

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ซีโน-ไทย
เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร



สารนิพนธ์
ของ
ศจี ทวี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2558

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ซีโน-ไทย
เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร



สารนิพนธ์
ของ
ศจี ทวี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ซีโน-ไทย
เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2558

ศจี ทวี. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขต กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แสดงออกทางด้านพฤติกรรม ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ โดยจำแนกตามลักษณะของประชากรศาสตร์ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน จำนวน 320 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 28-35 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานเป็นระดับเจ้าหน้าที่ มีระยะเวลาปฏิบัติงานช่วงระหว่างต่ำกว่า 1 ปี – 5 ปี และมีระดับเงินเดือนระหว่าง 9,000 – 23,200 บาท

2. พนักงานมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านเงินเดือน และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับปานกลาง

3. พนักงานมีความคิดเห็นต่อความภักดีต่อองค์กรโดยรวม และด้านพฤติกรรม ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ อยู่ในระดับมาก

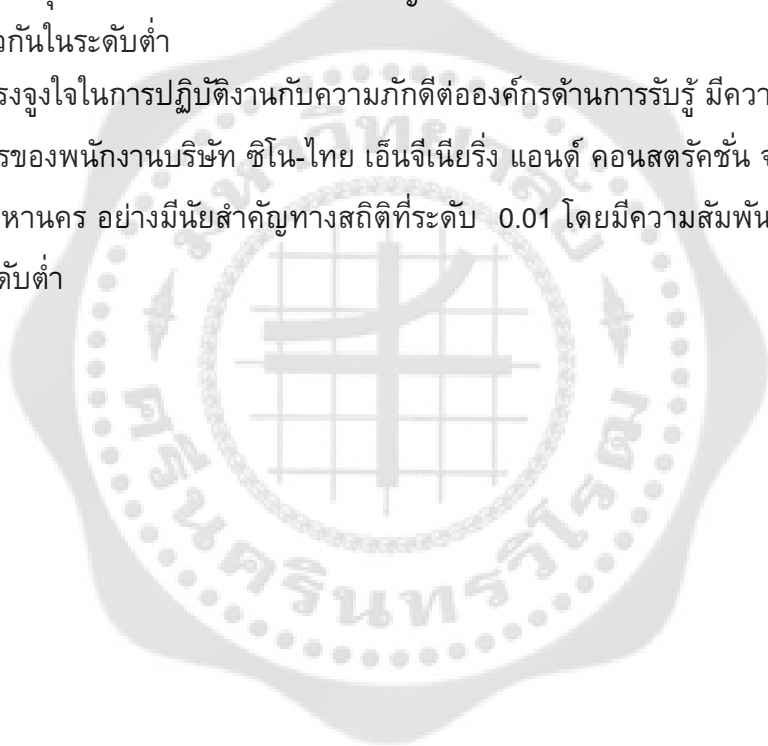
4. พนักงานที่มี เพศ แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมและด้านความรู้สึก แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรในด้านรวม และด้านพฤติกรรม ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มี ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมและด้านความรู้สึก แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีระดับเงินเดือน แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรในด้านรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรม ด้านความรู้สึก แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยต้าน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

6. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

7. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

8. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ



JOB MOTIVATION RELATING TO EMPLOYEES' ORGANIZATION LOYALTY OF SINO-
THAI ENGINEERING AND CONSTRUCTION PUBLIC COMPANY LIMITED IN BANGKOK
METROPOLIS



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

March 2015

Sajee Dhavie. (2015). *Job Motivation Relating to Employees' Organization Loyalty of Sino-Thai Engineering and Construction Public Company Limited in Bangkok Metropolis*. Master's project, M.B.A. (Management). Graduate School. Srinakarinwirot University. Project Advisor: Associate Professor Supada Sirikudta.

This purpose of this research was to study the employee's organization loyalty of Sino-Thai Engineering and Construction Public Company Limited in Bangkok Metropolis that performed in term of behavior, affective and cognitive dividing by demographic characteristics and job motivation relating to employees' organization. The samples of this research consisted of 320 Thai employees working at Sino-Thai Engineering and Construction Public Company Limited in Bangkok Metropolis. The instrument for data collection was a questionnaire. The statistical procedures for data analysis were percentage, mean, standard deviation, one-way analysis of variance, and Pearson product moment correlation coefficient.

The research findings were as follows:

1. The majority of employees were female, aged between 28-35 years old, single, holding bachelor's degree, working less than 1 year to 5 years, and having an income between THB 9,000 to 23,200.

2. The majority of the employees had a high motivation toward the achievement, recognition, work itself, responsibility, advancement, interpersonal relation superior, subordinate and peers, policy and administration, work condition, personal life, and job security. The motivation for salary and possibility of growth was in a moderate level.

3. The majority of the employees had attitude toward overall organization loyalty and the aspects of behavior, affective, and cognitive at high levels.

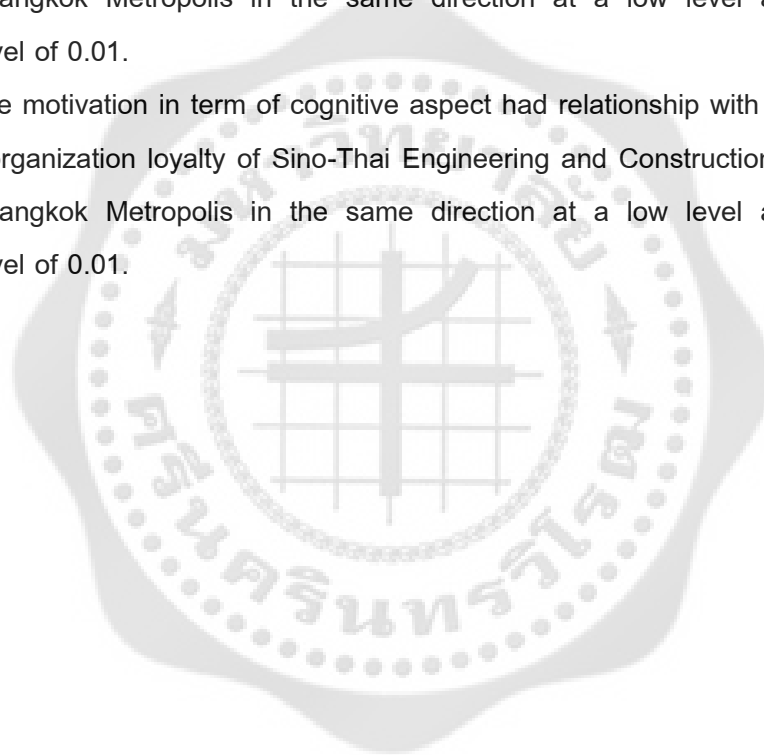
4. The employees with different genders had different in loyalty toward overall organization loyalty and in the aspect of affective performed at the statistically significant level 0.05 and 0.01 accordingly. The employees with different age, marital status, position, and duration of working time had different in loyalty toward overall organization and the aspects of behavior, affective, and cognitive performed at the statistically significant level 0.01. The employees with different salary had different in loyalty toward overall organization and the aspects of behavior, affective, and cognitive performed at the statistically significant level 0.01.

5. The motivation in term of motive factor and hygiene factor had relationship with the loyalty toward the organization in the same direction at a low level at the statistically significant level of 0.01.

6. The motivation in term of behavior aspect had relationship with the loyalty toward employee's organization loyalty of Sino-Thai Engineering and Construction Public Company Limited in Bangkok Metropolis in the same direction at a low level at the statistically significant level of 0.01.

7. The motivation in term of affective aspect had relationship with the loyalty toward employee's organization loyalty of Sino-Thai Engineering and Construction Public Company Limited in Bangkok Metropolis in the same direction at a low level at the statistically significant level of 0.01.

8. The motivation in term of cognitive aspect had relationship with the loyalty toward employee's organization loyalty of Sino-Thai Engineering and Construction Public Company Limited in Bangkok Metropolis in the same direction at a low level at the statistically significant level of 0.01.



ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณา ความอนุเคราะห์ตลอดจนความช่วยเหลืออย่าง
ยิ่งของ รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลา
ในการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของสารนิพนธ์อันเป็นประโยชน์
ยิ่งแก่การทำวิจัยในครั้งนี้ นับตั้งแต่เริ่มต้นดำเนินการวิจัยจนเสร็จสิ้นสมบูรณ์เรียบร้อย ผู้วิจัยจึง
ขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของอาจารย์ไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของ รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุฬิสร์
และ อาจารย์ ดร.อัจฉริยา ศักดิ์นรงค์ ที่กรุณาเป็นกรรมการเพิ่มเติมในการสอบสารนิพนธ์ ตรวจสอบ
แบบสอบถามและให้คำแนะนำ ตลอดจนข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง นับเป็น
ประโยชน์ต่อการทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่สั่งสอนวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้
ให้เกิดผลสำเร็จในการศึกษาและการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด
(มหาชน) ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือในเรื่องเกี่ยวกับข้อมูลต่าง ๆ และการตอบแบบสอบถามเป็น
อย่างดี

สุดท้ายนี้คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาพระคุณ
บิดา มารดา ตลอดจนบูรพคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การอบรมสั่งสอน ให้การสนับสนุน ทั้งยังชี้แนะ
แนวทางที่ดีและมีคุณค่า นำมาซึ่งกำลังใจที่ดีในการศึกษาระดับปริญญาโทมาจนทำให้
ให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในวันนี้

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	8
2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	9
แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความภักดี.....	23
ประวัติบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน).....	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	31
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	31
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	33
การเก็บรวบรวมข้อมูล แหล่งข้อมูล.....	40
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	142

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	145
สังเขปการวิจัย	145
สรุปผลการวิจัย	146
อภิปรายผลการวิจัย	157
ข้อเสนอแนะที่รับจากการวิจัย.....	166
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	173
บรรณานุกรม	174
ภาคผนวก	182
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	183
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	192
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการทำวิจัย.....	193
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	195

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงข้อมูลการคำนวณสัดส่วนการสู่มั่วอย่าง.....	29
2 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และระดับเงินเดือน	50
3 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของ พนักงานที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รายด้าน.....	53
4 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของ พนักงานที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รายข้อ.....	55
5 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อ ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอน สตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร รายด้าน.....	63
6 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อ ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอน สตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร รายข้อ.....	64
7 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเพศโดยใช้ Levene's test.....	66
8 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม จำแนกตามเพศ....	67
9 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามเพศ.....	67
10 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ จำแนกตามเพศ.....	68
11 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามเพศ.....	68
12 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุโดยใช้ Levene's test.....	69
13 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามอายุ.....	70
14 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรโดยรวม จำแนก ตามอายุ.....	71
15 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีในองค์กรด้านพฤติกรรม จำแนกตามอายุ.....	73
16 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม จำแนกตามอายุ.....	73
17 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามอายุ โดยใช้ Brown – Forsythe.....	75
18 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามอายุ.....	76

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ จำแนกตามอายุ โดยใช้ Brown – Forsythe.....	77
20 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ จำแนกตามอายุ.....	78
21 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพสมรส โดยใช้ Levene's test.....	80
22 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้ Brown – Forsythe.....	80
23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	81
24 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	82
25 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	82
26 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	83
27 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	84
28 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	85
29 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	85
30 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาโดยใช้ Levene's test.....	87
31 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Brown – Forsythe.....	87
32 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามระดับการศึกษา.....	88
33 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรโดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Brown – Forsythe.....	89

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
34 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	89
35 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม จำแนกตามระดับ การศึกษา.....	90
36 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม จำแนกตามระดับ การศึกษา โดยใช้ Brown – Forsythe.....	90
37 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ จำแนกตามระดับ การศึกษา.....	91
38 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ จำแนกตามระดับ การศึกษา โดยใช้ Brown – Forsythe.....	91
39 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตำแหน่งงานโดยใช้ Levene's test.....	92
40 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีในองค์กรด้านพฤติกรรม จำแนกตาม ตำแหน่งงาน โดยใช้ Brown – Forsythe.....	93
41 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	93
42 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีในองค์กรด้านการรับรู้ จำแนกตามตำแหน่ง งาน โดยใช้ Brown – Forsythe.....	95
43 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	96
44 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรโดยภาพรวม จำแนกตามระดับ การศึกษา โดยใช้ F-Test.....	98
45 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรโดยภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	99
46 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตาม ตำแหน่งงาน โดยใช้ F-Test.....	102
47 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	103
48 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยใช้ Levene's test.....	107
49 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีในองค์กรด้านพฤติกรรม จำแนกตาม ระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยใช้ Brown – Forsythe.....	108

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
50	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน.....	108
51	แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีในองค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตาม ระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยใช้ Brown – Forsythe.....	110
52	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน.....	110
53	แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามระยะเวลา ปฏิบัติงาน โดยใช้ F-test.....	112
54	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรโดยรวม จำแนก ตามระยะเวลาปฏิบัติงาน.....	113
55	แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ จำแนกตามระยะเวลา ปฏิบัติงาน โดยใช้ F-test.....	115
56	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน.....	115
57	แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับเงินเดือน โดยใช้ Levene's test.....	118
58	แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม จำแนกตามระดับ เงินเดือน โดยใช้ Brown – Forsythe.....	118
59	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม จำแนกตามระดับเงินเดือน.....	119
60	แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามระดับ เงินเดือนเดือน โดยใช้ F-test.....	121
61	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรโดยรวม จำแนก ตามระดับเงินเดือน.....	121
62	แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามระดับ เงินเดือนเดือน โดยใช้ F-test.....	122
63	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามระดับเงินเดือน.....	123
64	แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ จำแนกตามระดับ เงินเดือนเดือน โดยใช้ F-test.....	124
65	แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ จำแนกตามระดับ เงินเดือนเดือน โดยใช้ Brown – Forsythe.....	125

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
66 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความภักดี ต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอน สตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร.....	126
67 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความภักดี ต่อองค์กรด้านพฤติกรรมของพนักงาน บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร.....	131
68 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความภักดี ต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงาน บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร.....	135
69 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความภักดี ต่อองค์กรด้านการรับรู้ของพนักงาน บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร.....	138
70 แสดงสรุปผลทดสอบสมมติฐาน.....	143



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....

7



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารจัดการองค์กรให้มีการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพในปัจจุบันนี้ มีหลายปัจจัยที่มีความสำคัญ ซึ่งผู้บริหารในแต่ละองค์กรต่างให้ความสำคัญเพื่อที่องค์กรจะสามารถแข่งขันกับคู่แข่งและสามารถเติบโตในภาคอุตสาหกรรมได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ปัจจัยสู่ความสำเร็จนับเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรการกำหนดเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน ซึ่งอาจรวมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร เพื่อให้พนักงานในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้โดยยึดเป้าหมายเดียวกันทั้งระบบ นำมาซึ่งผลผลิตที่ตรงตามความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย เช่น ลูกค้า คู่ค้า ผู้ถือหุ้น ผู้ขายปัจจัยการผลิต พนักงาน เป็นต้น

การคำนึงถึงการบริหารจัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามหลักการพื้นฐานของปัจจัยสู่ความสำเร็จขององค์กรนั้น นอกจากจะให้ความสำคัญกับองค์ประกอบภายนอกองค์กร สภาพการแข่งขัน การจัดการด้านนวัตกรรม ตลอดจนการบริหารจัดการทางการเงินแล้ว องค์ประกอบภายในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทรัพยากรมนุษย์ นั้น นับเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า ทั้งยังก่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนอีกด้วย ดังนั้นผู้บริหารในหลายองค์กรจึงมุ่งเน้นที่จะปรับปรุงและพัฒนาแหล่งทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสามารถ ทั้งยังสร้างเสริมทักษะ ประสิทธิภาพ เพื่อจะได้แข่งขันกับคู่แข่งในภาคอุตสาหกรรมเดียวกันได้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

คุณภาพของบุคลากรในองค์กรมีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานในองค์กรประสบความสำเร็จอย่างมาก ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร จึงเป็นสิ่งที่หลายองค์กรล้วนให้ความสำคัญมากขึ้นเรื่อยๆ ดังจะเห็นได้จากการสร้างแผนพัฒนาบุคลากรต่างๆ โครงการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถให้แก่บุคลากรของตน ที่แต่ละองค์กรจัดขึ้น ทั้งนี้ การที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กรนั้น การร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมกับการทุ่มเทและเสียสละในการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงมีส่วนสำคัญควบคู่กันมา นอกจากนี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอันรวมถึงความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ นโยบายและการบริหาร การปกครองของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน เหล่านี้จึงเป็นปัจจัยที่เสริมสร้างการทุ่มเทและเสียสละเพื่อองค์กรอีกด้วย

สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือ การรักษาไว้ซึ่งพนักงานที่มีคุณภาพ เพื่อเสริมสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร และสามารถทำได้โดยอาศัยกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวและ

สามารถพัฒนาไปสู่ความภักดีต่อองค์กรในที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความภักดีต่อองค์กร ด้วยความเชื่อมั่นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานนั้น มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งจากการศึกษาของฮอยและรีส์ (Hoy and Rees, 1974) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีของครูกับพฤติกรรมของครูใหญ่ และสามารถสรุปเครื่องชี้วัดความภักดีเป็น 3 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรม ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ ทั้งนี้ หากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งรวมถึงการแสดงออกด้านความภักดีต่อองค์กรตามการศึกษาของฮอยและรีส์แล้วนั้น การวิจัยในครั้งนี้จะสร้างคุณประโยชน์ให้เกิดไม่เฉพาะเพียงแต่บริษัท ที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ แต่ยังส่งผลต่อหน่วยงาน องค์กร และบริษัทอื่นๆ ที่ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการปรับปรุง ตลอดจนการบริหารจัดการด้านการมอบหมายงานให้ตรงตามความถนัด ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และมีความสุข ส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายนั้นบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แสดงออกทางด้านพฤติกรรม ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ โดยจำแนกตามลักษณะของประชากรศาสตร์
2. เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) สามารถนำความรู้ ตลอดจนคุณประโยชน์ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าสารนิพนธ์นี้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการองค์กร พัฒนาเสริมสร้างศักยภาพให้เกิดแก่พนักงานของแต่ละองค์กร ด้วยคุณค่าของงานสารนิพนธ์นี้จะนำมาซึ่งประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ทั้งยังเป็นการกระตุ้นให้องค์กรให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดแก่พนักงาน เพื่อความสุขในการปฏิบัติงาน กระทั่งงานในหน้าที่รับผิดชอบและงานนอกเหนือหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทำให้พนักงานในองค์กรมีความรู้สึกรัก ผูกพัน และภักดีทั้งต่องานและองค์กรของตนมากยิ่งขึ้น บริษัทฯ จะสามารถรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่เปี่ยมด้วยคุณภาพ นับเป็นปัจจัยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า ทั้งยังเป็นกำลังที่สำคัญต่อการแข่งขันกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของ บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,292 คน ณ วันที่ 31 มีนาคม 2557

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของ บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธีการคำนวณจากสูตรการคำนวณในการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2548:182-183) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการเลือกตัวอย่างร้อยละ 5 โดยได้กลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณ 305 คน และเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีก 5% เท่ากับ 15 คน ทำให้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 320 คน การสุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งได้เป็นดังนี้

1.1 ลักษณะส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ ได้แก่

- 1.1.1.1 ชาย
- 1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ แบ่งเป็น

- 1.1.2.1 20 – 27 ปี
- 1.1.2.2 28 – 35 ปี
- 1.1.2.3 36 – 43 ปี
- 1.1.2.4 44 – 51 ปี
- 1.1.2.5 ตั้งแต่ 52 ปีขึ้นไป

1.1.3 สถานภาพสมรส แบ่งเป็น

- 1.1.3.1 โสด
- 1.1.3.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน
- 1.1.3.3 หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

1.1.4 ระดับการศึกษา แบ่งเป็น

- 1.1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 1.1.4.2 ระดับปริญญาตรี
- 1.1.4.3 สูงกว่าระดับปริญญาตรี

1.1.5 ตำแหน่งงาน แบ่งเป็น

- 1.1.5.1 เจ้าหน้าที่
- 1.1.5.2 เจ้าหน้าที่อาวุโส
- 1.1.5.3 วิศวกร
- 1.1.5.4 วิศวกรโครงการ
- 1.1.5.5 วิศวกรอาวุโส
- 1.1.5.6 ผู้จัดการขึ้นไป
- 1.1.5.7 อื่นๆ โปรดระบุ _____

1.1.6 ระยะเวลาปฏิบัติงาน แบ่งเป็น

- 1.1.6.1 ต่ำกว่า 1 ปี - 5 ปี
- 1.1.6.2 6 - 11 ปี
- 1.1.6.3 12 - 17 ปี
- 1.1.6.4 18 - 23 ปี
- 1.1.6.5 ตั้งแต่ 24 ปีขึ้นไป

1.1.7 ระดับเงินเดือนแบ่งเป็น

- 1.1.7.1 9,000 - 23,200 บาท
- 1.1.7.1 23,201 - 37,400 บาท
- 1.1.7.1 37,401 - 51,600 บาท
- 1.1.7.1 51,601 - 65,800 บาท
- 1.1.7.1 มากกว่า 65,801บาทขึ้นไป

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.2.1 ปัจจัยจูงใจ

- 1.2.1.1 ความสำเร็จของงาน
- 1.2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.2.1.3 ลักษณะของงาน
- 1.2.1.4 ความรับผิดชอบ
- 1.2.1.5 ความก้าวหน้า

1.2.2 ปัจจัยค้ำจุน

- 1.2.2.1 เงินเดือน
- 1.2.2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

- 1.2.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน
- 1.2.2.4 สถานะทางอาชีพ
- 1.2.2.5 การปกครองของผู้บังคับบัญชา
- 1.2.2.6 นโยบายและการบริหาร
- 1.2.2.7 สภาพการทำงาน
- 1.2.2.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 1.2.2.9 ความมั่นคงในงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความภักดีต่อองค์กร

- 2.1 ด้านพฤติกรรม
- 2.2 ด้านความรู้สึก
- 2.3 ด้านการรับรู้

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. องค์กร หมายถึง บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะของการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ตลอดจนทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงการกระทำใดที่เป็นสิ่งเร้าให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถแบ่งออกเป็นแต่ละด้านดังต่อไปนี้

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง การกระทำต่างๆ ที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของการปฏิบัติงาน รวมถึงลักษณะของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความรู้สึกของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร

2.2 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ที่ยอมรับนับถือในการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ณ สถานที่ทำงานที่ตนอยู่ไม่ว่าจะเป็นงานที่หน่วยงานก่อสร้างหรืองานภายในสำนักงานใหญ่

2.4 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมซึ่งแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนวิธีการในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง

2.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง ระดับของการเลื่อนตำแหน่งในองค์กร ซึ่งรวมถึงการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาที่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

2.6 ด้านเงินเดือน หมายถึง รายได้ในทางตัวเงินที่พนักงานได้รับประจำหรือรายได้ที่ได้รับจากการทำงานเฉพาะของบุคลากรในหน่วยงาน

2.7 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า หมายถึง การที่พนักงานหรือบุคลากรของหน่วยงานได้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับการแต่งตั้ง

2.8 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ และวิธีการสร้างบรรยากาศแห่งสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

2.9 ด้านสถานะทางอาชีพ หมายถึง วิชาชีพของพนักงานหรือบุคลากรเป็นที่ยอมรับในวงสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.10 ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง วิธีการดูแล เอาใจใส่ ผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนผู้บริหาร

2.11 ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายและการบริหารของผู้บริหารขององค์กร ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารองค์กร

2.12 ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงาน โดยรวมถึง อุปกรณ์การทำงาน แสง สี เสียง ในการปฏิบัติงาน ณ สถานที่ทำงานของพนักงานและบุคลากรในหน่วยงาน

2.13 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความเป็นอิสระทางความคิดของพนักงานหรือบุคลากรในหน่วยงาน ในการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบของตน ตลอดจนความเป็นส่วนตัวในการทำงาน

2.14 ด้านความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานหรือบุคลากรในหน่วยงานที่มีต่อความมั่นคงในอาชีพการงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะปัจจุบัน รวมถึงความยั่งยืนในวิชาชีพ และความมั่นคงยั่งยืนขององค์กร

3. ความภาคภูมิใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติ และความเต็มใจในการทำกิจกรรมของพนักงานที่แสดงออกถึงความภาคภูมิใจต่อองค์กร และต่อผู้บังคับบัญชาทั้งในด้านพฤติกรรม ความรู้สึก และการรับรู้

3.1 ด้านพฤติกรรม หมายถึง ความต้องการทำงานในองค์กรเดิม ความต้องการอยู่กับผู้บังคับบัญชาคนเดิม รวมถึงพฤติกรรมของพนักงานที่แสดงออกถึงความภาคภูมิใจต่อองค์กรและผู้บังคับบัญชา

3.2 ด้านความรู้สึก หมายถึง ความภูมิใจ ความรัก การต้องการรักษาและปกป้องชื่อเสียงขององค์กร ตลอดจนความรู้สึกของพนักงานที่แสดงออกถึงความภาคภูมิใจต่อองค์กรและผู้บังคับบัญชา

3.3 ด้านการรับรู้ หมายถึง การรับรู้ด้วยการเชื่อมั่นและไว้วางใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกถึงความภาคภูมิใจต่อองค์กรและผู้บังคับบัญชา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ลักษณะส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพสมรส
- ระดับการศึกษา
- ตำแหน่งงาน
- ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
- ระดับเงินเดือน

ตัวแปรตาม

ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)

- ด้านพฤติกรรม
- ด้านความรู้สึกรัก
- ด้านการรับรู้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจ

- ความสำเร็จของงาน
- การได้รับการยอมรับนับถือ
- ลักษณะของงาน
- ความรับผิดชอบ
- ความก้าวหน้า

ปัจจัยค้ำจุน

- เงินเดือน
- โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน
- สถานะทางอาชีพ
- การปกครองของผู้บังคับบัญชา
- นโยบายและการบริหาร
- สภาพการทำงาน
- ความเป็นอยู่ส่วนตัว
- ความมั่นคงในงาน

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการวิจัย

งานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความภักดี
4. ประวัติบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์

ปรมา สตะเวทิน (2533: 112) กล่าวว่า คนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน จะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

1. เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมีแนวโน้มมีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการจะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนที่อายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกัน คนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนักๆ มากกว่าความบันเทิง

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทักษะและพฤติกรรมแตกต่างกันคนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษต่ำมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลว่างพอก็จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคมของบุคคล มีอิทธิพล อย่างสำคัญต่อปฏิภพการสื่อสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทักษะ ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน

พรทิพย์ วรกิจโกคาทร (2529: 312–315) ได้ให้ความหมายว่า ประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป โดยความแตกต่างทางประชากรศาสตร์จะมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร ลักษณะประชากรศาสตร์ คือ

1. เพศ (Sex) มีงานวิจัยที่พิสูจน์ว่าคุณลักษณะบางอย่างของเพศชาย และเพศหญิงที่ต่างกันส่งผลให้การสื่อสารของชายและหญิงต่างกัน เช่น การวิจัยการชมภาพยนตร์โทรทัศน์ของเด็กวัยรุ่น พบว่า เด็กวัยรุ่นชายสนใจภาพยนตร์สงครามและจารกรรมมากที่สุด ส่วนเด็กวัยรุ่นหญิงสนใจภาพยนตร์วิทยาศาสตร์มากที่สุด แต่ก็ม้งานวิจัยหลายชิ้นที่แสดงว่า ชายและหญิงมีการสื่อสารและรับสื่อไม่ต่างกัน

2. อายุ (Age) การจะสอนผู้ที่มีอายุต่างกันให้เชื่อฟังหรือเปลี่ยนทัศนคติหรือเปลี่ยนพฤติกรรมนั้นมีความยากง่ายต่างกัน ยิ่งมีอายุมากกว่าที่จะสอนให้เชื่อฟัง ให้เปลี่ยนทัศนคติและเปลี่ยนพฤติกรรมก็ยิ่งยากขึ้น

เมเบิล ไอ.แอล.เจนิส และดีเรฟ (อิทธิพล สุชัยยะ, 2549: 8; อ้างอิงจาก Maple; I.L.Janis;& D.Rife. 1980) ได้ทำการวิจัยและให้ผลสรุปว่า การชักจูงจิตใจหรือโน้มน้าวจิตใจของคนจะยากขึ้นตามอายุของคนเพิ่มขึ้น อายุยังมีความสัมพันธ์ของข่าวสารและสื่ออีกด้วย เช่น ภาษาที่ใช้ในวัยต่างกันก็ยังมี ความต่างกัน โดยจะพบว่าภาษาใหม่ ๆ แปลก ๆ จะพบในคนหนุ่มสาวสูงกว่าผู้สูงอายุ เป็นต้น

3. การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารของผู้รับสาร ดังงานวิจัยหลายชิ้นที่ชี้ว่า การศึกษาของผู้รับสารนั้นทำให้ผู้รับสารมีพฤติกรรมสื่อสารต่างกันไป เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะสนใจข่าวสาร ไม่ค่อยเชื่ออะไรง่ายๆ และมักเปิดรับสื่อสิ่งพิมพ์มาก

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Status) หมายถึง อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัว เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล โดยมีรายงานหลายเรื่องที่ได้พิสูจน์แล้วว่า สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจนั้น มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของคน

มนุษย์มีความแตกต่างกันในทางสัญลักษณ์ของร่างกาย บุคลิกลักษณะ พื้นเพของวัฒนธรรม ความสามารถและตำแหน่งหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย ทักษะ และในเรื่องความสนใจหรือผล ประโยชน์ที่ตนพึงมีพึงได้ในเรื่องประสบการณ์ในอดีตและยังมีเรื่องต่างๆ อีกหลายอย่างที่ทำให้มนุษย์เรานี้แตกต่างกัน (จูไร่ คุณานเสน, 2514: 36)

แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของ ชินานุตม์ แก้วรัตนกุล (ชินานุตม์ แก้วรัตนกุล, 2550: 7) ซึ่งกล่าวไว้ว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลทั่วไปซึ่งวัดจากด้านต่าง ๆ อาทิเช่น อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้สุทธิต่อเดือน

แนวคิดของ กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ, 2548: 10) ในเรื่องเพศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่นๆ (2539: 41) กล่าวถึง การแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะด้านประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญ และสถิติที่วัดได้ของประชากรช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคมวัฒนธรรมช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการกำหนดตลาดเป้าหมาย

ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคล (Individual Differences Theory) เดอเฟออร์ (Defleur, 1996) มีหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคล ดังนี้

1. มนุษย์เรามีความแตกต่างอย่างมากในองค์ประกอบทางจิตวิทยาบุคคล
2. ความแตกต่างนี้ บางส่วนมาจากลักษณะแตกต่างทางชีวภาพหรือทางร่างกายของแต่ละบุคคล แต่ส่วนใหญ่แล้วจะมาจากความแตกต่างกันที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้
3. มนุษย์ซึ่งถูกชูปเลี้ยงภายใต้สถานการณ์ต่างๆ จะเปิดรับความคิดเห็นแตกต่างกันไปอย่างกว้างขวาง
4. จากการเรียนรู้สิ่งแวดล้อมทำให้ทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อถือที่รวมเป็นลักษณะทางจิตวิทยาส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไป ความแตกต่างดังกล่าวนี้ ได้กลายเป็นสภาวะเงื่อนไขที่กำหนดการรับรู้ข่าวสารมีบทบาทอย่างสำคัญต่อการรับรู้ข่าวสาร

จากความหมาย แนวคิด และทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่ามีผู้ให้คำนิยามแตกต่างกันออกไป ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่านิยามของประชากรศาสตร์โดยมากนั้นจะประกอบไปด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ อันได้แก่ สถานภาพทางครอบครัว อาชีพ รายได้ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เหล่านี้ต่างมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของมนุษย์

ผู้วิจัยสนใจและเลือกที่จะนำแนวคิดทฤษฎีทางด้านประชากรศาสตร์ของ ปรมะ สตะเวทิน มาศึกษา เนื่องจากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว ได้บอกถึงลักษณะของประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน จะมีลักษณะทางจิตวิทยาที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยสนใจที่จะค้นหาในด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้ซึ่งมีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือนแตกต่างกันนั้น จะมีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันหรือไม่ จึงสนใจและเลือกใช้ทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์ของ ปรมะ สตะเวทิน

