

ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีแรงจูงใจร่วมสมัยกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา บริษัทผลิตสุขภัณฑ์

**THE CORRELATION OF CONTEMPORARY MOTIVATION
THEORIES WITH ORGANIZATION ENGAGEMENT OF
OPERATIONAL LEVEL EMPLOYEES: CASE STUDY OF
SANITARY PRODUCTS COMPANY**

สมเกียรติ รักรคง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ
คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีแรงจูงใจร่วมสมัยกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา บริษัทผลิตสุบภัณฑ์

สมเกียรติ รักรอง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ
คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีแรงจูงใจร่วมสมัยกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา บริษัทผลิตสุขภัณฑ์
The Correlation of Contemporary Motivation Theories with
Organization Engagement of Operational Level Employees:
Case Study of Sanitary Products Company

ชื่อ-นามสกุล

นายสมเกียรติ รักคง

วิชาเอก

การจัดการวิศวกรรมธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษา

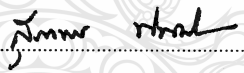
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี พิมพ์ช่างทอง

ปีการศึกษา

2554

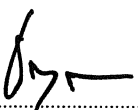
คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ จันทระภาเลิศ)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร ทินประภา)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี พิมพ์ช่างทอง)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต


..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนงกรณ์ กุณฑบุตร)

วันที่ 18 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2555

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีแรงจูงใจร่วมสมัยกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา บริษัทผลิตสุกภัณฑ์
ชื่อ-นามสกุล	นายสมเกียรติ รักคง
วิชาเอก	การจัดการวิศวกรรมธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี พิมพ์ช่างทอง
ปีการศึกษา	2554

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลทั่วไปของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตเครื่องใช้สุกภัณฑ์แห่งหนึ่ง ที่มีต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีแรงจูงใจร่วมสมัยกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมุ่งเน้นศึกษาแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจร่วมสมัย ที่เกี่ยวข้องกับวินัยการทำงาน การตัดสินใจลาออกจากการได้แก่ ทฤษฎีเสริมแรง ทฤษฎีความเท่าเทียม และทฤษฎีความคาดหวัง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตโดยตรง จำนวน 340 คน จากทั้งหมด 4 โรงงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมานประกอบด้วย Independent samples t-test, One-way ANOVA และ Pearson correlation ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านการเสริมแรงอยู่ในระดับมาก ด้านความเท่าเทียมอยู่ในระดับปานกลาง และ ด้านความคาดหวังอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลทั่วไปที่มีผลต่อความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการทำงานคือ สถานภาพ อายุ งาน โรงงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน ในส่วนของระดับความผูกพันต่อองค์กรพบว่าโดยรวมพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมาก โดยปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลทั่วไปที่มีผลต่อความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรคือ ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน และโรงงานที่ปฏิบัติงาน และพบว่าแรงจูงใจในการทำงานตามทฤษฎีร่วมสมัยมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

Independent Study Title	The Correlation of Contemporary Motivation Theories with Organization Engagement of Operational Level Employees: Case Study of Sanitary Products Company
Name-Surname	Mr. Somkiat Rugkhong
Major Subject	Business Engineering Management
Independent Study Advisor	Assistant Professor Dr. Daranee Pimchangtong
Academic Year	2011

ABSTRACT

The purposes of this independent study were to explore general individual factors of operational level employees in a sanitary products company that affected working motivation and organization engagement. The correlation of contemporary motivation theories and the organization engagement was explored. The study focused on contemporary motivation theories involving working disciplines and resign decision, which were reinforcement theory, equity theory, and expectancy theory.

The sample group was 340 operational level employees who were involved with the production from four plants. Questionnaires were used to collect data. Statistics used to analyze data were descriptive statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation; and inferential statistics including Independent samples t-test, One-way ANOVA, and Pearson correlation at the statistical significance level of 0.05.

The results found that the working motivation in reinforcement was in the high level, the equity was in the average level, and the expectancy was in the high level. The general individual factors the affected the difference of working motivation level were marital status, work experience, plant, and working department. In the level of organization engagement, the results found that in all aspects employees were engaged with the organization in high level. The general individual factors that affected the difference of organization engagement level were educational level, monthly income, and working plant. Working motivation based on contemporary theories correlated with organization engagement in the positive direction.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีแรงจูงใจร่วมสมัยกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ วิทยาลัยบริหารธุรกิจผลิตสุขภัณฑ์ ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดีทางผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ จันทรประภาเลิศ ประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุภาพร ทินประภา กรรมการ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี พิมพ์ช่างทอง อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ให้ความกรุณาสละเวลาให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของงานวิจัยนี้ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์มากที่สุด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านอย่างสูงมา ณ ที่นี้ ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนและมอบความรู้อันมีค่าจนสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งนี้ และ เพื่อนำไปใช้ในกิจการในภายภาคหน้าของข้าพเจ้าต่อไป

ขอขอบพระคุณพนักงาน เจ้าหน้าที่ ของบริษัทในกรณีศึกษา ตั้งแต่ระดับพนักงานปฏิบัติการ พนักงานทำข้อมูล จนถึงผู้บังคับบัญชาในแต่ละหน่วยงานทุกท่านที่ได้อำนวยความสะดวกและเป็นธุระในการแจกและเก็บแบบสอบถาม จนทำให้การเก็บข้อมูลดำเนินไปได้ด้วยดีและใช้เวลาอันสั้น รวมถึงครอบครัวของข้าพเจ้าที่ได้ให้กำลังใจในการศึกษาหาความรู้และทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ และขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่น BEX53 ทุกท่านที่คอยให้คำปรึกษา แนะนำ ให้ความช่วยเหลืออนุเคราะห์ ทั้งในเรื่องวิชาการ และในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะในช่วงที่เกิดอุทกภัยครั้งใหญ่ปี 2554 จนสามารถผ่านพ้นมาได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ประโยชน์และความดีอันใดที่เกิดจากการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอบูชาแต่คุณบิดามารดา ที่ได้ปลูกฝังความดี ความขยัน มานะอดทน ตลอดจนคุณอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันทำให้เกิดผลสำเร็จในการวิจัยครั้งนี้ หากการวิจัยครั้งนี้มีสิ่งที่เป็นบกพร่องหรือผิดพลาดประการใด ข้าพเจ้าขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียวและต้องกราบขออภัยมา ณ ที่นี้

สมเกียรติ รักคง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่	
1. บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	2
1.3 สมมติฐานการวิจัย	2
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย	3
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	15
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
3. วิธีดำเนินการวิจัย	25
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	27
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	27
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	29
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	29

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	31
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	31
4.2 ผลการวิเคราะห์	32
5. สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	83
5.1 สรุปผลการวิจัย	83
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย	86
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	89
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต	89
บรรณานุกรม	90
ภาคผนวก	93
แบบสอบถาม	94
ประวัติผู้เขียน	99



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 แสดงทฤษฎีความเท่าเทียม.....	12
3.1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง.....	27
4.1 แสดงจำนวน และร้อยละจำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (ความถี่).....	32
4.2 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เรื่องแรงจูงใจด้านการเสริมแรง.....	35
4.3 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเรื่อง แรงจูงใจด้านความเท่าเทียม.....	36
4.4 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เรื่องแรงจูงใจด้านความคาดหวัง.....	37
4.5 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเรื่องความ ผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร.....	38
4.6 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร.....	39
4.7 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป.....	40
4.8 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามเพศ.....	41
4.9 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามอายุ.....	42
4.10 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการทำงานจำแนก ตามระดับการศึกษา.....	43
4.11 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตาม สถานภาพการสมรส.....	44
4.12 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน กับระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม.....	45

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน กับระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านการเสริมแรง.....	46
4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน กับระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความเท่าเทียม.....	47
4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน กับระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความคาดหวัง.....	48
4.16 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามรายได้ รวมต่อเดือน.....	49
4.17 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามอายุงาน.....	50
4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุงานที่แตกต่างกันกับ ระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านการเสริมแรง.....	51
4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุงานที่แตกต่างกัน กับระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความเท่าเทียม.....	52
4.20 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามจำนวน วันทำงานปกติต่อสัปดาห์.....	53
4.21 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตาม ประเภทการจ้างงาน.....	54
4.22 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตาม โรงงานที่สังกัด.....	55
4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างโรงงานที่สังกัดแตกต่างกันกับ ระดับแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวม.....	56
4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน กับระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านการเสริมแรง.....	57
4.25 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างโรงงานที่สังกัดแตกต่าง กันกับระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความเท่าเทียม.....	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
4.26	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน กับระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความคาดหวัง.....	59
4.27	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามแผนกที่สังกัด.....	60
4.28	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างแผนกที่สังกัดแตกต่างกันกับระดับแรง จูงใจในการทำงาน โดยรวม.....	61
4.29	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างแผนกที่สังกัดแตกต่างกันกับ ระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความเท่าเทียม.....	62
4.30	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ.....	63
4.31	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ.....	64
4.32	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนก ตามระดับการศึกษา.....	65
4.33	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน กับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป.....	66
4.34	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	67
4.35	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน.....	68
4.36	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้รวมต่อเดือนที่แตกต่างกัน กับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร.....	69
4.37	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้รวมต่อเดือนที่แตกต่างกัน กับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลัง ความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร.....	70
4.38	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุงาน.....	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.39 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามจำนวนวันทำงานปกติต่อสัปดาห์.....	72
4.40 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามประเภทการจ้างงาน.....	73
4.41 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามโรงงานที่สังกัด.....	74
4.42 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างโรงงานที่สังกัดแตกต่างกันกับระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม.....	75
4.43 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างโรงงานที่สังกัดแตกต่างกันกับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร.....	76
4.44 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างโรงงานที่สังกัดแตกต่างกันกับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร.....	77
4.45 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามแผนกที่สังกัด.....	78
4.46 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรทั้งรายด้านและในภาพรวม.....	79
4.47 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานสมมติฐานที่ 1.....	80
4.48 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานสมมติฐานที่ 2.....	81
4.49 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานสมมติฐานที่ 3.....	82

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1.1 กรอบแนวคิด	6
----------------------	---



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบัน พบว่าบริษัทในกรณีศึกษาประสบกับปัญหาด้านวินัยการทำงาน การขาดงาน และการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ นำมาซึ่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของบริษัท ทั้งในด้าน ยอดการผลิตที่ไม่ได้ตามเป้าหมาย ผลผลิตสินค้าไม่ได้ตามมาตรฐาน อัตราส่วนของสินค้าที่ผลิตได้ต่อทรัพยากรที่ได้ลงไปยังคงต่ำกว่าเป้าหมาย การสิ้นเปลืองเวลาและแรงงานในการตรวจเช็คสินค้าอันเนื่องมาจากปัญหาด้านคุณภาพ ความสูญเสียเปล่าของทรัพยากรที่ใช้ไปในการฝึกอบรมพนักงานใหม่ อาทิ แรงงานเจ้าหน้าที่ที่ฝึกอบรม เวลาที่ใช้ในการเรียนรู้งานใหม่ (Learning Curve) ชุดพนักงาน อุปกรณ์ความปลอดภัยส่วนบุคคล (PPE) รวมทั้ง ค่าจ้าง/เงินเดือน และค่าตอบแทนพิเศษในรูปแบบอื่น ๆ

ความรู้ความเข้าใจในแรงจูงใจอันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทในกรณีศึกษา จึงมีความสำคัญและมีความจำเป็นในการส่งเสริมให้บริษัทสามารถลดต้นทุน ลดความสูญเสียเปล่า สร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนของธุรกิจให้กับบริษัทต่อไปในอนาคต

จากความสำคัญดังกล่าว จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีแรงจูงใจร่วมสมัยกับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานในระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาบริษัทผลิตสุกภัณฑ์ โดยมีมุ่งศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ตามทฤษฎี เสริมแรง (Reinforcement Theory) ทฤษฎีความเท่าเทียม (Equity Theory) และทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy) ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) ในด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป ทั้งนี้เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลที่ช่วยในการปรับปรุงการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานส่วนใหญ่ในองค์กร ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันมากที่สุด

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยในด้านลักษณะส่วนบุคคลทั่วไปที่มีต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านการเสริมแรง ด้านความเท่าเทียม และ ด้านความคาดหวัง ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทในกรณีศึกษา

2. เพื่อศึกษาปัจจัยในด้านลักษณะส่วนบุคคลทั่วไป ที่มีต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทในกรณีศึกษา

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานด้านการเสริมแรง ด้านความเท่าเทียม และ ด้านความคาดหวัง กับ ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทในกรณีศึกษา

1.3 สมมติฐานการวิจัย

ในการศึกษาได้กำหนดสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีแรงจูงใจร่วมสมัย และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทในกรณีศึกษา ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลทั่วไป ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้รวมต่อเดือน อายุงาน จำนวนวันทำงานปกติต่อสัปดาห์ ประเภทการจ้างงาน โรงงานที่สังกัด และแผนกที่สังกัด ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทในกรณีศึกษาแตกต่างกัน

2. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลทั่วไป ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้รวมต่อเดือน อายุงาน จำนวนวันทำงานปกติต่อสัปดาห์ ประเภทการจ้างงาน โรงงานที่สังกัด และแผนกที่สังกัด ที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทในกรณีศึกษาแตกต่างกัน

3. แรงจูงใจในการทำงานด้านการเสริมแรง ด้านความเท่าเทียม และด้านความคาดหวัง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้าน

ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทในกรณีศึกษา

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1. พื้นที่ศึกษา

กรณีศึกษาบริษัทผลิตสุกภัณฑ์ ตั้งอยู่ที่จังหวัด สระบุรี

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทในกรณีศึกษา เฉพาะใน ส่วนของการผลิตจำนวน 4 โรงงาน รวมทั้งสิ้น 2,089 คน

3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทในกรณีศึกษา เฉพาะในส่วนของการผลิต กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 340 คน

4. วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยแบ่งกลุ่มตามโรงงานที่สังกัดเป็นหน่วยการสุ่ม และกำหนดขนาดตัวอย่างของชั้นภูมิเป็นสัดส่วน (Proportional to size) จากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) จนครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ในแต่ละชั้นภูมิ

ระยะเวลาการศึกษา

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ เดือนพฤศจิกายน 2554 ถึง กุมภาพันธ์ 2555

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

องค์กร หมายถึงบริษัทในกรณีศึกษา ที่ทำการผลิตสุกภัณฑ์

พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึงพนักงานของบริษัทในกรณีศึกษา ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับต่ำกว่าหัวหน้าคนงานและทำงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตสินค้าโดยตรง ได้แก่ พนักงานเตรียมน้ำดิน/เตรียมน้ำเคลือบ พนักงานเตรียมแม่พิมพ์ พนักงานหล่อแบบ พนักงานพันเคลือบ พนักงานเตาเผา/รีไฟร์ และพนักงานตรวจสอบ / บรรจุผลิตภัณฑ์

รายได้รวมต่อเดือน หมายถึง รายได้ต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนโดยเฉลี่ย ได้แก่ เงินค่าจ้าง เงินค่าทำงานล่วงเวลา เงินค่าอาหาร เงินค่าทำงานเฉพาะทาง เงินรางวัลพิเศษ

จำนวนวันทำงานปกติ หมายถึงจำนวนวันที่พนักงานต้องมาทำงานในหนึ่งสัปดาห์เป็นปกติ

ประเภทการจ้างงาน หมายถึง ลักษณะการจ่ายค่าตอบแทนที่คิดเป็นรายวันหรือรายเดือน
โรงงานที่สังกัด หมายถึง โรงงานที่พนักงานปฏิบัติงาน โดยมีทั้งหมด 4 โรงงาน
แผนกที่สังกัด หมายถึง หน่วยงานต่าง ๆ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานอยู่โดยในที่นั่งมุ่งศึกษาเฉพาะแผนกที่เกี่ยวข้องกับการผลิตสินค้าโดยตรง ได้แก่

