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ วีเลิร์น.

Angle, H.L.; & Perry, J.L.(1981). *An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness*. Admisistrative Science Quarterly, 26, 1- 14.

Alderfer, C.P. (1972). *Existence : Relatedness and growth, human needs in organizational setting*. New York : Free Press.

Berelson, Bernard; & Gray A. Steiner. (1964). *Human Behavior*. New York: Harcourt Brace and World.

Berker, H. (1960). *Notes on the concept of commitment*. American Journal of Sociology, 66, 33 – 44.

Bowditch, James K.; & Buono, Anthony F. (1997). *A primer on Organizational Behavior*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Buchnan, H.B. (1974). *Building organization commitment the socialization of managers in work organization*. Administrative Science Quarterly, 19,pp. 533 – 546.

Bruening, Bruce. (1974). *Building Organizations Commitment-The Socialization of Managers in Work Organizations*. Administrrative Sxienxe Quarterly.

Cooper, A.M. (1958). *How to supervisor people*. New York: McGraw – Hill Book.

Decotis, Thomas A.; & Summers, Timothy P. (1987). *A Path Analysis of a Model of the. Antecedents and Consequences of Organizational Commitment*. Human Relations. 40.

Domjan, M. (1996). *The Principles of Learning and Behavior Belmont*. California: Thomson Wadsworth.

Hartung, Joachim. (2001). *Testing for Homogeneity in Combining of two-armed trials with normally distributed responsed*. The Indian Journal of Statistics, Sankhya, Volume 63: 293-310.

Herzberg, Frederiek, Bernarol & Synderman, Barbara Bloch. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons, Inc.

Mathieu, J.E; & Farr, J.L. (1991). *Further Evidences for the Discriminant Validity of Measures of Organizational Commitment, Job Involvement and Job Satisfaction*. Journal of Applied Psychology.

Maslow , Abraham M. 1954. *Motivation and Personality*. New York : Harper and Row.

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

Mowday, R.T., Porter, L.W; & Steer, R.M. (1982). *Employee – Organizational Likage: The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.

O'Reilly, C.A; & Caldwell, D.F.(1981). *The commitment and Job Tenure of New Employees : Some Evidence of Post Decisional Justification*. Administrative Science Quarterly.

Porter, L.W. (1974). *Organizational commitment, job satisfaction and turnover amusing psychiatric technicians*. Journal of Applied Psychology, 59 (5), pp. 603 – 609

Stacey, Adams J. (1965). *Advances in Experimental Social Psychology*. New York: Academic Press.

Steers, R.M; & Porter , L.W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. (3rd ed.). New York: McGraw – Hill.

Schiffman, Leon G.; & Kanuk, LeslieL. (1991). *Consumer behavior*. (5th ed.) Upper Saddle River, NJ: Prentic-Hell.

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

Woolfolk A.E. Education Psychology.5th Ed. Boston: Ally & Bacon. 1993.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เลขที่แบบสอบถาม .....

แบบสอบถาม

เรื่อง

แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

บริษัทเหรียญทองการพิมพ์

(กิมไป๊) จำกัด

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของทำสารนิพนธ์ของนิสิตปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ข้อมูลที่ได้จากคำตอบของท่าน จะถูกเก็บรวบรวมไว้เป็นความลับโดยนำเสนอให้เห็นเฉพาะภาพรวมเท่านั้น

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับความกรุณาของท่านในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม :

1. โปรดตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นในความเป็นจริงของท่านและขอความกรุณาตอบคำถามในแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ เพื่อความสมบูรณ์ในการประมวลผลการวิจัย
2. แบบสอบถามมีทั้งสิ้น จำนวน 3 ส่วน ดังนี้
   ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
   ส่วนที่ 2 แรงจูงใจ
   ส่วนที่ 3 ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด
3. หากไม่เข้าใจข้อความในแบบสอบถามข้อใด ขอให้สอบถามจากผู้เก็บแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน [ ] หน้าคำตอบที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