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542: 407) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการในการจูงใจ เริ่มจากการที่บุคคลมีความต้องการเกิดขึ้น และการรับรู้ของบุคคลเกิดไม่สมหวัง พนักงานจะรู้สึกถึงความต้องการที่ท้าทาย ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น การยอมรับจากกลุ่มงาน ความต้องการเหล่านี้นำไปสู่กระบวนการตัดสินใจของพนักงาน สามารถตอบสนองความพึงพอใจและตามด้วยการกระทำ ซึ่งอาจกระตุ้นโดยการให้รางวัล

ดารณี พานทองสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ (2545: 115) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง การนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ที่ใช้เป็นแรงผลักดัน ได้แก่ การทำให้การกระตุ้น การคาดหวัง การใช้เครื่องหล่อ การลงโทษ ปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อาจเป็นสภาวะที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา และเราเรียกปัจจัยนี้ว่า แรงจูงใจ

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2546: 92) ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง พลังผลักดันจากภายในจิตใจของพนักงานให้แสดงพฤติกรรมที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามต้องการ

พระบุญจันทร์ ผาคำ (2547: 11) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของผู้หนึ่งผู้ใดก็ตามที่ถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย

เสนาะ ดีเยาว์ (2543: 208) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยมีเงื่อนไขว่าการทุ่มเทนั้นเพื่อสนองความต้องการของคนๆ นั้น การระบุว่าเป็นงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายก็เพราะว่าการจูงใจเป็นเรื่องของการทำงานในองค์กร หรืออีกความหมายหนึ่ง การจูงใจเป็นพลังที่กระตุ้นพฤติกรรมกำหนดทิศทางของพฤติกรรมและมีลักษณะเป็นความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละไปยังเป้าหมายหรือจูงใจนั้น

สมพร สุทัศน์ีย์ (2542: 29) กล่าวว่า การจูงใจ เป็นแรงกระตุ้นส่งผลให้บุคคลมีความกระตือรือร้นหรือมีแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ทั้งพฤติกรรมทางสังคมและพฤติกรรมในการทำงาน โดยเฉพาะในองค์กร ผู้นำมีหน้าที่โดยตรงในการจูงใจผู้ร่วมงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ เนื่องจากมนุษย์จะทำงานเต็มความสามารถ หรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับความเต็มใจ ความกระตือรือร้นในการทำงาน การจูงใจเป็นเรื่องของการตอบสนองความต้องการที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ

ดำรงศักดิ์ จงวิบูลย์ (2543: 10) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือสิ่งเร้าที่ทำให้อินทรีย์ได้เพิ่มพูนความสามารถ ความพยายามหรือพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในให้เกิดการกระทำหรือทุ่มเทในงานที่ทำเพื่อให้บรรลุความปรารถนาในการแก้ปัญหาหรือเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย อันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจ

สุชาติ จรประดิษฐ์ (2547: 13) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การโน้มน้าว ชักนำ พฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ด้วยการสร้างสิ่งเร้าหรือการกระตุ้นทั้ง จากภายในและภายนอกบุคคล เพื่อพยายามให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรและความ กระตือรือร้น พร้อมทั้งจะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจและสติปัญญาในการปฏิบัติงาน โดยมีความสำนึก ในหน้าที่และความรับผิดชอบควบคู่กันไปด้วย เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์โดย มุ่งหวังที่จะให้ความต้องการของตนได้รับการตอบสนอง

ธนสิทธิ์ เอื้อพิพัฒน์กุล (2548: 3) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง สิ่ง ที่ กระตุ้นการกระทำต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ ทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้น เกิดความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานและพยายามทำงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิผล

วรพจน์ สิงหราช (2548: 12) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มี ผลต่อพฤติกรรมมนุษย์ในการกระตุ้นให้มนุษย์เกิดพลังในการกระทำพฤติกรรม เพื่อบรรลุตาม เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของแต่ละคน โดยที่สิ่งนั้นอาจเป็นสิ่งที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจก็ได้

เนตรดาว มัชฌิมา (2549: 12) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลมี ความต้องการกระตุ้นและทำให้เกิดการใช้พลังที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลกระทำกิจกรรมหรือมีความ ต้องการในการปฏิบัติงาน และทุ่มเทการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือแรงจูงใจเป็นแรงผลักดันให้คนแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างตั้งใจ เต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

รัชนก มูลเกตุ (2552: 9) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง การที่ปัจจัยต่างๆ ใน การปฏิบัติงาน ค่าจ้าง รายได้ การบังคับบัญชา การได้รับการยกย่องยอมรับนับถือความเหมาะสม ในปริมาณงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน และปัจจัยอื่นๆ ได้ตอบสนอง ความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเมื่อเกิดความพึงพอใจ ของผู้ปฏิบัติงานแล้ว ก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่แต่ในทางตรงกันข้ามหากปัจจัยต่างๆ ไม่ได้รับการ ตอบสนองความต้องการดังกล่าว จนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติในทางลบ ก็จะทำให้เกิดความไม่ พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานขึ้น

วนิดา ประดิษฐ์ (2554: 11) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่มากระตุ้น หรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกเพื่อจะบรรลุเป้าหมายหรือตอบสนอง ความต้องการที่ตนมีอยู่ แรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นพลังที่ส่งผลให้บุคคลปฏิบัติภาระหน้าที่ให้ สำเร็จตามที่องค์กรกำหนด ซึ่งบุคคลจะมีแรงจูงใจในการทำงานจะต้องมีความต้องการเป็นพื้นฐาน และความต้องการนั้นจะเริ่มด้วยความปรารถนา ความประสงค์ จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย ความอยาก เป็นเงื่อนไข และถ้าเงื่อนไขรับการกระตุ้นหรือผลักดันแล้วก็จะได้รับการตอบสนอง โดยบุคคลากร เหล่านั้นจะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเต็มความสามารถ ทุ่มเทความพยายามในการทำงานให้ บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งส่งผลให้ได้ผลงานที่ดี มีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ไว้

Dafe (1998: 398) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการและเป็นแรงกระตุ้นที่ให้คุณคณาจารย์พฤติกรรมนั้นไว้

Cherington (1989: 124) ให้ความหมายของคำว่า "Motivation" ซึ่งมีรากศัพท์มาจากภาษาละติน คือ คำว่า "Move" มีความหมายว่า to move ซึ่งแปลว่า เคลื่อนที่ เคลื่อนไหว และได้อธิบายในความหมายพฤติกรรมองค์การเกี่ยวกับ "แรงจูงใจ" ว่า แรงจูงใจต้องคำนึงถึงคำ 3 คำ คือ พลัง (Energy) แนวทางการไปสู่ (Direction) และการประคับประคองเอาไว้ (Sustenance) ซึ่งหมายความว่า เมื่อคนได้รับสิ่งเร้าหรือสิ่งเร้านั้นมีความสำคัญต่อเขา เขาก็จะใส่พลังหรือความพยายามลงไป ในการใส่พลังหรือความพยายามลงไปในนั้น ก็คงจะต้องคำนึงถึงเป้าหมาย (Goal Directed) และตัวสุดท้ายคือ เขาจะยืนหยัดและประคับประคองให้กิจกรรมนั้นคงอยู่ต่อไป (Persist in Sustained Activity)

Hodgetts (1999: 57) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึงแรงที่ควบคุมพฤติกรรมของบุคคลซึ่งเกิดจากความต้องการ (Needs) แรงกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะผลักดันให้คนพยายามดิ้นรน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์พฤติกรรมของคนถูกกำหนดและควบคุมโดยการจูงใจต่างๆ แรงจูงใจเหล่านี้ยังมีลักษณะที่แตกต่างกันในแต่ละคนอีกด้วย วิธีการจูงใจที่สำคัญต่อการบริหาร คือ ความต้องการความรัก ความเอาใจใส่ ความต้องการอำนาจ และความ ต้องการความสำเร็จ

จากความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น หมายถึง การที่บุคคลมีความต้องการ เกิดแรงกดดัน และความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ตลอดจนเป็นความรู้สึกต้องการใส่พลังความพยายามลงไปใน การปฏิบัติงาน รวมถึงทัศนคติในทางบวก ที่บุคคลหนึ่งพึงรู้สึกถึงความชอบ ความรักที่จะปฏิบัติงานของตน เพื่อตอบสนองความสุขใจที่ได้ปฏิบัติงาน อย่างทุ่มเท มุ่งมั่น เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.2 องค์ประกอบที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในงาน

เทพพนม เมืองแมน (2540: 56-61) แม้ว่านักวิจัยและนักทฤษฎีทางด้านการบริหาร และนักพฤติกรรมศาสตร์ยังไม่เห็นพ้องกันว่า อะไรเป็นตัวกระตุ้นมนุษย์ให้เกิดการทำงาน แต่อย่างไรก็ตาม มีความเห็นสอดคล้องกันว่า องค์ประกอบต่างๆ ดังต่อไปนี้ล้วนแต่มีส่วนในการจูงใจให้คนอยากทำงานได้

1. งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถนั้น มีคนจำนวนมากที่ถูกจูงใจ ในการปฏิบัติงานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ความน่าเบื่อหน่ายของงานทำให้เกิดความเกียจคร้าน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในการจูงใจให้คน ปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถของเขานั้น ผู้บริหารควรให้งานที่เขาจะทำมีลักษณะที่ท้าทายความสามารถให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ แต่จะต้องคำนึงไว้อยู่เสมอว่างานที่ทำมีลักษณะที่ท้าทายต่อบุคคลหนึ่งอาจจะไม่เป็นสิ่งท้าทายความสามารถของอีกบุคคลหนึ่งก็ได้

และเนื่องจากว่าคนเรามีความสามารถแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารควรพิจารณาถึงความสามารถ ความถนัด ทักษะ และการศึกษาในการที่จะปฏิบัติงานตามที่มอบหมายงานให้ทำด้วย

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน โดยทั่วไปคนงานหรือผู้ปฏิบัติงานจะถูกสร้างให้มีแรงจูงใจสูง ถ้าหากพบว่าเขาถูกขอร้องให้ช่วยในการวางแผนและกำหนดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของเขาเอง คนยิ่งอยู่ในระดับสูงมากเท่าตายในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง การให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานมากขึ้นก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นเท่านั้นด้วย แต่อย่างไรก็ตามมีบางคนที่ชอบเป็นผู้ตาม ซึ่งบุคคลในกลุ่มหลังนี้ การกำหนดแผนงานให้และแยกแยะรายละเอียดของการปฏิบัติงานจะเป็นแค่แรงจูงใจให้เขาอยากจะทำงานเท่านั้น

3. การให้การยกย่องและสถานภาพ ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องและชมเชยและการปรับปรุงสถานภาพให้ดีขึ้น มีอยู่ในบุคคลทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะอะไร มีอายุ การศึกษา หรือมีองค์ประกอบอื่นๆ เป็นอย่างไร คนเราทุกคนดูเหมือนว่าจะต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนพ้อง และจากผู้บังคับบัญชาเหมือนกันหมดทุกคน และแน่นอนที่สุด การให้การยกย่องชมเชยนั้นต้องทำด้วยความจริงใจและยึดหลักไว้ว่าให้สำหรับผู้ที่มีการปฏิบัติงานเหนือกว่าขั้นเฉลี่ย ถ้าหากไม่เช่นนั้นแล้วก็จะไม่เป็นสิ่งที่น่าชื่นชมสำหรับผู้ที่ได้รับเลยและจะเป็นที่เยาะเย้ยถากถางจากบุคคลอื่นด้วย

4. การให้ความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้อำนาจการมีมากขึ้น ไม่ใช่ทุกคนทุกคนมีความหวังที่จะรับผิดชอบและอำนาจการมีเพิ่มมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามมีคนจำนวนมากที่ทำงานภายในองค์กรใดองค์กรหนึ่งที่ต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ มีอำนาจการมีมากขึ้นจากการเป็นผู้บังคับบัญชา และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากการคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งเหล่านี้จากการทำงานในการคิดแบบสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรจะใช้สิ่งเหล่านี้ อาทิ แผนของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การมอบความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมเป็นเครื่องมือในการที่จะจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความมั่นคงและความปลอดภัย ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยก็คือความปรารถนาที่จะหลุดพ้นจากความกลัวในสิ่งต่างๆ เช่น การไม่มีงานทำ การสูญเสียตำแหน่งงาน การถูกลดตำแหน่ง และการสูญเสียรายได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่และแฝงอยู่ในจิตใจของทุกคน ระดับความต้องการต้องการของทุกคนในเรื่องความมั่นคงและความปลอดภัย จะเป็นสิ่งสำคัญเหนือกว่าสิ่งอื่นใดทั้งหมด ซึ่งบุคคลประเภทนี้จะมีความอดกลั้นต่อความไม่สะดวก และการกระทำที่ไม่ยุติธรรมได้ เนื่องจากต้องการที่จะมีงานทำหรือเพียงเพื่อกลัวว่าจะเสียโอกาสที่จะได้รับเงินตอบแทน คือ บำเหน็จ บำนาญตอนออกจากงานนั่นเอง

6. ความอิสระในการทำงาน คนเราทุกคนก็มีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยตัวของเขาเองอยู่กับทุกคน แม้กระทั่งในตัวของเด็ก เรามักจะได้ยินคำพูดเสมอว่า “ปล่อยให้ผมทำตามที่ผมอยากจะทำบ้างเถิด” ความต้องการที่จะเป็นนายของตัวเอง ในการปฏิบัติงานบางอย่างในบางคนเป็นความปรารถนาที่รุนแรงมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง การบอกทุกอย่างว่าควรจะทำอย่างไร จะเป็นการทำให้แรงจูงใจต่ำลง และทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำได้ ซึ่งเราจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันมีวิธีการแก้ความไม่พอใจ ซึ่งเกิด

เนื่องจากการแจกแจงรายละเอียดและการอธิบายสิ่งที่ต้องการในแผน ซึ่งวิธีนี้เรียกว่า Job Enrichment ซึ่งเป็นวิธีการที่จะวางรูปแบบของงาน ทำให้งานนั้นมีความน่าสนใจมากขึ้น

7. โอกาสในด้านความเจริญเติบโตทางด้านส่วนตัว คนส่วนมากต้องการหรือชอบที่จะมีการเจริญงอกงามหรือเติบโตทางด้านทักษะความสามารถทางด้านวิชาชีพหรือประสบการณ์ เครื่องมือของการจูงใจที่ดี คือ การให้คำมั่นสัญญาและดำเนินการตามสัญญานั้นๆ ในเรื่องโอกาสส่วนบุคคลที่มีการเจริญเติบโต มีทักษะ อันมีผลเนื่องมาจากการมีประสบการณ์ในการทำงานนั่นเอง ความปรารถนาที่จะมีความเจริญเติบโตหรือมีความเจริญงอกงามนั้น แต่ความจริงที่ว่ามนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีจุดมุ่งหมาย มีเป้าหมาย องค์กรต่างๆ ที่มีการให้การฝึกอบรมและมีการทำงานจากเครื่องมือต่างๆ ล้วนแต่ใช้วิธีการในการให้โอกาสด้านความเจริญงอกงามส่วนบุคคลเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งนั้น

8. โอกาสในการก้าวหน้า สิ่งที่คล้ายคลึงกันมากกับการใช้วิธีการให้โอกาส มีการเจริญเติบโตเป็นแรงจูงใจ ว่าไม่ใช่ทุกคนจะต้องการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ในระดับที่สูงกว่าในองค์กร แต่ก็มีส่วนมากที่มีความต้องการโอกาสก้าวหน้านี้

มีผู้สมัครงานที่มีศักยภาพสูงจำนวนไม่น้อยที่เปลี่ยนใจละทิ้งงานที่ได้เมื่อได้ทราบว่าการเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานนั้นค่อนข้างจะช้าหรือทำได้ยากมาก สิ่งที่ดึงดูดใจในองค์กรที่ใหม่และมีความทะเยอทะยานก็คือการที่กล้าโฆษณาว่า “ท่านสามารถที่จะเป็นบุคคลดีเด่น ทันสมัยและก้าวหน้ารวดเร็วเช่นเดียวกับบริษัทของเรา ถ้าท่านมาทำงานกับเรา”

แน่นอนที่สุดว่า ความปรารถนาที่จะมีความก้าวหน้านั้นแตกต่างกันในแต่ละคน บางคนอาจจะตกใจหรือสะดุ้งกลัวในการที่หน่วยงานให้โอกาสการก้าวหน้าไว้มาก ซึ่งสำหรับพวกเขาแล้ว ความปรารถนาที่จะมีความมั่นคงในงานมีอิทธิพลแรงกว่าความปรารถนาที่จะมีความก้าวหน้าไว้มาก แต่ไม่มั่นคง เขาชอบองค์กรที่ก้าวหน้าไปเรื่อยๆ ไม่ก้าวไวเกินไป เนื่องจากเขาต้องการมีความมั่นใจในความมั่นคงของงานนั่นเอง

9. เงินและรางวัลที่เกี่ยวกับเงิน สำหรับคนบางคน เงินเป็นสิ่งที่มียุทธิพลจูงใจสูงมาก อาทิ คนขาดเงินย่อมต้องการเงิน เงินจะเป็นแรงจูงใจมากกว่าบุคคลอื่นๆ ความจริงมีอยู่ว่าบางคนให้แนวคิดที่เงินเป็นสิ่งสำคัญ แต่ในบางสถานการณ์ เงินและรางวัลที่เกี่ยวกับเงินก็จะไม่ใช่สิ่งกระตุ้นที่มีประสิทธิภาพที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ ดังเช่นที่คนอย่างมากเชื่ออย่างนั้น โดยขอให้พิจารณาเครื่องชี้วัดบางประการที่ว่าเงินอาจจะถูกมองเกินกว่าความเป็นจริงที่ว่าเงินเป็นเสมือนเครื่องจูงใจหรือแรงจูงใจดังต่อไปนี้

9.1 โดยทั่วไปการประท้วงหยุดงานที่ยาวนานที่สุดและยากที่สุดที่จะมีการตกลงมากที่สุด จะเป็นการประท้วงหยุดงานจากวงการที่มีการให้ค่าจ้างที่สูงอยู่แล้ว อาทิ โรงงานผลิตเหล็กสายการบิน โรงงานยาสูบ เหมือนแร่ถ่านหิน ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตอบแทนต่ำ แม้ว่าจะอยู่ในสภาพแรงงานจะมีการเรียกร้องหยุดงานจากเรื่องเงินน้อยมาก

9.2 หัวหน้างานระดับต่ำ มักจะพบว่ามีความยุ่งยากในการที่จะชักจูงให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา แม้ว่าจะให้เงินเพิ่มมากขึ้นสองเท่าของเวลาปกติ พวกลูกจ้างอาจอยากที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นเรื่องสนุกสนานรื่นเริงมากกว่าการหารายได้เพิ่มมากขึ้น

9.3 มีบ่อยๆ ที่คนที่รายได้สูง มักจะมีความเต็มใจที่รับค่าจ้างน้อยกว่าเดิมเพื่อที่จะได้มีโอกาสเข้าเป็นข้าราชการหรืออาจารย์มหาวิทยาลัย

9.4 คนที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงๆ ที่ทำงานเกี่ยวกับศาสนกิจ บางคนทำงานเพียงขอให้มีที่อยู่ทีนอนและมีความมั่นคงในตอนที่ดินมีอายุมากขึ้นแล้วเท่านั้น

9.5 มีคนจำนวนที่นับไม่ได้เป็นพพันๆ ที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง ทำงานโดยไม่สิ่งชดเชยในโรงพยาบาลหรือในองค์กรสาธารณกุศลต่างๆ ดังเช่น อาสาชกาชาด เป็นต้น

10. สภาพของการทำงานที่ดี สภาพของการทำงาน ซึ่งรวมองค์ประกอบทั้งทางด้านกายภาพทางด้านจิตใจของสภาพแวดล้อมในงานจะมีความสำคัญแตกต่างกันไปในด้านของการเป็นแรงจูงใจ ซึ่งเราจะพบเห็นบ่อยๆ ว่าคนที่ทำงานในห้องไอ้อ่า มีเครื่องปรับอากาศ มีอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานพร้อม แต่เป็นผู้ที่ไม่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงเลย แต่ตรงกันข้าม คนบางคนแม้ว่าจะทำงานสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีนักกลับมีแรงจูงใจในการทำงานสูงมาก เป็นต้น

11. การแข่งขัน การแข่งขันเป็นแรงจูงใจที่สำคัญมากอย่างหนึ่งสำหรับผู้บริหาร ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารส่วนมากมักจะมีลักษณะพื้นที่เหมือนกันคือ ต้องการความเป็นเลิศ มีบริษัทหลายบริษัทได้ยึดถือการจัดงานเลี้ยงเพื่อยกย่องชมเชยเป็นรางวัลให้แก่ผู้บริหาร

จากการศึกษาองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบหลักของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบไปด้วย ลักษณะงานที่ทำมีความท้าทาย การมีส่วนร่วมในการวางแผน การให้การยกย่องและสถานภาพที่ดีขึ้น การให้ความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้อำนาจการมีมากขึ้น ความมั่นคงและปลอดภัยจากการไม่มีงานทำ ความเป็นอิสระในการทำงาน โอกาสในด้านความเจริญเติบโตทางด้านส่วนตัว โอกาสในการก้าวหน้า เงินและรางวัลที่เกี่ยวกับเงิน สภาพของการทำงานที่ดี และการแข่งขัน เหล่านี้สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้แตกต่างกันในแต่ละบุคคล

2.3 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

วินัย เพชรช่วย (2552) กล่าวว่า องค์ประกอบของการจูงใจเกี่ยวข้องกับอยู่ 3 ประการ ได้แก่ ประการแรก คือ ความพยายามหรือตัวกระตุ้น (Arousal) ซึ่งเป็นเรื่องของแรงขับ (Drive) หรือใช้พลังให้เกิดการกระทำ เช่น ใช้ความพยายามทำงานเพื่อให้คนอื่นประทับใจ หรือพยายามทำในสิ่งที่ตนรักและเป็นงานที่ชอบ เป็นต้น การที่บุคคลต้องการตอบสนองแรงขับจึงกระตุ้นพฤติกรรมมุ่งความสำเร็จ ประการที่สอง ในการตอบสนองต่อแรงขับดังกล่าว บุคคลนั้นจะเลือกแนวทางต่างๆ (Direction) เพื่อปฏิบัติเช่น เพื่อทำให้คนอื่นประทับใจตน บุคคลนั้นจะเลือกแนวทางการปฏิบัติด้วยการทงานมากขึ้นเพื่อให้เกิดผลดี ทำงานในโครงการสำคัญที่ได้รับมอบหมายให้หนักขึ้นเป็นพิเศษ เป็นต้น ทางเลือกเหล่านี้ล้วนเป็นแนวทางไปสู่เป้าหมายเดียวกัน และประการสุดท้าย คือ การรักษา

ระดับของพฤติกรรมหรือกระทำให้อยู่อย่างต่อเนื่อง (Persistence) จนกว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายซึ่ง ณ จุดนั้นเป็นการตอบสนองแรงขับของบุคคลในขณะเดียวกันด้วย

เนตร์พัฒนา ยาวีราซ (2546: 92) กล่าวว่า การจงใจเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งในการทะล่อหลอมจิตใจของบุคคลเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการ มีความพึงพอใจในงานที่ทำและได้ทำงานเต็มที่ตามศักยภาพของตน ในการบริการองค์การในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นองค์การ ธุรกิจ อุตสาหกรรม องค์การเอกชน หรือองค์การราชการต่างก็ให้ความสนใจและความสำคัญของการจงใจเพิ่มมากขึ้น

นรา สมประสงค์ (2536: 121) การจงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จโดยการตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกในองค์การเป็นการตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์การด้วยเช่นกัน การจงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการจัดการสมัยดั้งเดิมจนถึงปัจจุบันและต่อไปในอนาคตที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพฤติกรรมของคนในองค์การและรูปแบบการจงใจแบบต่างๆ

อารี เพชรผุดผ่อง (2537: 35) อธิบายถึงความสำคัญของการจงใจในการปฏิบัติงานว่า แรงจูงใจมีความสำคัญมาก ในการปฏิบัติงานของบุคคล บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะทำงานได้ดีกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจต่ำ และการสร้างแรงจูงใจบุคคลในการปฏิบัติงานเป็นกิจกรรมที่สำคัญสำหรับผู้บริหารทุกคนที่จะหาแนวทาง หรือวิธีการที่จะจูงใจบุคคลในหน่วยงาน เพราะถ้าบุคคลในหน่วยงานที่แรงจูงใจในการทำงานสูง เขาย่อมจะทำงานเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพของเขา ผลงานที่ออกมาจึงจะมีคุณภาพ

Vroom (1970: 10) แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่งเพราะการทำงานใดก็ตาม ถ้าจะให้ได้ดีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลและการจงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

จากการศึกษาถึงความสำคัญของการจงใจในการปฏิบัติงานข้างต้นนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นมีความสำคัญ และจำเป็นต่อทุกหน่วยงาน เพราะนอกจากจะเป็นการสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพแล้ว ยังเป็นการสร้างกำลังใจตลอดจนแรงจูงใจที่บุคคลหนึ่งจะทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้องค์การสามารถบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารระดับสูงจึงควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในหน่วยงานของตน เพื่อส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นเป็นไปอย่างเต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การร่วมกัน

2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.4.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) Frederick Herzberg, Mausener and Synderman (เสนาะ ดิงเยาว์, 2544: 215-216) เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นมาโดยการสอบถามคนเป็นร้อยๆ คน ด้วยคำถามว่า เมื่อไรมีความพอใจในการทำงาน และงานที่ทำนั้นทำให้เกิดการจูงใจ กับ เมื่อไรที่รู้สึกไม่พอใจในการทำงานซึ่งงานนั้นไม่จูงใจให้อยากทำ เมื่อพบคำตอบว่า คนเหล่านั้นมีความพอใจในการทำงาน เขาเรียกปัจจัยนั้นว่า ปัจจัยที่สร้างความพอใจ (Motivation Factor) และเมื่อพบคำตอบว่า คนไม่มีความพอใจในการทำงาน เขาเรียกปัจจัยนั้นว่าเป็นปัจจัยที่จำเป็น (Hygiene Factor) ดังนี้

2.4.1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นปัจจัยในการบริหารจัดการบุคลากรที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง คือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดหรือความคาดหวังของตนเอง (Self Actualization) ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของชีวิตมนุษย์ เป็นตัวสร้างความพึงพอใจให้บุคลากรในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ คือ

2.4.1.1.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่องานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลงานนั้นๆ

2.4.1.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่นในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความรู้ความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

2.4.1.1.3 ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง

2.4.1.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ มีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

2.4.1.1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสดำเนินการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

2.4.1.2 ปัจจัยจำเป็น (Maintenance factor) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน หากขาดปัจจัยนี้จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มีองค์ประกอบที่สำคัญ 9 องค์ประกอบ คือ

2.4.1.2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง จำนวนรายได้ประจำหรือรายได้พิเศษที่เป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน

2.4.1.2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.4.1.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers) หมายถึง การที่บุคลากรต่างระดับสามารถทำงานร่วมกัน มีการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4.1.2.4 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.4.1.2.5 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

2.4.1.2.6 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรนั้น รวมถึงการติดต่อสื่อสารในองค์กร

2.4.1.2.7 สภาพการทำงาน (Work Condition) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ

2.4.1.2.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีในชีวิตส่วนตัวอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของบุคลากร

2.4.1.2.9 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.4.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Needs Hierarchy Theory) Abraham Maslow (1943: 370-376 อ้างถึงใน บุญรอย ฤชชัย 2543: 17) กล่าวถึงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์จากลำดับขั้นความต้องการขั้นพื้นฐาน จนถึงความต้องการระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ทั้งนี้ ความต้องการในลำดับขั้นที่สูงถัดไปสามารถเกิดขึ้นได้ แม้ว่าความต้องการในลำดับขั้นที่สูงกว่ายังไม่ได้รับการตอบสนองที่สมบูรณ์ โดยแบ่งความต้องการออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่

2.4.2.1 ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดต่อการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร น้ำ ยารักษาโรค การพักผ่อน เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย แรงขับทางเพศ เป็นต้น ความต้องการของมนุษย์ในขั้นนี้องค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองโดยใช้วิธีการจ่ายเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เพื่อให้ผู้ทำงานได้นำไปจ่ายหรือแสวงหาสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานของชีวิต

2.4.2.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นการต้องการความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต เช่น การโจรกรรม โรคติดต่อ การลวนลามทางเพศ เป็นต้น ความปลอดภัยในหน้าที่การงาน เช่น ความมั่นคงในการทำงาน ความต้องการของมนุษย์ในขั้นนี้ผู้บริหารองค์กรหรือหัวหน้าจึงควรทำให้ผู้ทำงานรู้สึกว่าคุณเองมีความมั่นคงในการทำงาน เพื่อลดสิ่งที่จะกระทบต่อความรู้สึกมั่นคง ตลอดจนขวัญและกำลังใจในการทำงาน

2.4.2.3 ความต้องการการยอมรับของสังคม (Social or Belongings Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับ มีมิตรภาพ ความเห็นใจและความรักจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลในสังคม รวมถึงความรู้สึกมีส่วนร่วม ได้รับความอบอุ่น การมีบทบาทในกลุ่ม ซึ่งความต้องการของมนุษย์ในขั้นนี้จะตัดสินใจได้ว่าบุคคลนั้นจะทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรได้ดีเพียงใด เพราะการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมีคุณค่าไม่น้อยกว่าการได้รับเงินเดือนสูง

2.4.2.4 ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือ (Self-esteem Needs) เป็นความต้องการมีฐานะเด่นในสังคม คือ การมีชื่อเสียงเกียรติยศ มีอำนาจ การได้รับการยกย่อง ได้รับเกียรติ เป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น อยากให้บุคคลอื่นสรรเสริญหรือนับหน้าถือตา ซึ่งความต้องการของมนุษย์ในขั้นนี้การดำรงตำแหน่งที่สำคัญ การมีที่ทำงานที่ตกแต่งสวยงาม หรือการมีโอกาสพูดคุยหรือใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ล้วนเป็นความต้องการที่จะทำให้มีฐานะเด่น ซึ่งจะมีการแสดงออกโดยพยายามกระทำทุกสิ่งทุกอย่างให้ดีเลิศกว่าบุคคลอื่น

2.4.2.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จตามที่ปรารถนา หลังจากที่ได้รับ การตอบสนองความต้องการครบทั้ง 4 ขั้นแล้ว โดยความต้องการในขั้นนี้มักจะถูกปรับเปลี่ยนไปอย่างต่อเนื่องตามช่วงเวลาหรือระยะเวลาที่ผ่านไป

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ แสดงให้เห็นถึงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์จากลำดับพื้นฐานจนกระทั่งถึงความต้องการระดับสูงสุด และเมื่อได้รับการตอบสนองในระดับหนึ่งแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ดังนั้น ทฤษฎีจึงสามารถนำมาเป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคนจากลำดับขั้นพื้นฐานจนถึงขั้นสูงสุด หากต้องการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยเห็นว่าต้องให้การตอบสนองตามความต้องการขั้นพื้นฐานอย่างเหมาะสมให้กับแต่ละคน

2.4.3 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor (X and Y Theory) (อ้างถึงใน จอมพล พิเศษกุล. 2537 : 23-25 ; อ้างอิงจาก McGregor. 1960: 161-175) ได้ตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับแบบแผนพฤติกรรมของคนในองค์กรไว้ในรูปทฤษฎี X และทฤษฎี Y

2.4.3.1 ทฤษฎี X มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคนคือ

2.4.3.1.1 คนโดยส่วนเฉลี่ยมีสัญชาตญาณเกียจคร้าน ไม่ชอบทำงาน จะพยายามหลีกเลี่ยงการทำงาน

2.4.3.1.2 เนื่องจากคนที่ไม่ชอบทำงาน จึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับควบคุม หนะนาหรือขู่ว่าจะลงโทษ เพื่อให้งานสำเร็จ

2.4.3.1.3 คนโดยส่วนมากชอบให้มีผู้คอยแนะนำชี้แนวในการทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งใด