1. แผนกเตรียมน้ำดิน/เตรียมน้ำเคลือบ หมายถึงหน่วยงานที่มีหน้าที่เตรียมน้ำดินเพื่อนำไปหล่อขึ้นรูปสุกภัณฑ์ และมีหน้าที่เตรียมน้ำเคลือบเพื่อนำไปพ่นเคลือบสุกภัณฑ์ก่อนที่จะทำการเผาในเตาต่อไป
2. แผนกเตรียมแม่พิมพ์ หมายถึงหน่วยงานที่มีหน้าที่ทำแม่พิมพ์เพื่อใช้เป็นแบบในการหล่อขึ้นรูปสุกภัณฑ์
3. แผนกหล่อแบบ หมายถึงหน่วยงานที่มีหน้าที่หล่อขึ้นรูปสุกภัณฑ์ด้วยแม่พิมพ์ก่อนจะทำการถอดแม่พิมพ์ ตกแต่งให้เรียบร้อยแล้วนำเข้าอบเพื่อลดความชื้นก่อนพ่นเคลือบต่อไป
4. แผนกพ่นเคลือบ หมายถึงหน่วยงานที่มีหน้าที่พ่นน้ำเคลือบ เคลือบบนผิวสุกภัณฑ์ก่อนที่จะทำการเผา
5. แผนกเผาเผา/รีไฟร์ หมายถึงหน่วยงานที่มีหน้าที่ดูแลเผาสุกภัณฑ์ทั้งการเผาอบแรกและการเผาอบที่สอง รวมถึงการซ่อมสุกภัณฑ์ที่เผาแล้วก่อนนำไปเผาใหม่
6. แผนกตรวจสอบ/บรรจุผลิตภัณฑ์ หมายถึงหน่วยงานที่ทำหน้าที่ตรวจสอบ ทดสอบ บันทึกข้อมูล และบรรจุสินค้าสุกภัณฑ์

ทฤษฎีแรงจูงใจร่วมสมัย (Contemporary Theory of Motivation) หมายถึงทฤษฎีที่เป็นที่ยอมรับในปัจจุบันเพื่อใช้ในการสร้างแรงกระตุ้นแก่พนักงานให้พนักงานมีพฤติกรรมเป็นไปตามอย่างที่ต้องการ ซึ่งในที่นี้ จะกล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ การเสริมแรง (Reinforcement) ความเท่าเทียม (Equity) และ ความคาดหวัง (Expectancy) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมด้าน ความถี่ของความถี่หรือความถี่ในการทำงาน และการออกจากงาน ของพนักงาน

การเสริมแรง (Reinforcement) หมายถึงสภาวะการณ์หรือเงื่อนไขที่มีผลต่อพนักงาน โดยตรงและส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานในอันที่จะตอบสนองต่อความต้องการของหน่วยงานหรือองค์กร

ความเท่าเทียม (Equity) หมายถึง ความรู้สึกหรือการรับรู้ในเชิงเปรียบเทียบ ของพนักงานแต่ละคน ในด้านศักยภาพการทำงานของตนกับค่าจ้างที่ได้รับ ซึ่งการรับรู้ดังกล่าวได้รับอิทธิพลมาจากบรรทัดฐานทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร

ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึงการคาดคิดของพนักงานว่าอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่าง ทั้งนี้ระดับความรุนแรงของพฤติกรรมของพนักงานขึ้นอยู่กับความคาดหวังและความตั้งใจของผลลัพธ์นั้นๆ

ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานบริษัทในกรณีศึกษา ที่มีต่อองค์กรและมีการแสดงออกทางพฤติกรรมในการทำงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

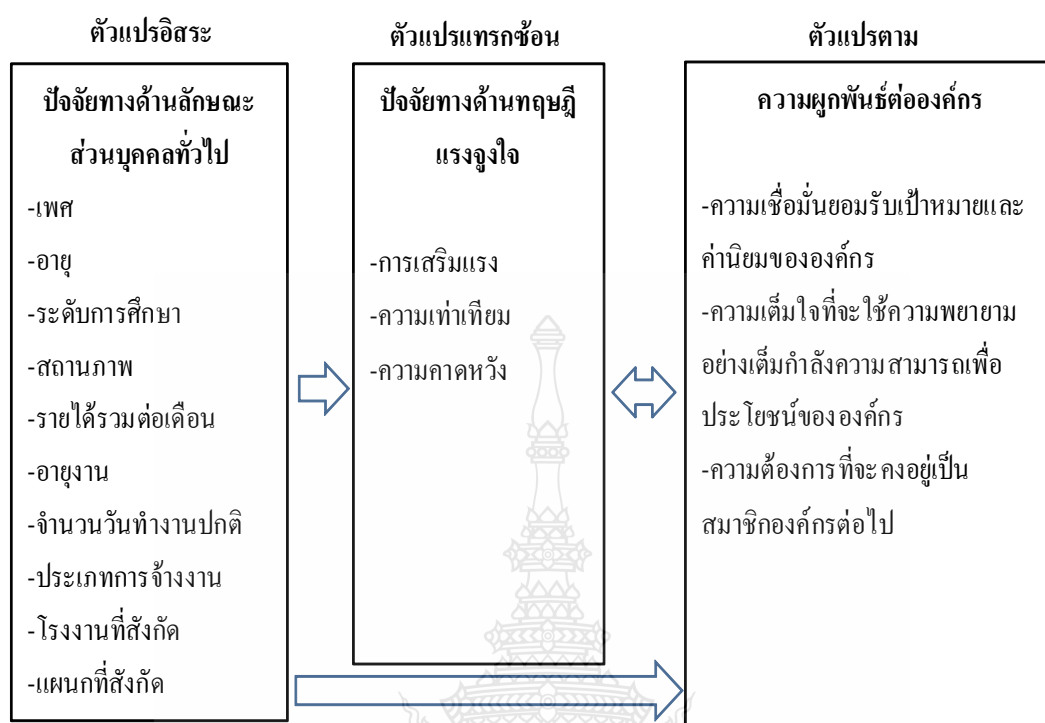
ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป หมายถึง ความต้องการที่จะปฏิบัติงาน ในฐานะเป็นพนักงานคนหนึ่งขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิดและสิ่งต่าง ๆ ของพนักงานให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จ เป็นประโยชน์กับหน่วยงานหรือองค์กร

ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยของพนักงานที่มีต่อแนวทางการดำเนินงาน เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลทั่วไป และ ปัจจัยด้านแรงจูงใจจากทฤษฎีร่วมสมัย เป็นตัวแปรอิสระ (Independent Variable) โดยมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทในกรณีศึกษา เป็นตัวแปรตาม (Dependent Variable) สามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) ได้ ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิด

ที่มา : (Robbins และ Judge, 2011 : 239-261), (Steer และ Porter, 1983 : 442-443)

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีแรงจูงใจร่วมสมัยกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาบริษัทผลิตสุกัณฑ์ ครั้งนี้ ผลของการศึกษาจะเป็นประโยชน์ดังนี้

1. เป็นข้อมูลเพื่อเสนอแนะต่อผู้บริหารบริษัทในกรณีศึกษา เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงนโยบายการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลด้านความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการ
2. เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารและพนักงานระดับหัวหน้างาน ได้มีความรู้ความเข้าใจต่อสภาพการณ์ปัจจุบัน และพิจารณาหาแนวทางการปรับปรุงให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้นเพื่อความยั่งยืนในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ ได้ทำการรวบรวม แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการประกอบการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. วิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

Jones (2000 : 453 อ้างถึงใน เสาวนีย์ อวยผล, 2550) ได้นิยามแรงจูงใจว่า แรงจูงใจได้ตีกรอบ แรงในจิตใจ ภายในบุคคลเพื่อกำหนดทิศทางของพฤติกรรมของเขาในองค์กร ความทุ่มเท ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคหรือปัญหาของบุคคล ผู้บริหารต้องพยายามจูงใจพนักงานให้อุทิศ แรงงาน และแรงใจให้แก่องค์กร และเพ่งเล็งแรงงานและแรงใจนั้น ไปในทิศทางที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และทำให้พนักงานได้รับผลตอบแทนในสิ่งที่พวกเขาต้องการ เมื่อพวกเขาสามารถบรรลุผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพสูงนั้นด้วย

Lovell (1980 : 109 อ้างถึงใน ปุณณภา อมรปิยะกิจ, 2552) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า “เป็นกระบวนการที่ชักนำใ้มน้ำวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ”

Steers และ Porter อ้างถึงใน ฉัฐยา ไพโรสงบ (2546 : 10) กล่าวว่าแรงจูงใจจากการรวบรวมความหมายของนักวิชาการหลาย ๆ ความหมาย พบว่าแรงจูงใจมีลักษณะเฉพาะ 3 ประการคือ

1. พฤติกรรมของมนุษย์นี้ถูกกระตุ้นให้เกิดพลัง
2. พฤติกรรมนี้มีทิศทาง
3. พฤติกรรมนี้ดำรงอยู่ได้อย่างไร

สิทธ โชค วรานุสันต์กุล (2530 อ้างถึงใน ปุณณภา อมรปิยะกิจ, 2552) กล่าวว่าแรงจูงใจ (Motivation) คือแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้เกิดเป็นสิ่งที่ให้พลังกระตุ้นให้ร่างกายแสดงพฤติกรรม

เป็นแรงกระตุ้นที่มีการกำหนดไว้ว่าจะให้พฤติกรรมเป็นไปในทิศทางใด และเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลนั้นรักษาพฤติกรรมนั้นไว้

กรองแก้ว อยู่สุข (2542 : 71) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจว่า พฤติกรรมที่แสดงออกบางอย่างซึ่งทำให้บุคคลที่ถูก “จูงใจ” แสดงความพยายามที่จะทำงานมากกว่าคนที่ไม่ได้ถูกจูงใจ หรือคำจำกัดความอื่น คือ “ความเต็มใจที่จะทำบางอย่างโดยมีเงื่อนไข กระทำนั้นสามารถนำความพึงพอใจมาสู่บุคคลนั้นได้” และ “ความต้องการที่จะได้การตอบสนอง ในตัวคนซึ่งทำให้เป็นที่สังเกตแก่บุคคลอื่นได้” หรือถ้าสรุปให้ง่าย ๆ คือ “การให้สิ่งที่เขาต้องการเพื่อโน้มน้าวให้เขาเต็มใจทำสิ่งที่เราต้องการ”

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้น หรือเงื่อนไขที่ผลักดันให้บุคคลที่ถูกจูงใจแสดงพฤติกรรมไปในทิศทางที่ผู้จูงใจต้องการ ซึ่งพฤติกรรมนั้นสามารถนำมาซึ่งความพึงพอใจของผู้ถูกจูงใจ และนำมาซึ่งผลสำเร็จของผู้จูงใจ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงานหรือองค์กร จึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจ (Robbins และ Judge, 2011 : 239-261) ได้แบ่งทฤษฎีแรงจูงใจออกเป็นสองยุค โดยในแต่ละยุคจะประกอบด้วยทฤษฎีต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้

ทฤษฎีในยุคก่อนหน้าเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Early Theories of Motivation) อันได้แก่

- ทฤษฎีความต้องการ 5 ชั้นของ Maslow (Hierarchy of needs theory)
- ทฤษฎีพระเดชพระคุณของ Douglas McGregor (Theory X and Theory Y)
- ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Two-Factor Theory)
- ทฤษฎีความต้องการของ MacClelland (MacClelland's Theory of needs)

ทฤษฎีร่วมสมัยเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Contemporary Theories of Motivation) อันได้แก่

- ทฤษฎีการจูงใจด้วยการกำหนดเอง (Self-Determination Theory)
- ทฤษฎีการจูงใจโดยการตั้งเป้า (Goal-Setting Theory)
- ทฤษฎีการจูงใจโดยการสร้างความรู้สึกเป็นที่ยอมรับ (Self-Efficacy Theory)
- ทฤษฎีเสริมแรง (Reinforcement Theory)
- ทฤษฎีความเท่าเทียม/ความยุติธรรมในองค์กร (Equity Theory/Organizational Justice)
- ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

สรุปใจความสำคัญของแต่ละทฤษฎีเพื่อนำไปใช้ (Robbins และ Judge, 2011 : 264)

ทฤษฎีที่ตั้งที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น บางทฤษฎีเชื่อมโยงกับการย้ายงาน หรือการลาออก (Turnover) บางทฤษฎีเชื่อมโยงกับเรื่องความสามารถในการผลิต (Productivity) ทฤษฎีเหล่านี้มีความแตกต่างในด้านความสามารถในการอธิบายพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นได้ครอบคลุมทุกแง่มุมแตกต่างกันไป อาทิ

ทฤษฎีความต้องการ (Need Theory)

ทฤษฎีความต้องการ 5 ชั้นของ Maslow, ทฤษฎีความต้องการของ McClelland และทฤษฎีสองปัจจัยมุ่งเน้นในเรื่องความต้องการของบุคคล ซึ่งไม่มีทฤษฎีใดที่สามารถตอบข้อสงสัยได้ครบทุกกรณี แม้ว่าทฤษฎีของ McClelland จะมีความเข้มแข็งมากที่สุดก็ตาม ได้แก่ความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จและปริมาณผลผลิต โดยทั่วไป ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการไม่สามารถอธิบายเรื่องแรงจูงใจได้ดีเท่าที่ควร

ทฤษฎีการจูงใจด้วยการกำหนดเอง และทฤษฎีการประเมินความรู้ความเข้าใจ (Self-Determination Theory and Cognitive Evaluation Theory)

ได้มีการศึกษาในเรื่องผลข้างเคียงในเรื่องแรงจูงใจที่เกิดจากการให้รางวัลตอบแทน พบว่าการให้รางวัลตอบแทนอาจบ่อนทำลายแรงจูงใจถ้าบุคคลนั้นรู้สึกว่าคุณบังคับให้ทำ แรงจูงใจสามารถทำให้เกิดมากขึ้นเขาเหล่านั้นได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถหรือศักยภาพของตนและความเชื่อมโยงต่อกัน

ทฤษฎีการจูงใจโดยการตั้งเป้า (Goal-Setting Theory)

เป้าหมายที่ชัดเจนและมีความยากลำบากจะนำไปสู่การสร้างผลผลิตที่มากขึ้นของพนักงานในองค์กร อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้ไม่ได้เชื่อมโยงกับเรื่องการขาดงาน การลาออกหรือความพึงพอใจในงาน

ทฤษฎีเสริมแรง (Reinforcement Theory)

ทฤษฎีเสริมแรงสามารถนำมาใช้คาดการณ์ในเรื่องปริมาณและคุณภาพของงานได้อย่างน่าประทับใจ รวมทั้งในเรื่องความทุ่มเท การขาดงาน ความเฉื่อยชา และ อัตราการเกิดอุบัติเหตุ แต่อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้ยังไม่สามารถเชื่อมโยงไปสู่ความคิดภายในใจของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจหรือการตัดสินใจลาออกจากงาน

ทฤษฎีความเท่าเทียม/ความยุติธรรมในองค์กร (Equity Theory/Organizational Justice)

ทฤษฎีความเท่าเทียมสามารถนำมาใช้เชื่อมโยงกับตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับปริมาณของผลผลิต ความพึงพอใจ การขาดงาน การลาออกจากงาน และยังสามารถนำมาใช้เพื่อสนับสนุนการวิจัยในเรื่องความยุติธรรมขององค์กรอีกด้วย

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

ทฤษฎีความคาดหวังได้มอบพลังแห่งการอธิบายในเรื่องตัวแปรที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานของพนักงาน เช่น ปริมาณการผลิต การขาดงาน และ การลาออกจากงาน แต่ใช้การสันนิษฐานไว้ก่อนว่าพนักงานมีเงื่อนไขไม่มากในการตัดสินใจหรือแสดงพฤติกรรม เช่น ความมีอคติส่วนตัว หรือ ข้อมูลที่ได้ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ซึ่งเป็นข้อจำกัดของทฤษฎีนี้

ในการศึกษานี้จะขอกล่าวเฉพาะทฤษฎีในยุคปัจจุบันที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของพนักงาน การขาดงาน หรือการออกจากงานอันได้แก่ ทฤษฎีเสริมแรง (Reinforcement Theory) ทฤษฎีความเท่าเทียม/ความยุติธรรมในองค์กร (Equity Theory/Organizational Justice) และ ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

ทฤษฎีเสริมแรง (Skinner's Reinforcement Theory)