1. เพศ

[ ] ชาย [ ] หญิง

2. อายุ

[ ] 20 – 29 ปี [ ] 30 – 39 ปี

[ ] 40 – 49 ปี [ ] 50 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพ

[ ] โสด [ ] สมรส / อยู่ด้วยกัน

[ ] หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

[ ] ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย [ ] มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า

[ ] อนุปริญญาหรือเทียบเท่า [ ] ปริญญาตรี

[ ] สูงกว่าปริญญาตรี

5. ตำแหน่งงาน

[ ] พนักงานระดับปฏิบัติงาน [ ] พนักงานระดับเจ้าหน้าที่

[ ] พนักงานระดับหัวหน้างาน [ ] พนักงานระดับผู้จัดการ

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของท่าน

[ ] 12,000 – 23,999 บาท [ ] 24,000 – 35,999 บาท

[ ] 36,000 – 47,999 บาท [ ] 48,000 – 59,999 บาท

[ ] 60,000 บาทขึ้นไป

7. ระยะเวลาการทำงาน

[ ] 1 – 3 ปี [ ] 4 – 6 ปี

[ ] 7 – 9 ปี [ ] มากกว่า 9 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 : แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านตัดสินใจเลือกเพียงข้อเดียว

แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด	**ระดับความคิดเห็น**				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	เฉย ๆ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1. ท่านปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน					
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในงานของท่านได้ด้วยตนเอง					
3. ท่านพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมอบหมาย					
4. ท่านสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้					
ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ					
5. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
6. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
7. เพื่อนร่วมงานมักจะชื่นชมและยินดีกับท่านเมื่อท่านทำงานดี					
8. เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
9. ท่านได้รับความไว้วางใจให้ทำงานที่สำคัญ ๆ ของบริษัท ฯ					
ด้านลักษณะงาน					
10. ท่านมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน					
11. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่ และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ท่านทำงานอยู่อย่างชัดเจน					

แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	เฉย ๆ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
12. ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
13. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีคุณค่า					
ด้านความรับผิดชอบ					
14. ท่านปฏิบัติต่อกฎ ระเบียบ นโยบายการปฏิบัติงานและแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กรอย่างเต็มที่					
15. ท่านมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
16. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับรายได้ที่ท่านได้รับ					
17. ท่านมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอที่จะปฏิบัติที่รับผิดชอบให้สำเร็จ					
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
18. หน่วยงานที่ท่านทำอยู่นั้นมีโอกาสได้รับ การเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง					
19. องค์กรได้เปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น					
20. หน่วยงานที่ท่านส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงาน					
ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด	**ระดับความคิดเห็น**				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	เฉย ๆ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
ด้านการปรารถนาที่จะคงสถานภาพในองค์กร					
21. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจ ที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด					
22. ท่านมีความรู้สึกว่าท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือต่อบริษัทฯ โดยที่จะไม่มีความเคลือบแคลงใด ๆ					
23. กฎระเบียบ และข้อบังคับของบริษัทฯ มีความเหมาะสม					

ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเหรียญทองการพิมพ์ (กิมไป๊) จำกัด (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	เฉย ๆ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
ด้านการปรารถนาที่จะคงสถานภาพในองค์กร (ต่อ)					
24. หากสภาพการทำงานของท่านเปลี่ยนแปลงไป ก็จะไม่เป็นสาเหตุให้ท่านลาออกจากงาน					
25. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ					
26. ท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า					
27. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทฯ					

..... จบแบบสอบถาม .....

ผู้จัดทำแบบสอบถามขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่ท่านให้ความกรุณาสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามชุดนี

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ – ชื่อสกุล	นางสาวสุดธิดา พจน์ฉิมพลี
วันเดือนปีเกิด	25 เมษายน พ.ศ. 2522
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 30/64 ถนนติวานนท์
	ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง
	นนทบุรี 11000
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท เดอะมั้งค์ สตูดิโอ จำกัด
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท เดอะมั้งค์ สตูดิโอ จำกัด
	เลขที่ 50/1 ถนนพัฒนาการ
	แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง
	กรุงเทพมหานคร 10250

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2544	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชา ความปลอดภัยในการทำงาน
	จาก มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
พ.ศ. 2561	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการ
	จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