ทฤษฎี X ซึ่งให้เห็นว่า โดยธรรมชาติแล้ว มนุษย์ไม่ชอบทำงานพยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาส ในขณะที่เดียวกัน มนุษย์จะสนใจประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่ตั้งตั้งนั้น ในการจูงใจเพื่อให้คนปฏิบัติงาน ต้องใช้บังคับให้เกิดความกลัว และให้ผลตอบแทนทางกายภาพ ทฤษฎีนี้แม้ไม่ได้กล่าวอย่างชัดเจนว่าจะใช้วิธีลงโทษหรือข่มขู่ด้วยวิธีใดก็ตามแต่ก็แสดงออกถึงการบังคับ โดยทางอ้อมด้วยวิธีการจ่ายผลตอบแทนโดยตรงเท่านั้น

2.4.3.2 ทฤษฎี Y มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคน คือ

2.4.3.2.1 คนมักจะทุ่มเทร่างกายและแรงใจให้กับงานตามปกติ ราวกับว่าเป็นการเล่นหรือการพักผ่อน

2.4.3.2.2 การควบคุมจากบุคคลอื่น และการบังคับข่มขู่ ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้คนทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ทุกคนปรารถนาที่จะเป็นตัวของตัวเองและควบคุมตัวเองในการทำงานเพื่อสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่เขามีส่วนผูกพัน

2.4.3.2.3 การที่คนมีความผูกพัน (Commitment) ต่อวัตถุประสงค์จะเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่จะผลักดันให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่ตนมีส่วนผูกพัน

2.4.3.2.4 คนเราไม่เพียงแต่ต้องการมีความรับผิดชอบด้วยตนเองเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีกด้วย

2.4.3.2.5 คนส่วนมากมีความสามารถค่อนข้างสูงในการใช้จินตนาการ ความเฉลียวฉลาดและความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาองค์กร

ทฤษฎี Y เป็นแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของมนุษย์อย่างลึกซึ้งและเป็นการมองพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กรจากสภาพความเป็นจริง การดำเนินงานในองค์กรจะสำเร็จโดยได้รับความร่วมมืออย่างจริงจัง และมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลและโดยให้ตั้งอยู่ในความพอใจด้วย

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของทั้ง 3 ทฤษฎีนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลแต่ละบุคคล ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลักอันเกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานในแต่ละลำดับขั้นความต้องการจากระดับต่ำสุดจนไปถึงระดับความต้องการสูงสุด ทั้งยังขึ้นอยู่กับลักษณะของกลุ่มบุคคลที่มีความแตกต่างกันในเรื่องของการชอบทำงาน และไม่ชอบทำงาน ซึ่งอาจต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในการทำงานต่างกัน

ผู้วิจัยเห็นว่าทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์เกอร์เกี่ยวข้องกับเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติทางบวก ตลอดจนการเสริมแรงด้านบวกในด้านความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงาน จึงเหมาะสมต่อการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความภักดีต่อองค์กร จึงเลือกใช้ทฤษฎีดังกล่าวในการศึกษาครั้งนี้ อีกทั้งการศึกษาแนวคิดนี้สามารถนำมาใช้ในการปรับกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความต้องการและความสนใจของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) และเพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการนโยบายและการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาได้อีกด้วย จึงเลือกใช้ทฤษฎีดังกล่าวในการศึกษาครั้งนี้

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความภักดี

โบและสก็อต (Peter M. Blau; & W.Reichard Scotts.1962: 165) กล่าวว่าความจงรักภักดี หมายถึง ความรู้สึก และการแสดงออกซึ่งความรู้สึกเคารพต่อผู้บังคับบัญชา โดยชี้ให้เห็นว่าผลผลิตของคณงานมีส่วนสัมพันธ์เป็นอย่างมากต่อความจงรักภักดีจากผู้บังคับบัญชามีความสะดวกในการสั่งการและง่ายพอที่จะกระตุ้นให้ลูกน้องทำงานมากขึ้น

เชสเตอร์ เบิร์นาร์ด (Chester Bernard.1938: 84) ได้เห็นความสำคัญต่อความจงรักภักดีมานานแล้ว โดยกล่าวว่า ความเต็มใจของบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญในองค์กร ความจงรักภักดี (Loyalty) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Solidarity) ขวัญและกำลังใจ (Esprit de corps) และความเข้มแข็ง (Strength) เป็นต้น โดยให้ข้อสังเกตว่าแม้ความจงรักภักดีจะมีความสำคัญแต่ก็ได้รับความยอมรับเพียงเล็กน้อย ว่าเป็นเงื่อนไขสำคัญในองค์กร

ฮอยและวิลเลียม (Hoy and Williams) ได้ศึกษาความจงรักภักดีของครูต่อผู้ใหญ่ในสหรัฐอเมริกา โดยได้พัฒนาเครื่องมือขึ้นจากการปรับปรุงแบบสอบถามของ เบลและสกอตและของ เมอร์เรย์และคอร์เรนบลัม (Murray and Correnblem) ต่อมา ฮอยและรีส์ (Hoy and Rees) ได้ใช้เครื่องมือนี้ศึกษา ความจงรักภักดีของครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา หลังจากนั้นฮอยและคณะก็ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีของครูและพฤติกรรมของครูใหญ่ พฤติกรรมของครูใหญ่ที่ศึกษาคือ

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

จอห์นสันและเวนเนเบิล (Johnson;& Venable. 1938) ได้ใช้เครื่องมือแบบเดียวกันศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีของครูต่อครูใหญ่ ทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา กับพฤติกรรมการใช้กฎระเบียบและความสัมพันธ์กับหน่วยเหนือของครูใหญ่

ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของ แอลเลน และเมเยอร์ (Allen, & Meyer, 1990: 1-18) ได้สรุปแนวคิดไว้เป็น 3 กลุ่ม คือแนวคิดทางด้านทัศนคติ แนวคิดด้านพฤติกรรม และแนวคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้อง หรือบรรทัดฐานของสังคม

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

1) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect)

- ความไม่อยากย้ายไปจากหัวหน้า
- ความต้องการที่จะย้ายตามหัวหน้า เมื่อหัวหน้าย้ายไปที่อื่น

2) ด้านความรู้สึก (Affective aspect)

- ความรักที่จะทำงานกับหัวหน้า
- ความพึงพอใจในหัวหน้า

3) การรับรู้โดยไม่สงสัยผู้นำของตน (Cognitive aspect)

- ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในหัวหน้า
- ความเชื่อถือในหัวหน้าแม้คนอื่นจะมีปฏิกิริยาต่อการตัดสินใจของหัวหน้า
- ความรู้สึกที่หัวหน้ายินดียินดีรับผิดชอบแทนเมื่อตัวเองบกพร่อง
- ความรู้สึกโดยตรงว่ามีความจงรักภักดีต่อหัวหน้า

จากการศึกษาในทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความภักดีข้างต้นสรุปได้ว่า ความภักดี นั้น เป็นความรู้สึก เป็นการแสดงออกซึ่งความเคารพของบุคคลใด บุคคลหนึ่งที่มีต่อผู้บังคับบัญชา และเป็นความเต็มใจของบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการทำงานของบุคคลนั้นๆ โดยมีติในการแสดงออกถึงความจงรักภักดีใน 3 มิติคือ ด้านพฤติกรรม ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ ซึ่งจะส่งผลต่อผลผลิตและคุณภาพของงานที่เกิดขึ้นจากผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อผู้บังคับบัญชา และต่อองค์กรในที่สุด

ผู้วิจัยเห็นว่าจากเครื่องชี้วัดของ Hoy & Rees โดยทฤษฎีของแอลเลน และเมเยอร์ ที่จำแนกเครื่องชี้วัดความภักดีออกเป็น 3 ด้านนั้น ตรงกับสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาหาคำตอบด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด จึงเลือกแนวคิดทฤษฎีข้างต้นมาเป็นตัวชี้วัดในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

4. ประวัติ บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)

บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ประกอบธุรกิจก่อสร้าง ก่อตั้งโดย คุณชวรัตน์ ชาญวีรกูล ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2505 โดยดำเนินธุรกิจก่อสร้างทั้งงานโยธาและงานเครื่องกล เช่น งานด้านสาธารณูปโภค งานด้านอาคาร งานด้านพลังงาน งานด้านอุตสาหกรรม และ งานด้านสิ่งแวดล้อม เป็นต้น บริษัทฯ มุ่งเน้นผลิตผลงานก่อสร้างที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล มีการส่งมอบงานที่ตรงเวลา ด้วยการคำนึงถึงความปลอดภัย สิ่งแวดล้อม สุขอนามัย และตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าเป็นสำคัญ

4.1 วิสัยทัศน์ (VISION)

มุ่งสู่การเป็น บริษัทวิศวกรรมและก่อสร้างชั้นนำของไทยและอาเซียน ที่ส่งมอบผลงานให้แก่ลูกค้าในระดับมาตรฐานสากล

4.2 พันธกิจ (MISSION)

4.2.1 ดำเนินธุรกิจก่อสร้างโดยเน้นการสร้างความเป็นเลิศในทุกๆด้าน เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า โดยการสร้างผลงานที่มีคุณภาพ ตรงเวลา ราคายุติธรรม โดยคำนึงถึงความปลอดภัยสูงสุด

4.2.2 พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการปรับปรุงองค์กรอย่างต่อเนื่อง และมีบรรษัทภิบาล

4.2.3 มุ่งเน้นให้องค์กรเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืนตลอดไป

4.2.4 สร้างธุรกิจใหม่ๆที่เกี่ยวข้องกับ Core Business เพื่อเป็นการกระจายฐานรายได้ และ ลดความเสี่ยง

4.3 กลยุทธ์ (Strategy)

กลยุทธ์ของบริษัท ในการสร้างเสริมการเติบโตขององค์กรอย่างมั่นคงและสร้างกำไรอย่างยั่งยืน โดย

1.3.1 มุ่งเน้นธุรกิจหลัก – ธุรกิจก่อสร้าง

1.3.2 ส่งมอบงานที่มีคุณภาพสูง ตรงเวลา ด้วยมาตรฐานความปลอดภัยให้แก่ลูกค้าสูงสุด

1.3.3 มุ่งเน้นในการเป็นผู้นำทางด้านต้นทุน

1.3.4 รักษาความแข็งแกร่งทางการเงิน

1.3.5 คงไว้ซึ่งความเป็นเลิศในการดำเนินงาน

1.3.6 พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

4.4 เป้าหมายการดำเนินธุรกิจ

บริษัท มีเป้าหมายที่จะสร้างองค์กรให้เติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยการคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียของบริษัท ทุกฝ่าย

4.5 ประวัติความเป็นมา การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญ

- พ.ศ. 2505 ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซีโน-ไทย เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น ได้จดทะเบียนจัดตั้งขึ้นด้วยทุนจดทะเบียน 500,000 บาท เพื่อดำเนินธุรกิจประกอบและแปรสภาพโครงสร้างเหล็กที่ใช้เทคนิคการเชื่อมและการตัดแปลงขั้นพื้นฐาน

- พ.ศ. 2510 จดทะเบียนเป็นบริษัทจำกัด โดยใช้ชื่อว่า บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด และได้ขยายธุรกิจจากงานโครงสร้างเหล็กสู่งานถึงบรรจุภัณฑ์ ปิโตรเลียม ถังน้ำมันขนาดใหญ่ งานก่อสร้างโรงงานอุตสาหกรรม งานเครื่องกลและงานติดตั้งเครื่องจักร

- พ.ศ. 2535 บริษัทได้เข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้วยทุนจดทะเบียน 300 ล้านบาท
- พ.ศ. 2541 บริษัทเข้าสู่กระบวนการปรับโครงสร้างหนี้เนื่องจากได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงระบบอัตราแลกเปลี่ยนเป็นแบบลอยตัว โดยผ่านกระบวนการในศาลล้มละลายกลาง วันที่ 15 ธันวาคม 2543 ศาลได้มีคำสั่งยกเลิกการฟื้นฟูกิจการ เนื่องจากบริษัทได้ดำเนินงานแล้วเสร็จตามเงื่อนไขในแผนฟื้นฟูกิจการ บริษัทได้ทำการเพิ่มทุนจดทะเบียนเป็น 850 ล้านบาท เพื่อรองรับการแปลงหนี้เป็นทุนและเพื่อนำเงินสดมาชำระหนี้ตามแผนฟื้นฟูกิจการ
- พ.ศ. 2542 เริ่มดำเนินการวางระบบ Oracle ในการควบคุมค่าใช้จ่ายในระบบการจัดซื้อและบัญชีการเงินเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
- พ.ศ. 2545 ขยายงานก่อสร้างไปยังต่างประเทศ โดยบริษัทได้รับงานก่อสร้างในประเทศมัลดีฟส์ เป็นโครงการก่อสร้างอาคารบนเกาะ Hulhumale ซึ่งเป็นโครงการของ Hulhumale Development Unit สาธารณรัฐมัลดีฟส์ มูลค่างาน 560 ล้านบาท (13.3 ล้านเหรียญสหรัฐ)
- พ.ศ. 2546 ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพ ISO 9001 Version 2000 ในงานประกอบและติดตั้งท่ออุตสาหกรรม (Piping) และงานโครงสร้างเหล็ก (Steel Structure)
- พ.ศ. 2547 ได้รับการจัดอันดับเครดิตองค์กรจาก บริษัท ทริสเรทติ้ง จำกัด ที่ระดับ “BBB+”
- พ.ศ. 2548 ได้รับงานก่อสร้างโครงการขนาดใหญ่ของรัฐ ได้แก่ โครงการก่อสร้างระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพมหานคร ส่วนต่อขยายสีลม โครงการก่อสร้างระบบขนส่งทางรถไฟเชื่อมท่าอากาศยานสุวรรณภูมิและสถานีรับส่งผู้โดยสารอากาศยานในเมือง
- พ.ศ. 2549 ได้รับการประเมินผลการกำกับดูแลกิจการจากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการไทย (IOD) ให้มีระดับการกำกับดูแลกิจการของบริษัท ในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ดีมาก (Very Good)
- พ.ศ. 2550 ได้รับการประเมินผลการกำกับดูแลกิจการจากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการไทย (IOD) ให้มีระดับการกำกับดูแลกิจการของบริษัท ในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ดีมาก (Very Good)
- พ.ศ. 2551 ได้รับงานก่อสร้างโครงการก่อสร้าง Pluto LNG Project, Fabrication & Pre-Assembly Module(Primary Package)
- พ.ศ. 2552 ได้รับงานก่อสร้างโครงการขนาดใหญ่ของรัฐ ได้แก่ งานก่อสร้างโครงการรถไฟฟ้าสายสีม่วง ช่วงบางใหญ่ – บางซื่อ(สัญญาที่ 2)
- พ.ศ. 2553 ได้รับงานก่อสร้างโครงการขนาดใหญ่ของรัฐ ได้แก่ งานก่อสร้างโครงการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนสายน้ำเงิน ช่วงท่าพระ-หลักสอง(สัญญาที่ 4)
- พ.ศ. 2554 ได้รับงานก่อสร้างโครงการขนาดใหญ่ทั้งของภาครัฐและภาคเอกชน เช่น โครงการจัดซื้อพร้อมติดตั้งงานโครงสร้างพื้นฐานและงานระบบการเดินรถ

โครงการระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพมหานคร ส่วนต่อขยายสายสีลม (ตากสิน-เพชรเกษม) โครงการปรับปรุงทางรถไฟ ระยะที่ 6 สายตะวันออกเฉียงเหนือ ช่วง ชุมทางบัวใหญ่-หนองคาย โครงการโรงไฟฟ้าหนองแขง และโครงการโรงไฟฟ้าอุทัย

- ได้รับการประเมินผลการกำกับดูแลกิจการจากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการไทย (IOD) ให้มีระดับการกำกับดูแลกิจการของบริษัท ในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ดีมาก (Very Good)
- ได้รับอันดับเครดิตองค์กรจากทริสเรทติ้งในระดับ “BBB+”
- พ.ศ. 2555 ได้รับงานก่อสร้างโครงการพัฒนาท่าอากาศยานภูเก็ต
- ได้รับการเพิ่มอันดับเครดิตองค์กรจากทริสเรทติ้ง ในระดับ “A-”
- พ.ศ. 2556 ได้รับงานก่อสร้างโครงการขนาดใหญ่ของรัฐ ได้แก่ งานก่อสร้างอาคารรัฐสภาแห่งใหม่พร้อมอาคารประกอบ

4.6 ลักษณะผลิตภัณฑ์หรือบริการ

บริษัทประกอบธุรกิจก่อสร้างโครงการขนาดใหญ่ทั้งภาครัฐและเอกชนโดยมุ่งเน้นผลงานก่อสร้างที่มีคุณภาพสูง มีเป้าหมายความสำเร็จสูงสุด คือ มาตรฐานของผลงานก่อสร้างที่มีคุณภาพ ตรงเวลา ราคายุติธรรม โดยคำนึงถึงความปลอดภัยในระหว่างการก่อสร้าง เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและดูแลระบบสุขอนามัยภายในพื้นที่ทำงานทั้งอาคารสำนักงานและพื้นที่ก่อสร้าง เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า รวมถึงการนำเทคโนโลยีการก่อสร้างที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้กับโครงการก่อสร้างของบริษัท เพื่อลดต้นทุนและเพิ่มผลกำไร

งานก่อสร้างของบริษัทแบ่งตามประเภทการก่อสร้างได้ 5 ประเภทหลัก คือ

- 4.6.1 งานก่อสร้างด้านสาธารณูปโภค ได้แก่ รถไฟฟ้าขนส่งมวลชน ถนน ทางด่วน ทางยกระดับ ทางหลวง สะพาน
- 4.6.2 งานก่อสร้างด้านอุตสาหกรรม ได้แก่ โรงกลั่นน้ำมัน โรงงานปิโตรเคมี โรงงานอุตสาหกรรม โครงสร้างเหล็กขนาดใหญ่ งานวางท่ออุตสาหกรรม Pre – Assembly Module
- 4.6.3 งานก่อสร้างด้านอาคาร ได้แก่ อาคารสำนักงาน คอนโดมิเนียม อาคารศูนย์ซ่อมบำรุง และสถานีรถไฟฟ้า โรงพยาบาล อาคารซ่อมเครื่องบิน
- 4.6.4 งานก่อสร้างด้านพลังงาน ได้แก่ โรงไฟฟ้าขนาดใหญ่และขนาดกลาง
- 4.6.5 งานก่อสร้างด้านสิ่งแวดล้อมและงานอื่น ๆ ได้แก่ ระบบบำบัดน้ำเสีย ระบบประปา ระบบกำจัดขยะ คลองส่งน้ำ คลองระบายน้ำ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความภักดีต่อองค์กรมีอยู่มาก ผู้วิจัยได้เลือกที่จะศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

วิยะดา พรหมงาม (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอป่าตอง จังหวัดอุดรธานี พบว่า

ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยด้านลักษณะของงาน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์หรือมีผลต่อแรงจูงใจระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.98 ในส่วนของปัจจัยคำจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวคู่ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์หรือมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.01 ดังบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหน้าป่าด จังหวัดอุตรดิตถ์ มีความเห็นว่าปัจจัยคำจูงใจมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าปัจจัยจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จันทร์แรม พุทธนุกูล (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูงใจอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนประเภทบุคลากรที่ต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัทิตตา สันหนักดี (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บีแอนด์อี จำกัด พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นในด้านพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่ามีพฤติกรรมในการทำงานในระดับดีคือ ด้านการเพิ่มผลผลิตเพิ่มขึ้น และด้านความพึงพอใจในการทำงาน พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับพอใจ มีพฤติกรรมในการทำงานในระดับปานกลาง คือ ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน และแนวโน้มในการทำงานต่อไป พนักงานมีระดับความจงรักภักดีโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่ามีพฤติกรรมที่ดีอยู่ในระดับดี คือ ด้านความรู้สึกด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และด้านการรับรู้ ปัจจัยจูงใจ ERG ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพและปัจจัยจูงใจของ McGregor สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงาน ในทิศทางเดียวกัน ส่วนปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานในทิศทางตรงกันข้ามได้ร้อยละ 55.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พฤติกรรมการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท บีแอนด์อี จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่พฤติกรรมการทำงานโดยรวมกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ในระดับสูง และ

มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตด้านความสม่ำเสมอในการทำงานและด้านความพึงพอใจในการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กรองกาญจน์ ทองสุข (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในภาพรวม (คะแนนเฉลี่ย 3.40) ด้านความต้องการความผูกพัน (คะแนนเฉลี่ย 3.65) ด้านความต้องการความสำเร็จ (คะแนนเฉลี่ย 3.29) และด้านความต้องการอำนาจ (คะแนนเฉลี่ย 3.25) ผลการศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับสูง (คะแนนเฉลี่ย 4.22) ส่วนความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรด้านความรู้สึก และความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรด้านการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 3.46 และ 3.42 ตามลำดับ) โดยปัจจัยที่มีผลทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรแตกต่างกันได้แก่ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการ ความสำเร็จ แรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความผูกพันและแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการอำนาจ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลทั้งหมดไม่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำข้อมูลข้างต้นมาเป็นพื้นฐานในการศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ เพื่อพัฒนากรอบแนวความคิดและโครงสร้างของแบบสอบถาม โดยได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ ปรมา สตะเวทิน (2533: 112) กล่าวว่า คนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกัน จะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน มาศึกษา เนื่องจากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว ได้บอกถึงลักษณะของประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน จะมีลักษณะทางจิตวิทยาที่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยสนใจที่จะค้นหาในด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน แตกต่างกัน ทำให้สามารถวิเคราะห์ถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างชัดเจน และนำมาใช้ในการหาความสัมพันธ์ในเรื่องของความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันหรือไม่ในครั้งนี้ด้วย

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยเลือกใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริซเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) Frederick Herzberg, Mausener and Synderman (เสนาะ ดิงเยอร์, 2544: 215-216) เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นมาโดยการสอบถามคนเป็นร้อยๆ คน ด้วยคำถามว่า เมื่อไรมีความพอใจในการทำงาน และงานที่ทำนั้นทำให้เกิดการจูงใจ กับ เมื่อไรที่รู้สึกไม่พอใจในการทำงานซึ่งงานนั้นไม่จูงใจให้อยากทำ เมื่อพบคำตอบว่า คนเหล่านั้นมีความพอใจในการทำงาน เขา

เรียกปัจจัยนั้นว่า ปัจจัยที่สร้างความพอใจ (Motivation Factor) และเมื่อพบคำตอบว่า คนไม่มีความพอใจในการทำงาน เขาเรียกปัจจัยนั้นว่าเป็นปัจจัยที่จำเป็น (Hygiene Factor) ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) มี 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะของงาน (Work itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และความก้าวหน้า (Advancement) ส่วนปัจจัยประเภทที่ 2 คือ ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factor) มี 9 ด้าน ได้แก่ เงินเดือน (Salary) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers) สถานะทางอาชีพ (Status) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) สภาพการทำงาน (Work Condition) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) ความมั่นคงในงาน (Job Security)

ผู้วิจัยเห็นว่าทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริซเบอร์กเกี่ยวข้องกับเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติทางบวก ตลอดจนการเสริมแรงด้านบวกในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงเหมาะสมต่อการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความภักดีต่อองค์กร จึงเลือกใช้ทฤษฎีดังกล่าวในการศึกษาครั้งนี้ อีกทั้งการศึกษาแนวคิดนี้สามารถนำมาใช้ในการปรับกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความต้องการและความสนใจของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) และเพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการนโยบายและการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาได้อีกด้วย จึงเลือกใช้ทฤษฎีดังกล่าวในการศึกษาครั้งนี้

3. ความภักดี ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ แอลเลน และเมเยอร์ เนื่องจากเห็นว่าเครื่องชี้วัดความภักดี (Hoy & Rees; 1974: 274 – 275) ที่ได้จำแนกออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect) ด้านความรู้สึก (Affective aspect) และด้านการรับรู้โดยไม่สงสัยผู้นำของตน (Cognitive aspect) นั้น ตรงกับสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาหาคำตอบด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด อีกทั้ง เครื่องชี้วัดดังกล่าวสามารถนำมาใช้ในการสร้างกลยุทธ์ในการเสริมสร้างความรู้สึกรักและภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรให้เพิ่มมากขึ้น

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด(มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้าดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของ บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,292 คน ณ วันที่ 31 มีนาคม 2557

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานของ บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธีการคำนวณจากสูตรการคำนวณในการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2548: 182 -183) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการเลือกตัวอย่างร้อยละ 5 โดยใช้สูตรของ ยามาเน (Yamane) และใช้การสุ่มตัวอย่างโดยการแบ่งวิธีการสุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 ขั้นตอน ตามสูตรดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากรทั้งหมด (1,292 คน)

e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้น = 5% (0.05)

เมื่อแทนค่าในสูตรได้ดังนี้

$$n = \frac{1,292}{1+(1,292)(0.05)^2}$$

$$n = \frac{1,292}{4.23}$$

$$n = 305$$

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้จึงเท่ากับ 305 คน และเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีก 5% เท่ากับ 15 คน ทำให้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เท่ากับ 320 คน

ขั้นที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน (Homogeneous) คือสุ่มมาจากแต่ละฝ่ายตามสัดส่วน ซึ่งมีวิธีการคำนวณคือ บริษัทฯ มีจำนวนพนักงาน ณ วันที่ 31 มีนาคม 2557 ทั้งสิ้น 1,292 คน แบ่งเป็น 21 แผนก/ฝ่าย โดยแบ่งเป็นสัดส่วน ผู้วิจัยจึงใช้สูตรในการกำหนดสัดส่วนสมาชิกในแต่ละฝ่าย/แผนก ดังนี้

ตาราง 1 แสดงข้อมูลการคำนวณสัดส่วนการสุ่มตัวอย่าง

แผนก / ฝ่าย	จำนวน (คน)	การคำนวณ สัดส่วน	จำนวน ตัวอย่าง
ฝ่ายปฏิบัติการ 1	140	$140 \times (320/1,292)$	35
ฝ่ายปฏิบัติการ 2	189	$189 \times (320/1,292)$	47
ฝ่ายปฏิบัติการ 3	140	$140 \times (320/1,292)$	35
ฝ่ายปฏิบัติการ 4	217	$217 \times (320/1,292)$	54
ฝ่ายปฏิบัติการ (โครงการพิเศษ)	9	$9 \times (320/1,292)$	2
ศูนย์ฝึกฯ(บางนา)	3	$3 \times (320/1,292)$	1
แผนกวางแผนและควบคุม	9	$9 \times (320/1,292)$	2
แผนกบริหารคุณภาพ	114	$114 \times (320/1,292)$	28
แผนกวิศวกรรม	69	$69 \times (320/1,292)$	17
ฝ่ายเครื่องมือกล	55	$55 \times (320/1,292)$	14
ศูนย์บริหารพัสดุและอุปกรณ์ก่อสร้าง	49	$49 \times (320/1,292)$	12
ฝ่ายประมาณราคา	27	$27 \times (320/1,292)$	7
แผนกธุรการสัญญาโครงการ	8	$8 \times (320/1,292)$	2
สำนักกรรมการผู้จัดการ	23	$23 \times (320/1,292)$	6
แผนกประชาสัมพันธ์	6	$6 \times (320/1,292)$	1
แผนกจัดซื้อ งานเครื่องมือกล	13	$13 \times (320/1,292)$	3
แผนกจัดซื้อ งานโยธา	15	$15 \times (320/1,292)$	4

ตาราง 1 (ต่อ)

แผนก / ฝ่าย	จำนวน (คน)	การคำนวณ สัดส่วน	จำนวน ตัวอย่าง
แผนกธุรการสนาม	37	37 x (320/1,292)	9
ฝ่ายการเงินและการลงทุน	12	12 x (320/1,292)	3
ฝ่ายบัญชี	26	26 x (320/1,292)	6
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	19	19 x (320/1,292)	5
แผนกความปลอดภัย	25	25 x (320/1,292)	6
ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ	4	4 x (320/1,292)	1
แผนกตรวจสอบภายใน	10	10 x (320/1,292)	2
ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ	23	23 x (320/1,292)	6
สำนักกฎหมาย	7	7 x (320/1,292)	2
รวมทั้งหมด	1,292		320

ขั้นที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างตามสะดวกในแต่ละฝ่ายหรือแต่ละแผนกของบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวัดผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ส่วนใหญ่ ๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นลักษณะคำถามปลายปิด (Close-ended question) คำตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Question) และให้เลือกตอบข้อที่เหมาะสมที่สุดจำนวน 7 ข้อ ดังนี้

ข้อที่ 1 เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

- 1) เพศชาย
- 2) เพศหญิง

ข้อที่ 2 อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของ บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ณ วันที่ 31 มีนาคม 2557 ได้ระบุว่า อายุ 20 ปี เป็นอายุต่ำสุดของข้อมูล และอายุ 60 ปี เป็นอายุสูงสุดของข้อมูลพนักงาน โดยกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูลคือ 5 ชั้น และสามารถกำหนดความกว้างของอันตรภาคชั้น ด้วยการคำนวณได้ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; คณะ. 2548:195)

$$\begin{aligned} \text{จากสูตรความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{60 - 20}{5} \\ &= 8 \end{aligned}$$

ดังนั้น จึงกำหนดช่วงอายุ ดังนี้

- 1) 20 - 27 ปี
- 2) 28 - 35 ปี
- 3) 36 - 43 ปี
- 4) 44 - 51 ปี
- 5) ตั้งแต่ 52 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3 สถานภาพการสมรส ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

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

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

- 1) ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
- 2) ระดับปริญญาตรี
- 3) สูงกว่าระดับปริญญาตรี

ข้อที่ 5 ตำแหน่งงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

- 1) เจ้าหน้าที่
- 2) เจ้าหน้าที่อาวุโส
- 3) วิศวกร
- 4) วิศวกรโครงการ
- 5) วิศวกรอาวุโส

6) ผู้จัดการขึ้นไป

ข้อที่ 6 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของ บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ณ วันที่ 31 มีนาคม 2557 ได้ระบุว่า ระยะเวลาปฏิบัติงาน 0 ปี เป็นระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำสุดของข้อมูล และระยะเวลาปฏิบัติงาน 30 ปี เป็นระยะเวลาการปฏิบัติงานสูงสุดของข้อมูล พนักงาน โดยกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูลคือ 5 ชั้น และสามารถกำหนดความกว้างของอันตรภาคชั้นด้วยการคำนวณได้ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณ. 2548:195)

$$\begin{aligned} \text{จากสูตร ความกว้างอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{30 - 0}{5} \\ &= 6 \end{aligned}$$

ดังนั้น จึงกำหนดช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน ดังนี้

- 1) 0 – 5 ปี
- 2) 6 – 11 ปี
- 3) 12 – 17 ปี
- 4) 18 – 23 ปี
- 5) ตั้งแต่ 24 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 7 ระดับเงินเดือน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของ บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ณ วันที่ 31 มีนาคม 2557 ได้ระบุว่า ระดับเงินเดือน 9,000 บาท เป็นระดับเงินเดือนต่ำสุดของข้อมูล และระดับเงินเดือน 80,000 บาท เป็นระดับเงินเดือนสูงสุดของข้อมูล โดยกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูลคือ 5 ชั้น และสามารถกำหนดความกว้างของอันตรภาคชั้นด้วยการคำนวณได้ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณ. 2548:195)

$$\begin{aligned} \text{จากสูตร ความกว้างอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{80,000 - 9,000}{5} \\ &= 14,200 \end{aligned}$$

ดังนั้น จึงกำหนดช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน ดังนี้

- 1) 9,000 – 23,200 บาท
- 2) 23,201 – 37,400 บาท
- 3) 37,401 – 51,600 บาท
- 4) 51,601 – 65,800 บาท
- 5) มากกว่า 65,801 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายปิด จำนวน 54 ข้อ แบ่งเป็น 14 ด้าน ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ

1. ด้านความสำเร็จของงาน
2. ด้านการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะของงาน
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้า

ปัจจัยค่าจูง

6. ด้านเงินเดือน
7. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน
9. ด้านสถานะทางอาชีพ
10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา
11. ด้านนโยบายและการบริหาร
12. ด้านสภาพการทำงาน
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
14. ด้านความมั่นคงในงาน