มานพ และ ภราดี (2548 อ้างถึงใน พิมรา กฤษณะบาล, 2550) ได้อธิบายรูปแบบการเสริมแรง (Reinforcement Model) ไว้ดังนี้

1. Continuous Reinforcement Schedule คือ การกระทำพฤติกรรมและได้รับรางวัลทุกครั้ง ที่แสดงพฤติกรรมก็จะได้รับรางวัล แต่โลกการทำงานจริง ๆ นั้น อาจไม่ได้เป็นเช่นนี้เสมอไป การเสริมแรงอาจอยู่ในรูปแบบการเสริมแรงบางส่วนหรือเป็นบางครั้งบางคราว

2. Partial or Intermittent Reinforcement Schedule เป็นการเสริมแรงบางส่วนหรือบางครั้งบางคราว ซึ่งจะมีการเสริมแรงแบบเกี่ยวข้องกับเวลา (Interval) หรืออัตราที่แสดงออก (Ratio) ถ้าเป็น Interval การเสริมแรงจะอยู่บนพื้นฐานของเวลาที่ผ่านไป ที่บุคคลได้กระทำสิ่งหรือพฤติกรรมที่น่าปรารถนา แต่ถ้าเป็น Ratio การเสริมแรงจะให้เมื่อบุคคลได้กระทำตามจำนวนครั้งที่เป็นพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ทั้ง Interval และ Ratio อาจมีลักษณะเป็นแบบ Fixed หรือ Variable ก็ได้ ดังนั้นจึงอาจแบ่งการเสริมแรงแบบนี้ได้เป็น 4 แบบ

3. Fixed Interval Schedule คือการให้การเสริมแรงหลังจากเวลาได้ผ่านไประยะหนึ่ง พนักงานที่ได้รับค่าแรงเป็นรายชั่วโมง รายวัน หรือรายเดือน เป็นตัวอย่างของการเสริมแรงแบบนี้ ซึ่งมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ การเสริมแรงไม่ได้ให้อย่างสอดคล้องกับการแสดงพฤติกรรมที่ต้องการ ดังนั้นจึงเพียงคาดว่าในช่วงเวลาที่กำหนดไว้ พนักงานได้ทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่ง

ไม่ได้คำนึงถึงว่าเขาทำงานได้น้อยหรือมาก และพนักงานรู้ได้ทุกครั้งว่าเมื่อไรเขาจะได้รับการเสริมแรง

4. Variable Interval Schedule เป็นวิธีการที่ใช้บ่อยมาก สำหรับการจ่ายค่าตอบแทน วิธีการแบบนี้การเสริมแรงจะถูกกำหนดโดยเวลาที่ผ่านไป แต่ว่ามีลักษณะของเวลาที่ไม่แน่นอน เช่น พนักงานในธุรกิจขนาดเล็กอาจจะได้รับค่าแรงเดือนละครั้ง แต่เวลาที่จ่ายค่าแรงนั้น ขึ้นอยู่กับ ผู้เป็นเจ้าของกิจการว่าจะจ่ายเมื่อใด การจ่ายโบนัสตามความสะดวกของผู้จัดการก็มีลักษณะเช่นนี้ด้วย

5. Fixed Ratio Schedule เป็นการเสริมแรงที่ผลของการกระทำที่มีการกำหนดพฤติกรรมที่แสดงออกมาในรูปของจำนวนที่แน่นอน เช่น พนักงานที่ได้รับค่าตอบแทนตามจำนวนของชิ้นส่วนที่นำมาประกอบได้ ตามจำนวนตะกร้าผลไม้ที่เก็บได้ หรือตามจำนวนหน้าของรายงานที่พิมพ์ได้ การจ่ายแบบนี้เรียกว่าเป็นการจ่ายตามชิ้นงาน (Piecework) การจ่ายเช่นนี้เป็นการจ่ายตามพฤติกรรมที่น่าปรารถนาที่เสร็จสิ้น

6. Variable Ratio Schedule เป็นการเสริมแรงให้แก่การแสดงผลพฤติกรรมที่น่าปรารถนาโดยพิจารณาจากจำนวนที่แสดงผลพฤติกรรมออกมา แต่จำนวนครั้งแตกต่างกันไปสำหรับการเสริมแรงเช่น พนักงานที่หวังว่าจะได้ค่าคอมมิชชั่นเขาต้องนำเสนอสินค้า ซึ่งเชื่อว่าเป็นพฤติกรรมการทำงานในการขายนั้นบางครั้งเขานำเสนอแค่ครั้งเดียวเขาสามารถขายสินค้าได้ 2 ชิ้น แต่ต่อมาเขาต้องเสนอ 30 ครั้งจึงจะขายได้ 1 ชิ้น การเสริมแบบนี้จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจมากเพราะการเสริมแรงเป็นไปตามความแตกต่างกันของผลการกระทำและมีลักษณะที่ทำให้ตื่นเต้นเนื่องจากว่า ไม่ทราบว่าจะเมื่อไรจะได้การเสริมแรงอีก

สุรพล (2545 อ้างถึงใน พิมรา กฤษณะบาล, 2550) กล่าวว่า การให้การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) ซึ่งเป็นการให้ รางวัลแก่พฤติกรรมที่ตรงกับความต้องการของผู้ให้การเสริมแรง (Desired Behavior) ทั้งนี้ลักษณะของการเสริมแรงหรือรางวัลที่ให้นั้น อาจเป็นได้ทั้งสิ่งที่เป็นความต้องการของร่างกาย เช่น น้ำ อาหาร และสิ่งที่เป็นความต้องการตามลักษณะงานและโครงสร้างของงานในองค์กร เช่น การเลื่อนระดับ ตำแหน่ง การเพิ่มผลตอบแทน การให้คำยกย่อง ชมเชย การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น โดยที่การเสริมแรง เหล่านี้จะมีความเหมาะสมแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับความต้องการและประสบการณ์เดิม ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน การให้รางวัลเป็นกระบวนการและโครงสร้างที่เสริมแรง และเป็นการให้รางวัลตอบแทนพฤติกรรมที่เป็นที่พึงประสงค์แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

Robbins และ Judge (2011 : 255) อธิบายถึงทฤษฎี การเรียนรู้ทางสังคม (Social-learning theory) ซึ่งเกิดจากการสังเกตหรือเกิดจากประสบการณ์ตรงของบุคคล ว่ามีสี่กระบวนการที่ซึ่งกำหนดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล ดังต่อไปนี้

1. กระบวนการให้ความสนใจ (Attention processes) คือการที่บุคคลเรียนรู้พฤติกรรมจากผู้อื่นที่เป็นแบบอย่าง ที่ซึ่งเห็นได้เป็นประจำ และพฤติกรรมนั้นมีความสำคัญ

2. กระบวนการจดจำ (Retention processes) แบบอย่างของพฤติกรรมจะมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นก็ต่อเมื่อพฤติกรรมเป็นที่จดจำ

3. กระบวนการลงมือทำ (Motor reproduction processes) หลังจากบุคคลได้เห็นพฤติกรรมใหม่ ๆ จากผู้อื่น สิ่งที่จะเห็นจะถูกเปลี่ยนมาเป็นการกระทำ กระบวนการนี้แสดงให้เห็นว่าบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้เช่นเดียวกับผู้ที่เป็นแบบอย่าง

4. กระบวนการเสริมแรง (Reinforcement processes) กล่าวคือบุคคลจะถูกจูงใจให้ทำพฤติกรรมเช่นเดียวกับแบบอย่างหากมีการให้รางวัลแก่บุคคลนั้น พฤติกรรมใดที่ได้รับการสนับสนุนในทางบวกย่อมก่อให้เกิดความเอาใจใส่ในงานที่มากขึ้น มีการเรียนรู้ที่ดีขึ้น และ ทำได้บ่อย ๆ ครั้ง

ทฤษฎีความเท่าเทียม/ความยุติธรรมในองค์กร (Equity Theory / Organizational Justice)

Robbins และ Judge (2011 : 256 - 258) ได้อธิบายไว้ว่า พนักงานมีการรับรู้สิ่งตอบแทนที่ตนได้รับจากการทำงาน (ระดับเงินเดือน, การปรับขึ้นเงินเดือน, รางวัลเกียรติคุณต่างๆ) โดยเปรียบเทียบกับสิ่งที่ตนได้กระทำลงไปในการทำงาน (ความพยายาม, ประสิทธิภาพ, ระดับการศึกษา, สักยภาพ) ว่าสัดส่วนของสิ่งที่ได้มากับสิ่งที่ได้ทำลงไปได้ผลลัพธ์ที่สมเหตุสมผลหรือไม่ และเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น ๆ แล้วเป็นอย่างไร ดังแสดงในตารางที่ 2.1 หากการรับรู้สัดส่วนดังกล่าวเท่ากับผู้อื่นพนักงานจะรู้สึกถึงความเท่าเทียม แต่หากสัดส่วนที่ได้ไม่เท่ากับผู้อื่นก็จะเกิดสถานะการณ์ที่เรียกว่าความตึงเครียดทางความเท่าเทียม (Equity tension) ซึ่งหากพบว่าสิ่งที่ได้มาน้อยกว่าคนอื่นก็จะเกิดความรู้สึกโกรธเคือง แต่หากพบว่ามากกว่าคนอื่นก็จะรู้สึกละอายใจ หรือรู้สึกผิด

ตารางที่ 2.1 แสดงทฤษฎีความเท่าเทียม

สัดส่วนของสิ่งที่ได้รับเทียบกับสิ่งที่มอบให้	การรับรู้ของพนักงาน A ที่มีต่อพนักงาน B
$\frac{O}{IA} < \frac{O}{IB}$	ความไม่เสมอภาค (ผลตอบแทนต่ำกว่าเมื่อเทียบกับคนอื่น)
$\frac{O}{IA} = \frac{O}{IB}$	ความเท่าเทียม
$\frac{O}{IA} > \frac{O}{IB}$	ความไม่เสมอภาค (ผลตอบแทนสูงกว่าเมื่อเทียบกับคนอื่น)

การเปรียบเทียบในความเท่าเทียมซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้านดังนี้

1. ตนเอง-ภายในองค์กร (Self-inside) ประสบการณ์ที่ผ่านของการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์กรที่ทำอยู่
2. ตนเอง-ภายนอกองค์กร (Self-outside) สถานการณ์หรือประสบการณ์ที่ผ่านมาในการทำงานที่บริษัทอื่น ๆ
3. ผู้อื่น-ภายในองค์กร (Other-inside) เปรียบเทียบตัวบุคคลอื่นหรือกลุ่มอื่นที่อยู่ภายในองค์กรที่ตนทำงานอยู่
4. ผู้อื่น-ภายนอกองค์กร (Other-outside) เปรียบเทียบตัวบุคคลอื่นหรือกลุ่มอื่นที่อยู่ภายนอกองค์กรที่ตนทำงานอยู่

พนักงานอาจเปรียบเทียบตนเองกับเพื่อน เพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมงานในบริษัทหรือบริษัทอื่น หรืออาจเปรียบเทียบงานที่ตนเองทำอยู่กับงานที่เคยทำมาก่อนในอดีต ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกหรือตัดสินใจ ตัวแปรสี่ตัวแปรที่เกี่ยวข้องคือ เพศ ระยะเวลาในการทำงาน ระดับหน้าที่การงาน และ วุฒิการศึกษาหรือประสบการณ์ในการทำงาน โดยงานวิจัยพบว่าทั้งชายและหญิงเลือกที่จะเปรียบเทียบกับคนเพศเดียวกัน โดยเพศหญิงให้ความสำคัญกับการเปรียบเทียบในลักษณะนี้น้อยกว่าเพศชายที่ทำงานอย่างเดียวกัน หน่วยงานที่มีทั้งเพศชายและหญิงทำงานร่วมกันมีแนวโน้มที่การเปรียบเทียบจะเกิดขึ้นระหว่างเพศชายและหญิง

พนักงานที่มีอายุงานน้อยที่ซึ่งมีข้อมูลไม่มากนักเกี่ยวกับหน่วยงานที่ตนทำอยู่จะไม่เปรียบเทียบตนเองกับ ผู้อื่น แต่คนที่มิประสบการทำงานมานานมักเปรียบเทียบตนเองกับเพื่อนร่วมงาน ส่วนคนที่มิระดับการศึกษาที่สูงมักมีข้อมูลของบุคคลที่ทำงานในบริษัทอื่นและมีแนวโน้มจะเปรียบเทียบตนกับพนักงานภายนอกบริษัท

จากทฤษฎีที่กล่าวมา พนักงานที่รับรู้ในความไม่เท่าเทียมจะเลือกทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งดังต่อไปนี้

1. ปรับเปลี่ยนความทุ่มเท (ลดลงหากได้รับการตอบแทนต่ำกว่า หรือ เพิ่มขึ้นหากได้รับค่าตอบแทนสูงกว่า)
2. เปลี่ยนปริมาณงานที่ได้ออกมา (พนักงานที่ได้รับการจ่ายเงินตามชิ้นงานที่ทำอาจผลิตชิ้นงานให้มากขึ้นเพื่อได้รับค่าตอบแทนมากขึ้นแต่คุณภาพอาจลดลงได้)
3. บิดเบือนการรับรู้ของตน (ฉันเคยคิดว่าทำงานไม่มากเท่าไรแต่ตอนนี้ฉันเข้าใจแล้วว่าฉันทำงานหนักกว่าคนอื่นมาก)
4. บิดเบือนการรับรู้ที่มีต่อผู้อื่น (งานของ Mike ไม่เป็นที่น่าพอใจเท่าที่ฉันคิด)

5. เลือกคนใหม่เพื่อเปรียบเทียบกับคน (ฉันอาจทำได้ไม่ดีเท่ากับลูกพี่ลูกน้องของฉัน แต่ฉันก็ทำได้ดีกว่าพ่อของฉันตอนที่อายุเท่ากัน)

6. ลาออกจากงาน

ความยุติธรรมในองค์กร

ท้ายที่สุดการวิจัยได้ขยายความหมายของคำว่าเท่าเทียมหรือความเสมอภาคมามุ่งเน้นในเรื่องการให้และการได้รับอย่างยุติธรรม (Distributive justice) การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความเสมอภาคของสิ่งของรางวัล ผลตอบแทนที่มีต่อบุคคลต่าง ๆ แต่เน้นหนักที่ความยุติธรรมภายในองค์กร (Organizational justice) ซึ่งถือเป็นการรับรู้ที่เห็นได้ชัดกว่าว่าจะไร้อเสมอภาคหรือไม่เสมอภาคในสถานที่ทำงานของคุณ การรับรู้เกิดขึ้นเมื่อพนักงานรับรู้ถึงผลตอบแทนที่ได้และวิธีการที่ได้มานั้นเสมอภาค คุณเงาหลักของความยุติธรรมภายในองค์กรก็คือความรู้สึกหรือการรับรู้ (Perception) ในเรื่องความยุติธรรม พูดอีกอย่างก็คือความยุติธรรมจะมีหรือไม่ นั้นขึ้นอยู่กับวิธีการรับรู้แต่ละบุคคล อะไรที่บุคคลหนึ่งเห็นว่าไม่ยุติธรรม แต่กับอีกคนหนึ่งกับเห็นว่าถูกต้องเหมาะสมดีแล้วก็ได้

นอกเหนือจากการมุ่งเน้นในเรื่องการรับรู้แล้วคุณเงาสำคัญอีกอันหนึ่งในเรื่องความยุติธรรมภายในองค์กรคือการมองว่าความยุติธรรมเป็นความหลากหลายของมุมมอง (Multidimensional) อะไรก็ตามที่ตกลงไปสมควรต้องได้รับผลตอบแทนอย่างเหมาะสม (Distributive justice) นั้นเป็นเรื่องสำคัญ แต่ผลการวิจัยบ่งชี้ว่าความคิดในเรื่องสิ่งที่เราต้องได้เป็นเพียงสิ่งเดียวที่สำคัญ

ทฤษฎีความคาดหวัง (Vroom's Expectancy Theory)