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด (Rating scale questions) แบบเลือกตอบ ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3

ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การแปลผล (Interpretation) และการอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการอภิปรายผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น มีดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ 2548:150)

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

เกณฑ์เฉลี่ยสำหรับการแปลความหมายของคะแนนข้างต้น เป็นดังนี้
 คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากที่สุด
 คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มาก
 คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อย
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ซึ่งลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายปิด จำนวน 12 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรม
2. ด้านความรู้สึกรัก
3. ด้านการรับรู้

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด (Rating scale questions) แบบเลือกตอบ ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
ระดับมากที่สุด	5
ระดับมาก	4
ระดับปานกลาง	3

ระดับน้อย	2
ระดับน้อยที่สุด	1

การแปลผล (Interpretation) และการอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการอภิปรายผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น มีดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ 2548:150)

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

เกณฑ์เฉลี่ยสำหรับการแปลความหมายของคะแนนข้างต้น เป็นดังนี้
 คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความภักดีต่อองค์กร มากที่สุด
 คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความภักดีต่อองค์กร มาก
 คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความภักดีต่อองค์กร ปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความภักดีต่อองค์กร น้อย
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความภักดีต่อองค์กร น้อยที่สุด

3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถามซึ่งมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือตามลำดับต่อไปนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากตำราเอกสารทางวิชาการ บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการวิจัย
2. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามในงานวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร”

- ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและขอคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้แบบสอบถามสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและสมมติฐานของงานวิจัย

4. นำข้อเสนอแนะที่ได้รับมาปรับปรุงแบบสอบถามจากนั้นนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมอีกครั้ง ก่อนนำไปทดลองใช้

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อนำผลไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) โดยใช้สูตรครอนบาค (Cronbach) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546: 449) ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับของความคงที่ของแบบสอบถามโดยจะมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546: 449) ทั้งนี้กำหนดให้มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมที่ยอมรับได้ ควรมีค่ามากกว่า 0.70 ขึ้นไป จึงจะเป็นแบบทดสอบที่มีความเชื่อมั่น

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

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	k	แทน	จำนวนคำถาม
	$\overline{\text{covariance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
	$\overline{\text{variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

จากการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแล้วพบว่า ค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้านเป็นที่ยอมรับได้ โดยมีค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ

1.1	ด้านความสำเร็จของงาน	ค่าความเชื่อมั่น	0.789
1.2	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ค่าความเชื่อมั่น	0.783
1.3	ด้านลักษณะของงาน	ค่าความเชื่อมั่น	0.770
1.4	ด้านความก้าวหน้า	ค่าความเชื่อมั่น	0.771

2. ปัจจัยคำจูน

2.1	ด้านเงินเดือน	ค่าความเชื่อมั่น	0.866
2.2	ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	ค่าความเชื่อมั่น	0.859
2.3	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน	ค่าความเชื่อมั่น	0.807
2.4	ด้านสถานะทางอาชีพ	ค่าความเชื่อมั่น	0.888
2.5	ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ค่าความเชื่อมั่น	0.950
2.6	ด้านนโยบายและการบริหาร	ค่าความเชื่อมั่น	0.792
2.7	ด้านสภาพการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น	0.893
2.8	ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ค่าความเชื่อมั่น	0.846
2.9	ด้านความมั่นคงในงาน	ค่าความเชื่อมั่น	0.879

3. ความภักดีต่อองค์กร

3.1	ด้านพฤติกรรม	ค่าความเชื่อมั่น	0.794
3.2	ด้านความรู้สึก	ค่าความเชื่อมั่น	0.915
3.3	ด้านการรับรู้	ค่าความเชื่อมั่น	0.816

6. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ โดยได้รับ

คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อความถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล แหล่งข้อมูล (Source of data)

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory research) โดยมุ่งศึกษา “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร” ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เพื่อนำมาวิเคราะห์จาก 2 แหล่ง ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 ชุด ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจนครบจำนวน โดยขอความร่วมมือจากพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามนั้นโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้กรอกข้อมูลด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire)

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าจากวิทยานิพนธ์ บทความทางวิชาการ วารสารต่าง ๆ แหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตและเอกสาร เพื่อเป็นแนวทางในการทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

5. การจัดการทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคำตอบแล้วมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อคัดแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามฉบับที่มีความสมบูรณ์ถูกต้องเรียบร้อยแล้วลงรหัสตามที่กำหนดรหัสไว้ในแบบสอบถามแต่ละส่วน
3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) นำแบบสอบถามที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้วมาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิจัย
4. นำข้อมูลที่ลงรหัสไปแล้วไปบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์ และทำการวิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมการวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป SPSS (Statistical package for social sciences for windows) เวอร์ชัน 17

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive analysis) เพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.1 ข้อมูลจากแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน ใช้การวิเคราะห์แบบการแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อศึกษาถึงลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.2 ข้อมูลจากแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าตำแหน่งหน้าที่ ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงาน โดยใช้การวิเคราะห์แบบการนำเสนอเป็นค่าเฉลี่ย (Means) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อวัดการกระจายของข้อมูล

1.3 ข้อมูลจากแบบสอบถามในตอนต้นที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร ใช้การวิเคราะห์แบบการนำเสนอเป็นค่าเฉลี่ย (Means) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อวัดการกระจายของข้อมูล

2. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงอนุมาน (Inferential analysis) เพื่อการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติ จากการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และสถิติ t-test การทดสอบสมมติฐานทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยที่ตัวแปรอิสระเป็นข้อมูลเชิงกลุ่มที่มี 2 กลุ่มย่อยและตัวแปรตามเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติทดสอบ t-test (Independent Sample t-test) (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2548: 222)

การทดสอบสมมติฐานในการความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างโดยที่ตัวแปรอิสระเป็นข้อมูลเชิงกลุ่มที่มีมากกว่า 2 กลุ่มย่อย และตัวแปรตามเป็นข้อมูลเชิงปริมาณใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) โดยดูค่าความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variances และจะใช้สถิติวิเคราะห์จากค่า ANOVA (F) หรือค่า Brown-Forsythe (B) (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2548:240) และถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett T3 (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2548: 242-243) โดยจะทำการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสำหรับทดสอบ

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่ออธิบายค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐาน พื้นฐานประกอบด้วย

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการอธิบายลักษณะข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2545: 39) โดยใช้สูตรดังนี้

$$P = \frac{fx100}{n}$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าร้อยละ หรือ เปอร์เซนต์
	F	แทน	ความถี่ที่สำรวจได้
	n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด หรือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) เพื่อใช้อธิบายลักษณะพื้นฐานของข้อมูลด้านต่างๆ (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2546:39) โดยใช้สูตรดังนี้

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

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

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) เพื่อใช้อธิบายลักษณะพื้นฐานของข้อมูล (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2546: 39) โดยใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ	S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
	x_i	แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	\bar{x}	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การทดสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามหรือเป็นค่าที่ใช้วัดความสอดคล้องภายในของคำตอบโดยใช้หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) โดยใช้สูตรของ Cronbach (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2546:449) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง สูตรดังนี้

$$\text{Cronbach's alpha } (\alpha) = \frac{\overline{kcov\ ariance}/\overline{variance}}{1 + (k - 1)\overline{ariance}/\overline{variance}}$$

เมื่อ	α	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ ของความเชื่อมั่น
	k	แทน จำนวนคำถาม

$\overline{convariance}$ แทน ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่าง ๆ

$\overline{variance}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

3.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม โดยใช้สูตร t - test Independent (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544:135) โดยใช้สูตรดังนี้เมื่อ

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

โดยมีองศาอิสระ (Degree of Freedom หรือ df) ดังนี้

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

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
	\bar{x}_1	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	\bar{x}_2	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	df	แทน	ชั้น แห่งความเป็นอิสระ ($n_1 + n_2$)

3.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) (ชูศรี วงรัตน์. 2534: 249)

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

เมื่อ	F	แทนค่า	การแจกแจงที่ใช้พิจารณาใน F - distribution
	$MS_{(B)}$	แทนค่า	ประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square between Groups)

$MS_{(W)}$ แทนค่า ประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม
(Mean Square within Groups)

โดยมีองศาอิสระ (Degree of Freedom หรือ df) ดังนี้

$$\begin{aligned} df &= n - 1 \\ df(B) &= k - 1 \text{ (ระหว่างกลุ่ม)} \\ df(W) &= n - k \text{ (ภายในกลุ่ม)} \end{aligned}$$

เมื่อ n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมดหรือจำนวนประชากร
 k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
 df แทน ชั้น แห่งความเป็นอิสระ

ถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว คือ มีนัยสำคัญ 0.05 หรือ ระดับความเชื่อมั่น 95% จะต้องทำ การทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่าง กัน โดยใช้สูตรตามวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) (กัลยา วาณิชย์บัญชา.2545: 332 – 333)

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

เมื่อ $t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k}$ แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-test ที่ระดับความ
เชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม

MSD แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (MS_w)

K แทน จำนวนกลุ่มประชากรทั้งหมด

N แทน จำนวนประชากรทั้งหมด

α แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

n_i แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่ม i

n_j แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่ม j

ในกรณีที่ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ใช้ค่าของ Brown-Forsythe (β) ซึ่งมีสูตรดังนี้

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

เมื่อ	β	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe
	$MS(B)$	แทน	ประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square between Groups)
	$MS(W)$	แทน	ประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within Groups)
	K	แทน	จำนวนกลุ่มประชากรทั้งหมด
	n_j	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม j
	N	แทน	จำนวนประชากรทั้งหมด
	S_i^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ i

ในกรณีที่ผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การทำเป็นรายคู่เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Dunnett's T3 (กัลยา วานิชย์บัญชา.2548:242-243) ซึ่งมีสูตรดังนี้

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

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – distribution
	$MS(W)$	แทน	ประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within Groups) สำหรับ Brown-Forsythe
	\bar{x}_i	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i
	\bar{x}_j	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j
	n_i	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม i
	n_j	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม j

3.3 สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกันหรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุดที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ชูศรี วงศ์รัตน์.2544: 316)

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

เมื่อ	r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนน X
	$\sum y$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum y^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum xy$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y ทุกคู่
	n	แทน	จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2544: 280)
ซึ่งความหมายของค่า r มีดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก
4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก
5. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ที่มา : ชูศรี วงศ์รัตน์ 2544:316)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ความหมาย

- 0.81-1.00 มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
- 0.61-0.80 มีความสัมพันธ์ระดับสูง
- 0.41-0.60 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
- 0.21-0.40 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
- 0.01-0.20 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
- 0.00 ไม่มีความสัมพันธ์กัน

*หมายเหตุ : กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากตัวอย่างจำนวน 320 คน และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยขอเสนอสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean square)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบ ที่โปรแกรม SPSS คำนวณได้ ใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และระดับเงินเดือน

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยแต่ละปัจจัยแบ่งออกเป็นรายด้านดังนี้

1.2.1 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านความก้าวหน้า

1.2.2 ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และ ด้านความมั่นคงในงาน

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร ได้แก่ ด้านพฤติกรรม ด้านความรู้สึกละ และ ด้านการรับรู้

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

2.1 พนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และระดับเงินเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีทั้งหมด 320 คน แสดงผลการวิเคราะห์จำแนกตามตัวแปร ดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และระดับเงินเดือน

ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	148	46.3
หญิง	172	53.7
รวม	320	100.00
2. อายุ		
20 - 27 ปี	64	20.0
28 - 35 ปี	103	32.2
36 - 43 ปี	82	25.6
44 - 51 ปี	51	15.9
ตั้งแต่ 52 ปีขึ้นไป	20	6.3
รวม	320	100.00
3. สถานภาพสมรส		
โสด	184	57.5
สมรส/อยู่ด้วยกัน	124	38.8
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	12	3.7
รวม	320	100.00
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	7.8
ระดับปริญญาตรี	240	75.0
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	55	17.2
รวม	320	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ตำแหน่งงาน		
เจ้าหน้าที่	123	38.4
เจ้าหน้าที่อาวุโส	56	17.5
วิศวกร	57	17.8
วิศวกรโครงการ	24	7.5
วิศวกรอาวุโส	19	5.9
ผู้จัดการขึ้นไป	21	6.6
อื่นๆ โปรดระบุ คือ สถาปนิก นักเขียนแบบ	20	6.3
ฟรีแลนซ์ แม่บ้าน		
รวม	320	100.00
6. ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี – 5 ปี	103	32.2
6 – 11 ปี	100	31.3
12 – 17 ปี	48	15.0
18 – 23 ปี	42	13.1
ตั้งแต่ 24 ปีขึ้นไป	27	8.4
รวม	320	100.00
7. ระดับเงินเดือน		
9,000 – 23,200 บาท	125	39.1
23,201 – 37,400 บาท	107	33.4
37,401 – 51,600 บาท	33	10.3
51,601 – 65,800 บาท	14	4.4
มากกว่า 65,801บาทขึ้นไป	41	12.8
รวม	320	100.00

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 320 คน จำแนกตามตัวแปรได้ ดังนี้

เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 53.7 และเพศชาย จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3

อายุ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 28 – 35 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 รองลงมาคือ อายุ 36 - 43 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 และอายุ 20 - 27 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และอายุ 44 - 51 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 และอายุตั้งแต่ 52 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3

สถานภาพสมรส พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 และสถานภาพหย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7

ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0 รองลงมาคือ สูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8

ตำแหน่งงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็น เจ้าหน้าที่ จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4 รองลงมาคือ วิศวกร จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 ตำแหน่งวิศวกรอาวุโส จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 ตำแหน่งวิศวกรโครงการ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ตำแหน่งผู้จัดการขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 ตำแหน่งอื่นๆ ได้แก่ สถาปนิก นักเขียนแบบ โฟร์แมน แม่บ้าน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 และตำแหน่งวิศวกรอาวุโส จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 ตามลำดับ

ระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานช่วงระหว่างต่ำกว่า 1 ปี – 5 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 รองลงมาคือระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 6 – 11 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 ระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 12 – 17 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 ระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 18 – 23 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 และระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 24 ปีขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4 ตามลำดับ

ระดับเงินเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนระหว่าง 9,000 – 23,200 บาท จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 รองลงมาคือ ระดับเงินเดือนระหว่าง 23,201 – 37,400 บาท จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 33.4 ระดับเงินเดือนมากกว่า 65,801 บาท ขึ้นไป จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 ระดับเงินเดือนระหว่าง 37,401 – 51,600 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 และระดับเงินเดือนระหว่าง 51,601 – 65,800 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 ตามลำดับ

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยแต่ละปัจจัยแบ่งออกเป็นรายด้านดังนี้

1.2.1 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านความก้าวหน้า

1.2.2 ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านการ

ปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และ ด้านความมั่นคงในงาน

โดยขอนำเสนอผลของค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 3 ต่อไปนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยจูงใจ			
ด้านความสำเร็จของงาน	3.75	0.897	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.82	0.789	มาก
ด้านลักษณะของงาน	3.55	1.069	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.99	0.765	มาก
ด้านความก้าวหน้า	3.42	1.079	มาก
ภาพรวม	3.71	0.919	มาก
ปัจจัยค้ำจุน			
ด้านเงินเดือน	2.83	1.027	ปานกลาง
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.31	1.025	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน	3.94	0.854	มาก
ด้านสถานะทางอาชีพ	3.83	0.874	มาก
ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.66	1.062	มาก
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.53	1.093	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.56	1.010	มาก
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.45	1.010	มาก
ด้านความมั่นคงในงาน	3.68	0.921	มาก
ภาพรวม	3.53	0.986	มาก
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	3.60	0.963	มาก

จากตาราง 3 ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 320 คน พบว่า พนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขต

กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.60 เมื่อพิจารณารายด้าน โดยแบ่งออกเป็นปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน พบว่า

1. ปัจจัยจูงใจ พบว่า พนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82

1.3 ด้านลักษณะของงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55

1.4 ด้านความรับผิดชอบ พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

1.5 ด้านความก้าวหน้า พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42

2. ปัจจัยค้ำจุน พบว่า พนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านเงินเดือน พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83

2.2 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

2.4 ด้านสถานะทางอาชีพ พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

2.5 ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

2.6 ด้านนโยบายและการบริหาร พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

2.7 ด้านสภาพการทำงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56

2.8 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45

2.9 ด้านความมั่นคงในงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

ตาราง 4 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความสำเร็จของงาน			
1. ผู้บังคับบัญชากล่าวชื่นชมท่าน เมื่อท่านทำงานสำเร็จ	3.82	1.070	มาก
2. ท่านภาคภูมิใจในผลงานที่ท่านทำอยู่ ณ ปัจจุบันนี้	3.80	0.870	มาก
3. ท่านประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ณ ปัจจุบันนี้	3.33	0.831	ปานกลาง
4. ท่านรู้สึกกระตือรือร้นและเต็มใจที่ได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา	4.08	0.816	มาก
ภาพรวม	3.75	0.897	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ			
5. ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการทำงานของท่าน	3.79	0.783	มาก
6. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในการทำงานของท่าน	3.91	0.691	มาก
7. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจให้ท่านทำงานที่มีความสำคัญ	3.81	0.894	มาก
8. เพื่อนร่วมงานขอคำแนะนำในการทำงานจากท่านเสมอ	3.76	0.786	มาก
ภาพรวม	3.82	0.789	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านลักษณะของงาน			
9. งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นน่าสนใจ	3.71	0.995	มาก
10. งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์	3.68	0.992	มาก
11. งานที่ท่านรับผิดชอบมีความท้าทาย	3.72	1.063	มาก
12. งานที่ท่านรับผิดชอบสามารถทำได้ด้วยตัวท่านเองเพียงลำพัง	3.07	1.225	ปานกลาง
ภาพรวม	3.55	1.069	มาก
ด้านความรับผิดชอบ			
13. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ลุล่วงเสมอ	4.11	0.684	มาก
14. ท่านรู้สึกที่ท่านสามารถทำงานได้อย่าง ไม่มีปัญหา	3.52	0.923	มาก
15. ท่านแสวงหาวิธีการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ ตามเป้าหมาย	4.22	0.698	มากที่สุด
16. ท่านสามารถส่งงานที่ได้รับมอบหมายตามเวลา ที่กำหนด	4.09	0.754	มาก
ภาพรวม	3.99	0.765	มาก
ด้านความก้าวหน้า			
17. ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้ท่านได้เข้าอบรมใน หลักสูตรที่เสริมสร้างทักษะในการทำงานของท่าน	3.59	1.128	มาก
18. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่ทำท้าทาย ความสามารถของท่าน	3.63	0.928	มาก
19. ท่านได้รับการอบรมในหลักสูตรที่หลากหลาย	3.07	1.155	ปานกลาง
20. ผู้บังคับบัญชามีส่วนผลักดันให้ท่านมี ความก้าวหน้าในหน้าที่	3.40	1.104	ปานกลาง
ภาพรวม	3.42	1.079	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านเงินเดือน			
21. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ	2.78	1.086	ปานกลาง
22. สวัสดิการที่ท่านได้รับนั้นให้ประโยชน์ ต่อท่านสูงสุด	3.11	0.941	ปานกลาง
23. องค์กรมีการปรับเงินเดือนอย่างเหมาะสม	2.75	1.029	ปานกลาง
24. ผลประโยชน์ตอบแทนเพียงพอต่อการครองชีพ	2.67	1.051	ปานกลาง
ภาพรวม	2.83	1.027	ปานกลาง
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต			
25. ผลงานของท่าน ทำให้ท่านได้เลื่อนตำแหน่ง	3.03	1.084	ปานกลาง
26. ประสบการณ์ของท่าน ทำให้ท่านได้รับการ แต่งตั้งในหน้าที่สำคัญ	3.25	1.001	ปานกลาง
27. ผลงานของท่าน ทำให้ท่านมีความก้าวหน้า ในวิชาชีพ	3.34	1.059	ปานกลาง
28. ความรู้ ความสามารถของท่าน ทำให้ท่านมี ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.60	0.954	มาก
ภาพรวม	3.31	1.025	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน			
29. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นกันเองกับท่าน	3.68	1.100	มาก
30. ท่านสามารถร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานได้ดี	4.23	0.723	มากที่สุด
31. ท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานและ ได้รับคำแนะนำที่ดี	4.03	0.773	มาก
32. ท่านได้รับความร่วมมือที่ดีจากหลายฝ่าย ในองค์กร	3.82	0.823	มาก
ภาพรวม	3.94	0.854	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านสถานะทางอาชีพ			
33. อาชีพของท่านเป็นที่ยอมรับของสังคม	4.10	0.796	มาก
34. อาชีพของท่าน ทำให้ท่านมีเกียรติและ นับถือของสังคม	3.79	0.869	มาก
35. อาชีพของท่าน มีศักดิ์ศรีและเชิดชูเกียรติท่าน	3.74	0.928	มาก
36. คนทั่วไปนับถือและให้การยกย่องอาชีพของท่าน	3.70	0.901	มาก
ภาพรวม	3.83	0.874	มาก
ด้านการปกครองบังคับบัญชา			
37. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของ ผู้บังคับบัญชาท่านนี้	3.66	1.047	มาก
38. ผู้บังคับบัญชาให้การปกป้องและรับผิดชอบ ในการทำงานของท่าน	3.66	1.024	มาก
39. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ และช่วยเหลือท่าน เมื่องานมีปัญหา	3.66	1.114	มาก
ภาพรวม	3.66	1.062	มาก
ด้านนโยบายและการบริหาร			
40. ท่านมีส่วนกำหนดบทบาทหน้าที่ในสายงาน ของท่าน	3.44	1.170	มาก
41. ผู้บังคับบัญชาบริหารงานตามนโยบายที่กำหนดไว้	3.60	1.095	มาก
42. ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชากำหนดผู้รับผิดชอบได้ เหมาะสมกับงาน	3.53	1.014	มาก
ภาพรวม	3.53	1.093	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านสภาพการทำงาน			
43. สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์ที่สะดวกทันสมัยต่อการทำงาน	3.47	1.023	มาก
44. เวลาการทำงานของท่านเพียงพอต่อการทำงานในแต่ละวัน	3.51	1.026	มาก
45. สภาพสถานที่ทำงานของท่าน ทำให้ท่านทำงานได้อย่างสะดวก	3.60	1.015	มาก
46. สถานที่ทำงานของท่าน สะอาด มีระเบียบ และปลอดภัยต่อการทำงาน	3.68	0.972	มาก
ภาพรวม	3.56	1.01	มาก
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว			
47. ท่านมีความเป็นส่วนตัวในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	3.74	0.906	มาก
48. ท่านสามารถทำงานได้อย่างอิสระ	3.71	0.979	มาก
49. งานของท่าน ไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน	3.20	1.105	ปานกลาง
50. งานของท่าน ทำให้ท่านสร้างสมดุลของงานและชีวิตส่วนตัวได้	3.14	1.044	ปานกลาง
ภาพรวม	3.45	1.01	มาก
ด้านความมั่นคงในงาน			
51. งานที่ท่านทำ สร้างความมั่นคงในหน้าที่ การงาน	3.66	0.892	มาก
52. งานที่ท่านทำ สร้างความยั่งยืนในอาชีพการงาน	3.62	0.926	มาก
53. งานที่ท่านทำ สร้างความมั่นคงให้องค์กร	3.77	0.907	มาก
54. งานที่ท่านทำ สร้างความเชื่อมั่นให้กับท่าน	3.69	0.960	มาก
ภาพรวม	3.68	0.921	มาก

จากตาราง 4 ระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน เมื่อพิจารณาความคิดเห็นในแต่ละด้าน โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1. ปัจจัยจูงใจ

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 3 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชา กล่าวชื่นชมพนักงานเมื่อพนักงานทำงานสำเร็จ พนักงานภาคภูมิใจในผลงานที่พนักงานทำอยู่ ณ ปัจจุบันนี้ และพนักงานรู้สึกกระตือรือร้นและเต็มใจที่ได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82, 3.80, และ 4.08 ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ พนักงานประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ณ ปัจจุบันนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการทำงานของพนักงาน เพื่อร่วมงานให้การยอมรับในการทำงานของพนักงาน ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจให้พนักงานทำงานที่มีความสำคัญ และเพื่อนร่วมงานขอคำแนะนำในการทำงานจากพนักงานเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79, 3.91, 3.81 และ 3.76 ตามลำดับ

1.3 ด้านลักษณะของงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ คือ งานที่พนักงานรับผิดชอบนั้นน่าสนใจ งานที่พนักงานรับผิดชอบต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ งานที่พนักงานรับผิดชอบมีความท้าทาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71, 3.68 และ 3.72 ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ งานที่พนักงานรับผิดชอบสามารถทำได้ด้วยตนเองเพียงลำพัง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07

1.4 ด้านความรับผิดชอบ พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ คือ พนักงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงเสมอ พนักงานรู้สึกที่ตนเองสามารถทำงานได้อย่างไม่มีปัญหา และพนักงานสามารถส่งงานที่ได้รับมอบหมายตามเวลาที่กำหนด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11, 3.52 และ 4.09 ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ พนักงานแสวงหาวิธีการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22

1.5 ด้านความก้าวหน้า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 2 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้พนักงานได้

เข้าอบรมในหลักสูตรที่เสริมสร้างทักษะในการทำงานของตนเอง และผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และ 3.63 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ คือ พนักงานได้รับการอบรมในหลักสูตรที่หลากหลาย และผู้บังคับบัญชามีส่วนผลักดันให้พนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 และ 3.40 ตามลำดับ

2. ปัจจัยค้ำจุ้น

2.1 ด้านเงินเดือน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นปานกลาง ทุกข้อ คือ เงินเดือนที่พนักงานได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ สวัสดิการที่พนักงานได้รับนั้นให้ประโยชน์ต่อตนเองสูงสุด องค์กรมีการปรับเงินเดือนอย่างเหมาะสม และผลประโยชน์ตอบแทนเพียงพอต่อการครองชีพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78, 3.11, 2.75 และ 2.67 ตามลำดับ

2.2 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นปานกลาง จำนวน 3 ข้อ คือ ผลงานของพนักงานทำให้พนักงานได้เลื่อนตำแหน่ง ประสบการณ์ของพนักงานทำให้พนักงานได้รับการแต่งตั้งในหน้าที่สำคัญ และผลงานของพนักงานทำให้พนักงานมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03, 3.25 และ 3.34 ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ ความรู้ ความสามารถของพนักงานทำให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 3 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับพนักงาน พนักงานสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานและได้รับคำแนะนำที่ดี และพนักงานได้รับความร่วมมือที่ดีจากหลายฝ่าย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68, 4.03 และ 3.82 ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ พนักงานสามารถร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานได้ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23

2.4 ด้านสถานะทางอาชีพ พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานะทางอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นมาก ทุกข้อ คือ อาชีพของพนักงานเป็นที่ยอมรับของสังคม อาชีพของพนักงานทำให้พนักงานมีเกียรติและนับถือของสังคม อาชีพของพนักงานมี

ศักดิ์ศรีและเชิดชูเกียรติของพนักงาน และคนทั่วไปนับถือและให้การยกย่องอาชีพของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10, 3.79, 3.74 และ 3.70 ตามลำดับ

2.5 ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นมากทุกข้อ คือ พนักงานรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาของพนักงาน ผู้บังคับบัญชาให้การปกป้องและรับผิดชอบในการทำงานของพนักงาน และผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และช่วยเหลือพนักงาน เมื่องานมีปัญหา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ทุกข้อ

2.6 ด้านนโยบายและการบริหาร พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นมากทุกข้อ คือ พนักงานมีส่วนร่วมกำหนดบทบาทหน้าที่ในสายงานของพนักงาน ผู้บังคับบัญชาบริหารงานตามนโยบายที่กำหนดไว้ และพนักงานรู้สึกว่าคุณสมบัติที่กำหนดผู้รับผิดชอบได้เหมาะสมกับงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44, 3.60 และ 3.53 ตามลำดับ

2.7 ด้านสภาพการทำงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นมากทุกข้อ คือ สถานที่ทำงานของพนักงานมีอุปกรณ์ที่สะดวกทันสมัยต่อการทำงาน เวลาการทำงานของพนักงานเพียงพอต่อการทำงานในแต่ละวัน สภาพสถานที่ทำงานของพนักงาน ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างสะดวก และ สถานที่ทำงานของพนักงานสะอาด มีระเบียบ และปลอดภัยต่อการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47, 3.51, 3.60 และ 3.68 ตามลำดับ

2.8 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 2 ข้อ คือ พนักงานมีความเป็นส่วนตัวในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย และพนักงานสามารถทำงานได้อย่างอิสระ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และ 3.71 ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นปานกลาง จำนวน 2 ข้อ คือ งานของพนักงานไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงาน และงานของพนักงานทำให้พนักงานสร้างสมดุลของงานและชีวิตส่วนตัวได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 และ 3.14 ตามลำดับ

2.9 ด้านความมั่นคงในงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นมากทุกข้อ คือ งานที่พนักงานทำ สร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน งานที่พนักงานทำ สร้างความยั่งยืนในอาชีพการงาน งานที่พนักงานทำ สร้าง

ความมั่นคงให้องค์กร และงานที่พนักงานทำ สร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66, 3.62, 3.77 และ 3.68 ตามลำดับ

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านพฤติกรรม ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ โดยนำเสนอค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปรากฏผลดังตาราง 5 ต่อไปนี้

ตาราง 5 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร รายด้าน

ความภักดีต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความภักดี
ด้านพฤติกรรม	3.68	1.075	มาก
ด้านความรู้สึก	4.11	0.853	มาก
ด้านการรับรู้	4.09	0.851	มาก
ความภักดีต่อองค์กรโดยรวม	3.96	0.926	มาก

จากตาราง 5 ระดับความคิดเห็นที่มีต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 320 คน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อความภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.96 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ คือ ด้านพฤติกรรม ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68, 4.11 และ 4.09 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร รายข้อ

ความภักดีต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความภักดี
ด้านพฤติกรรม			
1. ท่านต้องการที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้จนครบอายุเกษียณ	3.38	1.252	ปานกลาง
2. ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงาน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาองค์กรอย่างเต็มประสิทธิภาพ	4.10	0.912	มาก
3. ท่านต้องการทำงานกับผู้บังคับบัญชาคนเดิมตลอดไป	3.32	1.208	ปานกลาง
4. ท่านต้องการนำเสนอผลงานขององค์กรท่านให้เป็นที่รู้จักเสมอ	3.93	0.931	มาก
ภาพรวม	3.68	1.075	มาก
ด้านความรู้สึก			
5. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้	4.17	0.859	มาก
6. หากมีผู้อื่นเข้าใจองค์กรท่านผิด ท่านจะปกป้องชื่อเสียงขององค์กรของท่านทันที	4.28	0.764	มากที่สุด
7. ท่านรู้สึกดีใจที่ได้เล่าความเป็นไปขององค์กร	4.10	0.841	มาก
8. ท่านรักและเทิดทูนองค์กรแห่งนี้	3.89	0.951	มาก
ภาพรวม	4.11	0.853	มาก
ด้านการรับรู้			
9. ท่านเชื่อมั่นว่าองค์กรของท่านมีโอกาสเจริญเติบโตทางธุรกิจ	4.35	0.833	มากที่สุด
10. นโยบายการบริหารงานทำให้ท่านมีความภักดีต่อองค์กร	3.80	0.893	มาก
11. ท่านเชื่อมั่นว่าองค์กรแห่งนี้จะมีความยั่งยืน	4.39	0.734	มากที่สุด
12. องค์กรที่ท่านทำงานอยู่นี้ สามารถทำให้ท่านมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี	3.85	0.945	มาก
ภาพรวม	4.09	0.851	มาก

จากตาราง 6 ระดับความคิดเห็นที่มีต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความภักดีในแต่ละด้านพบว่า

ด้านพฤติกรรม พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความภักดีในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ พนักงานพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงาน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาองค์กรอย่างเต็มประสิทธิภาพ และพนักงานต้องการนำเสนอผลงานขององค์กรให้เป็นที่รู้จักเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และ 3.93 ตามลำดับ และพนักงานมีระดับความภักดีในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ คือ พนักงานต้องการที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้จนครบอายุเกษียณ และพนักงานต้องการทำงานกับผู้บังคับบัญชาคนเดิมตลอดไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และ 3.32 ตามลำดับ

ด้านความรู้สึก พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความภักดีในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ คือ พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้ พนักงานรู้สึกดีใจที่ได้เล่าความเป็นไปขององค์กร และพนักงานรักและเทิดทูนองค์กรแห่งนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17, 4.10 และ 3.89 ตามลำดับ และพนักงานมีระดับความภักดีในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ หากมีผู้อื่นเข้าใจองค์กรของพนักงานผิด พนักงานจะปกป้องชื่อเสียงขององค์กรของพนักงานทันที โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28

ด้านการรับรู้ พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความภักดีในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ นโยบายการบริหารงานทำให้ท่านมีความภักดีต่อองค์กร และองค์กรที่พนักงานทำงานอยู่นี้ สามารถทำให้พนักงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และ 3.85 ตามลำดับ และพนักงานมีระดับความภักดีในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ คือ พนักงานเชื่อมั่นว่าองค์กรของพนักงานมีโอกาสเจริญเติบโตทางธุรกิจ และพนักงานเชื่อมั่นว่าองค์กรแห่งนี้จะมีความยั่งยืน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และ 4.39 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน

ทั้งนี้ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

เพศ

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน ใช้ค่าสถิติ Independent t-test โดยมีค่าระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 7 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเพศโดยใช้ Levene's test

ความภักดีต่อองค์กร	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ด้านพฤติกรรม	5.266*	0.022
ด้านความรู้สึกรู้สึก	3.289	0.071
ด้านการรับรู้	1.942	0.164
ภาพรวม	3.499	0.086

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 7 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test พบว่ามีค่าความน่าจะเป็นโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกรู้สึก และ ด้านการรับรู้ เท่ากับ

0.086, 0.071 และ 0.164 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้เท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed) และค่าความน่าจะเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรม เท่ากับ 0.022 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่เท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal variances not assumed) จากการทดสอบแสดงดังตาราง

ตาราง 8 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม จำแนกตามเพศ

ความภักดีต่อองค์กร	เพศ	t-test or Equality of Means				
		\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
ด้านพฤติกรรม	ชาย	12.00	2.456	1.280	317.7	.201
	หญิง	11.61	2.944			

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม จำแนกตามเพศ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.201 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 9 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามเพศ

ความภักดีต่อองค์กร	เพศ	t-test or Equality of Means				
		\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
ด้านความรู้สึก	ชาย	13.91	2.134	2.703**	318	.007
	หญิง	13.19	2.604			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามเพศ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรด้าน

ความรู้สึกแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยที่เพศชายมีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกมากกว่าเพศหญิง

ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ จำแนกตามเพศ

ความภักดีต่อองค์กร	เพศ	t-test or Equality of Means				
		\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
ด้านการรับรู้	ชาย	13.74	2.032	1.739	318	.083
	หญิง	13.30	2.414			

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ จำแนกตามเพศ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.083 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามเพศ

ความภักดีต่อองค์กร	เพศ	t-test or Equality of Means				
		\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
โดยรวม	ชาย	30.49	4.557	2.196*	316.408	.029
	หญิง	29.23	5.692			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามเพศ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.029 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยที่เพศชายมีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าเพศหญิง

อายุ

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบแบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe test การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐาน ด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown- Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้า สมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 12 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุโดยใช้ Levene's test

	Levene's Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านพฤติกรรม	2.094	4	315	0.081
ด้านความรู้สึกรู้สึก	1.094**	4	315	0.000
ด้านการรับรู้	0.581**	4	315	0.007
ภาพรวม	1.052	4	315	0.380

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 12 ผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มอายุ สำหรับภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรม พบว่า มีค่าSig. เท่ากับ 0.380 และ 0.081 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุเท่ากัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% สำหรับรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกรู้สึก และด้านการรับรู้ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุไม่เท่ากัน จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe (β) ในการทดสอบสมมติฐานจากการทดสอบแสดงดังตาราง

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามอายุ

ความภักดีต่อองค์กร		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ภาพรวม	Between groups	881.749	4	220.437	8.857**	.000
	Within Groups	7840.062	315	24.889		
	Total	8721.811	319			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 13 ความภักดีต่อองค์กรโดยรวม เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบว่าอายุในรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) แสดงผลดังตาราง

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามอายุ ดังนี้

อายุ	20 – 27 ปี	28 –35 ปี	36 – 43 ปี	44 – 51 ปี	ตั้งแต่ 52 ปีขึ้นไป	
	\bar{X}	27.81	28.92	30.13	32.50	32.72
20 – 27 ปี	27.81	-	-1.104 (.165)	-2.317** (.006)	-4.680** (.000)	-4.901** (.000)
28 – 35 ปี	28.92	-	-	-1.212 (.102)	-3.576** (.000)	-3.796** (.002)
36 – 43 ปี	30.13	-	-	-	-2.363** (.008)	-2.584* (.039)
44 – 51 ปี	32.50	-	-	-	-	-.220 (.867)
ตั้งแต่ 52 ปีขึ้นไป	32.72	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามอายุ ได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ 20–27 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 36–43 ปี จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 20–27 ปี มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 36–43 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 20–27 ปี มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 36–43 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.317

2. พนักงานที่มีอายุ 20–27 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 44–51 ปี จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 20–27 ปี มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 44–51 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 20–27 ปี มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 44–51 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.680

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม จำแนกตามอายุ

ความภักดีต่อ องค์กร		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านพฤติกรรม	Between Groups	197.534	4	49.383	7.121**	.000
	Within Groups	2184.521	315	6.935		
	Total	2382.055	319			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบว่ายูในรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparision) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) แสดงผลดังตาราง

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม จำแนกตามอายุ ดังนี้

อายุ	20 – 27 ปี	28 – 35 ปี	36 – 43 ปี	44 – 51 ปี	ตั้งแต่ 52 ปี ขึ้นไป	
\bar{X}	10.94	11.46	11.66	13.13	13.32	
20 – 27 ปี	10.94	-	-0.519 (.216)	-0.723 (.101)	-2.190** (.000)	-2.383** (.000)
28 – 35 ปี	11.46	-	-	-0.203 (.602)	-1.671** (.000)	-1.863** (.004)
36 – 43 ปี	11.66	-	-	-	-1.467** (.002)	.767** (.000)

ตาราง 16 (ต่อ)

อายุ	20 – 27 ปี	28 –35 ปี	36 – 43 ปี	44 – 51 ปี	ตั้งแต่ 52 ปีขึ้นไป
\bar{X}	10.94	11.46	11.66	13.13	13.32
44 – 51 ปี	13.13	-	-	-	-1.92 (.782)
ตั้งแต่ 52 ปีขึ้นไป	13.32	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามอายุ ได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ 20–27 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 44–51 ปี จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 21–27 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 44–51 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 21–27 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 44–51 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.190

2. พนักงานที่มีอายุ 20–27 ปี กับพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 52 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 21–27 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 52 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 21–27 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 52 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.383

3. พนักงานที่มีอายุ 28–35 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 44–51 ปี จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 28–35 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 44–51 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 28–35 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 44–51 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.671

4. พนักงานที่มีอายุ 28–35 ปี กับพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 52 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 28–35 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 52 ปีขึ้นไป อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 28–35 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 52 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.863

5. พนักงานที่มีอายุ 36–43 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 44–51 ปี จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 36–43 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 44–51 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 36–43 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 44–51 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.467

6. พนักงานที่มีอายุ 36–43 ปี กับพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 52 ปี ขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 36–43 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 52 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 36–43 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม มากกว่าพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 52 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.767

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามอายุ โดยใช้ Brown – Forsythe

ความภักดีต่อองค์กร		Statistic ^a	df1	df2	Sig.
ด้านความรู้สึก	Brown-Forsythe	9.369**	4	207.595	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก เมื่อใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบว่าอายุในรายชื่อใดที่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 แสดงผลดังตาราง

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามอายุ

อายุ		20 – 27 ปี	28 – 35 ปี	36 – 43 ปี	44 – 51 ปี	ตั้งแต่ 52 ปี ขึ้นไป
	\bar{X}	12.59	13.01	13.92	14.69	14.52
20 – 27 ปี	12.59	-	-0.414 (.969)	-1.329** (.008)	-2.098** (.000)	-1.927* (.019)
28 – 35 ปี	13.01	-	-	-0.914 (.096)	-1.683** (.000)	-1.512 (.091)
36 – 43 ปี	13.92	-	-	-	-0.769 (.220)	-0.598 (.950)
44 – 51 ปี	14.69	-	-	-	-	.171 (1.00)
ตั้งแต่ 52 ปี ขึ้นไป	14.52	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามอายุ ได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ 20–27 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 36–43 ปี จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 20–27 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 36–43 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 20–27 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 36–43 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.329

2. พนักงานที่มีอายุ 20–27 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 44–51 ปี จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 20–27 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 44–51 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 20–27 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 44–51 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.098

3. พนักงานที่มีอายุ 20–27 ปี กับพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 52 ปี ขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.019 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 20–27 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 52 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 20–27 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 52 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.927

4. พนักงานที่มีอายุ 28–35 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 44–51 ปี จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 28–35 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 44–51 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 28–35 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 44–51 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.683

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ จำแนกตามอายุ โดยใช้ Brown – Forsythe

ความภักดีต่อองค์กร		Statistic ^a	df1	df2	Sig.
ด้านการรับรู้	Brown-Forsythe	3.743**	4	206.553	.006

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ เมื่อใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบอายุในรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 แสดงผลดังตาราง

ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ จำแนกตามอายุ ดังนี้

อายุ		20 – 27 ปี	28 – 35 ปี	36 – 43 ปี	44 – 51 ปี	ตั้งแต่ 52 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	12.83	13.35	13.63	14.01	14.61
20 – 27 ปี	12.83	-	-0.512 (.855)	-0.7943 (.279)	-1.174* (.035)	-1.772* (.029)
28 – 35 ปี	13.35	-	-	-0.282 (.992)	-0.662 (.499)	-1.260 (0.20)
36 – 43 ปี	13.63	-	-	-	-0.380 (.955)	-0.978 (.491)
44 – 51 ปี	14.01	-	-	-	-	-0.597 (.949)
ตั้งแต่ 52 ปีขึ้นไป	14.61	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ จำแนกตามอายุ ได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ 20–27 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 44–51 ปี จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.035 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 20–27 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 44–51 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 20–27 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุ 44–51 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.174

2. พนักงานที่มีอายุ 20–27 ปี กับพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 52 ปี ขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.029 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 20–27 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 52 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 20–27 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 52 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.772

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถานภาพสมรส

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบแบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe test การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐาน ด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown- Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้า สมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 21 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพสมรส โดยใช้ Levene's test

	Levene's Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านพฤติกรรม	3.550*	2	317	0.030
ด้านความรู้สึก	2.451	2	317	0.088
ด้านการรับรู้	0.810	2	317	0.446
ภาพรวม	2.472	2	317	0.086

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 ผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มอายุ รายด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรม พบว่า มีค่าSig. เท่ากับ 0.030 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุไม่เท่ากัน สถิติ Brown-Forsythe (β) ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% สำหรับภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.086, 0.088 และ 0.446 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุเท่ากัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐานจากการทดสอบแสดงดังตาราง

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้ Brown – Forsythe

ความภักดีต่อองค์กร		Statistic ^a	df1	df2	Sig.
ด้านพฤติกรรม	Brown-Forsythe	11.523**	2	40.817	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 22 เมื่อใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบว่าสถานภาพสมรสในรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 แสดงผลดังตาราง

ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม จำแนกตามสถานภาพสมรส ดังนี้

สถานภาพสมรส	โสด	สมรส/อยู่ด้วยกัน	หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	
	\bar{X}	11.18	12.62	12.41
โสด	11.18	-	-1.438** (.000)	-1.227 (.121)
สมรส/อยู่ด้วยกัน	12.62	-	-	-.210 (.991)
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	12.41	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสโสด กับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส สมรส/อยู่ด้วยกัน จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสโสด มีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้แตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรส สมรส/อยู่ด้วยกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสโสด มีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ต่ำกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส สมรส/อยู่ด้วยกัน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.438

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 24 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความภักดีต่อ องค์กร		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ภาพรวม	Between Groups	997.963	2	498.981	20.479**	.000
	Within Groups	7723.849	317	24.365		
	Total	8721.811	319			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบว่าสถานภาพสมรสในรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparision) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) แสดงผลดังตาราง

ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	โสด	สมรส/อยู่ ด้วยกัน	หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่
\bar{X}	28.30	31.89	31.67
โสด	28.30	-3.590** (.000)	-3.370* (.023)
สมรส/อยู่ด้วยกัน	31.89	-	-.220 (.883)
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	31.67	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส ได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสโสด กับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส สมรส/อยู่ด้วยกัน จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสโสด มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรส สมรส/อยู่ด้วยกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสโสด มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส สมรส/อยู่ด้วยกันโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.590

2. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสโสด กับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.023 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสโสด มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรส หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสโสด มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ โดยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.370

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความภักดีต่อ องค์กร		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความรู้สึก	Between Groups	271.338	2	135.669	26.876**	.000
	Within Groups	1600.186	317	5.048		
	Total	1871.524	319			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามสถานภาพสมรส เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบว่าสถานภาพสมรสในรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไป

เปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) แสดงผลดังตาราง

ตาราง 27 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	\bar{X}	โสด	สมรส/อยู่ด้วยกัน	หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่
		12.73	14.58	14.68
โสด	12.73	-	-1.853** (.000)	-1.952** (.004)
สมรส/อยู่ด้วยกัน	14.58	-	-	-.098 (.884)
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	14.68	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามสถานภาพสมรส ได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสโสด กับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส สมรส/อยู่ด้วยกัน จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสโสด มีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรส สมรส/อยู่ด้วยกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสโสด มีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส สมรส/อยู่ด้วยกันโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.853

2. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสโสด กับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสโสด มีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรส หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสโสด มีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.952

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความภักดีต่อ องค์กร		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการรับรู้	Between Groups	60.119	2	30.060	6.112**	.002
	Within Groups	1559.118	317	4.918		
	Total	1619.238	319			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ จำแนกตามสถานภาพสมรส เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบค่าสถานภาพสมรสในรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparision) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) แสดงผลดังตาราง

ตาราง 29 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	โสด	สมรส/อยู่ ด้วยกัน	หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่
\bar{X}	13.13	14.03	13.70
โสด	13.13	-0.897** (.001)	-0.571 (.388)
สมรส/อยู่ด้วยกัน	14.03	-	-0.325 (.627)
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	13.70	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสโสด กับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส สมรส/อยู่ด้วยกัน จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสโสด มีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้แตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสโสด มีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ต่ำกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส สมรส/อยู่ด้วยกันโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.897

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษา

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบแบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe test การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐาน ด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown- Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้า สมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 30 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาโดยใช้ Levene's test

	Levene's Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านพฤติกรรม	0.203	2	317	0.817
ด้านความรู้สึกรู้	4.154*	2	317	0.017
ด้านการรับรู้	0.023	2	317	0.977
ภาพรวม	1.166	2	317	0.313

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 ผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา รายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกรู้ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาไม่เท่ากัน สถิติ Brown-Forsythe (β) ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% สำหรับภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรม และด้านการรับรู้ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.313, 0.817 และ 0.977 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาเท่ากัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐานจากการทดสอบแสดงดังตาราง

ตาราง 31 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Brown – Forsythe

ความภักดีต่อองค์กร		Statistic ^a	df1	df2	Sig.
ด้านความรู้สึกรู้	Brown-Forsythe	7.688**	2	119.335	.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 31 เมื่อใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบว่าการศึกษาระดับการศึกษาในรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 แสดงผลดังตาราง

ตาราง 32 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามระดับการศึกษา ดังนี้

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ระดับ ปริญญาตรี	สูงกว่าระดับ ปริญญาตรี	
	\bar{X}	14.36	13.28	14.22
ต่ำกว่าปริญญาตรี	14.36	-	1.079** (.003)	.137 (.812)
ระดับปริญญาตรี	13.28	-	-	-.942* (.026)
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	14.22	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามระดับการศึกษา ได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.079

2. พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.026 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ

พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.942

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 33 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Brown – Forsythe

ความภักดีต่อองค์กร		Statistic ^a	df1	df2	Sig.
ภาพรวม	Brown-Forsythe	3.233*	2	106.983	.043

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 เมื่อใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.043 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบว่าการศึกษาระดับการศึกษาในรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 แสดงผลดังตาราง

ตาราง 34 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา ดังนี้

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่า	ระดับ	สูงกว่าระดับ
		ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาตรี
	\bar{X}	31.21	29.43	30.85
ต่ำกว่าปริญญาตรี	31.21	-	-1.779 (.119)	0.357 (.981)
ระดับปริญญาตรี	29.43	-	-	-1.421 (.216)
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	30.85	-	-	-

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 35 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม จำแนกตามระดับการศึกษา

ความภักดีต่อ องค์กร		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านพฤติกรรม	Between Groups	8.941	2	4.470	.597	.551
	Within Groups	2373.115	317	7.486		
	Total	2382.055	319			

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม จำแนกตามระดับการศึกษา เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 36 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Brown – Forsythe

ความภักดีต่อองค์กร		Statistic ^a	df1	df2	Sig.
ด้านพฤติกรรม	Brown-	.616	2	94.323	.542
	Forsythe				

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม จำแนกตามระดับการศึกษา เมื่อใช้สถิติ Brown – Forsythe ในการทดสอบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 37 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความภักดีต่อ องค์กร		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการรับรู้	Between Groups	16.716	2	8.358	1.653	.193
	Within Groups	1602.522	317	5.055		
	Total	1619.238	319			

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ จำแนกตามระดับการศึกษา เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 38 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Brown – Forsythe

ความภักดีต่อองค์กร		Statistic ^a	df1	df2	Sig.
ด้านการรับรู้	Brown-Forsythe	1.712	2	81.597	.187

จากตาราง 38 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ จำแนกตามระดับการศึกษา เมื่อใช้สถิติ Brown – Forsythe ในการทดสอบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตำแหน่งงาน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบแบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe test การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐาน ด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown- Forsythe test ซึ่งจะ

ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้า สมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 39 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตำแหน่งงานโดยใช้ Levene's test

	Levene's Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านพฤติกรรม	2.935**	6	313	0.008
ด้านความรู้สึกรู้	0.900	6	313	0.495
ด้านการรับรู้	2.214*	6	313	0.042
ภาพรวม	1.336	6	313	0.241

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 39 ผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มตำแหน่งงาน รายด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรม และ ด้านการรับรู้ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 และ 0.042 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และน้อยกว่า 0.05 ตามลำดับ นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตำแหน่งงานไม่เท่ากัน สถิติ Brown-Forsythe (β) ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% สำหรับภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกรู้ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.241 และ 0.495 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตำแหน่งงานเท่ากัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐานจากการทดสอบแสดงดังตาราง

ตาราง 40 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้ Brown - Forsythe

ความภักดีต่อองค์กร		Statistic ^a	df1	df2	Sig.
ด้านพฤติกรรม	Brown-Forsythe	6.193**	6	94.019	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 40 เมื่อใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบว่าจะระดับการศึกษาในรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 แสดงผลดังตาราง

ตาราง 41 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม จำแนกตามตำแหน่งงาน ดังนี้

ตำแหน่งงาน	เจ้าหน้าที	เจ้าหน้าทีอาวุโส	วิศวกร	วิศวกรโครงการ	วิศวกรอาวุโส	ผู้จัดการขึ้นไป	อื่นๆ (สถาปนิก/นักเขียนแบบ/โพรแกรม/แม่บ้าน)	
	\bar{X}	11.15	12.77	11.40	11.16	12.89	13.53	11.96
เจ้าหน้าที	11.15	-	-1.617** (.005)	-.249 (1.00)	-.001 (1.00)	-1.740 (.121)	2.381** (.000)	-.808 (.980)
เจ้าหน้าทีอาวุโส	12.77	-	-	1.368 (.079)	1.616 (.187)	-.122 (1.00)	-.763 (.834)	.809 (.988)

ตาราง 41 (ต่อ)

ตำแหน่ง งาน	เจ้า หน้าที่	เจ้า หน้าที่ อาวุโส	วิศวกร	วิศวกร โครง การ	วิศวกร อาวุโส	ผู้ จัดการขึ้น ไป	อื่นๆ (สถาปนิก/ นักเขียน แบบ/ โพรแกรม/ แม่บ้าน)	
	\bar{X}	11.15	12.77	11.40	11.16	12.89	13.53	11.96
วิศวกร	11.40	-	-	-	.247 (1.00)	-1.491 (.342)	-2.132** (.000)	-.558 (1.00)
วิศวกร โครง การ	11.16	-	-	-	-	-1.738 (.349)	-2.379** (.005)	-.806 (.998)
วิศวกร อาวุโส	12.89	-	-	-	-	-	-.640 (.998)	.932 (.991)
ผู้จัด การ ขึ้นไป	13.53	-	-	-	-	-	-	1.573 (.292)
อื่นๆ (สถาปนิก/ นักเขียน แบบ/โพร แกรม/ แม่บ้าน)	11.96	-	-	-	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 41 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม จำแนกตามตำแหน่งงาน ได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ มีความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมแตกต่างจากพนักงานที่มี

ตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ มีความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมน้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.617

2. พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้จัดการขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ มีความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมแตกต่างจากพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้จัดการขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ มีความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้จัดการขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.381

3. พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับวิศวกร กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้จัดการขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับวิศวกร มีความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมแตกต่างจากพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้จัดการขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับวิศวกร มีความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมน้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้จัดการขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.132

4. พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับวิศวกรโครงการ กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้จัดการขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับวิศวกรโครงการ มีความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมแตกต่างจากพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้จัดการขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับวิศวกรโครงการ มีความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมน้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้จัดการขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.379

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 42 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

โดยใช้ Brown – Forsythe

ความภักดีต่อองค์กร		Statistic ^a	df1	df2	Sig.
ด้านการรับรู้	Brown-Forsythe	4.792**	6	191.478	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 42 เมื่อใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบวาระดับการศึกษาในรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 แสดงผลดังตาราง

ตาราง 43 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน ดังนี้

ตำแหน่งงาน	เจ้าหน้า ที่	เจ้าหน้า ที่ อาวุโส	วิศวกร	วิศวกร โครง การ	วิศวกร อาวุโส	ผู้ จัดการ ขึ้นไป	อื่นๆ (สถาป- นิก/นัก เขียน แบบ/ โพร แมน/ แม่บ้าน
\bar{X}	12.83	14.18	13.54	13.65	14.46	14.34	13.62
เจ้าหน้าที่	12.83	-1.350** (.003)	-.710 (.494)	-.818 (.879)	-1.623 (.068)	-1.507 (.061)	-.787 (.807)
เจ้าหน้าที่ อาวุโส	14.18	-	.639 (.735)	.531 (.999)	-.273 (1.00)	-.157 (1.00)	.562 (.990)
วิศวกร	13.54	-	-	.247 (1.00)	-1.491 (.342)	-2.132** (.000)	-.558 (1.00)
วิศวกร โครงการ	13.65	-	-	-.108 (1.00)	-.912 (.781)	-.796 (.848)	-.076 (1.00)
วิศวกร อาวุโส	14.46	-	-	-	-	.115 (1.00)	.835 (.962)
ผู้จัดการ ขึ้นไป	14.34	-	-	-	-	-	.720 (.985)

ตาราง 43 (ต่อ)

ตำแหน่งงาน	เจ้าหน้า ที่	เจ้าหน้า ที่อาวุโส	วิศวกร	วิศวกร โครง การ	วิศวกร อาวุโส	ผู้ จัดการ ขึ้นไป	อื่นๆ (สถาปนิก/ นักเขียน แบบ/ โพร แกรม/ แม่บ้าน)
	\bar{X}	12.83	14.18	13.54	13.65	14.46	14.34
อื่นๆ (สถาปนิก/ นักเขียน แบบ/โพร แกรม/ แม่บ้าน)	13.62	-	-	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 43 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน ได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ มีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้แตกต่างจากพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ มีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ต่ำกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.350

2. พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับวิศวกร กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้จัดการขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ มีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้แตกต่างจากพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้จัดการขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานที่มีตำแหน่ง

งานระดับวิศวกร มีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ต่ำกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้จัดการขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.132

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 44 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ F-test

ความภักดีต่อองค์กร		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ภาพรวม	Between Groups	926.878	6	154.480	6.203**	.000
	Within Groups	7794.933	313	24.904		
	Total	8721.811	319			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 44 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบว่าตำแหน่งงานในรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) แสดงผลดังตาราง

ตาราง 45 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	เจ้าหน้าที่	เจ้าหน้าที่อาวุโส	วิศวกร	วิศวกรโครงการ	วิศวกรอาวุโส	ผู้จัดการชั้นไป	อื่นๆ (สถาปนิก/นักเขียนแบบ/โปรแกรมเมอร์/แม่บ้าน)
เจ้าหน้าที่	28.34	-	-3.648** (.000)	-0.426 (.594)	-1.718 (.124)	-3.778** (.002)	-4.782** (.000)	-1.522 (.207)
เจ้าหน้าที่อาวุโส	31.99	-	-	3.222** (.001)	1.930 (.114)	-0.130 (.922)	-1.134 (.375)	2.125 (.103)
วิศวกร	28.77	1.718 (.124)	-	-	-1.292 (.288)	-3.352* (.012)	-4.356** (.001)	-1.096 (.399)
วิศวกรโครงการ	30.06	-	-	-	-	-2.060 (.180)	-3.064* (.041)	.195 (.897)
วิศวกรอาวุโส	32.12	-	-	-	-	-	-1.004 (.526)	2.256 (.159)
ผู้จัดการชั้นไป	33.12	-	-	-	-	-	-	-

ตาราง 45 (ต่อ)

ตำแหน่งงาน	เจ้าหน้าที่	เจ้าหน้าที่อาวุโส	วิศวกร	วิศวกรโครงการ	วิศวกรอาวุโส	ผู้จัดการขึ้นไป	อื่นๆ (สถาปนิก/นักเขียนแบบ/โพรแมน/แม่บ้าน)	
	\bar{X}	28.34	31.99	28.77	30.06	32.12	33.12	29.86
อื่นๆ (สถาปนิก/นักเขียนแบบ/โพรแมน/แม่บ้าน)	29.86	-	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 45 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน ได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.648

2. พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับวิศวกรอาวุโส จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีตำแหน่งงาน

ส่วนอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 46 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้ F-test

ความภักดีต่อ องค์กร		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ภาพรวม	Between Groups	191.092	6	31.849	5.932**	.000
	Within Groups	1680.433	313	5.369		
	Total	1871.524	319			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 46 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามตำแหน่งงาน เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบว่าตำแหน่งงานในรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) แสดงผลดังตาราง

ตาราง 47 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	เจ้าหน้าที่	เจ้าหน้าที่อาวุโส	วิศวกร	วิศวกรโครงการ	วิศวกรอาวุโส	ผู้จัดการขึ้นไป	อื่นๆ (สถาปนิก/นักเขียนแบบ/โพรแกรม/แม่บ้าน)	
	\bar{X}	12.91	14.49	12.85	14.35	14.40	14.80	13.36
เจ้าหน้าที่	12.91	-	-1.580** (.000)	.059 (.872)	-1.144** (.006)	-1.497** (.009)	-1.898** (.001)	-.451 (.419)
เจ้าหน้าที่อาวุโส	14.49	-	-	1.640** (.000)	.136 (.809)	.0831 (.893)	-.318 (.592)	1.128 (.062)
วิศวกร	12.85	-	-	-	-1.503** (.008)	-1.557* (.012)	-1.958** (.001)	-.511 (.396)
วิศวกรโครงการ	14.35	-	-	-	-	-.053 (.940)	-.455 (.511)	.991 (.158)
วิศวกรอาวุโส	14.40	-	-	-	-	-	-.401 (.584)	1.045 (.160)
ผู้จัดการขึ้นไป	14.80	-	-	-	-	-	-	-

ตาราง 47 (ต่อ)

ตำแหน่ง งาน	เจ้า หน้าที่	เจ้า หน้าที่ อาวุโส	วิศวกร	วิศวกร โครง การ	วิศวกร อาวุโส	ผู้ จัดการ ขึ้นไป	อื่นๆ (สถาป นิก/ นักเขียน แบบ/ โพร แกรม/ แม่ บ้าน)	
	\bar{X}	12.91	14.49	12.85	14.35	14.40	14.80	13.36
อื่นๆ (สถาป นิก/ นักเขียน แบบ/ โพร แกรม/ แม่บ้าน)	13.36	-	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 47 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามตำแหน่งงาน ได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ มีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.580

2. พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับวิศวกรโครงการ จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงาน

วิศวกร มีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับวิศวกรอาวุโส โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.557

8. พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับวิศวกร กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้จัดการขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับวิศวกร มีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างจากพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้จัดการขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับวิศวกร มีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้จัดการขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.958

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระยะเวลาปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบแบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe test การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 48 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยใช้ Levene's test

ความกักตื้อต่อองค์กร	Levene's Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านพฤติกรรม	4.166**	4	315	0.003
ด้านความรู้สึกรู้สึก	3.172*	4	315	0.014
ด้านการรับรู้	0.999	4	315	0.408
ภาพรวม	2.337	4	315	0.055

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 48 ผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มระยะเวลาปฏิบัติงาน สำหรับภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.055 และ 0.408 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระยะเวลาปฏิบัติงานเท่ากัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% สำหรับรายด้าน ได้แก่ ด้านความพฤติกรรม และด้านความรู้สึกรู้สึก พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 และ 0.014 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระยะเวลาปฏิบัติงานไม่เท่ากัน จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe (β) ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 49 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยใช้ Brown – Forsythe

ความภักดีต่อองค์กร		Statistic ^a	df1	df2	Sig.
ด้านพฤติกรรม	Brown-Forsythe	7.925**	4	262.124	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม เมื่อใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบวาระยะเวลาปฏิบัติงานในรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparision) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 แสดงผลดังตาราง

ตาราง 50 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ดังนี้

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 1 ปี – 5 ปี	6–11 ปี	12–17 ปี	18–23 ปี	ตั้งแต่ 24 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี – 5 ปี	11.17	-	-0.320 (.995)	-0.637 (.850)	-1.621** (.005)	-2.533** (.000)
6 – 11 ปี	11.49	-	-	-0.317 (.998)	-1.301* (.018)	-2.213** (.000)
12 – 17 ปี	11.80	-	-	-	-0.984 (.342)	-1.896** (.008)
18 – 23 ปี	12.79	-	-	-	-	-
ตั้งแต่ 24 ปีขึ้นไป	13.70	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ส่วนอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 51 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยใช้ Brown – Forsythe

ความภักดีต่อองค์กร		Statistic ^a	df1	df2	Sig.
ด้านความรู้สึก	Brown-Forsythe	11.584**	4	290.029	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก เมื่อใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบวาระยะเวลาปฏิบัติงานในรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 แสดงผลดังตาราง

ตาราง 52 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ดังนี้

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 1 ปี – 5 ปี	ต่ำกว่า 6–11 ปี	ต่ำกว่า 12–17 ปี	ต่ำกว่า 18–23 ปี	ตั้งแต่ 24 ปีขึ้นไป
\bar{X}	12.80	13.23	13.70	14.98	14.78
ต่ำกว่า 1 ปี – 5 ปี	-	-.436 (.919)	-.902 (.205)	-2.181** (.000)	-1.986** (.000)
6 – 11 ปี	13.23	-	-.465 (.901)	-1.744** (.000)	-1.549** (.002)

ตาราง 52 (ต่อ)

ระยะเวลาปฏิบัติงาน		ต่ำกว่า 1 ปี – 5 ปี	6–11 ปี	12–17 ปี	18–23 ปี	ตั้งแต่ 24 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	12.80	13.23	13.70	14.98	14.78
12 – 17 ปี	13.70	-	-	-	-1.279*	-1.083
					(.010)	(.120)
18 – 23 ปี	14.98	-	-	-	-	.195
						(1.00)
ตั้งแต่ 24 ปีขึ้นไป	14.78	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 52 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี – 5 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 18-23 ปี จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี – 5 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 18-23 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี – 5 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 18-23 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.181

2. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี – 5 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 24 ปี ขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี – 5 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 24 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี – 5 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 24 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.986

3. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6–11 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 18-23 ปี จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6–11 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างจากพนักงานที่มี

ระยะเวลาปฏิบัติงาน 18-23 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-11 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 18-23 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.744

4. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-11 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 24 ปี ขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-11 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 24 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-11 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 24 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.549

5. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 12-17 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 18-23 ปี จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 12-17 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 18-23 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 12-17 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 18-23 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.279

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 53 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยใช้ F-test

ความภักดีต่อองค์กร		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ภาพรวม	Between Groups	909.007	4	227.252	9.162**	.000
	Within Groups	7812.804	315	24.803		
	Total	8721.811	319			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 53 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทาง

สถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบวาระยะเวลาปฏิบัติงานในรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparision) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) แสดงผลดังตาราง

ตาราง 54 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน		ต่ำกว่า 1 ปี – 5 ปี	6–11 ปี	12–17 ปี	18–23 ปี	ตั้งแต่ 24 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	28.31	29.20	30.01	32.53	33.29
ต่ำกว่า 1 ปี – 5 ปี	28.31	-	-0.883 (.207)	-1.695 (.052)	-4.221** (.000)	-4.976** (.000)
6 – 11 ปี	29.20	-	-	-0.812 (.354)	-3.337** (.000)	-4.093** (.000)
12 – 17 ปี	30.01	-	-	-	-2.525* (.017)	-3.281** (.007)
18 – 23 ปี	32.53	-	-	-	-	-0.755 (.539)
ตั้งแต่ 24 ปีขึ้นไป	33.29	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 54 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี – 5 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 18-23 ปี จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี – 5 ปี มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 18-23 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี – 5 ปี มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 18-23 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.221

ตาราง 55 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยใช้ F-test

ความภักดีต่อ องค์กร		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการรับรู้	Between Groups	71.360	4	17.840	3.631**	.007
	Within Groups	1547.877	315	4.914		
	Total	1619.238	319			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 55 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบว่าจะระยะปฏิบัติงานในรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparision) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) แสดงผลดังตาราง

ตาราง 56 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ระยะเวลา ปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 1 ปี – 5 ปี	ต่ำกว่า 6–11 ปี	ต่ำกว่า 12–17 ปี	ต่ำกว่า 18–23 ปี	ตั้งแต่ 24 ปี ขึ้นไป	
\bar{X}	13.03	13.41	13.50	14.29	14.40	
ต่ำกว่า 1 ปี – 5 ปี	13.03	-	-.381 (.222)	-.468 (.227)	-1.255** (.002)	-1.371** (.005)
6 – 11 ปี	13.41	-	-	-	-.874* (.033)	-.989* (.040)
12 – 17 ปี	13.50	-	-	-	-.786 (.094)	-.902 (.092)

ตาราง 56 (ต่อ)

ระยะเวลา ปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 1 ปี – 5 ปี	6–11 ปี	12–17 ปี	18–23 ปี	ตั้งแต่ 24 ปี ขึ้นไป
\bar{X}	13.03	13.41	13.50	14.29	14.40
18 – 23 ปี	14.29	-	-	-	-
					-115 (.833)
ตั้งแต่ 24 ปี ขึ้นไป	14.40	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 56 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี – 5 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 18-23 ปี จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี – 5 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้แตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 18-23 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี – 5 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ต่ำกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 18-23 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.255

2. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี – 5 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 24 ปี ขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี – 5 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้แตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 24 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี – 5 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ต่ำกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 24 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.371

3. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6–11 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 18-23 ปี จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.033 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6–11 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้แตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 18-23 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6–11 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ต่ำกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 18-23 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.874

4. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6–11 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 24 ปี ขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.040 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6–11 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้แตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 24 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6–11 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ต่ำกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 24 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.989

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับเงินเดือน

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบแบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe test การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 57 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับเงินเดือน โดยใช้ Levene's test

ความกักต้งต่อองค์กร	Levene's Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านพฤติกรรม	3.106*	4	315	0.016
ด้านความรู้สึกร	0.752	4	315	0.557
ด้านการรับรู้	1.748	4	315	0.139
ภาพรวม	1.655	4	315	0.160

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 57 ผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มระดับเงินเดือน สำหรับภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกร และ ด้านการรับรู้ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.160, 0.557 และ 0.139 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับเงินเดือน เท่ากัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% สำหรับด้านพฤติกรรม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับเงินเดือน ไม่เท่ากัน จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe (β) ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 58 แสดงผลการเปรียบเทียบความกักต้งต่อองค์กรด้านพฤติกรรม จำแนกตามระดับเงินเดือน โดยใช้ Brown – Forsythe

ความกักต้งต่อองค์กร		Statistic ^a	df1	df2	Sig.
ด้านพฤติกรรม	Brown-Forsythe	3.441*	4	128.302	.010

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความกักต้งต่อองค์กรด้านพฤติกรรม เมื่อใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ

ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือน แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบวาระดับเงินเดือน ในรายคูใดที่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 แสดงผลดังตาราง

ตาราง 59 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม จำแนกตามระดับเงินเดือน ดังนี้

ระดับเงินเดือน	9,000- 23,200 บาท	23,201- 37,400 บาท	37,401- 51,600 บาท	51,601- 65,800 บาท	มากกว่า 65,801 บาทขึ้นไป
	\bar{X}				
	11.32	11.78	11.85	12.83	12.82
9,000-23,200 บาท	11.32	- (.915)	-0.461 (.885)	-0.532 (.422)	-1.515 (.012)
23,201-37,400 บาท	11.78	-	- (1.00)	-0.071 (.827)	-1.054 (.234)
37,401-51,600 บาท	11.85	-	-	-0.983 (.890)	-0.973 (.408)
51,601-65,800 บาท	12.83	-	-	-	0.10 (1.00)
มากกว่า 65,801 บาทขึ้นไป	12.82	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 59 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม จำแนกตามระดับเงินเดือน พบว่า

พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 9,000-23,200 บาท กับพนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 65,801 บาทขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 9,000-23,200 บาท มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 65,801 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 9,000-23,200 บาท มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 65,801 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.515

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 60 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามระดับเงินเดือนเดือน โดยใช้ F-test

ความภักดีต่อองค์กร		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ภาพรวม	Between Groups	446.826*	4	111.707	4.252**	.002
	Within Groups	8274.985	315	26.270		
	Total	8721.811	319			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 60 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับเงินเดือนมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

ความภักดีต่อองค์กรโดยรวม เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบว่าระดับเงินเดือนในรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) แสดงผลดังตาราง

ตาราง 61 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามระดับเงินเดือน ดังนี้

ระดับเงินเดือน	9,000- 23,200 บาท	23,201- 37,400 บาท	37,401- 51,600 บาท	51,601- 65,800 บาท	มากกว่า 65,801 บาทขึ้นไป	
	\bar{X}					
	28.60	30.01	30.25	31.67	32.04	
9,000-23,200 บาท	28.60	-	-1.413* (.037)	-1.655 (1.00)	-3.070* (.034)	-3.442** (.000)
23,201-37,400 บาท	30.01	-	-	-.242 (.813)	-1.657 (.256)	-2.029* (.032)
37,401-51,600 บาท	30.25	-	-	-	-1.415 (.387)	-1.787 (.137)
51,601-65,800 บาท	31.67	-	-	-	-	-.372 (.815)
มากกว่า65,801 บาทขึ้นไป	32.04	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 61 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภักดีต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามระดับเงินเดือน ได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 9,000-23,200 บาท กับพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 23,201-37,400 บาท จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.037 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 9,000-23,200 บาท มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 23,201-37,400 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 9,000-23,200 บาท มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 23,201-37,400 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.413

2. พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 9,000-23,200 บาท กับพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 37,401-51,600 บาท จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.034 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 9,000-23,200 บาท มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 37,401-51,600 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ

พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 9,000-23,200 บาท มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 37,401-51,600 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.070

3. พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 9,000-23,200 บาท กับพนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 65,801 บาท ขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 9,000-23,200 บาท มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 65,801 บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 9,000-23,200 บาท มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 65,801 บาท ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.442

4. พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 23,201-37,400 บาท กับพนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 65,801 บาท ขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.032 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 23,201-37,400 บาท มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 65,801 บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 23,201-37,400 บาท มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 65,801 บาท ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.029

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 62 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามระดับเงินเดือน โดยใช้ F-test

ความภักดีต่อ องค์กร		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความรู้สึก	Between Groups	105.303	4	26.326	4.695**	.001
	Within Groups	1766.221	315	5.607		
	Total	1871.524	319			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 62 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับเงินเดือนมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

ความภาคภูมิใจต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึก เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความภาคภูมิใจต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบว่ามีระดับเงินเดือนในรายคูใดที่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) แสดงผลดังตาราง

ตาราง 63 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภาคภูมิใจต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึก จำแนกตามระดับเงินเดือน ดังนี้

ระดับเงินเดือน	9,000-23,200 บาท	23,201-37,400 บาท	37,401-51,600 บาท	51,601-65,800 บาท	มากกว่า 65,801 บาทขึ้นไป	
	\bar{X} 12.89	13.69	13.79	14.12	14.57	
9,000-23,200 บาท	12.89	-	-0.798* (.011)	-0.897 (.054)	-1.227 (.067)	-1.681** (.000)
23,201-37,400 บาท	13.69	-	-	-0.099 (.834)	-0.428 (.525)	-0.883* (.043)
37,401-51,600 บาท	13.79	-	-	-	-0.329 (.663)	-0.783 (.158)
51,601-65,800 บาท	14.12	-	-	-	-	-0.454 (.536)
มากกว่า 65,801 บาทขึ้นไป	14.57	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 63 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความภาคภูมิใจต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึก จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 9,000-23,200 บาท กับพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 23,201-37,400 บาท จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า

ว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 9,000-23,200 บาท มีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 23,201-37,400 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 9,000-23,200 บาท มีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 23,201-37,400 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.798

2. พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 9,000-23,200 บาท กับพนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 65,801 บาท ขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 9,000-23,200 บาท มีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับเงินเดือน มากกว่า 65,801 บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 9,000-23,200 บาท มีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือน มากกว่า 65,801 บาท ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.681

3. พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 23,201-37,400 บาท กับพนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 65,801 บาท ขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.043 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 23,201-37,400 บาท มีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 65,801 บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 23,201-37,400 บาท มีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 65,801 บาท ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.883

ส่วนอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 64 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ จำแนกตามระดับเงินเดือน เดือน โดยใช้ F-test

ความภักดีต่อ องค์กร		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการรับรู้	Between Groups	32.971	4	8.243	1.637	.165
	Within Groups	1586.267	315	5.036		
	Total	1619.238	319			

จากตาราง 64 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ จำแนกตามระดับการศึกษา เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 65 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ จำแนกตามระดับเงินเดือน เดือน โดยใช้ Brown – Forsythe

ความภักดีต่อองค์กร		Statistic ^a	df1	df2	Sig.
ด้านการรับรู้	Brown-Forsythe	1.739	4	97.075	.148

จากตาราง 65 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ จำแนกตามระดับเงินเดือน เมื่อใช้สถิติ Brown – Forsythe ในการทดสอบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และ ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันหรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 66 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความภักดีต่อองค์กร (โดยรวม)			
	r	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ปัจจัยจูงใจ				
ด้านความสำเร็จของงาน	.305**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.370**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านลักษณะของงาน	.360**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความรับผิดชอบ	.327**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความก้าวหน้า	.279**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ภาพรวม	.328**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ปัจจัยค้ำจุน				
ด้านเงินเดือน	.377**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	.436**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน	.355**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านสถานะทางอาชีพ	.418**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา	.328**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านนโยบายและการบริหาร	.414**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านสภาพการทำงาน	.393**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	.352**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความมั่นคงในงาน	.587**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ภาพรวม	.406**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	.378**	.000	ต่ำ	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 66 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .378 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมมากขึ้น ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจโดยรวม พบว่า มีค่า Sig.

เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .328 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมมากขึ้น ในระดับต่ำ

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .305 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมมากขึ้น ในระดับต่ำ

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .370 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมมากขึ้น ในระดับต่ำ

1.3 ด้านลักษณะของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท

ซิโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .360 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมมากขึ้น ในระดับต่ำ

1.4 ด้านความรับผิดชอบ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท ซิโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .327 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมมากขึ้น ในระดับต่ำ

1.5 ด้านความก้าวหน้า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท ซิโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .279 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมมากขึ้น ในระดับต่ำ

2. ปัจจัยคำจุน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยคำจุนโดยรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยคำจุนโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซิโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .406 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยคำจุนโดยรวมดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมมากขึ้น ในระดับต่ำ

2.1 ด้านเงินเดือน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท ซิโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .377 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมมากขึ้น ในระดับต่ำ

2.2 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .436 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมมากขึ้น ในระดับปานกลาง

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .355 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงานดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมมากขึ้น ในระดับต่ำ

2.4 ด้านสถานะทางอาชีพ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสถานะทางอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .418 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสถานะทางอาชีพดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมมากขึ้น ในระดับปานกลาง

2.5 ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขต

กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .328 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชาดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมมากขึ้น ในระดับต่ำ

2.6 ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .414 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมมากขึ้น ในระดับปานกลาง

2.7 ด้านสภาพการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .393 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมมากขึ้น ในระดับต่ำ

2.8 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .352 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมมากขึ้น ในระดับต่ำ

2.9 ด้านความมั่นคงในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .587 หมายความว่า ตัว

แปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมมากขึ้น ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแยกตามรายด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรม ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ นั้น มีรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 67 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมของพนักงาน บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม			
	r	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ปัจจัยจูงใจ				
ด้านความสำเร็จของงาน	.304**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.372**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านลักษณะของงาน	.395**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความรับผิดชอบ	.261**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความก้าวหน้า	.306**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ภาพรวม	.327**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ปัจจัยค้ำจุน				
ด้านเงินเดือน	.383**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านโอกาสที่จะได้รับ				
ความก้าวหน้าในอนาคต	.451**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความสัมพันธ์กับ				
ผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อน				
ร่วมงาน	.385**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านสถานะทางอาชีพ	.341**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านการปกครองของ				
ผู้บังคับบัญชา	.471**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านนโยบายและการบริหาร	.439**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

ตาราง 67 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม			
	r	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านสภาพการทำงาน	.378**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	.382*	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความมั่นคงในงาน	.583**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ภาพรวม	.423**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	.389**	.000	ต่ำ	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 67 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .389 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความภักดีต่อองค์กรโดยรวมดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมโดยรวมมากขึ้น ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมด้าน

ปัจจัยจูงใจโดยรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .327 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมโดยรวมมากขึ้น ในระดับต่ำ

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .304 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมมากขึ้นในระดับต่ำ

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .372 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมมากขึ้นในระดับต่ำ

1.3 ด้านลักษณะของงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .395 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมมากขึ้นในระดับต่ำ

1.4 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .261 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมมากขึ้นในระดับต่ำ

1.5 ด้านความก้าวหน้า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .306 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมมากขึ้นในระดับต่ำ

2. ปัจจัยค้ำจุน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมด้าน ปัจจัยค้ำจุนโดยรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจี เนียร์ริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .423 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวมดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมโดยรวมมากขึ้น ในระดับปานกลาง

2.1 ด้านเงินเดือน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .383 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมมากขึ้นในระดับต่ำ

กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมมากขึ้นในระดับปานกลาง

ตาราง 68 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงาน บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก			
	r	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ปัจจัยจูงใจ				
ด้านความสำเร็จของงาน	.297**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.388**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านลักษณะของงาน	.387**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความรับผิดชอบ	.406**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความก้าวหน้า	.266**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ภาพรวม	.348**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ปัจจัยค้ำจุน				
ด้านเงินเดือน	.339**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	.428**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน	.373**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านสถานะทางอาชีพ	.503**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา	.267**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านนโยบายและการบริหาร	.370**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านสภาพการทำงาน	.369**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	.281**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความมั่นคงในงาน	.588**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ภาพรวม	.390**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	.375**	.000	ต่ำ	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 67 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .375 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความภักดีต่อองค์กรโดยรวมดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกโดยรวมมากขึ้น ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกในด้านปัจจัยจูงใจโดยรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .348 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกโดยรวมมากขึ้น ในระดับต่ำ

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .297 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกมากขึ้นในระดับต่ำ

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .388 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกมากขึ้นในระดับต่ำ

1.3 ด้านลักษณะของงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .387 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกมากขึ้นในระดับต่ำ

1.4 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .406 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ

เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกมากขึ้นในระดับต่ำ

1.5 ด้านความก้าวหน้า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .266 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกมากขึ้นในระดับต่ำ

2. ปัจจัยคำจูง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกในตำแหน่งปัจจัยคำจูงโดยรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยคำจูงโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียร์รี่ แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .390 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยคำจูงโดยรวมดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกโดยรวมมากขึ้น ในระดับต่ำ

2.1 ด้านเงินเดือน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .339 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกมากขึ้นในระดับต่ำ

2.2 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .428 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกมากขึ้นในระดับปานกลาง

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .373 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงานดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกมากขึ้นในระดับต่ำ

2.4 ด้านสถานะทางอาชีพ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .503 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสถานะทางอาชีพดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกมากขึ้นในระดับปานกลาง

2.5 ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .267 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชาดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกมากขึ้นในระดับต่ำ

2.6 ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .370 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร ดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกมากขึ้นในระดับต่ำ

2.7 ด้านสภาพการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .369 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกมากขึ้นในระดับต่ำ

2.8 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .281 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกมากขึ้นในระดับต่ำ

2.9 ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .588 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกมากขึ้นในระดับปานกลาง

ตาราง 69 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ของพนักงาน บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชัน จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้			
	r	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ปัจจัยจูงใจ				
ด้านความสำเร็จของงาน	.314**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.350**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านลักษณะของงาน	.299**	.000	ต่ำ	เดียวกัน

ตาราง 69 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้			
	r	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความรับผิดชอบ	.314**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความก้าวหน้า	.265**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ภาพรวม	.308**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ปัจจัยคำจูน				
ด้านเงินเดือน	.410**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	.429**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน	.308**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านสถานะทางอาชีพ	.410**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา	.247**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านนโยบายและการบริหาร	.433**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านสภาพการทำงาน	.433**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	.392**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความมั่นคงในงาน	.591**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ภาพรวม	.405**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	.371**	.000	ต่ำ	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 68 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .371 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานกับความภักดีต่อองค์กรโดยรวมดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้โดยรวมมากขึ้น ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียดดังนี้

แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ของพนักงาน บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยปัจจัยจูงใจโดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .308 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และปัจจัยค่าจูงโดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .405 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ในด้าน

ปัจจัยจูงใจโดยรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .308 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้โดยรวมมากขึ้น ในระดับต่ำ

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .314 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้มากขึ้นในระดับต่ำ

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .350 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้มากขึ้นในระดับต่ำ

1.3 ด้านลักษณะของงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .299 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้มากขึ้นในระดับต่ำ

1.4 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .314 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ

เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้มากขึ้นในระดับต่ำ

1.5 ด้านความก้าวหน้า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .265 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้มากขึ้นในระดับต่ำ

2. ปัจจัยคำจุน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ในด้านปัจจัยคำจุนโดยรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยคำจุนโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจี เนียร์ง์ แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .405 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยคำจุนโดยรวมดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้โดยรวมมากขึ้น ในระดับต่ำ

2.1 ด้านเงินเดือน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .410 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้มากขึ้นในระดับปานกลาง

2.2 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .429 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้มากขึ้นในระดับปานกลาง

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .308 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงานดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้มากขึ้นในระดับต่ำ

2.4 ด้านสถานะทางอาชีพ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .410 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสถานะทางอาชีพดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้มากขึ้นในระดับปานกลาง

2.5 ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .247 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชาดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้มากขึ้นในระดับต่ำ

2.6 ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .433 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้มากขึ้นในระดับปานกลาง

2.7 ด้านสภาพการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .433 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้มากขึ้นในระดับปานกลาง

2.8 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .392 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้มากขึ้นในระดับต่ำ

2.9 ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .591 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานดีขึ้น จะมีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้มากขึ้นในระดับปานกลาง

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 70 แสดงสรุปผลทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน				สถิติที่ใช้
	ด้าน พฤติกรรม	ด้าน ความรู้สึก	ด้าน การ รับรู้	โดย รวม	
1. พนักงานบริษัท ซีโน-ไทย					
เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอน สตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่ มีลักษณะส่วนบุคคล แตกต่างกัน มีความภักดีต่อ องค์กรแตกต่างกัน					
เพศ	-	✓	-	✓	t-test
อายุ	✓	✓	✓	✓	one-way ANOVA
สถานภาพสมรส	✓	✓	✓	✓	one-way ANOVA
ระดับการศึกษา	-	✓	-	-	one-way ANOVA
ตำแหน่งงาน	✓	✓	✓	✓	one-way ANOVA
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	one-way ANOVA
ระดับเงินเดือน	✓	✓	-	✓	one-way ANOVA

ตาราง 70 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน				สถิติที่ใช้
	ด้าน พฤติกรรม	ด้าน ความรู้สึก	ด้าน การ รับรู้	โดย รวม	
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร					
ปัจจัยจูงใจ					
ด้านความสำเร็จในงาน	✓	✓	✓	✓	Correlation
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	✓	✓	✓	✓	Correlation
ด้านลักษณะของงาน	✓	✓	✓	✓	Correlation
ด้านความรับผิดชอบ	✓	✓	✓	✓	Correlation
ด้านความก้าวหน้า	✓	✓	✓	✓	Correlation
ภาพรวม	✓	✓	✓	✓	Correlation
ปัจจัยค้ำจุน					
ด้านเงินเดือน	✓	✓	✓	✓	Correlation
ด้านโอกาสที่จะได้รับ					
ความก้าวหน้าในอนาคต	✓	✓	✓	✓	Correlation
ด้านความสัมพันธ์กับ					
ผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน	✓	✓	✓	✓	Correlation
ด้านสถานะทางอาชีพ	✓	✓	✓	✓	Correlation
ด้านการปกครองของ	✓	✓	✓	✓	Correlation
ผู้บังคับบัญชา					
ด้านนโยบายและการบริหาร	✓	✓	✓	✓	Correlation
ด้านสภาพการทำงาน	✓	✓	✓	✓	Correlation
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	✓	✓	✓	✓	Correlation
ด้านความมั่นคงในงาน	✓	✓	✓	✓	Correlation
ภาพรวม	✓	✓	✓	✓	Correlation

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน H₁ (มีความแตกต่าง/สัมพันธ์กัน)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อสามารถนำความรู้ ตลอดจนคุณประโยชน์ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้านี้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการองค์กร เสริมสร้างศักยภาพให้เกิดแก่พนักงานลดอัตราการลาออกของพนักงาน ทั้งยังเป็นการกระตุ้นให้องค์กรให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดแก่พนักงาน เพื่อความสุขในการปฏิบัติงานกระทั้งงานในหน้าที่รับผิดชอบและงานนอกเหนือหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทำให้พนักงานในองค์กรมีความรู้สึกรัก ผูกพัน และภักดีทั้งต่องานและองค์กรของตนมากยิ่งขึ้น และสามารถรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่เปี่ยมด้วยคุณภาพ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แสดงออกทางด้านพฤติกรรม ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ โดยจำแนกตามลักษณะของประชากรศาสตร์
2. เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) สามารถนำความรู้ ตลอดจนคุณประโยชน์ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าสารนิพนธ์นี้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการองค์กร พัฒนาเสริมสร้างศักยภาพให้เกิดแก่พนักงานของแต่ละองค์กร ด้วยคุณค่าของงานสารนิพนธ์นี้จะนำมาซึ่งประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ทั้งยังเป็นการกระตุ้นให้องค์กรให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดแก่พนักงาน เพื่อความสุขในการปฏิบัติงานกระทั้งงานในหน้าที่รับผิดชอบและงานนอกเหนือหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทำให้พนักงานในองค์กรมีความรู้สึกรัก ผูกพัน และภักดีทั้งต่องานและองค์กรของตนมากยิ่งขึ้น บริษัทฯ จะสามารถรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่เปี่ยมด้วยคุณภาพ นับเป็นปัจจัยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า ทั้งยังเป็นกำลังที่สำคัญต่อการแข่งขันกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 53.7 และเพศชาย จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3

อายุ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 28 – 35 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 รองลงมาคือ อายุ 36 - 43 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 และอายุ 20 - 27 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และอายุ 44 - 51 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 และอายุตั้งแต่ 52 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3

สถานภาพสมรส พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 และสถานภาพหย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7

ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0 รองลงมาคือ สูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8

ตำแหน่งงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็น เจ้าหน้าที่ จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4 รองลงมาคือ วิศวกร จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 ตำแหน่งวิศวกรอาวุโส จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 ตำแหน่งวิศวกรโครงการ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ตำแหน่งผู้จัดการขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 ตำแหน่งอื่นๆ ได้แก่ สถาปนิก นักเขียนแบบ โฟร์แมน แม่บ้าน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 และตำแหน่งวิศวกรอาวุโส จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 ตามลำดับ

ระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานช่วงระหว่างต่ำกว่า 1 ปี – 5 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 รองลงมาคือระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 6 – 11 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 ระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 12 – 17 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 ระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 18 – 23 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 และระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 24 ปีขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4 ตามลำดับ

ระดับเงินเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนระหว่าง 9,000 – 23,200 บาท จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 รองลงมาคือ ระดับเงินเดือนระหว่าง 23,201 – 37,400 บาท จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 33.4 ระดับเงินเดือนมากกว่า 65,801 บาท ขึ้นไป จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 ระดับเงินเดือนระหว่าง 37,401 – 51,600 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 และระดับเงินเดือนระหว่าง 51,601 – 65,800 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แบ่งเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และ ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า

ปัจจัยจูงใจ

ด้านความสำเร็จของงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 3 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชา กล่าวชื่นชมพนักงาน เมื่อพนักงานทำงานสำเร็จ พนักงานภาคภูมิใจในผลงานที่พนักงานทำอยู่ ณ ปัจจุบันนี้ และพนักงานรู้สึกกระตือรือร้นและเต็มใจที่ได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82, 3.80, และ 4.08 ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ พนักงานประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ณ ปัจจุบันนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ คือ ผู้บังคับบัญชา ให้การยอมรับในการทำงานของพนักงาน เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในการทำงานของพนักงาน ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจให้พนักงานทำงานที่มีความสำคัญ และเพื่อนร่วมงานขอคำแนะนำในการทำงานจากพนักงานเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79, 3.91, 3.81 และ 3.76 ตามลำดับ

ด้านลักษณะของงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ คือ งานที่พนักงานรับผิดชอบนั้น น่าสนใจ งานที่พนักงานรับผิดชอบต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ งานที่พนักงานรับผิดชอบมีความท้าทาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71, 3.68 และ 3.72 ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ งานที่พนักงานรับผิดชอบสามารถทำได้ด้วยตนเอง เพียงลำพัง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07

ด้านความรับผิดชอบ พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ คือ พนักงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงเสมอ พนักงานรู้สึกว่าคุณสามารถทำงานได้อย่างไม่มีปัญหา และพนักงานสามารถส่งงานที่ได้รับมอบหมายตามเวลาที่กำหนด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11, 3.52 และ 4.09 ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ พนักงานแสวงหาวิธีการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22

ด้านความก้าวหน้า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 2 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้พนักงานได้เข้าอบรมในหลักสูตรที่เสริมสร้างทักษะในการทำงานของตนเอง และผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และ 3.63 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ คือ พนักงานได้รับการอบรมในหลักสูตรที่หลากหลาย และผู้บังคับบัญชามีส่วนผลักดันให้พนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 และ 3.40 ตามลำดับ

ปัจจัยค่าจูน

ด้านเงินเดือน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นปานกลาง ทุกข้อ คือ เงินเดือนที่พนักงานได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ สวัสดิการที่พนักงานได้รับนั้นให้ประโยชน์ต่อตนเองสูงสุด องค์กรมีการปรับเงินเดือนอย่างเหมาะสม และผลประโยชน์ตอบแทนเพียงพอต่อการครองชีพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78, 3.11, 2.75 และ 2.67 ตามลำดับ

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นปานกลาง จำนวน 3 ข้อ คือ ผลงานของพนักงานทำให้พนักงานได้เลื่อนตำแหน่ง ประสบการณ์ของ

พนักงานทำให้พนักงานได้รับการแต่งตั้งในหน้าที่สำคัญ และผลงานของพนักงานทำให้พนักงานมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03, 3.25 และ 3.34 ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ ความรู้ ความสามารถของพนักงานทำให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 3 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับพนักงาน พนักงานสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานและได้รับคำแนะนำที่ดี และพนักงานได้รับความร่วมมือที่ดีจากหลายฝ่าย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68, 4.03 และ 3.82 ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ พนักงานสามารถร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานได้ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23

ด้านสถานะทางอาชีพ พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานะทางอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นมาก ทุกข้อ คือ อาชีพของพนักงานเป็นที่ยอมรับของสังคม อาชีพของพนักงานทำให้พนักงานมีเกียรติและนับถือของสังคม อาชีพของพนักงานมีศักดิ์ศรีและเชิดชูเกียรติของพนักงาน และคนทั่วไปนับถือและให้การยกย่องอาชีพของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10, 3.79, 3.74 และ 3.70 ตามลำดับ

ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นมาก ทุกข้อ คือ พนักงานรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาของพนักงาน ผู้บังคับบัญชาให้การปกป้องและรับผิดชอบในการทำงานของพนักงาน และผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และช่วยเหลือพนักงาน เมื่องานมีปัญหา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ทุกข้อ

ด้านนโยบายและการบริหาร พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นมากทุกข้อ คือ พนักงานมีส่วนกำหนดบทบาทหน้าที่ในสายงานของพนักงาน ผู้บังคับบัญชาบริหารงานตามนโยบายที่กำหนดไว้ และพนักงานรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชากำหนดผู้รับผิดชอบได้เหมาะสมกับงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44, 3.60 และ 3.53 ตามลำดับ

ด้านสภาพการทำงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นมากทุกข้อ คือ สถานที่ทำงานของพนักงานมีอุปกรณ์ที่สะดวกทันสมัย

ต่อการทำงาน เวลาการทำงานของพนักงานเพียงพอต่อการทำงานในแต่ละวัน สภาพสถานที่ทำงานของพนักงาน ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างสะดวก และ สถานที่ทำงานของพนักงานสะอาด มีระเบียบ และปลอดภัยต่อการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47, 3.51, 3.60 และ 3.68 ตามลำดับ

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 2 ข้อ คือ พนักงานมีความเป็นส่วนตัวในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย และพนักงานสามารถทำงานได้อย่างอิสระ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และ 3.71 ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นปานกลาง จำนวน 2 ข้อ คือ งานของพนักงานไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงาน และงานของพนักงานทำให้พนักงานสร้างสมดุลของงานและชีวิตส่วนตัวได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 และ 3.14 ตามลำดับ

ด้านความมั่นคงในงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นมากทุกข้อ คือ งานที่พนักงานทำ สร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน งานที่พนักงานทำ สร้างความยั่งยืนในอาชีพการงาน งานที่พนักงานทำ สร้างความมั่นคงให้องค์กร และงานที่พนักงานทำ สร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66, 3.62, 3.77 และ 3.68 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านพฤติกรรมด้านความรู้สึก และด้านการรั

ส บัญ พบว่า

ด้านพฤติกรรม พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความภักดีในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ พนักงานพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงาน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาองค์กรอย่างเต็มประสิทธิภาพ และพนักงานต้องการนำเสนอผลงานขององค์กรให้เป็นที่รู้จักเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และ 3.93 ตามลำดับ และพนักงานมีระดับความภักดีในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ คือ พนักงานต้องการที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้จนครบอายุเกษียณ และพนักงานต้องการทำงานกับผู้บังคับบัญชาคนเดิมตลอดไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และ 3.32 ตามลำดับ

ด้านความรู้สึก พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความภักดีในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ คือ พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้ พนักงานรู้สึกดีใจที่ได้เล่าความเป็นไปขององค์กร และพนักงานรักและเทิดทูนองค์กรแห่งนี้ โดยมี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17, 4.10 และ 3.89 ตามลำดับ และพนักงานมีระดับความภักดีในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ หากมีผู้อื่นเข้าใจองค์กรของพนักงานผิด พนักงานจะปกป้องชื่อเสียงขององค์กรของพนักงานทันที โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28