Victor Vroom (1964 อ้างถึงใน เจตชาติ ดวงสงค์, ม.ป.ป.) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานซึ่งได้รับความนิยมนอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน โดย Vroom มีความเห็นว่าการที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติจะคิดว่าจะได้อะไรจากการกระทำนั้นหรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อได้แสดงพฤติกรรมบางอย่าง ในกรณีของการทำงานพนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อคิดว่าการทำงานนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่มีความพึงพอใจ เช่น เมื่อทำงานหนักขึ้นผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นทำให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อน ตำแหน่งและได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น ค่าจ้างกับตำแหน่งเป็นผลของการทำงานหนักและเป็นรางวัลที่ต้องการ เพราะทำให้รู้สึกว่าได้รับการยกย่องจากผู้อื่นมากขึ้น แต่ถ้าพนักงานคิดว่าแม้จะทำงานหนักขึ้นเท่าไรก็ตามหัวหน้าก็ไม่เคยสนใจดูแลยกย่อง และเป็นไปไม่ได้ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง จึงไม่เห็นความจำเป็นของการทำงานเพิ่มขึ้น ความ

รุนแรงของพฤติกรรมที่จะทำงานขึ้นอยู่กับความคาดหวังที่จะกระทำตามความคาดหวังนั้นรวมถึงความตั้งใจของผลลัพธ์ที่จะได้รับซึ่งจะมีเรื่องของการตั้งใจ การเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน และการเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามโดยทฤษฎีนี้ จะ เน้นเรื่องของการจ่ายและการให้รางวัลตอบแทนเน้นในเรื่องพฤติกรรมที่คาดหวังเอาไว้ต่อเรื่องผลงานผลรางวัลและผลลัพธ์ของความพึงพอใจต่อเป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดระดับของความพยายามของพนักงาน Vroom ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานเรียกว่า VIE Theory ซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน

V = Valance หมายถึงระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัลคือคุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

I = Instrumentality หมายถึงความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือรางวัลระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง คือ เป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้ (เชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน)

E = Expectancy ได้แก่ ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้ซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง (การเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม)

2.2 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

Sheldon (1971 อ้างถึงใน Steer และ Porter, 1983 : 442) ให้ความหมายคำว่าความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร ทำให้บุคคลนั้น ๆ เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

Mathis และ Jackson (2002 : 23 อ้างถึงในปฐมนิพนธ์ อมรปิยะกิจ, 2552) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ระดับความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายขององค์กรของพนักงานและความต้องการที่จะทำงานในองค์กรความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานมีแนวโน้มมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน กล่าวคือ คนที่มีความพึงพอใจในการทำงานของตนจะมีความผูกพันต่อองค์กรและจะมีความพึงพอใจในงานค่อนข้างสูงความผูกพันต่อองค์กรจะสะท้อนออกมาในลักษณะของสติการขาดงานหรือการลาหยุด และลาออกของพนักงานที่ไม่มีความพึงพอใจในงาน

Northcraft และ Neale (1991 : 290 อ้างถึงในเสาวนีย์ อวยผล, 2550) ได้ให้นิยามว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นพลังของความสัมพันธ์ในการเป็นอันหนึ่งอันเดียวและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเฉพาะองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่

1. มีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. มีความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทแรงกายและความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร
3. มีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

Buchanan (1974 : 533 - 546) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าหมายถึงความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Paratistan) ความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร (Identification) แสดงออกจากเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการทำงานตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดี (Loyalty) ความรู้สึกรักและความผูกพันต่อองค์กร

Steer และ Porter (1983: 442-443) มีความเห็นว่า ความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายกำลังใจ เพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

กรองแก้ว อยู่สุข (2542: 33-35) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติหรือระดับความรู้สึกทางจิตวิทยาที่มีต่องาน ถ้าองค์กร “ให้” พนักงานมาก เช่นช่วยให้เข้าทำงานได้สำเร็จเป็นที่ยกย่องนับถือ เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานก็จะเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรถึงขนาดเกิดมีความผูกพัน ต้องการที่จะเห็นองค์กรบรรลุเป้าหมาย แม้ว่าองค์กรกำลังอยู่ในฐานะวิกฤตอันเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ก็จะพยายามช่วยกันแก้ปัญหา ไม่คิดลาออกไปหางานใหม่ เป็นต้น

สุเทพ เทียนสี (2541 อ้างถึงใน โสรยา, 2545 : 14) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของผู้ที่ปฏิบัติงานที่จะมีต่อองค์กรและจะเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยที่พนักงานจะแสดง

ออกมาในรูปของการกระทำที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร รวมไปถึงการมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะให้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพในองค์กรไว้ บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

ภรณี มหานนท์ (2529 : 94) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถแยกออกได้เป็น 2 ลักษณะคือ ความผูกพันเป็นทางการ (Formal attachment) ต่อองค์กรซึ่งแสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด และความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก ซึ่งหมายถึงพนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจัง ต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างและเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์กรจะได้บรรลุเป้าหมายได้สะดวกขึ้น จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความรู้สึกที่พนักงานจงรักภักดีต่อองค์กร มีความมุ่งมั่นที่จะทำให้งานที่มีประสิทธิภาพให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงมีความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก เห็นได้จากการทำงานที่บุคคลมีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ไม่คิดจะลาออก เปลี่ยนงานใหม่แม้องค์กรจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม

ความสำคัญของการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันเป็นสิ่งที่ช่วยก่อให้เกิดการยึดเหนี่ยวในคุณค่าหรือคุณงามความดีซึ่งกันและกัน และจากแนวความคิดต่าง ๆ ที่ได้กล่าวอ้างมาแล้วในข้างต้น เป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี นักวิชาการจำนวนมากยังได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของความผูกพัน เช่น

Baron (1986 อ้างถึงใน โสรยา, 2545 : 19) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างน้อย 3 ด้าน ดังนี้

1. เมื่อใดที่ความรู้สึกผูกพันของพนักงานแต่ละคนมีระดับสูง จะมีอัตราการขาดงานและอัตราการลาออกต่ำ
2. ความผูกพันที่สูงจะมีผลทำให้บุคคลมีความต้องการค้นหางานอื่นน้อยลง
3. ความผูกพันในองค์กร มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพยายามและคุณภาพในการทำงานพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีความต้องการมีส่วนร่วม เต็มใจ เสียสละเพื่อองค์กรนั้นคือ ผลการปฏิบัติงานของพวกเขาจะดีขึ้น

Kast และ Rosenzweig (1985 : 647-648) ได้ให้ความสำคัญกับความผูกพันโดยกล่าวไว้ว่า แรงจูงใจและความพยายามของบุคคลากรเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลผลิตต่อองค์กรสูง และ

มองเห็นความสำคัญของเป้าประสงค์ขององค์กร แล้วก็เชื่อมั่นได้ว่า องค์กรจะมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ดังนั้นผู้บริหารที่ดีต้องปรับปรุงหรือเพิ่มผลผลิต โดยอาศัยคนจะต้องรู้จักสร้างบรรยากาศความร่วมมือและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

Buchanan (1974 : 346) ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันในองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะผู้จัดการเพราะความผูกพันในองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นต่อการอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กรขนาดใหญ่เพราะจุดหมายสำคัญในการบริหารงานของทุกองค์กรก็คือให้องค์กรคงอยู่ในสภาพที่มีสุขภาพดีเพื่อให้ดำเนินงานต่อไปได้ ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นเจตคติที่มีความสำคัญยิ่งเพราะ

1. ความผูกพันในองค์กรเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับเป้าหมายขององค์กร หรือทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้นั่นเอง
2. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณเองมีส่วนเป็นเจ้าขององค์กรและมีส่วนเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร
3. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก

วีรพล พงษ์จรัสศักดิ์ (2539 อ้างถึงใน เมธาวิ บุญถวิล, 2553) ได้สรุปความคิดเห็นของนักวิชาการสาขาต่าง ๆ ที่กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร โดยเฉพาะในระดับผู้ปฏิบัติการซึ่งมีบทบาทอย่างมากในองค์กรหากเกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้ว ก็จะนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ต้องการได้สามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพความผูกพันจึงมีความสำคัญต่อองค์กรหลายประการ คือ

1. เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร
2. เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการ หรือความต้องการของสมาชิกองค์กรเข้ากับเป้าหมายองค์กรทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
3. เป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร อันเนื่องจากการที่สมาชิกรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร
4. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอกผลมาจากการที่สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรมากนั่นเอง
5. สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าและออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้ดี

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Baron (1986 : 162-165) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัย ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบมาก ความเป็นอิสระอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือไม่ชัดเจนในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเองจะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการทำงานใหม่และมีทางเลือกงานมาก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรระดับต่ำ

3. เกิดจากลักษณะส่วนตัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมากมีระยะเวลาการทำงานนาน และมีตำแหน่งงานในระดับสูงๆ และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเองมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนมีความพึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าองค์กรเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงาน บุคคลนั้นจะเป็นผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง

Steer (1976 อ้างถึงใน ภรณ์, 2529 : 95-96) ได้สรุปถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน รวมทั้งอายุการทำงานในองค์กร และความแตกต่างในความรุนแรงของความต้องการ เช่น ความต้องการความสำเร็จ

2. ลักษณะของงานเช่น ความมีความหมายของงานที่ทำ และ โอกาสที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

3. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ความน่าเชื่อถือได้ขององค์กรที่ผ่านไปในอดีตตลอดจนคำพูดและความรู้สึกของพนักงานอื่น ๆ ที่มีต่อองค์กร

สกาวิรัตน์ อินทสมิต (2543 : 37-38) ได้สรุปปัจจัยหรือสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมี 4 องค์ประกอบได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร

2. ลักษณะของบทบาทและงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทชัดเจน และงานที่สอดคล้องกับตนเอง

3. ลักษณะด้านโครงสร้างขององค์กร ได้แก่ระบบขององค์กรที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการมีส่วนเป็นเจ้าขององค์กร

4. ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ทักษะคนที่มิต่อผู้ร่วมงานในองค์กร การพึ่งพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกในงานมีความสำคัญ

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สัมฤทธิ์ แก้วพูล (2533) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการใช้ การเสริมแรงทางบวกกับการปรับสินไหมที่มีต่อพฤติกรรมก้าวร้าว ของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนวัดทับกฤชกลาง จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีพฤติกรรมก้าวร้าว พบว่านักเรียนที่ได้รับการเสริมแรงทางบวกและนักเรียนที่ได้รับ การปรับสินไหมมีพฤติกรรมก้าวร้าวแตกต่างกัน นักเรียนที่ได้รับการเสริมแรงทางบวกและนักเรียนที่ได้รับการปรับสินไหม มีพฤติกรรมก้าวร้าวลดลงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

ไพศาล สุวรรณธาดา (2541) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในโรงพยาบาลตำรวจ พบว่า ทุกกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยแพทย์และพยาบาลมีความผูกพันอยู่ในระดับมากและค่อนข้างจะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และรายได้ ในส่วนของเจ้าหน้าที่ทั่วไปพบว่ามีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังมีความคิดเห็นขัดแย้งกันอยู่ในเรื่องการตัดสินใจมาทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้ โดยระบุว่าเป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาดและไม่ค่อยได้รับสิ่งตอบแทนมากนัก ทั้งนี้เนื่องจากมีกลุ่มบุคคลที่มีความผูกพันอยู่ในระดับต่ำซึ่งมีอยู่จำนวนน้อย โดยในระยะแรกที่เข้ามาทำงานอาจมุ่งหวังหรือคาดหวังไว้ก่อนว่าจะได้รับสิ่งตอบแทนทั้งด้านเงินเดือนและยศตำแหน่ง แต่กลับไม่ได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวังไว้ อย่างไม่รู้ก็ตามก็จะยังคงทำงานต่อไปเรื่อย ๆ หรือโยกย้ายไปทำงานที่อื่นเมื่อมีโอกาส

อุไรวรรณ ศรีขำ (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเพรียวริตี้เฮาส์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเพรียวริตี้เฮาส์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เพรียวริตี้เฮาส์ จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับองค์กรด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือด้านขีดความสามารถ บารมี ด้านอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ เครื่องมือ อุปกรณ์ ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะวิธีการ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน และด้านนโยบายเป้าหมายในการบริหารงานแบบแผนวิธีปฏิบัติงานตามลำดับ และพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ

ด้านแรงจูงใจ การกระตุ้นการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน และด้านรางวัล ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิ่งล่อใจตามลำดับ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมากและได้เสนอแนะ เน้นจุดแข็งที่สำคัญ คือ คนที่ทำให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพพัฒนาสินค้า สิ่งเหล่านี้ เกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีการพัฒนาคน มีการฝึกอบรมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานได้มี โอกาสก้าวหน้าในสายงานอาชีพและเน้นเรื่องการติดต่อสื่อสารภายในควรเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพการทบทวนงานเป็นระยะเพื่อให้ กิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานเกิดความพึงพอใจ

คำรณฤทธิ์ จันทรมงคล (2550) ได้ทำการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับอายุการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท เอส. เอ็ม. วี. (ไทย แลนด์) จำกัด และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับอายุการทำงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวแปรกลาง (Mediator) จากการวิเคราะห์พบว่า ทักษะคติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและทักษะคติเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยเฉลี่ยระดับปานกลาง และระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางนอกจากนี้ยังพบว่า อายุการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกโดยตรงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ในระดับใกล้เคียงกัน

พิมรา กฤษณะบาล (2550) ได้ศึกษาเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามตำแหน่งของหัวหน้างาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการของบริษัท อยูรยา อลิอันซ์ ซี.พี. ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และอายุงานแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่ได้รับการกล่าวชมบ่อย หัวข้อในการชม และช่วงเวลาที่แตกต่างกันจะมีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Saari (1994 : 11) ได้ใช้การเสริมแรง (Reinforcement) ในเรื่องพฤติกรรมด้านความปลอดภัยโดยการให้การสื่อสารกลับไปในเชิงบวก หรือโดยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม คือสิ่งหนึ่งที่ได้รับความสำเร็จมากที่สุดเกี่ยวกับนวัตกรรมด้านความปลอดภัยที่ผ่านมา 20 ปี การศึกษาพบว่าการศึกษาที่เกิดขึ้นได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน ปัญหาการบาดเจ็บรุนแรงส่งผลกระทบต่ออย่างมากเกินกว่าจะคาดเดาได้ ซึ่งมาจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความปลอดภัย การเปลี่ยนแปลงเชิงบวกส่งเสริมให้บุคคลมีความตั้งใจที่แก้ไขปัญหของผู้อื่นด้วยเช่นกัน และนี่คือสิ่งที่นำไปสู่การปรับปรุงในภาพรวมทั้งยังเป็นสิ่งที่เป็นตัวริเริ่มการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม

การทำงานภายในองค์กร ซึ่งจะสำเร็จได้หากคนในองค์กรมีสำนึกในการมีส่วนร่วมกับการสร้างการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

Geiger และ Cooper (1996 : 113) กล่าวถึงทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) ว่าได้ถูกนำมาใช้เพื่อประเมินแรงจูงใจของนักเรียนวิชาชีพในด้านความมีมานะพยายามในการศึกษาเล่าเรียน ด้วยการใช้วิธีการการสร้างแบบแผนการตัดสินใจภายในตัวบุคคล ซึ่งโมเดล วาเลนซ์ (Valence model) ที่ว่าด้วยระดับการรับรู้ถึงคุณค่าของเป้าหมายหรือของรางวัลที่บุคคลหนึ่ง ๆ จะมีให้กับเป้าหมายหรือของรางวัลนั้น ๆ ได้ถูกพบว่าสามารถนำมาใช้พยากรณ์การตัดสินใจของนักเรียนพร้อม ๆ กับการเพิ่มขึ้นของผลการเรียนและความพยายามที่จะประสบผลสำเร็จทางการศึกษา นอกจากนี้ผลที่ได้ยังสนับสนุนผลลัพธ์ที่ตามมาคือ 1. การเพิ่มของ GPA, 2. ผลการทำงานของวิทยาลัยที่สูงขึ้น และ 3. เพิ่มการยอมรับนับถือในตัวเองของนักเรียน