ด้านการรับรู้ พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความภักดีในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ นโยบายการบริหารงานทำให้พนักงานมีความภักดีต่อองค์กร และองค์กรที่พนักงานทำงานอยู่สามารถทำให้พนักงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และ 3.85 ตามลำดับ และพนักงานมีระดับความภักดีในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ คือ พนักงานเชื่อมั่นว่าองค์กรของพนักงานมีโอกาสเจริญเติบโตทางธุรกิจ และพนักงานเชื่อมั่นว่าองค์กรแห่งนี้จะมีความยั่งยืน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และ 4.39 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์สรุปข้อมูลได้ดังนี้

1. **เพศ** พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึก แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่เพศชายมีความภักดีต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง

2. **อายุ** พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความภักดีในองค์กรโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรม ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความภักดีต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกันโดยพนักงานที่มีอายุ 20-27 ปี มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 36-43 ปี 44-51 ปี และ พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 52 ปี ขึ้นไป และ พนักงานที่มีอายุ 28-35 ปี มีความภักดีในองค์กรโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 44-51 ปี และพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 52 ปี ขึ้นไป พนักงานที่มีอายุ 36-43 ปี มีความภักดีในองค์กรโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 44-51 ปี และพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 52 ปี ขึ้นไป

ความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม แตกต่างกันโดยพนักงานที่มีอายุ 21-27 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 44-51 ปี และ พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 52 ปี ขึ้นไป และพนักงานที่มีอายุ 28-35 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 44-51 ปี และพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 52 ปี ขึ้นไป พนักงานที่มีอายุ 36-43 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 44-51 ปี และพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 52 ปี ขึ้นไป

ความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก แตกต่างกันโดยพนักงานที่มีอายุ 20–27 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 36–43 ปี 44–51 ปี และพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 52 ปี ขึ้นไป และพนักงานที่มีอายุ 28–35 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 44–51 ปี

ความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ แตกต่างกันโดยพนักงานที่มีอายุ 20–27 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 44–51 ปี และพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 52 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรม ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความภักดีต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกันโดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรสโสด มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส สมรส/อยู่ด้วยกัน และพนักงานที่มีสถานภาพสมรส หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

ความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม แตกต่างกันโดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรสโสด มีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส สมรส/อยู่ด้วยกัน

ความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก แตกต่างกันโดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรสโสด มีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส สมรส/อยู่ด้วยกัน และพนักงานที่มีสถานภาพสมรส หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

ความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ แตกต่างกันโดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรสโสด มีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส สมรส/อยู่ด้วยกัน

4. ระดับการศึกษา พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึก แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก แตกต่างกันโดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี

5. ตำแหน่งงาน พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรม ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความภักดีต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกันโดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับวิศวกรอาวุโส และพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้จัดการขึ้นไป พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงาน

ความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก แตกต่างกันโดยพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี – 5 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6–11 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 18-23 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 24 ปี ขึ้นไป นอกจากนี้ พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 12–17 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 24 ปี ขึ้นไป

ความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ แตกต่างกันโดยพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี – 5 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6–11 ปี มีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ต่ำกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 18-23 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 24 ปี ขึ้นไป

7. **ระดับเงินเดือน** พนักงานที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรม ด้านความรู้สึก แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความภักดีในองค์กรโดยรวม แตกต่างกันโดยพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 9,000-23,200 บาท มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 23,201-37,400 บาท และพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 37,401-51,600 บาท นอกจากนี้ พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 9,000-23,200 บาท และพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 23,201-37,400 บาท มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 65,801 บาท ขึ้นไป

ความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม แตกต่างกันโดยพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 9,000-23,200 บาท มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 65,801 บาทขึ้นไป

ความภักดีในองค์กรด้านความรู้สึก แตกต่างกันโดยพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 9,000-23,200 บาท มีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 23,201-37,400 บาท นอกจากนี้ พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 9,000-23,200 บาท และพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 23,201-37,400 บาท มีความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 65,801 บาท ขึ้นไป

ส่วนความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ แตกต่างกันโดยไม่พบความแตกต่างในรายคู่

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และ ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อ

องค์กรของพนักงาน บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขต กรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์สรุปข้อมูลได้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขต กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขต กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

1.3 ด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขต กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

1.4 ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขต กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

1.5 ด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. ปัจจัยค้ำจุน

2.1 ด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.2 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.4 ด้านสถานะทางอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.5 ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.6 ด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.7 ด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.8 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.9 ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

การอภิปรายผล

ผลการทดสอบสมมติฐานสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน

เพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่เพศชายมีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าเพศหญิง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพศชายมีความกระตือรือร้นในการแข่งขันสูง มีความมั่นใจในวิชาชีพของตนเองจากการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ มีการแสวงหาหนทางสู่ความสำเร็จ กล้าตัดสินใจโดยคำนึงถึงเหตุผลมากกว่าความรู้สึกของผู้ร่วมงาน และคาดหวังการได้รับผลตอบแทนที่สูงกว่า ในขณะที่เพศหญิง มีความรู้สึกอ่อนไหว ให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิต มีความเห็นใจในสัมพันธภาพกับผู้อื่น สุภาพอ่อนโยน และอาจไม่ต้องการผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เช่น คาดหวังการได้รับการดูแลใส่ใจจากผู้บังคับบัญชา ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน หรือลูกน้อง ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น เป็นต้น ทำให้ความภักดีในองค์กรของพนักงานเพศหญิงและเพศชายนั้นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วราภรณ์ รัตนอาษาไนย (2544) ที่ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (ศึกษาเฉพาะนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี) พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนที่ได้รับแตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของ ฮอฟสตีท อ้างอิงใน วราภรณ์ พรหมทา (2557: 18-19) เรื่อง VSM: Value Survey Module (Hofstede, 1987) ที่พบว่า ลักษณะของวัฒนธรรมในด้านลักษณะของความเป็นชายและความเป็นหญิงนั้น มีความแตกต่างกันไปในแต่ละวัฒนธรรม ซึ่งลักษณะของเพศชาย หมายความว่า ลักษณะที่เป็นที่ยอมรับว่าเป็นลักษณะของชายคือ ความก้าวร้าว ชอบการแข่งขัน มีความแข็งแรง ให้ความสำคัญกับเงินทองสิ่งของ และความสำเร็จในหน้าที่การงาน ส่วนเพศหญิงจะให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต ความสุภาพอ่อนโยน ความเห็นอกเห็นใจ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น

อายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความภักดีในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 52 ปี ขึ้นไป มีความภักดีในองค์กรโดยรวมมากกว่ากลุ่มอื่นๆ เนื่องจากพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 52 ปี ขึ้นไป เป็นช่วงอายุของบุคคลที่มีข้อจำกัดในการเปลี่ยนงาน ประกอบกับมีภาระหน้าที่ในครอบครัว ต้องรับผิดชอบ จึงต้องการหน้าที่การงานที่มั่นคง เพื่อดูแลรับผิดชอบภาระต่างๆ ของครอบครัวได้ ทำให้พนักงานในกลุ่มดังกล่าวมีความภักดีต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มอายุอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์ (2544: 24-26) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน และคุณภาพชีวิตของการทำงานในมหาวิทยาลัย ซึ่งผลการวิจัยพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ คนที่มีอายุ

มากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่มีอายุน้อย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เฮอร์บีนิด และออกโต อังอิงใน สามารถ ศุภรัตน์อาภรณ์ (2544: 24) เรื่อง Administrative Science Quarterly ซึ่งผลการศึกษาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนที่มีอายุน้อย

สถานภาพสมรส พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความภักดีในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่อยู่ในสถานภาพสมรส /อยู่ด้วยกัน /หย่าร้าง /หม้าย /แยกกันอยู่ มีความภักดีในองค์กรมากกว่าพนักงานที่อยู่ในสถานภาพโสด เป็นเพราะพนักงานที่มีสถานภาพสมรส อยู่ด้วยกัน หย่าร้าง หม้าย หรือแยกกันอยู่ จะมีภาระความรับผิดชอบที่ต้องดูแลมากกว่าคนโสด อีกทั้งยังเป็นข้อจำกัดในการย้ายที่ทำงาน ซึ่งต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพโสด ที่ภาระในการรับผิดชอบครอบครัวยังมีน้อย ทำให้มีอิสระ ไม่ยึดติดกับงาน และมีความต้องการท้าทายต่อสิ่งใหม่ๆ และไม่กลัวที่จะหาโอกาสในการเปลี่ยนหรือย้ายงานที่ตอบสนองความต้องการของตนเองมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสาวลักษณ์ แสงจันทร์ (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัท ยัมเรสเทอรองส์ ประเทศไทย จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัท ยัมเรสเทอรองส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านอายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุงานและรายได้มีความแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ เนตรนภา นันทพรวิญญู (2551) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัดโดยรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และหม้าย/หย่าร้าง มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความภักดีในองค์กรในด้านความรู้สึกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความภักดีต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี เนื่องจากความภักดีต่อองค์กรของผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว ทั้งยังต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงาน และนับเป็นข้อจำกัดของการแสวงหาโอกาสในการย้ายที่ทำงานใหม่ด้วยวุฒิทางการศึกษา ในขณะที่ผู้ที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีความภักดีต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่ศึกษาในระดับปริญญาตรี เพราะมีความรู้สึกผูกพันต่อวิชาชีพของตนเองซึ่งแสดงออกให้เห็นผ่านทางความคิด ความรู้สึก ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีความภักดีต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีเนื่องจากมีระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สถานที่ทำงานต่างๆ ยอมรับ และเชื่อว่าด้วยวุฒิทางการศึกษานี้สามารถสร้างโอกาสในการย้ายที่ทำงานใหม่ได้โดยง่าย ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชาญวุฒิ บุญชม (2553) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน โดยผล

การศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ความแตกต่างของระดับตำแหน่งทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความแตกต่างทางด้านระดับการศึกษาและระยะเวลาในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแนวคิดดังกล่าวยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เฮอร์บิโนค และออตโต อ้างอิงใน สามารถ ศุภรัตน์อาภรณ์ (2544: 24) เรื่อง *Administrative Science Quarterly* ซึ่งผลการวิจัยพบว่า คนที่มีการศึกษาต่ำจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนที่มีการศึกษาสูง เนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อวิชาชีพของตนมากกว่าจะผูกพันต่อองค์กร

ระดับตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส วิศวกรอาวุโส และผู้จัดการขึ้นไป มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าพนักงานกลุ่มอื่นๆ เนื่องจากพนักงานในระดับเจ้าหน้าที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน รวมถึงอำนาจในการตัดสินใจและการบริหารงาน ตลอดจนผลตอบแทนน้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งในระดับสูง ดังนั้นพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ จึงสามารถย้ายสถานที่ทำงานได้โดยง่าย โดยรู้สึกว่าการย้ายที่เป็นอุปสรรคน้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับสูง ในขณะที่พนักงานผู้ที่มีระดับตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่อาวุโส วิศวกรอาวุโส และระดับผู้จัดการขึ้นไป ล้วนเป็นผู้ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบสูง มีอำนาจในการตัดสินใจและการมอบหมายงาน จึงทำให้รู้สึกว่าการที่ตนเองได้รับมอบหมายนั้นมีคุณค่า และรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญกับองค์กร รวมถึงผลตอบแทน รายได้ และสวัสดิการต่างๆที่ได้รับนั้นมีมากกว่าพนักงานในระดับเจ้าหน้าที่ จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พนักงานที่มีตำแหน่งงานในระดับสูงมีความภักดีต่อองค์กรมากกว่าพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Richard M. Steers (1977) ที่กล่าวว่า ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ทำงาน (*Personal Characteristics*) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาของการปฏิบัติงานในองค์กร และระดับตำแหน่งงาน มีอิทธิพลต่อระดับความภักดีต่อองค์กร และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชาญวุฒิ บุญชม (2553) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ความแตกต่างของระดับตำแหน่งทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 18-23 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 24 ปีขึ้นไป มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าพนักงานกลุ่มอื่นๆ ทั้งนี้เป็นเพราะพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมาก ย่อมมีความภักดีต่อองค์กรมาก สามารถยอมรับเป้าหมายขององค์กรและเห็นถึงคุณค่าขององค์กร มีความรู้สึกภักดี และต้องการปกป้องชื่อเสียงขององค์กรมากขึ้น ประกอบกับมีประสบการณ์ในการทำงานสูง ทำให้เข้าใจและยอมรับในภาระหน้าที่ ที่ตนเองได้รับมอบหมายได้มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลา

ปฏิบัติงานน้อย ด้วยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีมาก ก่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานน้อย และสร้างความรู้สึที่ดีต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสตีลเลอร์และพอร์ตเตอร์ (Steer; & Porter. 1983: 425-450) ที่กล่าวว่าระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของเชลดอน (Sheldon, 1971) ที่กล่าวว่า สมาชิกขององค์กรที่อยู่กับองค์กรมานานเท่าไร ก็ยังมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น เพราะว่าการมีอายุในองค์กรมาก ก็จะมีแนวโน้มที่จะยอมรับเป้าหมายและคุณค่าและความผูกพันต่อองค์กรก็จะมากขึ้น และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยะฉัตร แวงโสธรณ์ (2548) ที่ได้ทำการศึกษาแบบภาวะผู้นำ สมรรถนะผู้นำ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุงานมากจะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548: 10) ที่ศึกษาเรื่องทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัทเคเวต ปีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด ได้กล่าวถึงความอาวุโสในการทำงานกับการทำงานว่า ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า

ระดับเงินเดือน พบว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 65,801 บาท ขึ้นไป มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือนกลุ่มอื่นๆ เนื่องจากระดับเงินเดือนเป็นปัจจัยจูงใจหนึ่งที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน เกิดเป็นความผูกพันและภักดีต่อองค์กร ซึ่งระดับเงินเดือนที่สูงกว่านั้นอาจมีผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินรวมด้วย เช่น สวัสดิการ ทูนาการศึกษาของบุตร เป็นต้น และสามารถตอบสนองความต้องการในการดำรงชีวิตได้มากกว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือนน้อยกว่า จึงส่งผลให้พนักงานที่มีระดับเงินเดือนสูงจะมีความภักดีต่อองค์กรมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วาโรนา (Varona, 1996) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในองค์กรประเทศกัวเตมาลาใน 3 องค์กร พบว่าอัตราเงินเดือนของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นผลมาจากสวัสดิการในการรักษาพยาบาลและการให้สวัสดิการแก่บุตรในการศึกษา เช่น มีสถานศึกษาใกล้กับองค์กร รวมถึงความรู้สึกต่อวัฒนธรรมขององค์กร มีผลต่อความรู้สึกผูกพันกับองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน ด้าน

สถานะทางอาชีพ ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และ ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยจูงใจ

ด้านความสำเร็จของงาน แรงจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เป็นเพราะพนักงานที่สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงนั้น จะมีความกระตือรือร้นและเต็มใจที่จะรับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา และยังมีความสำเร็จของงานเพิ่มขึ้นเท่าใด พนักงานก็ยิ่งมีความรู้สึกภักดีต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Three Needs Theory ของ David McClelland ซึ่งได้ศึกษาต่อยอดทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of needs) โดยกล่าวไว้ว่าผู้ที่ได้รับความสำเร็จในการทำงาน จะส่งผลให้ผู้นั้นมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นและตั้งใจทำงานที่ท้าทายความสามารถและทุ่มเทที่จะทำงานให้สำเร็จมากกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แรงจูงใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เป็นเพราะพนักงานที่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ และได้รับการยอมรับในความสำเร็จนั้น จากผู้บังคับบัญชาหรือจากเพื่อนร่วมงาน ย่อมมีความรู้สึกภูมิใจและเกิดแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถต่อไป ทั้งยังจูงใจให้มีความภักดีต่อองค์กร เกิดความรู้สึกที่ดีกับองค์กรด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประณต แก้วสำราญ (2548: 107) พบว่าปัจจัยการจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

ด้านลักษณะของงาน แรงจูงใจในด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เป็นเพราะลักษณะงานที่น่าสนใจ ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถของพนักงาน จูงใจให้พนักงานรู้สึกเห็นคุณค่าของงานนั้น และต้องการเพิ่มมูลค่าในการปฏิบัติงานของตนผ่านการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน้าที่สำคัญหรืองานที่ท้าทายความสามารถของตน และก่อให้เกิดเป็นความภักดีต่อองค์กรจากลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จริยา สุขสละ, ดวงตา สราญรัมย์, และ สอาด บรรเจิดฤทธิ์ (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันของ

พนักงานต่อองค์กร การศึกษา บริษัท ขนส่ง จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ขนส่ง จำกัด โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความรับผิดชอบ แรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เป็นเพราะพนักงานที่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายเสมอ และสามารถส่งมอบงานที่ได้รับมอบหมายได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด จะมีความรู้สึกว่าคุณสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ เป็นแรงจูงใจให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและเกิดความภักดีต่อองค์กรตามมา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ แสงจันทร์ (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ยัมเรสเทอร์ออสประเทศไทย จำกัด พบว่า มีเพียงปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณี บุญเผ่า (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยค่าจูนและปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความก้าวหน้า แรงจูงใจในด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เป็นเพราะเมื่อพนักงานได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เสริมสร้างทักษะในการทำงานของพนักงาน ตลอดจนหลักสูตรในการอบรมที่มีความหลากหลายให้กับพนักงาน พนักงานจะรู้สึกพอใจและคิดว่าองค์กรให้ความสำคัญกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตน จึงสนับสนุนให้ตนเองได้อบรมเสริมสร้างทักษะเพื่อพัฒนาตนเอง ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และเกิดเป็นความภักดีต่อองค์กร ต้องการที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัชฎญลักษณ์ บรรจงแก้ว (2548) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็น 1 ใน 7 ปัจจัยลักษณะองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยค่าจูน

ด้านเงินเดือน แรงจูงใจในด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และเป็นไป

ในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เป็นเพราะพนักงานมีความคาดหวังต่อเงินเดือนที่พนักงานได้รับนั้น เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน เพราะหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ย่อมส่งผลให้มีเงินเดือนที่สูงขึ้นด้วย อีกทั้งสวัสดิการ ตลอดจนผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับ และการปรับเงินเดือนที่เหมาะสมเพิ่มขึ้น จะนำมาซึ่งความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและต้องการที่จะทำงานให้กับองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเทย์เลอร์ (Taylor) ที่กล่าวว่า การให้ผลตอบแทนเป็นการจูงใจในการทำงานอย่างหนึ่ง ผลตอบแทนด้านการเงินจะมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เป็นการจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทกำลังความรู้ความสามารถเพื่อประสิทธิภาพสูงสุดขององค์กร ดังนั้นการจ่ายค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และส่งผลให้มีความภักดีในองค์กรมากขึ้น

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต แรงจูงใจในด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เป็นเพราะพนักงานคาดหวังการได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเมื่อสามารถสร้างผลงานให้เกิดขึ้นได้ รวมถึงความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพของพนักงานจะเป็นเครื่องพิสูจน์ให้ได้รับการยอมรับและเกิดเป็นแรงผลักดันสู่ความก้าวหน้าในอนาคต เมื่อพนักงานได้การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งงานจากผลงานดังกล่าว ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จและมีความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภาคภูมิ พลการ (2550) ซึ่งศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ โดยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ ด้านความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน แรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เป็นเพราะเมื่อพนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเองกับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง และเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ย่อมทำให้พนักงานได้รับความร่วมมือที่ดีจากทุกฝ่าย ทั้งยังได้รับการสนับสนุน ตลอดจนคำแนะนำ คำปรึกษาที่ดี เกิดเป็นความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และทำให้เกิดความผูกพันและส่งผลให้เกิดความภักดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัชนีพร ภูสกุล (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: บริษัท ทัทชูโนเอ็นจิเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน มีผลก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท ทัทชูโนเอ็นจิเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านสถานะทางอาชีพ แรงจูงใจในด้านสถานะทางอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เป็นเพราะเมื่อพนักงานได้รับการนับถือ ยกย่อง และเชิดชูเกียรติในอาชีพของตนจากผู้อื่น ทำให้พนักงานรู้สึกที่อาชีพของตนเป็นที่ยอมรับและมีเกียรติในสังคม ส่งผลให้เกิดเป็นความภักดีต่อองค์กร เพราะต้องการประสบความสำเร็จ ต้องการอำนาจ และต้องการความผูกพันเพื่อเป็นที่รู้จักและยอมรับในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการที่จะแสวงหาของแม็คคลีแลนด์ อ้างถึงใน สมยศ นาวิกการ (2540: 318-324) ที่กล่าวว่าบุคคลต้องการความสำเร็จ ต้องการอำนาจ และต้องการความผูกพัน

ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจในด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เป็นเพราะเมื่อพนักงานได้รับการดูแลเอาใจใส่ และความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานมีปัญหา ตลอดจนได้รับอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานต่างๆ ด้วยตนเอง พนักงานจะรู้สึกมีความสุขในการทำงาน เกิดแรงจูงใจให้ทำงานในหน้าที่ของตนอย่างสุดความสามารถ และส่งผลให้เกิดความภักดีต่อองค์กรในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของซอมเมอร์ (Sommer, 2013: online) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐโอไฮโอ พบว่า ครูใหญ่เป็นผู้กำหนดขวัญที่สำคัญที่สุด ครูส่วนใหญ่ต้องการมีส่วนร่วมในการทำงาน การกำหนดนโยบายของโรงเรียนมากขึ้น และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเบ็กซ์ลีย์ (Bexley, 2012:online) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจของครูและผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญต่อแรงจูงใจของบุคลากร

ด้านนโยบายและการบริหาร แรงจูงใจในด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เป็นเพราะหากพนักงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทหน้าที่ในสายงานของตน ประกอบกับผู้บังคับบัญชาได้มีการบริหารงานตามนโยบายที่กำหนดไว้ และมอบหมายผู้รับผิดชอบงานส่วนต่างๆ ได้เหมาะสมกับงานแต่ละหน้าที่แล้ว พนักงานก็จะรู้สึกว่าตนเองได้มีบทบาทในการบริหารงานตามนโยบายที่ได้รับรู้ ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมที่สำคัญ เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรในการให้ความสำคัญกับทุกหน้าที่ในองค์กร เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในอาชีพของตน ส่งผลให้เกิดเป็นความภักดีต่อองค์กรในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนาเปียร์ (Napier, 2013:online) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญของครูโดยเฉพาะ โดยศึกษาจากครูโรงเรียนประถมศึกษาและครูมัธยมศึกษา พบว่า ลักษณะขวัญในการทำงานของครูสัมพันธ์กับการที่

ครูใหญ่มีความเข้าใจ เห็นคุณค่าของครูแต่ละคน สร้างความเชื่อมั่นและความศรัทธาให้เกิดกับครู ผ่านการบริหารงาน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายต่าง ๆ จัดหาวัสดุอุปกรณ์การสอนอย่างเพียงพอ ครูได้รับความยุติธรรมในการจัดการเรียนการสอน มีการฝึกอบรมให้เกิดความเชื่อมั่นในอาชีพ

ด้านสภาพการทำงาน แรงจูงใจในด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เป็นเพราะพนักงานต้องการสถานที่ทำงานที่มีอุปกรณ์ที่สะดวก ทันสมัยต่อการทำงาน สะอาด มีระเบียบ และปลอดภัยต่อการทำงาน เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนด เมื่อพนักงานมีสภาพการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพแล้ว พนักงานก็จะเกิดความรู้สึกพอใจในบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลให้เกิดเป็นความภักดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พงษ์ศักดิ์ โกมลแสน (2543) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์ของสถานศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมที่ทำงาน บรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ผลสำเร็จของงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม การได้รับการยกย่องจากความดีความชอบ ความมั่นคงของงาน ความอิสระในการทำงานและการตัดสินใจ และตำแหน่งหน้าที่ทางราชการ เงินเดือนและค่าตอบแทน

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว แรงจูงใจในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เป็นเพราะเมื่อพนักงานมีความเป็นส่วนตัวในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถทำงานได้อย่างอิสระ และสามารถสร้างความสมดุลของงานและชีวิตส่วนตัวได้ โดยบริหารจัดการให้งานไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงานได้แล้วนั้น พนักงานก็จะเกิดความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน และช่วยเสริมสร้างให้เกิดความภักดีต่อองค์กร จากความศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุพัตรา สุภาพ (2536:125-126) ที่กล่าวว่า ประโยชน์ของแรงจูงใจ คือช่วยเสริมสร้างให้เกิดความภักดีต่อองค์กร ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุขกาย สุขใจในการทำงาน เพราะร่างกายที่แข็งแรงจะมีอยู่คู่หัวใจที่เป็นสุขเท่านั้น

ด้านความมั่นคงในงาน แรงจูงใจในด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เป็นเพราะพนักงานมีความต้องการด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ตลอดจนความยั่งยืนในสายอาชีพของตนเอง ประกอบกับความเชื่อมั่นที่องค์กรสามารถ

ตอบสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างดี ความมั่นคงในงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญและสัมพันธ์ต่อความภักดีต่อองค์กร เพราะพนักงานจะตัดสินใจอยู่กับองค์กรหรือลาออกนั้น มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรศนี พิณอำพรไพศาล (2542) ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐานสังกัด วิทยาลัยอาชีวศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารควรนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานมาประกอบการพิจารณาวางแผนการบริหารจัดการ และกำหนดนโยบายที่จะทำให้พนักงานมีความภักดีต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น ดังนี้

1.1 เพศ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงานเพศชาย เนื่องจากเป็นพนักงานกลุ่มที่มีความภักดีต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง โดยผู้บริหารควรคำนึงถึงเกณฑ์ในการพิจารณาถึงด้านสถานะทางอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน ตลอดจนด้านนโยบายและการบริหาร เพื่อสร้างความรู้สึกเชื่อมั่นและความมั่นคงในอาชีพมากยิ่งขึ้น ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารไม่ควรละเลยกับการให้ความสำคัญกับพนักงานเพศหญิง แม้ว่าเป็นพนักงานกลุ่มที่มีความภักดีต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานเพศชาย แต่หากผู้บริหารสามารถพิจารณาในเรื่องผลตอบแทนที่ไม่ใช่เพียงแต่เฉพาะตัวเงินเพิ่มขึ้น โดยให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงานมากขึ้น บริหารเรื่องการมอบหมายงานให้เกิดสมดุลระหว่างงานกับการดำรงชีวิตประจำวันมากขึ้น ตลอดจนการสร้าง ความเชื่อมั่นในงานมากขึ้น องค์กรจะไม่เพียงแต่เฉพาะรักษาไว้ซึ่งอัตราความภักดีต่อองค์กรจากกลุ่มพนักงานเพศชายเท่านั้น แต่จะยังคงสามารถเพิ่มอัตราความภักดีต่อองค์กรจากกลุ่มพนักงานเพศหญิงได้เพิ่มขึ้นอีกด้วย

1.2 อายุ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 52 ปีขึ้นไปมากที่สุด เนื่องจากเป็นกลุ่มพนักงานที่มีความภักดีต่อองค์กรมากที่สุด โดยผู้บริหารควรคำนึงเกณฑ์ในด้านเงินเดือนที่มีความเหมาะสมและยุติธรรม แต่ผู้บริหารก็ไม่ควรมองข้ามกลุ่มพนักงานที่มีอายุช่วงระหว่าง 36-43 ปี 44-51 ปี และ 20-27 ปี ถึงแม้ว่าจะเป็นกลุ่มที่มีความภักดีต่อองค์กรน้อย เนื่องจากพนักงานในกลุ่มดังกล่าวเป็นกลุ่มที่มีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความท้าทายใหม่ๆ จึงควรสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดการเสริมสร้างโอกาสในการก้าวหน้าในวิชาชีพของตนในอนาคต และเพื่อเป็นการสร้างความรู้สึกของการเห็นคุณค่าในสาย

งานอาชีพของตนมากยิ่งขึ้น ก็จะเป็นการเพิ่มให้พนักงานกลุ่มช่วงอายุดังกล่าวมีความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

1.3 สถานภาพสมรส ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่อยู่ในสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน/หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ เพราะเป็นกลุ่มที่มีความภักดีต่อองค์กรมากที่สุด พนักงานที่อยู่ในสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน/หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ เป็นกลุ่มที่ต้องการความมั่นคงในงานและต้องการสร้างความมั่นคงในชีวิตมาก ดังนั้นผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานในกลุ่มนี้มีความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน และบริหารการมอบหมายงานให้มีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อีกทั้งไม่ควรละเลยต่อพนักงานที่มีสถานภาพสมรสโสด แม้ว่าจะเป็นกลุ่มที่มีความภักดีต่อองค์กรน้อย เนื่องจากพนักงานกลุ่มดังกล่าวมีเวลาและพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ทั้งยังพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังความรู้ ความสามารถให้กับงานอย่างเต็มที่ ผู้บริหารควรพิจารณามอบหมายงานที่มีความท้าทาย เพื่อสร้างโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากผลงานที่ทำ

1.4 ระดับการศึกษา ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เนื่องจากเป็นพนักงานกลุ่มที่มีความภักดีต่อองค์กรมากที่สุด โดยผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อด้านลักษณะของงานของพนักงานกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ด้วยการมอบหมายงานที่ทำหายความสามารถของพนักงาน เพื่อให้พนักงานเห็นคุณค่าในสิ่งที่ทำและรู้สึกประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย เกิดเป็นมูลค่าเพิ่มทั้งในงานและต่อพนักงานเอง ในขณะที่เดียวกันควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีด้วย เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้งานที่หลากหลาย ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการพิจารณาเกณฑ์ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในสายอาชีพและความมั่นคงในงานมากยิ่งขึ้น

1.5 ระดับตำแหน่งงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่อยู่ในตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส วิศวกรอาวุโส และระดับผู้จัดการขึ้นไป เนื่องจากพนักงานระดับดังกล่าวเป็นกลุ่มพนักงานที่มีความภักดีต่อองค์กรมาก โดยควรมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ การเพิ่มขอบเขตของอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและสำคัญต่อองค์กร และไม่ควรมองข้ามพนักงานที่มีตำแหน่งงานในระดับเจ้าหน้าที่ วิศวกร และวิศวกรโครงการ ถึงแม้ว่าจะเป็นกลุ่มที่มีความภักดีต่อองค์กรน้อย เนื่องจากพนักงานกลุ่มดังกล่าว มีจำนวนมากในองค์กร นับเป็นกำลังสำคัญอีกกลุ่มหนึ่งต่อการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรพิจารณาหลักเกณฑ์ในด้านเงินเดือน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงาน เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีต่อองค์กร และก่อให้เกิดเป็นความภักดีต่อองค์กรในที่สุด

1.6 ระยะเวลาปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 24 ปีขึ้นไป เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีความภักดีในองค์กรมากที่สุด โดยส่งเสริมให้พนักงานในกลุ่มนี้มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และผู้บริหารไม่ควรมองข้ามพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานกลุ่มอื่นๆ ที่ถึงแม้ว่าจะเป็นกลุ่มที่มีความภักดีต่อองค์กรน้อย เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมาก และหากบริษัท สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดแก่พนักงานกลุ่มนี้ได้ จะเป็นการทำให้พนักงานกลุ่มดังกล่าวมีความรู้สึกถึงความมั่นคงในงาน มีรายได้ที่เพียงพอ ทำให้พนักงานมีความสุขที่ได้ทำงานกับบริษัท เชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร และไม่คิดเปลี่ยนงาน

1.7 ระดับเงินเดือน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 65,801 บาท ขึ้นไป เพราะเป็นกลุ่มที่มีความภักดีต่อองค์กรมากที่สุด ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว เพื่อให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นในงาน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารขององค์กรมากขึ้น โดยให้อิสระทางการบริหารให้พนักงานได้บริหารและจัดสรรเวลาตามสะดวก เพื่อสร้างสมดุลระหว่างความเป็นอยู่ส่วนตัวและความรับผิดชอบในงานได้มากยิ่งขึ้น พนักงานจะได้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและก่อให้เกิดเป็นความภักดีต่อองค์กรในที่สุด แต่เนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้เป็นพนักงานที่มีจำนวนน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือนกลุ่มอื่นๆ ซึ่งมีความภักดีต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 65,801 บาทขึ้นไป ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีระดับเงินเดือนกลุ่มอื่นๆ ที่มีอยู่จำนวนมากด้วย เพื่อรักษาไว้ซึ่งพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถในระดับเงินเดือนที่ต่ำกว่า 65,801 บาท ด้วย โดยที่บริษัทจะสามารถเพิ่มขีดความสามารถในด้านการแข่งขันจากกลุ่มพนักงานครอบคลุมทุกระดับ

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานเพศชายที่มีอายุตั้งแต่ 52 ปีขึ้นไปมีความภักดีต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่อยู่ในช่วงอายุอื่น พนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน/หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีความภักดีต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความภักดีต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานในระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส วิศวกรอาวุโส และระดับผู้จัดการขึ้นไป มีความภักดีต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานกลุ่มอื่น พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 24 ปีขึ้นไป มีความภักดีต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานกลุ่มอื่น และพนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 65,801 บาทขึ้นไป มีความภักดีต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือนกลุ่มอื่น

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.1 ปัจจัยจูงใจ

2.1.1 ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการแสดงออกถึงความยินดี ชื่นชมในผลงานที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย เพื่อสร้างเสริมให้เกิดความภาคภูมิใจในงาน และความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอื่นๆ เพิ่มเติมมากขึ้น เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จและเป็นที่ยอมรับ ทำให้

เกิดความรู้สึกที่ดีที่จะปฏิบัติงานด้านอื่นๆ อย่างเต็มความสามารถต่อไป และเพื่อให้พนักงานมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานดีขึ้น และมีความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับต่ำ โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

2.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรพิจารณามอบหมายงานโดยจัดสรรงานให้เหมาะสมกับพนักงาน เพื่อเป็นการแสดงออกซึ่งความไว้วางใจที่จะมอบหมายงานสำคัญให้พนักงานรับผิดชอบ ทั้งยังเป็นการแสดงออกซึ่งการยอมรับในความสามารถของพนักงานที่จะสามารถปฏิบัติงานนั้นได้อย่างสำเร็จลุล่วง ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีและรับรู้ได้ถึงการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือดีขึ้น และมีความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับต่ำ โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

2.1.3 ด้านลักษณะของงาน ผู้บริหารควรสร้างสรรค์การมอบหมายงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ และมีความท้าทาย เพื่อให้พนักงานไม่เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย จำเจ กับงานประจำที่ต้องรับผิดชอบอยู่เดิม โดยพิจารณามอบหมายงานที่มีลักษณะที่พนักงานต้องใช้ความรู้ ความสามารถมากยิ่งขึ้น จากการที่เคยพิจารณามอบหมายงานที่เน้นปฏิบัติการ ก็เปลี่ยนเป็นมอบหมายงานที่ให้พนักงานต้องชวนหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมานั้นสำเร็จได้ตามเป้าหมาย เพื่อให้พนักงานมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานดีขึ้น และมีความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับต่ำ โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

2.1.4 ด้านความรับผิดชอบ พนักงานควรรักษาไว้ซึ่งการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง และส่งมอบงานตรงตามระยะเวลาที่กำหนด ทั้งยังควรรักษาไว้ซึ่งความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมายและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้บังคับบัญชา และรักษาไว้ซึ่งความรับผิดชอบที่พนักงานมีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบที่ดีขึ้น และมีความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับต่ำ โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

2.1.5 ด้านความก้าวหน้า ผู้บริหารได้มีการสนับสนุนให้พนักงานได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เสริมสร้างทักษะในการทำงานของพนักงาน ตลอดจนหลักสูตรที่ผู้บริหารมีนโยบายกำหนดและพิจารณาจัดสรรให้กับพนักงานนั้น มีความหลากหลาย อีกทั้งการพิจารณาการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับพนักงานแต่ละสาขาวิชาชีพนั้นเหมาะสมดี หากผู้บริหารเพิ่มช่องทางการรับรู้ความประสงค์ของพนักงานในการเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่พนักงานสนใจได้ ก็จะเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานด้วย เนื่องจากพนักงานจะมีความรู้สึกที่ผู้บริหารให้ความสำคัญในการผลักดันตนเองให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ผ่านการส่งไปอบรมในหลักสูตรต่างๆ ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าดีขึ้น และมีความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับต่ำ โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

2.2 ปัจจัยค้ำจุน

2.2.1 ด้านเงินเดือน ผู้บริหารควรพิจารณาหลักเกณฑ์ในด้านเงินเดือนที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน การปรับเงินเดือน ตลอดจนวางแผนและกำหนดนโยบายด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ของพนักงานให้เพียงพอเหมาะสมต่อการครองชีพในสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน โดยผ่านการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลงานของพนักงาน เป็นประจำทุกปี พร้อมทั้งมีการชี้แจงเหตุผลและหลักเกณฑ์ของการพิจารณาเงินเดือนให้พนักงานเข้าใจชัดเจน เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ ความภาคภูมิใจให้เกิดขึ้นแก่พนักงาน ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนดีขึ้น และมีความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนอยู่ในระดับต่ำ โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

2.2.2 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ผู้บริหารควรพิจารณา กำหนดเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน โดยพิจารณาถึงผลงานของพนักงาน ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน วิธีการปฏิบัติงานของพนักงานจากความรู้ ความสามารถของพนักงานมาเป็นพื้นฐานในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีจากการที่ตนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จเป็นผลงานของตน และนำมาซึ่งความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน เพื่อให้พนักงานมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตดีขึ้น และมีความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตอยู่ในระดับปานกลาง โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

2.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร ควรรักษาไว้ซึ่งการสร้างบรรยากาศของการทำงานที่เป็นกันเองให้เกิดขึ้นระหว่างพนักงาน เพื่อให้ความสัมพันธ์อันดีที่เกิดขึ้นนั้นเป็นแรงผลักดันในการปฏิบัติงานแบบพึ่งพาซึ่งกันและกัน พนักงานสามารถปรึกษาและขอคำแนะนำหรือคำปรึกษาจากผู้บริหารได้อย่างสนิทใจ ทั้งยังสร้างเสริมความสามัคคี ความร่วมมือ ร่วมแรงจากทุกฝ่ายในองค์กร ก่อให้เกิดเป็นบรรยากาศในการทำงานที่ดีขึ้น และเพื่อให้พนักงานมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงานดีขึ้น และมีความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

2.2.4 ด้านสถานะทางอาชีพ ผู้บริหารควรยกย่อง ให้เกียรติ และเชิดชูเกียรติ ในหน้าที่การงานที่พนักงานรับผิดชอบทุกด้าน และทุกระดับชั้น เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่า อาชีพของตนมีความสำคัญต่อองค์กรไม่แพ้สายอาชีพอื่น และมีศักดิ์ศรี เป็นที่นับถือและได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติของพนักงาน และเพื่อให้พนักงานมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสถานะทางอาชีพดีขึ้น และมีความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสถานะทางอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสถานะทางอาชีพมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

2.2.5 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการเอาใจใส่พนักงานทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นการให้ความช่วยเหลือเมื่อพนักงานเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน การแสดงความร่วมรับผิดชอบเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในงาน รวมถึงการแสดงออกซึ่งการปกป้องพนักงานจากข้อผิดพลาดในงานโดยรวมรับผิดชอบการกระทำนั้น ผู้บริหารควรแสดงออกซึ่งความเป็นห่วงในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานผ่านการสอบถามความคืบหน้าของงานที่ได้มอบหมายนั้น เพื่อจะได้ทราบข้อจำกัดของการปฏิบัติหน้าที่และช่วยแก้ไขได้อย่างทันเวลา ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาดีขึ้น และมีความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับต่ำ โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

2.2.6 ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมของพนักงานในด้านการกำหนดนโยบายและการบริหารงานในส่วนเฉพาะงานที่พนักงานรับผิดชอบ ในสายงานที่พนักงานปฏิบัติงานประจำอยู่ พร้อมทั้งแสดงออกให้พนักงานเห็นถึงการบริหารงานตามนโยบายที่กำหนดไว้ และสามารถกำหนดมอบหมายงาน ความรับผิดชอบในสายงานได้เหมาะสมกับพนักงาน เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นแก่พนักงานในด้านนโยบายและการบริหารงาน และเพื่อให้พนักงานมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารดีขึ้น และมีความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับความ

คิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

2.2.7 ด้านสภาพการทำงาน ผู้บริหารควรธำรงรักษาไว้ซึ่งสถานที่ทำงานของพนักงานที่มีอุปกรณ์ที่สะดวก ทันสมัยต่อการใช้งาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่สะอาด มีระเบียบ และปลอดภัยต่อการทำงานของพนักงาน และควรให้ความสำคัญในการให้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแก่พนักงานอย่างเพียงพอ ไม่เร่งรัดในงานแต่ละงานมากเกินไป เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และเพื่อให้พนักงานมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานดีขึ้น และมีความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับต่ำ โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

2.2.8 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการมีพื้นที่ส่วนตัวในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยการให้ความสำคัญอิสระทางความคิด การตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายของพนักงาน เพื่อพนักงานจะได้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างอิสระและสร้างสรรค์ผลงานของตนเองได้เต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้พนักงานได้มีชีวิตส่วนตัวและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้โดยไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว ทั้งยังสามารถสร้างสมดุลของงานและชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวดีขึ้น และมีความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับต่ำ โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

2.2.9 ด้านความมั่นคงในงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบริษัท ในด้านการแสดงผลงานของบริษัท ผลการดำเนินงานของบริษัท ให้พนักงานทราบโดยทั่วกันเป็นประจำ เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในหน้าที่การงาน สร้างความยั่งยืนในสายอาชีพของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความมั่นใจและไว้วางใจในความเจริญรุ่งเรือง และความมั่นคงยั่งยืนขององค์กร และเพื่อให้พนักงานมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานดีขึ้น และมีความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

3. ความภักดีต่อองค์กร

3.1 ด้านพฤติกรรม ผู้บริหารควรจัดให้มีกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรจนครบอายุเกษียณ เช่น การจัดกิจกรรมสังสรรค์ประจำปี การพิจารณาให้ทุนการศึกษาแก่บุตรหลานของพนักงาน การจัดกิจกรรมเยี่ยมชมหน่วยงานก่อสร้างขององค์กร ฯลฯ เพื่อให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน พร้อมทั้งจะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มประสิทธิภาพ มีความภักดีต่อองค์กรไม่คิดหางานอื่น ก่อให้เกิดเป็นแรงผลักดันในการแนะนำให้บุคคลอื่นมาทำงานในองค์กรนี้ และพร้อมที่จะรักษาชื่อเสียงขององค์กร

และนำเสนอผลงานขององค์กรให้บุคคลอื่นรู้จักเสมอ ซึ่งจากผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก

3.2 ด้านความรู้สึก ผู้บริหารควรปลูกฝังให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร โดยกำหนดนโยบายโดยเฉพาะปัจจัยด้านเงินเดือน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงาน เพื่อสร้างเสริมให้พนักงานมีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กรแห่งนี้ และพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กรทันทีเมื่อมีผู้อื่นเข้าใจองค์กรของพนักงานผิด ซึ่งจากผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกอยู่ในระดับมาก

3.3 ด้านการรับรู้ ผู้บริหารสามารถทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นว่าองค์กรมีโอกาสที่จะเติบโตทางธุรกิจอย่างต่อเนื่อง และไว้วางใจในการบริหารงานของผู้บริหาร ทั้งยังเชื่อมั่นว่าองค์กรแห่งนี้จะมีความยั่งยืนและทำให้พนักงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี โดยผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาควรให้ความช่วยเหลือพนักงานเมื่อเกิดปัญหา หรือร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ซึ่งจากผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้วย เช่น ด้านคุณภาพชีวิตของพนักงาน ด้านบรรยากาศในองค์กร ลักษณะของผู้บังคับบัญชา ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ซึ่งอาจส่งผลต่อพฤติกรรม ความรู้สึก และการรับรู้ในความภักดีต่อองค์กรของพนักงานเช่นกัน เพื่อจะได้ผลการวิจัยที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น

2. ควรเพิ่มคำถามปลายเปิด เพื่อให้ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ปัญหาและอุปสรรค และข้อคิดเห็นในด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร

3. ควรศึกษาประเด็นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและความภักดีของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อองค์กร เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

4. ควรศึกษาประเด็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่ประจำอยู่ตามหน่วยงานก่อสร้างต่างๆ ขององค์กร เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความชัดเจนและครอบคลุมทั้งองค์กรมากขึ้น



บรรณานุกรม

- กรองกาญจน์ ทองสุข. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากร ในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการ ปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต ปีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). การใช้ Spss for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยผู้จัดจำหน่าย.
- _____. (2544). การวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวด้วย Spss for Windows. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2545). หลักสถิติ. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2546). การใช้ Spss for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 6 (ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2546). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2549). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย Spss for Windows. พิมพ์ครั้งที่ 5 (แก้ไขเพิ่มเติม). กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จริยา สุขสละ; ดวงตา สราญรมย์; และ สะอาด บรรเจิดฤทธิ์. (2553). ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มี ต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ขนส่ง จำกัด. วารสาร บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. ถ่ายเอกสาร.
- จอมพล พิเศษกุล. (2537). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจและลูกจ้าง กองพลารธิการ. วิทยานิพนธ์ สค.ม. (อาชีวศึกษาและงานยุติธรรม) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- จันทร์แรม พุทธนุกูล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). ธัญบุรี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- จิตติภา ขาวอ่อน. (2547). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ บริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. ถ่ายเอกสาร.

- จุไร ความแสน. (2514). *จิตวิทยาทางธุรกิจ*. พระนคร : วิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. ถ่ายเอกสาร.
- จุไรรัตน์ แซ่เตียว และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. (2554). *ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในสวนปฏิบัติการ*. วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ ปีที่ 1 เล่มที่ 4. มหาวิทยาลัยรังสิต. ถ่ายเอกสาร.
- ชฎาภา ประเสริฐทรง. (2541). *ตัวแปรที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ*. ปรินญาณิพนธ์. กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน*. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชนิดา ศรีบรรวิวัฒน์. (2544). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร : กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สถานีตำรวจทางด่วนชั้นที่ 1 ชั้นที่ 2 ชั้นที่ 3*. สารนิพนธ์. กรุงเทพฯ: รัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. ถ่ายเอกสาร.
- ชินานุตม์ แก้วรัตนกุล. (2550). *ลักษณะประชากรศาสตร์ การรับรู้เกี่ยวกับการสื่อสารทางการตลาด และพฤติกรรมการลงทุนในกองทุนรวมของนักลงทุนรายย่อยในกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การตลาด). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- _____. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ดารณี พานทองสุข พาลุสุข และ; สุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ. (2544). *ทฤษฎีแรงจูงใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ดำรงศักดิ์ จงวิบูลย์. (2543). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ*. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาชุมชน). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ธนสิทธิ์ เอื้อพิพัฒนากุล. (2548). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท "ทู"*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การตลาด). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว. (2548). *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- นงคราญ ดงเย็น และคณะ. *การสร้างบรรยากาศในองค์กรกับความก้าวหน้าของบุคลากร*. สืบค้นเมื่อ 14 กรกฎาคม 2557, จาก km.kalasin3.go.th/research/1277190613_s7.htm.
- นรา สมประสงค์. (2536). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช. ถ่ายเอกสาร.

เนตรดาว มัชฌิมา. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงอบรมเด็กอ่อนก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี. มหาวิทยาลัยราชภัฏ. ถ่ายเอกสาร.

เนตรนภา นันทพรวิญญู. (2551). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. ถ่ายเอกสาร.

เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2546). การบริหารสำนักงาน. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กเพรส.

เทพพนม เมืองแมน. (2540). พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

พรทิพย์ วรกิจโกคาทร. (2529). การเลือกสื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

พระบุญจันทร์ ผาคำ. (2547). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร อาจารย์และเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

เบญจพร ธีระรักษ์. (2547). ความพึงพอใจในงาน ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานและความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตวงจรแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

บุญรวย ฤาชัย. (2543). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: แพรววิทยา.

ปัทมิตา สัตนภักดี. (2550). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บีเอ็นดีอี จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ปิยะฉัตร แวงโสธรณ์. (2548). แบบภาวะผู้นำ สมรรถนะผู้นำกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.

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

ประณต แก้วสำราญ. (2548). ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง หน่วยงานสำนักงานผังเมือง กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ปรีศณี พิณอำพรไพศาล. (2542). การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.

- พงษ์ศักดิ์ โกมลเสน. (2537). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูอาจารย์ สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์
อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.
- ภาคภูมิ พลการ. (2550). ความผูกพันของพนักงาน สำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคม
แห่งชาติที่มีต่อองค์กร: ศึกษากรณีเฉพาะพนักงานส่วนกลาง. สารนิพนธ์ รัฐประศาสน
ศาสตร์. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยเกริก. ถ่ายเอกสาร.
- รัชนก มูลเกตุ. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สายการพาณิชย์ บริษัท การ
บินไทย จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย
อลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. ถ่ายเอกสาร.
- รัชนิพร ภูสกุล. (2550). ปัจจัยที่มีผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: บริษัท
ทัชชไอน์เอ็นจีเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ) ปทุมธานี:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร
- วรรณิ บุญเฝ้า. (2554). ปัจจัยค่าจูน และปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรใน
องค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วนิดา ประดิษฐ์. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร
ทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ
ทั่วไป). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- วรพจน์ สิงหาราช. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การ
บริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. ถ่ายเอกสาร.
- วราภรณ์ พรหมทา. (2557). การศึกษาวัฒนธรรมการทำงานองค์กรข้ามชาติที่มีผลต่อความผูกพันของ
พนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์
บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- วราภรณ์ รัตนอาษาไณย . (2544). องค์ประกอบที่มีผลกระทบบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (ศึกษาเฉพาะนิคม
อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี). วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการ
วัดประเมินผลการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วราภรณ์ วิจิตรลิขิตกุล. (2553). ความคาดหวัง การรับรู้จริง ของพนักงานต่อกิจกรรมความ
รับผิดชอบต่อสังคม ธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ บธ.ม.
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- วันชัย ศกุนตนาท. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน
กลุ่มงาน *Service Desk* ของธนาคารแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วินัย เพชรช่วย. (2552). การสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต. สืบค้นเมื่อ 5 กันยายน 2557, จาก
<http://www.geocities.com/vinaip/knowledge/motive.htm>.
- วิยะดา พรหมงาม. (2553). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหน้าป่าด จังหวัดอุดรธานี. สารนิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพิษณุโลก. ถ่ายเอกสาร
- ศิริรัตน์ เหล่าศรีวิวัฒน์. คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน (สำนักงานใหญ่). สารนิพนธ์ บธ.ม.
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2538). การส่งเสริมการขาย. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2539). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- _____. (2546). การบริหารการตลาดยุคใหม่ ฉบับปรับปรุงปี 46. กรุงเทพฯ: ชรรมสาร.
- _____. (2550). พฤติกรรมผู้บริโภค *Consumer Behavior*. กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- _____. (2548). การวิจัยการตลาด ฉบับมาตรฐาน. กรุงเทพฯ : ชรรมสาร.
- _____. (2542). ทฤษฎีองค์การ ฉบับมาตรฐาน. กรุงเทพฯ : ชรรมสาร.
- ศรวิภา ไตรจักรภพ. (2552). ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (*CSR: Corporate Social
Responsibility*) ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมที่มีต่อพนักงาน กลุ่ม
บริษัท ศรีเทพไทย อุตสาหกรรม จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมพร สุทัศน์ีย์. (2542). มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิการ. (2540). การบริหารการพัฒนาองค์กรและการจูงใจ. คณะพาณิชยศาสตร์และการ
บัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991.
- สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์. (2544). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้า
บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุชาติ จรประดิษฐ์. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่าย
ผลิต บริษัท ฟิลิปส์ เซมิคอนดักเตอร์ จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สุพัตรา สุภาพ. (2536). บริหารงานมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: ชรรมนิติ.
- เสนาะ ดีเยาว์. (2544). หลักการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- เสาวลักษณ์ แสงจันทร์. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ยัมเรสเทอรองส์ประเทศไทย จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อารี เพชรผุดผ่อง. (2537). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- อิทธิพล สุขชัยยะ. (2549). *ทัศนคติและประโยชน์ที่ได้รับของพนักงานบริษัท ชัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด ต่อมาตรฐานระบบบริหารคุณภาพ ISO/TS 16949*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Allen, N. J., & Meyer. J. P. (1990). *The Measurement and Antecedents of affective, continuance and normative to the Organization*. *Journal of Occupational Psychology*. 63: 18.
- Arnold, Hugh J. and Feldman, Daniel C. *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill, 1986.
- Barnard, Chester. (1938). *The Functions of the Executive*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University.
- Bernard, Chester. (1938). *The Functions of the Executive*. Cambridge, Massachusetts : Harvard University.
- Bexley, Shella Mergenschrore. (2012). *Perception of Teacher Motivation by Teacher and Administrators in a Rural Southern State*. University of Southern Mississippi. <http://www.lib.umi.com/dissertations/>.
- Blau, Peter M. ; & Scotts, Richard W. (1962). *Formal Organizations*. Sanfrancisco : Chandler Publishing.
- Cherington, D.J. (1989). *Organization Behavior*. Boston : Allyn and Bacon.
- Dafe, R.L. (1988). *Management*. Chicago : The Dryden Press.
- DeFleur, Melvin. (1996). *Theories of Mass Communication*. New York: A liberal art Perspective, Boston: Houghton Mifflin.
- Gilmer, B. Van Haller. *Industrial and Organizational Psychology*. 3rd ed. New York : Prentice Hall, 1971.
- _____. (1975). *Applied Psychology : Adjustment in Living and Work (2nd ed)*. New York: McGraw-Hill.
- Herzberg F., (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland : Work Book Company, passim.
- Herzberg F., Mausner and B. Snyderman. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.

- Hodgetts, R.M. (1999). *Modern Human Relationship to working (7th ed)*. New York : Dryden.
- Hofstede, G. (1987). *Culture's Consequences: International differences in work-related Values*. Beverly Hills: Sage Publications.
- Hoy. Wayne K. ; & Rees, Richard. (1974,Winter). *Subordinate Loyalty to Immediate Superior : A Neglected Concept in the Study of Educational Administration*. *Sociology of Education*. 47:274 - 275.
- Hrebiniak L. and Alutto J. (1972). *Personal and role related factors in the development of organizational commitment*. *Administrative Science Quarterly*, 17, 555-573.
- Maple; I.L.Janis; & D.Rife. (1980). *Personality and Persuasibility*. New Haven Conn: Yale University Press.
- McCelland, D. (1961). *The Achieving Society*. New York: D. Van Nostrand Company Inc.
- McGREGOR D., (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Napier, S. (2013). *Educational Services: Primary and Secondary Levels' Teacher*. Johns Hopkins University.
- Sheldon, M. E. (1971). *Administrative Science Quarterly: Investments and Involvement as Mechanism Production Commitment to the Organization*.
- Sommer, A. (2013). *EDU Physical Activity and Educational Services*. Ohio State University.
- Steers, M. R. and L. W. Porter. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Steers, Richard M. (1977). *Antecedent and Outcome of Organization Commitment*. *Administrative Science Quarterly*.
- Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. Harper and Brothers.
- Varona, F. (1996). *Relationship Between Communication Satisfaction and Organizational Commitment in Three Guatemalan Organizations*. California: Journal of Business Communication.
- Vroom, V. H. (1970). *Work and Motivation*. New York: John Willey & son.
- Yamane, Taro. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: Harper & Row.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร



เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขต กรุงเทพมหานคร”

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นคว้า รวบรวมคำตอบ และวิเคราะห์ผลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ทั้งยังตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรมากที่สุด

ผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่านในการกรอกแบบสอบถามตามความเป็นจริง โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับ แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

- ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นิติตปริญาโท

ภาควิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ

คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

20 - 27 ปี 28 - 35 ปี 36 - 43 ปี 44 - 51 ปี

ตั้งแต่ 52 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

โสด สมรส/อยู่ด้วยกัน หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี สูงกว่าระดับปริญญาตรี

5. ตำแหน่งงาน

เจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่อาวุโส วิศวกร

วิศวกรโครงการ วิศวกรอาวุโส ผู้จัดการขึ้นไป

อื่นๆ โปรดระบุ _____

6. ระยะเวลาปฏิบัติงาน

ต่ำกว่า 1 ปี - 5 ปี 6 - 11 ปี 12 - 17 ปี

18 - 23 ปี ตั้งแต่ 24 ปีขึ้นไป

7. ระดับเงินเดือน

9,000 - 23,200 บาท 23,201 - 37,400 บาท

37,401 - 51,600 บาท 51,601 - 65,800 บาท

มากกว่า 65,801 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในด้านแรงจูงใจในงานในองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่นั้นตรงตามข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านความสำเร็จของงาน					
1. ผู้บังคับบัญชากล่าวชื่นชมท่าน เมื่อท่านทำงานสำเร็จ					
2. ท่านภาคภูมิใจในผลงานที่ท่านทำอยู่ ณ ปัจจุบันนี้					
3. ท่านประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ณ ปัจจุบันนี้					
4. ท่านรู้สึกกระตือรือร้นและเต็มใจที่ได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา					
ด้านการได้รับยอมรับนับถือ					
5. ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการทำงานของท่าน					
6. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในการทำงานของท่าน					
7. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจให้ท่านทำงานที่มีความสำคัญ					
8. เพื่อนร่วมงานขอคำแนะนำในการทำงานจากท่านเสมอ					
ด้านลักษณะของงาน					
9. งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นน่าสนใจ					
10. งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์					
11. งานที่ท่านรับผิดชอบมีความท้าทาย					
12. งานที่ท่านรับผิดชอบสามารถทำได้ด้วยตัวท่านเองเพียงลำพัง					

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านความรับผิดชอบ					
13. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงเสมอ					
14. ท่านรู้สึกว่าคุณสามารถทำงานได้อย่างไม่มีปัญหา					
15. ท่านแสวงหาวิธีการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย					
16. ท่านสามารถส่งงานที่ได้รับมอบหมายตามเวลาที่กำหนด					
ด้านความก้าวหน้า					
17. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านได้เข้าอบรมในหลักสูตรที่เสริมสร้างทักษะในการทำงานของท่าน					
18. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถของท่าน					
19. ท่านได้รับการอบรมในหลักสูตรที่หลากหลาย					
20. ผู้บังคับบัญชามีส่วนผลักดันให้ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่					
ด้านเงินเดือน					
21. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ					
22. สวัสดิการที่ท่านได้รับนั้นให้ประโยชน์ต่อท่านสูงสุด					
23. องค์กรมีการปรับเงินเดือนอย่างเหมาะสม					
24. ผลประโยชน์ตอบแทนเพียงพอต่อการครองชีพ					
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต					
25. ผลงานของท่าน ทำให้ท่านได้เลื่อนตำแหน่ง					
26. ประสบการณ์ของท่าน ทำให้ท่านได้รับการแต่งตั้งในหน้าที่สำคัญ					

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (ต่อ)					
27. ผลงานของท่าน ทำให้ท่านมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ					
28. ความรู้ ความสามารถของท่าน ทำให้ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพ					
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน					
29. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่าน					
30. ท่านสามารถร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานได้ดี					
31. ท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานและได้รับคำแนะนำที่ดี					
32. ท่านได้รับความร่วมมือที่ดีจากหลายฝ่ายในองค์กร					
ด้านสถานะทางอาชีพ					
33. อาชีพของท่านเป็นที่ยอมรับของสังคม					
34. อาชีพของท่าน ทำให้ท่านมีเกียรติและนับถือของสังคม					
35. อาชีพของท่าน มีศักดิ์ศรีและเชิดชูเกียรติท่าน					
36. คนทั่วไปนับถือและให้การยกย่องอาชีพของท่าน					
ด้านการปกครองบังคับบัญชา					
37. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาท่านนี้					
38. ผู้บังคับบัญชาให้การปกป้องและรับผิดชอบในการทำงานของท่าน					
39. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ และช่วยเหลือท่านเมื่องานมีปัญหา					

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านนโยบายและการบริหาร					
40. ท่านมีส่วนกำหนดบทบาทหน้าที่ในสายงานของท่าน					
41. ผู้บังคับบัญชาบริหารงานตามนโยบายที่กำหนดไว้					
42. ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชากำหนดผู้รับผิดชอบได้เหมาะสมกับงาน					
ด้านสภาพการทำงาน					
43. สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์ที่สะดวก ทันสมัยต่อการทำงาน					
44. เวลาการทำงานของท่านเพียงพอต่อการทำงานในแต่ละวัน					
45. สภาพสถานที่ทำงานของท่าน ทำให้ท่านทำงานได้อย่างสะดวก					
46. สถานที่ทำงานของท่าน สะอาด มีระเบียบ และปลอดภัยต่อการทำงาน					
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว					
47. ท่านมีความเป็นส่วนตัวในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
48. ท่านสามารถทำงานได้อย่างอิสระ					
49. งานของท่าน ไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน					
50. งานของท่าน ทำให้ท่านสร้างสมดุลของงานและชีวิตส่วนตัวได้					
ด้านความมั่นคงในงาน					
51. งานที่ท่านทำ สร้างความมั่นคงในหน้าที่ การงาน					
52. งานที่ท่านทำ สร้างความยั่งยืนในอาชีพการงาน					
53. งานที่ท่านทำ สร้างความมั่นคงให้องค์กร					
54. งานที่ท่านทำ สร้างความเชื่อมั่นให้กับท่าน					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในด้านความภักดีต่อองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่นั้นตรงตามข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

ระดับความภักดีต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านพฤติกรรม					
1. ท่านต้องการที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้จนครบอายุเกษียณ					
2. ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงาน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาองค์กรอย่างเต็มประสิทธิภาพ					
3. ท่านต้องการทำงานกับผู้บังคับบัญชาคนเดิมตลอดไป					
4. ท่านต้องการนำเสนอผลงานขององค์กรท่านให้เป็นที่รู้จักเสมอ					
ด้านความรู้สึก					
5. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้					
6. หากมีผู้อื่นเข้าใจองค์กรท่านผิด ท่านจะปกป้องชื่อเสียงขององค์กรของท่านทันที					
7. ท่านรู้สึกดีใจที่ได้เล่าความเป็นไปขององค์กร					
8. ท่านรักและเทิดทูนองค์กรแห่งนี้					
ด้านการรับรู้					
9. ท่านเชื่อมั่นว่าองค์กรของท่านมีโอกาสเจริญเติบโตทางธุรกิจ					
10. นโยบายการบริหารงานทำให้ท่านมีความภักดีต่อองค์กร					
11. ท่านเชื่อมั่นว่าองค์กรแห่งนี้จะมีความยั่งยืน					

ระดับความภักดีต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านการรับรู้ (ต่อ)					
12. องค์กรที่ท่านทำงานอยู่นี้ สามารถทำให้ท่านมีวิถี ความเป็นอยู่ที่ดี					

ขอขอบคุณที่ท่านได้สละเวลาตอบแบบสอบถาม





ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

- | | |
|-------------------------------------|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุฬิสร์ | ประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. อาจารย์ ดร.อัจฉรียา ศักดิ์รินทร์ | คณาจารย์ภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |





ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการทำวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 0519.12/๒๗๘/

วันที่ ๒๓ กันยายน 2557

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวศจี ทวี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏช กุณิศร์ และ อาจารย์ ดร.อัจฉริยา ศักดิ์รุ่งรงค์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวศจี ทวี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท 081-904-6445



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ - สกุล	นางสาวศจี ทวี
วันเดือนปีเกิด	22 กรกฎาคม 2521
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	12/12 หมู่บ้านเสรี ซอยพระรามเก้า 41 ถนนพระรามเก้า แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2544	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) เกียรตินิยมอันดับ 2 จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2557	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) สาขาการจัดการ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