Glass และ Wood (1996 : 1189-1198) ได้ทำการศึกษาในเรื่องความเท่าเทียมที่เกี่ยวกับสถานการณ์ที่จะทำให้เกิดการละเมิดทางด้านซอร์ฟแวร์หรือปัญหาซอร์ฟแวร์ผิดกฎหมายที่เป็นปัญหาหลักต่ออุตสาหกรรมซอร์ฟแวร์และธุรกิจ การวิจัยพบว่าปัญหาดังกล่าวเกิดจากการตัดสินใจด้านจริยธรรม ซึ่งตั้งสมมติฐานว่าบุคคลต้องมีการรับรู้ว่ามีปัญหาซอร์ฟแวร์ผิดกฎหมายเป็นเรื่องของจริยธรรม หากบุคคลใดล้มเหลวในการรับรู้ถึงความรู้สึกผิดชอบก็จะตัดสินใจกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง มีหลักฐานยืนยันว่าผู้คนส่วนใหญ่ไม่ได้รับรู้ว่าการทำผิดด้านซอร์ฟแวร์เป็นเรื่องที่ผิดจริยธรรม ทฤษฎีความเท่าเทียมได้ถูกนำมาใช้ในการคาดการณ์อิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ที่ผู้คนจะตั้งใจมีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องการกระทำผิดหรือละเมิดทางด้านซอร์ฟแวร์ ซึ่งพบว่าตัวแปรที่ใส่เข้าไปและที่ได้ออกมามีผลอย่างมีระดับนัยสำคัญต่อพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการละเมิดด้านซอร์ฟแวร์

Fudge และ Schlacter (1999 : 295-304) ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีความคาดหวัง กล่าวว่าพนักงานต้องเผชิญกับปัญหาด้านจริยธรรมในการตัดสินใจในทุก ๆ วัน ทั้งนี้เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม ความเป็นอยู่ของลูกจ้างและชุมชน และความมีส่วนได้ส่วนเสียกับบริษัทอื่น (คู่แข่ง, ลูกค้า และ ผู้ผลิตวัตถุดิบ) สิ่งเหล่านี้เป็นเพียงตัวอย่างเล็กน้อยของปัญหาที่เกิดจากจริยธรรม ธุรกิจยังไม่มีการกล่าวถึงประเด็นที่ว่าพนักงานควรประเมินการกระทำของตนในด้านจริยธรรมอย่างไรและนำไปใช้พิจารณาในการตัดสินใจ สิ่งนี้ทำให้การพิจารณาด้านจริยธรรมถูกมองข้าม จนนำไปสู่การการกระทำที่ผิดจรรยาบรรณ ซึ่งอาจสร้างความเสียหายด้านผลได้ผลเสียให้กับองค์กรในระยะยาว แบบแผนในการลดปัญหาดังกล่าวได้ใช้ทฤษฎีความคาดหวัง ทฤษฎีกระบวนการของแรงจูงใจเพื่อแสดงว่าการสอนพนักงานให้เข้าร่วมการมีเหตุผลมีผลด้านจริยธรรม และ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรที่ซึ่ง

พฤติกรรมด้านจรรยาบรรณจะถูกสนับสนุนและได้รับรางวัลสิ่งตอบแทน สามารถที่จะเพิ่มความ
เป็นไปได้ที่ลูกจ้างของบริษัทจะประพฤติตนและทำงานอย่างมีจรรยาบรรณ

Silverthorne (2004 : 592-599) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพัน
ต่อองค์กรขององค์กรที่ไม่ใช่ชาติตะวันตก ในที่นี้คือบริษัทในเกาหลี ซึ่งชี้ให้เห็นว่าวัฒนธรรมของ
องค์กร หรือความเข้ากันได้ของบุคคลกับองค์กร (P-O fit) ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงาน
และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

Buckley และ Malouff (2005 : 197-209) ได้ทำการประเมินประสิทธิผลวิธีทัศนคติที่พัฒนาขึ้น
มาโดยใช้ส่วนของการเสริมแรง (reinforcement element) เพื่อใช้ในการศึกษานี้ร่วมกับการใช้หลักการ
ทฤษฎีการเรียนรู้พุทธรินิยม (Cognitive learning theory) ในการสร้างการเปลี่ยนทัศนคติเชิงบวกต่อการ
รักษาสุขภาพทางจิตใจ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ถูกเลือกสุ่มจะได้ชมวิดีโอทัศนคติดังกล่าว ผลการทดสอบแสดง
ให้เห็นว่ากลุ่มที่ได้ชมวิดีโอทัศนคติเชิงบวกเพิ่มขึ้นอย่างมากเมื่อเทียบกับกลุ่มที่ไม่ได้ชมวิดีโอ
ทัศนคติ ช่วยในการเปลี่ยนทัศนคติต่อการรักษาสุขภาพด้วยจิตใจ

Elloy (2005 : 120-127) ได้ประเมินผลกระทบจากพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่เป็นเลิศ (super
leader) (ผู้นำที่นำพาผู้อื่นให้สามารถเป็นผู้นำได้ด้วยตัวเอง) ภายในทีมการจัดการแบบพึ่งพาตนเอง
(self-managed work teams) ที่มีต่อ ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการยอมรับนับ
ถือองค์กร (organization self-esteem) ข้อมูลถูกเก็บที่พื้นที่งานภายในระยะเวลา 3 วัน โดยความผูกพัน
ต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการยอมรับนับถือองค์กร ได้ถูกวัดด้วยเครื่องมือที่แตกต่างกัน
ออกไป ผลที่ได้คือทีมที่มีผู้นำที่เป็นเลิศมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการ
ยอมรับนับถือองค์กรที่สูงกว่า ซึ่งเป็นการสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร แสดงให้เห็นว่าองค์กรควรให้
การสนับสนุนผ่านโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพฤติกรรมเหล่านี้

Ansari (2011 : 122-149) สภาพการแข่งขันที่สูงในองค์กรธุรกิจทุกวันนี้ได้เน้นความสำคัญ
ของการพัฒนาความมีประสิทธิภาพและการรักษาไว้ซึ่งประสิทธิภาพนั้น ผลงานวิจัยระบุว่าปัจจัย
ต่าง ๆ มากมายที่มีผลต่อการรักษาประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
อันมีนัยยะว่ามีผลต่อการตัดสินใจอยู่หรือลาออกจากองค์กร การจัดการด้านทรัพยากรบุคคลของ
องค์กรเป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน หลักฐานในเอกสารแนะนำว่า
มันไม่ใช่การปฏิบัติงานในด้าน HR แต่เป็นการรับรู้ (Perception) ของพนักงานต่างหากที่มีผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแบ่งการรับรู้ของพนักงานออกเป็น 3 ด้านคือการรับรู้ในเรื่องความยุติธรรม
(fairness) การรับรู้ในเรื่องความมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติได้จริง (Effectiveness) และ การรับรู้เกี่ยวกับการ
สนับสนุนให้ความช่วยเหลือ (Support)

Tudor (2011) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีความเท่าเทียม โดยกล่าวว่า คำถามโดยทั่วไปของอุตสาหกรรมที่ให้เงินค่าจ้างค่าแรงต่ำคือ นายจ้างจะอย่างไรเพื่อกระตุ้นลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างต่ำที่สุด แม้ในสภาพการณ์ของการว่างงานในระดับสูง ลูกจ้างค่าแรงต่ำก็ยังคงสามารถเปลี่ยนงานไปทำงานในที่อื่นที่จ่ายค่าแรงต่ำเช่นกันได้ตลอดเวลา พวกเขาเหล่านี้รู้ว่าการเพิ่มเงินค่าจ้างนั้นมีขอบเขตจำกัด รวมถึงโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง พวกเขาเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะไม่มีความสุข ขาดรายได้ที่เพียงพอ การลาออกจากงานโดยทั่วไปจึงมีอัตราสูง งานวิจัยนี้ค้นพบว่าทฤษฎีความเท่าเทียมสามารถนำมาใช้จูงใจลูกจ้างอย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างไรภายใต้การจ่ายเงินพิเศษที่จำกัด ซึ่งงานวิจัยจะเน้นที่อุตสาหกรรมอาหารฟาสต์ฟู้ด



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีแรงจูงใจร่วมสมัยกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาบริษัทผลิตสุบกันท์ โดยมีการศึกษาข้อมูลและมีวิธีการในการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่าง ๆ อันประกอบไปด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทในกรณีศึกษา เฉพาะในส่วนของการผลิตทั้ง 4 โรงงาน รวมทั้งสิ้น 2,089 คน (ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม 2554)

กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้ สามารถทราบถึงจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้สูตร Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และ ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5

คำนวณหากลุ่มตัวอย่างจากสูตร

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

เมื่อ	n	คือ	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	คือ	ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย
	e	คือ	ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5

แทนค่า

$$n = \frac{2089}{1 + 2089 (0.05)}$$

$$n = 336$$

ดังนั้น ถ้ามีประชากรที่ใช้ในการวิจัย 2,089 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคือ 336 ตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ทั้งนี้เป็นค่าที่เหมาะสมสำหรับการทำวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์ทั่วไป และ ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5 แต่อย่างไรก็ตามจะมีการเก็บตัวอย่างทั้งหมด 340 ตัวอย่าง เพื่อสำรองไว้กรณีแบบสอบถามไม่สมบูรณ์อีก 4 ตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างที่ใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยใช้วิธีคัดเลือกตัวอย่างดังนี้

1. การเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยแบ่งตามโรงงาน ทั้งนี้ เนื่องจากแต่ละโรงงานมีตัวแปรที่คาดว่าจะมีผลที่ทำให้ประชากรมีความแตกต่างกัน โดยแบ่งกลุ่มตาม โรงงานที่สังกัด จากนั้นทำการกำหนดขนาดตัวอย่างตามสัดส่วน เพื่อให้ข้อมูลมีลักษณะการกระจาย โดยกำหนดสัดส่วนจำนวนตัวอย่างให้สัมพันธ์กับสัดส่วนของประชากรในบริษัทในกรณีศึกษา

คำนวณได้จากสูตร ดังนี้

$$n_i = \frac{[N_i]n}{N}$$

เมื่อ n_i คือ จำนวนตัวอย่าง หรือ ขนาดตัวอย่างในกลุ่ม i
 n คือ จำนวนตัวอย่างหรือขนาดตัวอย่างทั้งหมด
 N_i คือ จำนวนประชากรหรือขนาดประชากรในกลุ่ม i
 N คือ จำนวนประชากร หรือขนาดประชากรทั้งหมด

ดังนั้นเมื่อแทนค่าจำนวนประชากรหรือขนาดประชากรในแต่ละกลุ่มจะสามารถคำนวณ กลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

โรงงานที่สังกัด	จำนวน (คน) เฉพาะ พนักงานระดับ ปฏิบัติการในส่วนของ การผลิต	การคำนวณ	จำนวนพนักงานที่ ใช้ในการวิจัย
โรงงานที่ 1	475	475 x (340/2085)	77
โรงงานที่ 2	193	193 x (340/2085)	31
โรงงานที่ 5	398	398 x (340/2085)	65
โรงงานที่ 7	1,019	1,019 x (340/2085)	167
รวม	2,085		340

ผลจากตารางที่ 3.1 ทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) โดยอาศัยการจับสลากภายในแต่ละกลุ่มจนครบตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละกลุ่ม

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ได้จัดทำขึ้นมาเองโดยการออกแบบสอบถาม (Questionnaire) มาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนของการผลิตทั้ง 4 โรงงาน ทั้งนี้ได้รวบรวมความรู้ทั้งทางด้านทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์เพื่อใช้เป็นคำถามในแบบสอบถามซึ่งได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 บั้จยด้านลักษณะส่วนบุคคลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้รวมต่อเดือน อายุงาน จำนวนวันทำงานปกติ ประเภทการจ้างงาน โรงงานที่สังกัด และ แผนกที่สังกัด เป็นการวัดคำถามโดยใช้คำถามปลายปิด (Closed ended) แบบมีคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choice)

ส่วนที่ 2 บั้จยด้านแรงจูงใจตามทฤษฎีแรงจูงใจร่วมสมัยที่เชื่อมโยงกับปัญหาด้านวินัยและการลาออกของพนักงาน ได้แก่ ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) ทฤษฎีความเท่าเทียม (Equity Theory) และ ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป

ซึ่งในส่วนที่ 2-3 ได้ถูกสร้างให้แบบสอบถามเป็นประเภทบวก (Positive) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกประเมิน 5 ระดับ

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วย มีน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ มีน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย มีน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

เมื่อรวบรวมข้อมูล และแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2551:111) ซึ่งสามารถแบ่งได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49 หมายถึง พนักงานมีระดับแรงจูงใจ/ความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49 หมายถึง พนักงานมีระดับแรงจูงใจ/ความผูกพันต่อองค์กรน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49 หมายถึง พนักงานมีระดับแรงจูงใจ/ความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49 หมายถึง พนักงานมีระดับแรงจูงใจ/ความผูกพันต่อองค์กรมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00 หมายถึง พนักงานมีระดับแรงจูงใจ/ความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

วิธีการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. เมื่อสร้างแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา
2. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงให้เป็นไปตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วมาวัดความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกันกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการวิจัยจำนวน 30 ตัวอย่างแล้วจึงใช้สถิติหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ได้เท่ากับ 0.949 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปดำเนินการต่อไปได้

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการวิจัย ใช้วิธีการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 340 ตัวอย่าง จากพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทในกรณีศึกษา
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) โดยการค้นคว้าจาก งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เอกสารทางวิชาการ สิ่งพิมพ์ เว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาถึงแนวคิด และประเด็นสำคัญของแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้รวมต่อเดือน อายุงาน จำนวนวันทำงานปกติ ประเภทการจ้างงาน โรงงานที่สังกัด และ แผนกที่สังกัด โดยประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. ใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานในแต่ละข้อ

1.1 สมมติฐานที่ 1

1.1.1 กลุ่มตัวอย่างแบบเชิงกลุ่มที่มีกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบสมมติฐานสถิติด้วยวิธีการ Independent samples t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.1.2 กลุ่มตัวอย่างแบบเชิงกลุ่มที่มีกลุ่มย่อย 3 กลุ่มขึ้นไป ใช้การทดสอบสมมติฐานสถิติ ด้วย One-way ANOVA (F-test) แล้วจึงทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มด้วยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.2 สมมติฐานที่ 2

1.2.1 กลุ่มตัวอย่างแบบเชิงกลุ่มที่มีกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบสมมติฐานสถิติด้วยวิธีการ Independent samples t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.2.2 กลุ่มตัวอย่างแบบเชิงกลุ่มที่มีกลุ่มย่อย 3 กลุ่มขึ้นไป ใช้การทดสอบสมมติฐานสถิติ ด้วย One-way ANOVA (F-test) แล้วจึงทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มด้วยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.3 สมมติฐานที่ 3

1.3.1 ใช้สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่แรงจูงใจในการทำงาน กับตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

การแปลความหมายของค่าสหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2546 : 90) ใช้ได้ในทิศทางบวกและลบ

ค่าสหสัมพันธ์	0.00-0.20	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยที่สุด
ค่าสหสัมพันธ์	0.21-0.40	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย
ค่าสหสัมพันธ์	0.41-0.60	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่าสหสัมพันธ์	0.61-0.80	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก
ค่าสหสัมพันธ์	0.81-1.00	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับมากที่สุด



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีแรงจูงใจร่วมสมัยกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาบริษัทผลิตสุกภัณฑ์ในครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผลแบบสอบถามจำนวน 339 ชุด จากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที (t-Distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
df	แทน	องศาแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)
LSD	แทน	Least Significant Difference
sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
r	แทน	Pearson Correlation

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคลทั่วไปของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทในกรณีศึกษา

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจทฤษฎีร่วมสมัย

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคลทั่วไปของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทในกรณีศึกษา

จากการศึกษาข้อมูลปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคลทั่วไปของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทในกรณีศึกษาพบว่ามีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละจำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	282	83.2
หญิง	57	16.8
รวม	339	100.0
อายุ (นับถึง ปีปัจจุบัน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 23 ปี	5	1.5
23 - 30 ปี	72	21.2
31 - 39 ปี	104	30.7
40 ปี ขึ้นไป	158	46.6
รวม	339	100.0
ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประถมศึกษาปีที่ 6 หรือต่ำกว่า	96	28.3
มัธยมศึกษาปีที่ 1-3	87	25.7
มัธยมศึกษาปีที่ 4-6 / ปวช.	91	26.8
ปวส. หรือเทียบเท่าขึ้นไป	65	19.2
รวม	339	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	79	23.3
สมรส	246	72.6
หย่าร้าง	14	4.1
รวม	339	100.0
รายได้รวมต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 7,000 บาท	48	14.2
7,001 - 9,000 บาท	72	21.2
9,001 - 12,000 บาท	94	27.7
มากกว่า 12,000 บาท ขึ้นไป	125	36.9
รวม	339	100.0
อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 3 ปี	67	19.8
3 - 5 ปี	36	10.6
6 - 10 ปี	58	17.1
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	178	52.5
รวม	339	100.0
จำนวนวันทำงานปกติ/สัปดาห์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5วัน/สัปดาห์	234	69.0
6วัน/สัปดาห์	105	31.0
รวม	339	100.0
ประเภทการจ้างงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายวัน	81	23.9
รายเดือน	258	76.1
รวม	339	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

โรงงานที่สังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โรงงานที่ 1	76	22.4
โรงงานที่ 2	32	9.4
โรงงานที่ 5	65	19.2
โรงงานที่ 7	166	49.0
รวม	339	100.0
แผนกที่สังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เตรียมน้ำคั้น/น้ำเกลือ	12	3.5
เตรียมแม่พิมพ์	15	4.4
หล่อแบบ	151	44.5
พ่นเกลือ	59	17.4
เตาเผา/รีไฟร์	29	8.6
ตรวจสอบ/บรรจุ	73	21.5
รวม	339	100

ผลจากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลทั่วไปของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทในกรณีศึกษาที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้ จำนวน 339 ตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 83.2 และเพศหญิง จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 พนักงานที่อายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 46.6 รองลงมาเป็นช่วงอายุ 31 - 39 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 ระดับการศึกษาประถมศึกษาปีที่ 6 หรือต่ำกว่า มีจำนวน 96 คน คิดเป็น ร้อยละ 28.3 รองลงมาเป็นระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4-6/ปวช จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 สถานภาพสมรสจำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 72.6 รองลงมาเป็นสถานภาพโสดจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 รายได้รวมต่อเดือนมากกว่า 12,000 บาทขึ้นไป จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 รองลงมาอยู่ระหว่าง 9,001-12,000 บาท จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 อายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปจำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 รองลงมาเป็นอายุงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 วันทำงานปกติ 5 วันต่อสัปดาห์ จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 69 และวันทำงานปกติ 6 วันต่อสัปดาห์ จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 พนักงานรายเดือนจำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 76.1 และแบบรายวันจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 สังกัดโรงงาน 7 จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 49 รองลงมาคือโรงงาน 1

จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 พนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกหล่อแบบจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 รองลงมาเป็นแผนกตรวจสอบ/บรรจุ จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4%

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจทฤษฎีร่วมสมัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยทางด้านแรงจูงใจทฤษฎีร่วมสมัย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเสริมแรง ด้านความเท่าเทียม และด้านความคาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทในกรณีศึกษา พบว่ามีลักษณะดังนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเรื่องแรงจูงใจด้านการเสริมแรง

แรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
	5	4	3	2	1				
1. ท่านได้เห็นพนักงานคนอื่น ๆ ได้รับรางวัลหรือคำชมเชยจากการปฏิบัติงาน ทำให้ท่านรู้สึกมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเช่นกัน	99 (29.2)	186 (54.9)	36 (10.6)	17 (5.0)	1 (0.3)	4.08	0.788	มาก	(1)
2. ท่านได้รับคำกล่าวชมหรือของรางวัลจากผู้บังคับบัญชาเมื่อสามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย	72 (21.2)	199 (58.7)	48 (14.2)	18 (5.3)	2 (0.6)	3.95	0.786	มาก	(2)
3. ท่านพอใจกับสิ่งตอบแทนหรือคำกล่าวชมที่ท่านได้รับ	38 (11.2)	198 (58.4)	75 (22.1)	27 (8.0)	1 (0.3)	3.72	0.777	มาก	(4)
4. ท่านได้รับรางวัลทุกครั้งที่ท่านทำงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย	37 (10.9)	143 (42.2)	117 (34.5)	32 (9.4)	10 (2.9)	3.49	0.915	ปานกลาง	(5)
5. ระยะเวลาในการที่ท่านจะได้รับสิ่งของรางวัลมีความเหมาะสม	26 (7.7)	148 (43.7)	116 (34.2)	40 (11.8)	9 (2.7)	3.42	0.891	ปานกลาง	(6)
6. สิ่งของรางวัลที่ท่านได้รับทำให้ท่านมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ	68 (20.1)	170 (50.1)	69 (20.4)	22 (6.5)	10 (2.9)	3.78	0.940	มาก	(3)
รวม						3.74	0.655	มาก	

ผลจากตารางที่ 4.2 แสดงระดับแรงจูงใจด้านการเสริมแรงพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทในกรณีศึกษามีระดับแรงจูงใจในด้านการเสริมแรงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.74 (S.D. = 0.655) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางถึงมากโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.42 - 4.08 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

มากที่สุดอันดับที่หนึ่งคือ ได้เห็นพนักงานคนอื่น ๆ ได้รับรางวัลหรือคำชมเชยจากการปฏิบัติงาน ทำให้รู้สึกมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเช่นกัน ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.788) รองลงมา คือ ได้รับคำกล่าวชมหรือของรางวัลจากผู้บังคับบัญชาเมื่อสามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.786) และอันดับสุดท้ายคือ ระยะเวลาในการที่ท่านจะได้รับสิ่งของรางวัลมีความเหมาะสม ($\bar{x} = 3.42$, S.D. = 0.891)

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเรื่อง แรงจูงใจด้านความเท่าเทียม

แรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
	5	4	3	2	1				
1. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเสมอภาคด้านผลตอบแทน การประเมินผล การเลื่อนตำแหน่ง อย่างไม่มีการลำเอียง	27 (8.0)	131 (38.6)	105 (31.0)	53 (15.6)	23 (6.8)	3.25	1.035	ปานกลาง	(1)
2. ท่านคิดว่าแม้ว่าท่านจะย้ายตำแหน่งงานไปทำหน้าที่อื่นภายในหน่วยงานก็จะได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคด้านผลตอบแทน การประเมินผล การเลื่อนตำแหน่ง	18 (5.3)	122 (36.0)	136 (40.1)	42 (12.4)	21 (6.2)	3.22	0.948	ปานกลาง	(2)
3. ท่านคิดว่าตนเองได้รับความเท่าเทียมด้านผลตอบแทน การประเมินผล การเลื่อนตำแหน่ง เช่นเดียวกับที่เลขทำงานที่บริษัทอื่น ๆ	20 (5.9)	106 (31.3)	140 (41.3)	48 (14.2)	25 (7.4)	3.14	0.984	ปานกลาง	(3)
4. ท่านคิดว่าตนเองได้รับความเท่าเทียมด้านผลตอบแทน การประเมินผล การเลื่อนตำแหน่ง เช่นเดียวกับพนักงานในระดับเดียวกันที่อยู่ในหน่วยงานอื่น	17 (5.0)	112 (33.0)	127 (37.5)	57 (16.8)	26 (7.7)	3.11	0.998	ปานกลาง	(4)
5. ท่านคิดว่าตนเองได้รับความเท่าเทียมด้านผลตอบแทน การประเมินผล การเลื่อนตำแหน่ง เช่นเดียวกับพนักงานที่อยู่ในบริษัทอื่นในระดับเดียวกัน	15 (4.4)	99 (29.2)	144 (42.5)	61 (18.0)	20 (5.9)	3.08	0.938	ปานกลาง	(5)
รวม						3.16	0.853	ปานกลาง	

ผลจากตารางที่ 4.3 แสดงระดับแรงจูงใจด้านความเท่าเทียมพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทในกรณีศึกษามีระดับแรงจูงใจในด้านความเท่าเทียมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.16 (S.D. = 0.853) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.08 - 3.25 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้มากที่สุดอันดับที่หนึ่งคือ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเสมอภาค ด้านผลตอบแทน การประเมินผล การเลื่อนตำแหน่ง อย่างไม่มีการลำเอียง ($\bar{x} = 3.25$, S.D. = 1.035) รองลงมา คือ แม้ว่าจะย้ายตำแหน่งงานไปทำหน้าที่อื่นภายในหน่วยงานก็จะได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคด้านผลตอบแทน การประเมินผล การเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{x} = 3.22$, S.D. = 0.948) และอันดับสุดท้ายคือ ได้รับความเท่าเทียมด้านผลตอบแทน การประเมินผล การเลื่อนตำแหน่ง เช่นเดียวกันกับพนักงานที่อยู่ในบริษัทอื่นในระดับเดียวกัน ($\bar{x} = 3.08$, S.D. = 0.938)

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเรื่องแรงจูงใจด้านความคาดหวัง

แรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
	5	4	3	2	1				
1. ท่านคิดว่าหากท่านทุ่มเทให้กับการทำงานจะทำให้ท่านได้รับการประเมินผลที่ดีจากผู้บังคับบัญชา	48 (14.2)	169 (49.9)	89 (26.3)	27 (8.0)	6 (1.8)	3.67	0.879	มาก	(1)
2. ท่านคิดว่าหากท่านทำงานจนได้รับผลสำเร็จท่านจะได้รับรางวัลหรือสิ่งตอบแทนจากผู้บังคับบัญชา	35 (10.3)	134 (39.5)	132 (38.9)	33 (9.7)	5 (1.5)	3.48	0.861	ปานกลาง	(3)
3. ท่านคิดว่าสิ่งของรางวัล หรือสิ่งตอบแทนที่ท่านจะได้รับจากการทำงานได้สำเร็จ เป็นสิ่งที่ดึงดูดใจ	44 (13.0)	168 (49.6)	86 (25.4)	35 (10.3)	6 (1.8)	3.62	0.901	มาก	(2)
รวม						3.59	0.752	มาก	

ผลจากตารางที่ 4.4 แสดงระดับแรงจูงใจด้านความคาดหวังพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทในกรณีศึกษามีระดับแรงจูงใจในด้านความคาดหวังในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.59 (S.D. = 0.752) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางถึงมากโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.48 - 3.67 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้มากที่สุดอันดับที่หนึ่งคือ การทุ่มเทให้กับการทำงานจะทำให้ได้รับการประเมินผลที่ดีจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.879) รองลงมา คือ สิ่งของรางวัล หรือสิ่งตอบแทนที่จะได้รับจาก

การทำงานได้สำเร็จ เป็นสิ่งที่ดึงดูดใจ ($\bar{x} = 3.62$, S.D. = 0.901) และอันดับสุดท้ายคือ หากทำงานจนได้รับผลสำเร็จจะได้รับรางวัลหรือสิ่งตอบแทนจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.48$, S.D. = 0.861)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้านได้แก่ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไปของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทในกรณีศึกษาพบว่ามีลักษณะดังนี้

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเรื่องความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
	5	4	3	2	1				
1. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าท่านเป็นพนักงานของบริษัท	127 (37.5)	183 (54)	21 (6.2)	6 (1.8)	2 (0.6)	4.26	0.703	มาก	(1)
2. เมื่อมีโอกาสพบปะกับบุคคลภายนอก ท่านจะพูดถึงบริษัทในด้านดีเสมอ	81 (23.9)	200 (59.0)	51 (15.0)	7 (2.1)	0 (0.0)	4.05	0.686	มาก	(2)
3. ท่านคิดว่าค่านิยมหรือวัฒนธรรมในการทำงานในบริษัทเป็นสิ่งที่น่าชื่นชมและยอมรับได้	50 (14.7)	182 (53.7)	87 (25.7)	12 (3.5)	8 (2.4)	3.75	0.835	มาก	(3)
รวม						4.02	0.601	มาก	

ผลจากตารางที่ 4.5 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทในกรณีศึกษามีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.02 (S.D. = 0.601) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.75 - 4.26 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ มากที่สุดอันดับที่หนึ่งคือ ภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าเป็นพนักงานของบริษัท ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.703) รองลงมา คือ เมื่อมีโอกาสพบปะกับบุคคลภายนอก ก็จะพูดถึงบริษัทในด้านดีเสมอ ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.686) และอันดับสุดท้ายคือ ค่านิยมหรือวัฒนธรรมในการทำงานในบริษัทเป็นสิ่งที่น่าชื่นชมและยอมรับได้ ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = 0.835)

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเรื่องความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างซึ้ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างซึ้ง				
	5	4	3	2	1				
1. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของหน่วยงานหรือบริษัท	96 (28.3)	202 (59.6)	32 (9.4)	7 (2.1)	2 (0.6)	4.13	0.706	มาก	(2)
2. ท่านพร้อมจะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท	110 (32.4)	186 (54.9)	38 (11.2)	5 (1.5)	0 (0.0)	4.18	0.681	มาก	(1)
3. ท่านเต็มใจที่จะอยู่ทำงานต่อให้แล้วเสร็จถึงแม้ว่าจะหมดเวลาแล้ว	81 (23.9)	179 (52.8)	59 (17.4)	18 (5.3)	2 (0.6)	3.90	0.823	มาก	(3)
รวม						4.08	0.644	มาก	

ผลจากตารางที่ 4.6 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทในกรณีศึกษามีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.08 (S.D. = 0.644) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.90 - 4.18 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ มากที่สุดอันดับที่หนึ่งคือ พร้อมจะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.681) รองลงมาคือ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของหน่วยงานหรือบริษัท ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.706) และอันดับสุดท้ายคือ เต็มใจที่จะอยู่ทำงานต่อให้แล้วเสร็จถึงแม้ว่าจะหมดเวลาแล้ว ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.823)

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
	5	4	3	2	1				
1. ท่านรู้สึกจงรักภักดีต่อ บริษัทที่ท่านอยู่ใน ปัจจุบัน และยังไม่คิดจะ เปลี่ยนงานใหม่	118 (34.8)	169 (49.9)	42 (12.4)	9 (2.7)	1 (0.3)	4.16	0.762	มาก	(1)
2. ท่านจะยังคงทำงานอยู่ ที่บริษัทแห่งนี้แม้ว่าจะมี บริษัทอื่นให้ออกาสที่ ดีกว่า	66 (19.5)	145 (42.8)	104 (30.7)	18 (5.3)	6 (1.8)	3.73	0.895	มาก	(3)
3. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ ในปัจจุบันเหมาะสมกับ ความสามารถของท่านดี อยู่แล้ว	61 (18.0)	201 (59.3)	62 (18.3)	10 (2.9)	5 (1.5)	3.90	0.777	มาก	(2)
รวม						3.93	0.681	มาก	

ผลจากตารางที่ 4.7 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทในกรณีศึกษามีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.93 (S.D. = 0.681) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.73 - 4.16 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้มากที่สุดอันดับที่หนึ่งคือ รู้สึกจงรักภักดีต่อบริษัทที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน และยังไม่คิดจะเปลี่ยนงานใหม่ ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.762) รองลงมา คือ งานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถของท่านดีอยู่แล้ว ($\bar{x} = 3.9$, S.D. = 0.777) และอันดับสุดท้ายท่านจะยังคงทำงานอยู่ที่บริษัทแห่งนี้แม้ว่าจะมีบริษัทอื่นให้ออกาสที่ดีกว่า ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.895)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้สถิติเชิงอนุมานมาวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลทั่วไป ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้รวมต่อเดือน อายุงาน จำนวนวันทำงานปกติต่อสัปดาห์ ประเภทการจ้างงาน โรงงานที่สังกัด และแผนกที่สังกัด ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทในกรณีศึกษาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการทำงาน	เพศ	t-test for Equality of Means				
		\bar{x}	S.D.	t	df	sig.
1. ระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านการเสริมแรง	ชาย	3.75	0.623	0.832	337	0.406
	หญิง	3.67	0.801			
2. ระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความเท่าเทียม	ชาย	3.17	0.847	0.575	337	0.566
	หญิง	3.10	0.887			
3. ระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความคาดหวัง	ชาย	3.60	0.726	0.592	337	0.555
	หญิง	3.53	0.877			
ระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	ชาย	3.51	0.616	0.771	337	0.441
	หญิง	3.44	0.755			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย Independent samples t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีค่า sig. เท่ากับ 0.441 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า เพศที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศหญิงเล็กน้อย

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	sig.
1. ระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านการเสริมแรง	ระหว่างกลุ่ม	2.007	3	0.669	1.565	0.198
	ภายในกลุ่ม	143.163	335	0.427		
	รวม	145.170	338			
2. ระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความเท่าเทียม	ระหว่างกลุ่ม	3.533	3	1.178	1.629	0.182
	ภายในกลุ่ม	242.193	335	0.723		
	รวม	245.726	338			
3. ระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความคาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	3.983	3	1.328	2.373	0.070
	ภายในกลุ่ม	187.408	335	0.559		
	รวม	191.391	338			
ระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.067	3	1.022	2.527	0.057
	ภายในกลุ่ม	135.533	335	0.405		
	รวม	138.600	338			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมจำแนกตามอายุ มีค่า sig. เท่ากับ 0.057 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่าอายุที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	sig.
1. ระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านการเสริมแรง	ระหว่างกลุ่ม	1.193	3	0.398	0.925	0.429
	ภายในกลุ่ม	143.977	335	0.430		
	รวม	145.170	338			
2. ระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความเท่าเทียม	ระหว่างกลุ่ม	2.366	3	0.789	1.086	0.355
	ภายในกลุ่ม	243.360	335	0.726		
	รวม	245.726	338			
3. ระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความคาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	1.879	3	0.626	1.107	0.346
	ภายในกลุ่ม	189.512	335	0.566		
	รวม	191.391	338			
ระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.682	3	0.561	1.372	0.251
	ภายในกลุ่ม	136.918	335	0.409		
	รวม	138.600	338			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า sig. เท่ากับ 0.251 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามสถานะภาพการสมรส

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	sig.
1. ระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านการเสริมแรง	ระหว่างกลุ่ม	3.397	2	1.699	4.026	0.019*
	ภายในกลุ่ม	141.772	336	0.422		
	รวม	145.170	338			
2. ระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความเท่าเทียม	ระหว่างกลุ่ม	5.262	2	2.631	3.676	0.026*
	ภายในกลุ่ม	240.464	336	0.716		
	รวม	245.726	338			
3. ระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความคาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	8.269	2	4.134	7.586	0.001*
	ภายในกลุ่ม	183.123	336	0.545		
	รวม	191.391	338			
ระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.245	2	2.622	6.607	0.002*
	ภายในกลุ่ม	133.355	336	0.397		
	รวม	138.600	338			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมจำแนกตามสถานะภาพการสมรส มีค่า sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่าสถานะภาพการสมรสแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านการเสริมแรง มีค่า sig. เท่ากับ 0.019 ระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความเท่าเทียมมีค่า sig. เท่ากับ 0.026 และระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความคาดหวังมีค่า sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่าสถานะภาพการสมรสแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านการเสริมแรง ด้านความเท่าเทียม และ ด้านความคาดหวังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังแสดงผลในตารางที่ 4.12-4.15

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันกับระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม

LSD

สถานภาพ		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)		
		กลุ่ม J		
		โสด	สมรส	หย่าร้าง
กลุ่ม I	Mean	3.27	3.56	3.57
โสด	3.27	-	-0.29 (0.000*)	-0.31 (0.096)
สมรส	3.56		-	-0.01 (0.946)
หย่าร้าง	3.57			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมจำแนกตามสถานภาพการสมรสพบว่า กลุ่มผู้มีสถานะโสด มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มผู้มีสถานภาพสมรส โดยมีค่า sig. เท่ากับ 0.000 และมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.29

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันกับระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านการเสริมแรง

LSD

สถานภาพ		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม		
		Mean Difference (I-J)		
		กลุ่ม J		
		โสด	สมรส	หย่าร้าง
กลุ่ม I	Mean	3.57	3.80	3.64
โสด	3.57	-	-0.23 (0.006*)	-0.08 (0.680)
สมรส	3.80		-	0.16 (0.383)
หย่าร้าง	3.64			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านการเสริมแรงจำแนกตามสถานภาพการสมรสพบว่า กลุ่มผู้มีสถานะโสด มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มผู้มีสถานภาพสมรส โดยมีค่า sig. เท่ากับ 0.006 และมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.23

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันกับระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความเท่าเทียม

LSD

สถานภาพ		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม		
		Mean Difference (I-J)		
		กลุ่ม J		
		โสด	สมรส	หย่าร้าง
กลุ่ม I	Mean	2.94	3.22	3.34
โสด	2.94	-	-0.28 (0.010*)	-0.40 (0.101)
สมรส	3.22		-	-0.12 (0.603)
หย่าร้าง	3.34			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านความเท่าเทียมจำแนกตามสถานภาพการสมรสพบว่า กลุ่มผู้มีสถานะโสด มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มผู้มีสถานภาพสมรส โดยมีค่า sig. เท่ากับ 0.010 และมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.28

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันกับระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความคาดหวัง

LSD

สถานภาพ		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม		
		Mean Difference (I-J)		
		กลุ่ม J		
		โสด	สมรส	หย่าร้าง
กลุ่ม I	Mean	3.30	3.67	3.74
โสด	3.30	-	-0.36 (0.000*)	-0.43 (0.043*)
สมรส	3.67		-	-0.07 (0.730)
หย่าร้าง	3.74			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านความคาดหวังจำแนกตามสถานภาพการสมรสพบว่า กลุ่มผู้มีสถานะโสด มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มผู้มีสถานะสมรสและกลุ่มผู้มีสถานะหย่าร้าง โดยมีค่า sig. เท่ากับ 0.000, 0.043 ตามลำดับ และมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.36, 0.43 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.5 รายได้รวมต่อเดือนที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : รายได้รวมต่อเดือนที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้รวมต่อเดือนที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงงูใจในการทำงานจำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน

แรงงูใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	sig.
1. ระดับแรงงูใจในการทำงานด้านกาเสริมแรง	ระหว่างกลุ่ม	2.341	3	0.780	1.830	0.141
	ภายในกลุ่ม	142.829	335	0.426		
	รวม	145.170	338			
2. ระดับแรงงูใจในการทำงานด้านความเท่าเทียม	ระหว่างกลุ่ม	1.568	3	0.523	0.717	0.542
	ภายในกลุ่ม	244.158	335	0.729		
	รวม	245.726	338			
3. ระดับแรงงูใจในการทำงานด้านความคาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	3.729	3	1.243	2.219	0.086
	ภายในกลุ่ม	187.662	335	0.560		
	รวม	191.391	338			
ระดับแรงงูใจในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.880	3	0.672	1.536	0.205
	ภายในกลุ่ม	136.720	335	0.408		
	รวม	138.600	338			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับแรงงูใจในการทำงานโดยรวมจำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.205 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่ารายได้รวมต่อเดือนที่แตกต่างกันมีระดับแรงงูใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 อายุงานที่แตกต่างกันมีระดับแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : อายุงานที่แตกต่างกันมีระดับแรงงูใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุงานที่แตกต่างกันมีระดับแรงงูใจในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงงูใจในการทำงานจำแนกตามอายุงาน

แรงงูใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	sig.
1. ระดับแรงงูใจในการทำงานด้านการเสริมแรง	ระหว่างกลุ่ม	3.564	3	1.188	2.811	0.039*
	ภายในกลุ่ม	141.605	335	0.423		
	รวม	145.170	338			
2. ระดับแรงงูใจในการทำงานด้านความเท่าเทียม	ระหว่างกลุ่ม	6.631	3	2.210	3.097	0.027*
	ภายในกลุ่ม	239.095	335	0.714		
	รวม	245.726	338			
3. ระดับแรงงูใจในการทำงานด้านความคาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	0.371	3	0.124	0.217	0.885
	ภายในกลุ่ม	191.020	335	0.570		
	รวม	191.391	338			
ระดับแรงงูใจในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.125	3	0.708	1.739	0.159
	ภายในกลุ่ม	136.475	335	0.407		
	รวม	138.600	338			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับแรงงูใจในการทำงานโดยรวมจำแนกตามอายุงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.159 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่าอายุงานที่แตกต่างกันมีระดับแรงงูใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อวิเคราะห์ระดับแรงงูใจในการทำงานจำแนกตามอายุงานเป็นรายด้าน พบว่า ระดับแรงงูใจในการทำงานด้านการเสริมแรงมีค่า sig. เท่ากับ 0.039 และระดับแรงงูใจในการทำงานด้านความเท่าเทียมมีค่า sig. เท่ากับ 0.027 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 แสดงว่าอายุงานแตกต่างกัน มีระดับแรงงูใจในการทำงานด้านการเสริมแรง และด้านความเท่าเทียม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังแสดงผลในตารางที่ 4.18-4.19

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุงานที่แตกต่างกันกับระดับแรงงูใจ
ในการทำงานด้านการเสริมแรง

LSD

อายุงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
		น้อยกว่า 3 ปี	3-5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
กลุ่ม I	Mean	3.87	3.64	3.56	3.77
น้อยกว่า 3 ปี	3.87	-	0.23 (0.093)	0.31 (0.008*)	0.09 (0.310)
3-5 ปี	3.64		-	0.08 (0.545)	-0.13 (0.269)
6-10 ปี	3.56			-	-0.21 (0.029*)
มากกว่า 10 ปี	3.77				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ เรื่องแรงงูใจในการทำงานด้านการเสริมแรงจำแนกตามอายุงานพบว่า กลุ่มผู้มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มผู้มีอายุงาน ที่ต่ำกว่า 3 ปี และ ผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี โดยมีค่า sig. เท่ากับ 0.008, 0.029 ตามลำดับ และมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.31, 0.21 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุงานที่แตกต่างกันกับระดับแรงงูใจ
ในการทำงานด้านการความเท่าเทียม

LSD

อายุงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
		น้อยกว่า 3 ปี	3-5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
กลุ่ม I	Mean	3.27	2.78	3.12	3.21
น้อยกว่า 3 ปี	3.27	-	0.49 (0.005*)	0.15 (0.320)	0.06 (0.612)
3-5 ปี	2.78		-	-0.34 (0.057)	-0.43 (0.005*)
6-10 ปี	3.12			-	-0.09 (0.484)
มากกว่า 10 ปี	3.21				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ เรื่องแรงงูใจในการทำงานด้านความเท่าเทียมจำแนกตามอายุงานพบว่า กลุ่มผู้มียอายุงาน 3-5 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มผู้มียอายุงาน ที่ต่ำกว่า 3 ปี และ ผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี โดยมีค่า sig. เท่ากับ 0.005 และมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.49 และ 0.43 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.7 จำนวนวันทำงานปกติต่อสัปดาห์แตกต่างกันมีระดับแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : จำนวนวันทำงานปกติต่อสัปดาห์แตกต่างกันมีระดับแรงงูใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : จำนวนวันทำงานปกติต่อสัปดาห์แตกต่างกันมีระดับแรงงูใจในการทำงาน แตกต่าง

ตารางที่ 4.20 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงงใจในการทำงานจำแนกตามจำนวนวันทำงานปกติต่อสัปดาห์

แรงงใจในการทำงาน	จำนวนวันทำงานปกติ/สัปดาห์	t-test for Equality of Means				
		\bar{X}	S.D.	t	df	sig.
1. ระดับแรงงใจในการทำงานด้านการเสริมแรง	5วัน	3.73	0.641	-0.374	337	0.709
	6วัน	3.76	0.690			
2. ระดับแรงงใจในการทำงานด้านความเท่าเทียม	5วัน	3.23	0.787	1.933	167.89	0.055
	6วัน	3.01	0.971			
3. ระดับแรงงใจในการทำงานด้านความคาดหวัง	5วัน	3.61	0.713	0.860	337	0.390
	6วัน	3.53	0.836			
ระดับแรงงใจในการทำงานโดยรวม	5วัน	3.52	0.593	1.046	167.17	0.297
	6วัน	3.44	0.735			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย Independent samples t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับแรงงใจในการทำงานโดยรวม มีค่า sig. เท่ากับ 0.297 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า จำนวนวันทำงานปกติต่อสัปดาห์แตกต่างกันมีระดับแรงงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มคนทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มคนทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์เล็กน้อย

สมมติฐานที่ 1.8 ประเภทการจ้างงานแตกต่างกันมีระดับแรงงใจในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : ประเภทการจ้างงานแตกต่างกันมีระดับแรงงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประเภทการจ้างงานแตกต่างกันมีระดับแรงงใจในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงงูใจในการทำงานจำแนกตามประเภทการจ้างงาน

แรงงูใจในการทำงาน	ประเภทการจ้างงาน	t-test for Equality of Means				
		\bar{x}	S.D.	t	df	sig.
1. ระดับแรงงูใจในการทำงานด้านการเสริมแรง	รายวัน	3.76	0.726	0.324	337	0.746
	รายเดือน	3.73	0.633			
2. ระดับแรงงูใจในการทำงานด้านความเท่าเทียม	รายวัน	3.19	0.960	0.296	118.71	0.768
	รายเดือน	3.15	0.818			
3. ระดับแรงงูใจในการทำงานด้านความคาดหวัง	รายวัน	3.55	0.854	-0.428	117.80	0.670
	รายเดือน	3.59	0.719			
ระดับแรงงูใจในการทำงานโดยรวม	รายวัน	3.50	0.740	0.063	115.93	0.950
	รายเดือน	3.49	0.608			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย Independent samples t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับแรงงูใจในการทำงานโดยรวม มีค่า sig. เท่ากับ 0.950 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า ประเภทการจ้างงานแตกต่างกันมีระดับแรงงูใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.9 โรงงานที่สังกัดแตกต่างกันมีระดับแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : โรงงานที่สังกัดแตกต่างกันมีระดับแรงงูใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : โรงงานที่สังกัดแตกต่างกันมีระดับแรงงูใจในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตาม โรงงาน
สังกัด

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	sig.
1. ระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านการเสริมแรง	ระหว่างกลุ่ม	11.568	3	3.856	9.668	0.000*
	ภายในกลุ่ม	133.602	335	0.399		
	รวม	145.170	338			
2. ระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความเท่าเทียม	ระหว่างกลุ่ม	16.801	3	5.600	8.195	0.000*
	ภายในกลุ่ม	228.925	335	0.683		
	รวม	245.726	338			
3. ระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความคาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	8.420	3	2.807	5.139	0.002*
	ภายในกลุ่ม	182.971	335	0.546		
	รวม	191.391	338			
ระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	10.371	3	3.457	9.032	0.000*
	ภายในกลุ่ม	128.229	335	0.383		
	รวม	138.600	338			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมจำแนกตาม โรงงานที่สังกัด มีค่า sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่าโรงงานที่สังกัดแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านการเสริมแรง มีค่า sig. เท่ากับ 0.000 ด้านความเท่าเทียมมีค่า sig. เท่ากับ 0.000 และด้านความคาดหวังมีค่า sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่าโรงงานที่สังกัดแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านการเสริมแรง ด้านความเท่าเทียม และ ด้านความคาดหวังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังแสดงผลในตารางที่ 4.23-4.26

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างโรงงานที่สังกัดแตกต่างกันกับระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม

LSD

โรงงานที่สังกัด		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
		โรงงาน 1	โรงงาน 2	โรงงาน 5	โรงงาน 7
กลุ่ม I	Mean	3.78	3.66	3.46	3.35
โรงงาน 1	3.78	-	0.12 (0.361)	0.32 (0.002*)	0.42 (0.000*)
โรงงาน 2	3.66		-	0.20 (0.132)	0.31 (0.011*)
โรงงาน 5	3.46			-	0.10 (0.252)
โรงงาน 7	3.35				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ เรื่องแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมจำแนกตามโรงงานที่สังกัดพบว่า พนักงานที่สังกัดโรงงาน 7 มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าโรงงาน 1 และโรงงาน 2 โดยมีค่า sig. เท่ากับ 0.000, 0.011 ตามลำดับ และมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.42 0.31 ตามลำดับ กลุ่มพนักงานที่สังกัดโรงงาน 5 มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าโรงงาน 1 โดยมีค่า sig. เท่ากับ 0.002 และมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.32

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างโรงงานที่สังกัดแตกต่างกันกับระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านการเสริมแรง

LSD

โรงงานที่สังกัด		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
		โรงงาน1	โรงงาน2	โรงงาน5	โรงงาน7
กลุ่ม I	Mean	4.02	3.98	3.62	3.60
โรงงาน 1	4.02	-	0.04 (0.761)	0.40 (0.000*)	0.41 (0.000*)
โรงงาน 2	3.98		-	0.36 (0.009*)	0.37 (0.003*)
โรงงาน 5	3.62			-	0.01 (0.900)
โรงงาน 7	3.60				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ เรื่องแรงจูงใจในการทำงานด้านการเสริมแรงจำแนกตามโรงงานที่สังกัดพบว่า พนักงานที่สังกัดโรงงาน 7 มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าโรงงาน 1 และโรงงาน 2 โดยมีค่า sig. เท่ากับ 0.000, 0.003 ตามลำดับ และมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.41, 0.37 ตามลำดับ กลุ่มพนักงานที่สังกัดโรงงาน 5 มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าโรงงาน 1 และโรงงาน 2 โดยมีค่า sig. เท่ากับ 0.000, 0.009 ตามลำดับ และมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.40, 0.36 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างโรงงานที่สังกัดแตกต่างกันกับระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความเท่าเทียม

LSD

โรงงานที่สังกัด		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
		โรงงาน1	โรงงาน2	โรงงาน5	โรงงาน7
กลุ่ม I	Mean	3.45	3.38	3.30	2.94
โรงงาน 1	3.45	-	0.06 (0.712)	0.14 (0.313)	0.50 (0.000*)
โรงงาน 2	3.38		-	0.08 (0.668)	0.44 (0.007*)
โรงงาน 5	3.30			-	0.36 (0.003*)
โรงงาน 7	2.94				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ เรื่องแรงจูงใจในการทำงานด้านความเท่าเทียมจำแนกตามโรงงานที่สังกัดพบว่า พนักงานที่สังกัดโรงงาน 7 มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกโรงงานได้แก่โรงงาน 1 โรงงาน 2 และโรงงาน 5 โดยมีค่า sig. เท่ากับ 0.000, 0.007 และ 0.003 ตามลำดับ และมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.50, 0.44 และ 0.36 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างโรงงานที่สังกัดแตกต่างกันกับระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความคาดหวัง

LSD

โรงงานที่สังกัด		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
		โรงงาน 1	โรงงาน 2	โรงงาน 5	โรงงาน 7
กลุ่ม I	Mean	3.87	3.62	3.45	3.51
โรงงาน 1	3.87	-	0.25 (0.105)	0.42 (0.001*)	0.36 (0.000*)
โรงงาน 2	3.62		-	0.17 (0.290)	0.11 (0.444)
โรงงาน 5	3.45			-	-0.6 (0.581)
โรงงาน 7	3.51				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ เรื่องแรงจูงใจในการทำงานด้านความเท่าเทียมจำแนกตามโรงงานที่สังกัดพบว่า พนักงานที่สังกัดโรงงาน 1 มีค่าเฉลี่ยมากกว่าโรงงาน 5 และโรงงาน 7 โดยมีค่า sig. เท่ากับ 0.001, 0.000 ตามลำดับ และมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.42, 0.36 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.10 แผนกที่สังกัดแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : แผนกที่สังกัดแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : แผนกที่สังกัดแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามแผนกที่สังกัด

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	sig.
1. ระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านการศึกษาเสริมแรง	ระหว่างกลุ่ม	4.189	5	0.838	1.979	0.081
	ภายในกลุ่ม	140.980	333	0.423		
	รวม	145.170	338			
2. ระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความเท่าเทียม	ระหว่างกลุ่ม	9.091	5	1.818	2.559	0.027*
	ภายในกลุ่ม	236.635	333	0.711		
	รวม	245.726	338			
3. ระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความคาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	4.210	5	0.842	1.498	0.197
	ภายในกลุ่ม	182.182	333	0.562		
	รวม	191.391	338			
ระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.554	5	0.911	2.263	0.048*
	ภายในกลุ่ม	134.046	333	0.403		
	รวม	138.600	338			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมจำแนกตามแผนกที่สังกัด มีค่า sig. เท่ากับ 0.048 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่าแผนกที่สังกัดแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความเท่าเทียมมีค่า sig. เท่ากับ 0.027 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่าแผนกที่สังกัดแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความเท่าเทียมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังแสดงผลในตารางที่ 4.28-4.27

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างแผนกที่สังกัดแตกต่างกันกับระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม

LSD

แผนกที่สังกัด		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)					
		กลุ่ม J					
		เตรียมน้ำดิน/ น้ำเกลือ	เตรียม แม่พิมพ์	หล่อแบบ	พันเกลือ	เตาเผา/รี ไฟร์	ตรวจสอบ/ บรรจุ
กลุ่ม I	Mean	3.60	3.05	3.47	3.64	3.55	3.47
เตรียมน้ำดิน/ น้ำเกลือ	3.60	-	0.55 (0.025*)	0.13 (0.508)	-0.04 (0.846)	0.05 (0.828)	0.13 (0.527)
เตรียมแม่พิมพ์	3.05		-	-0.43 (0.014*)	-0.60 (0.001*)	-0.51 (0.013*)	-0.43 (0.018*)
หล่อแบบ	3.47			-	-0.17 (0.091)	-0.08 (0.540)	0.00 (0.991)
พันเกลือ	3.64				-	0.09 (0.549)	0.16 (0.140)
เตาเผา/รีไฟร์	3.55					-	0.08 (0.576)
ตรวจสอบ/ บรรจุ	3.47						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ เรื่องแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมจำแนกตามแผนกที่สังกัดพบว่า พนักงานแผนกเตรียมแม่พิมพ์มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกแผนกได้แก่แผนกเตรียมน้ำดิน/น้ำเกลือ แผนกหล่อแบบ แผนกพันเกลือ แผนกเตาเผา/รีไฟร์ และแผนกตรวจสอบ/บรรจุ โดยมีค่า sig. เท่ากับ 0.025, 0.014, 0.001, 0.013 และ 0.018 ตามลำดับ และมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.55, 0.43, 0.60, 0.51 และ 0.43 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.29 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างแผนกที่สังกัดแตกต่างกันกับระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความเท่าเทียม

LSD

แผนกที่สังกัด		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)					
		กลุ่ม J					
กลุ่ม I	Mean	เตรียมน้ำดิน/ น้ำเกลือ	เตรียม แม่พิมพ์	หล่อแบบ	พันเกลือ	เตาเผา/รีไฟร์	ตรวจสอบ/ บรรจุ
เตรียมน้ำดิน/น้ำเกลือ	3.30	-	0.70 (0.033*)	0.20 (0.437)	-0.10 (0.699)	0.07 (0.821)	0.15 (0.563)
เตรียมแม่พิมพ์	2.60		-	-0.50 (0.028*)	-0.80 (0.001*)	-0.63 (0.019*)	-0.55 (0.022*)
หล่อแบบ	3.10			-	-0.30 (0.021*)	-0.13 (0.443)	-0.04 (0.711)
พันเกลือ	3.40				-	0.17 (0.378)	0.26 (0.084)
เตาเผา/รีไฟร์	3.23					-	0.09 (0.640)
ตรวจสอบ/บรรจุ	3.14						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ เรื่องแรงจูงใจในการทำงานด้านความเท่าเทียมจำแนกตามแผนกที่สังกัดพบว่า พนักงานแผนกเตรียมแม่พิมพ์มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกแผนกได้แก่แผนกเตรียมน้ำดิน/น้ำเกลือ แผนกหล่อแบบ แผนกพันเกลือ แผนกเตาเผา/รีไฟร์ และ แผนกตรวจสอบ/บรรจุ โดยมีค่า sig. เท่ากับ 0.033, 0.028, 0.001, 0.019 และ 0.022 ตามลำดับ และมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.70, 0.50, 0.80, 0.63 และ 0.55 ตามลำดับ นอกจากนี้ในส่วนของแผนกผลิตแบบพบว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าแผนกพันเกลือ โดยมีค่า sig. เท่ากับ 0.021 และมีผลต่างเฉลี่ย 0.30

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลทั่วไป ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้รวมต่อเดือน อายุงาน จำนวนวันทำงานปกติต่อสัปดาห์ ประเภทการจ้างงาน โรงงานที่สังกัด และแผนกที่สังกัด ที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท โนครณีศึกษาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 เพศที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : เพศที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	t-test for Equality of Means				
		\bar{X}	S.D.	t	df	sig.
1. ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ชาย	4.03	0.581	1.054	337	0.293
	หญิง	3.94	0.696			
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ชาย	4.10	0.636	0.789	337	0.431
	หญิง	4.02	0.682			
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป	ชาย	3.94	0.675	0.546	337	0.585
	หญิง	3.88	0.717			
ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ชาย	4.02	0.541	0.913	337	0.362
	หญิง	3.95	0.612			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย Independent samples t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม มีค่า sig. เท่ากับ 0.362 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า เพศที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศหญิงเล็กน้อย

สมมติฐานที่ 2.2 อายุที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : อายุที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	sig.
1. ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.173	3	0.724	2.021	0.111
	ภายในกลุ่ม	120.062	335	0.358		
	รวม	122.235	338			
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.750	3	0.250	0.601	0.615
	ภายในกลุ่ม	139.366	335	0.416		
	รวม	140.116	338			
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป	ระหว่างกลุ่ม	2.431	3	0.810	1.757	0.155
	ภายในกลุ่ม	151.434	335	0.461		
	รวม	156.865	338			
ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.526	3	0.509	1.673	0.173
	ภายในกลุ่ม	101.851	335	0.304		
	รวม	103.377	338			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมจำแนกตามอายุ มีค่า sig. เท่ากับ 0.173 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่าอายุที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	sig.
1. ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.695	3	0.565	1.570	0.196
	ภายในกลุ่ม	120.5	335	0.360		
		40				
	รวม	122.2	338			
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ถึงความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.043	3	0.348	0.837	0.474
	ภายในกลุ่ม	139.0	335	0.415		
		73				
	รวม	140.1	338			
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป	ระหว่างกลุ่ม	5.217	3	1.739	3.842	0.010*
	ภายในกลุ่ม	151.6	335	0.453		
		48				
	รวม	156.8	338			
ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.597	3	0.199	0.649	0.584
	ภายในกลุ่ม	102.7	335	0.307		
		80				
	รวม	103.3	338			
		77				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า sig. เท่ากับ 0.584 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แต่เมื่อวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายด้าน พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไปมีค่า sig. เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0

แสดงว่าระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังแสดงผลในตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.33 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป

LSD

ระดับการศึกษา		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
		ประถมศึกษาปีที่ 6 หรือต่ำกว่า	มัธยมศึกษปีที่ 1-3	มัธยมศึกษาปีที่ 4-6 / ปวช.	ปวส หรือเทียบเท่า
กลุ่ม I	Mean	3.96	4.02	3.98	3.68
ประถมศึกษาปีที่ 6 หรือต่ำกว่า	3.96	-	-0.58 (0.561)	-0.13 (0.891)	0.29 (0.008*)
มัธยมศึกษาปีที่ 1-3	4.02		-	0.45 (0.659)	0.35 (0.002*)
มัธยมศึกษาปีที่ 4-6 / ปวช.	3.98			-	0.30 (0.006*)
ปวสหรือเทียบเท่าขึ้นไป	3.68				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไปจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้มีระดับการศึกษาปวสหรือเทียบเท่าขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกกลุ่มได้แก่ กลุ่มประถมศึกษาปีที่ 6 หรือต่ำกว่า กลุ่มมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 กลุ่มมัธยมศึกษาปีที่ 4-6/ปวช โดยมีค่า sig. เท่ากับ 0.008, 0.002 และ 0.006 ตามลำดับ และมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.29, 0.35 และ 0.30 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.4 สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพการสมรส

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	sig.
1. ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.889	2	0.945	2.638	0.073
	ภายในกลุ่ม	120.345	336	0.358		
	รวม	122.235	338			
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.743	2	0.372	0.896	0.409
	ภายในกลุ่ม	139.372	336	0.415		
	รวม	140.116	338			
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป	ระหว่างกลุ่ม	2.005	2	1.002	2.175	0.115
	ภายในกลุ่ม	154.860	336	0.461		
	รวม	156.865	338			
ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.404	2	0.702	2.314	0.100
	ภายในกลุ่ม	101.972	336	0.303		
	รวม	103.377	338			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมจำแนกตามสถานะภาพการสมรส มีค่า sig. เท่ากับ 0.100 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่าสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.5 รายได้รวมต่อเดือนที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : รายได้รวมต่อเดือนที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้รวมต่อเดือนที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	sig.
1. ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.267	3	1.089	3.066	0.028*
	ภายในกลุ่ม	118.968	335	0.355		
	รวม	122.235	338			
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.854	3	0.168	4.007	0.008*
	ภายในกลุ่ม	135.262	335	0.404		
	รวม	140.116	338			
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป	ระหว่างกลุ่ม	0.722	3	0.241	0.516	0.675
	ภายในกลุ่ม	156.142	335	0.466		
	รวม	156.865	338			
ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.369	3	0.790	2.619	0.051
	ภายในกลุ่ม	101.007	335	0.302		
	รวม	103.377	338			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมจำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน มีค่า sig. เท่ากับ 0.051 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่ารายได้รวมต่อเดือนที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แต่เมื่อวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามรายได้รวมต่อเดือนเป็นรายด้านพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีค่า sig. เท่ากับ 0.028 ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีค่า sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธ

สมมติฐาน H_0 แสดงว่ารายได้รวมต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังแสดงผลในตารางที่ 4.36-4.37

ตารางที่ 4.36 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้รวมต่อเดือนที่แตกต่างกันกับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

LSD

รายได้รวมต่อเดือน	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
	Mean	กลุ่ม J			
		ไม่เกิน 7,000 บาท	7,001-9,000 บาท	9,001-12,000 บาท	มากกว่า 12,000 บาท
	Mean	3.96	3.95	3.93	4.15
ไม่เกิน 7,000 บาท	3.96	-	0.01 (0.935)	0.03 (0.814)	-0.19 (0.063)
7,001-9,000 บาท	3.95		-	0.02 (0.866)	-0.20 (0.025*)
9,001-12,000 บาท	3.93			-	-0.21 (0.009*)
มากกว่า 12,000 บาท	4.15				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจำแนกตามรายได้รวมต่อเดือนพบว่า กลุ่มผู้มีรายได้รวมต่อเดือนมากกว่า 12,000 บาท ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มผู้มีรายได้รวมต่อเดือนระหว่าง 7,001-9,000 บาท และ กลุ่มผู้มีรายรวมต่อเดือนระหว่าง 9,001-12,000 บาท โดยมีค่า sig. เท่ากับ 0.025, 0.009 ตามลำดับ และมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.20 และ 0.21 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.37 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้รวมต่อเดือนที่แตกต่างกันกับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

LSD

รายได้รวมต่อเดือน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
		ไม่เกิน 7,000 บาท	7,001-9,000 บาท	9,001-12,000 บาท	มากกว่า 12,000 บาท
Mean		3.97	4.00	4.01	4.24
ไม่เกิน 7,000 บาท	3.97	-	-0.03 (0.799)	-0.04 (0.710)	-0.28 (0.011*)
7,001-9,000 บาท	4.00		-	-0.01 (0.906)	-0.25 (0.010*)
9,001-12,000 บาท	4.01			-	-0.23 (0.008*)
มากกว่า 12,000 บาท	4.24				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือนพบว่า กลุ่มผู้มีรายได้รวมต่อเดือนมากกว่า 12,000 บาท ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มอื่นทุกกลุ่ม ได้แก่กลุ่มผู้มีรายได้รวมต่อเดือนไม่เกิน 7,000 บาท กลุ่มผู้มีรายรวมต่อเดือนระหว่าง 7,001-9,000 บาท และ กลุ่มผู้มีรายรวมต่อเดือนระหว่าง 9,001-12,000 บาท โดยมีค่า sig. เท่ากับ 0.011, 0.010 และ 0.008 ตามลำดับ และมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.28, 0.25 และ 0.23 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.6 อายุงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : อายุงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	sig.
1. ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.492	3	0.831	2.324	0.075
	ภายในกลุ่ม	119.742	335	0.357		
	รวม	122.235	338			
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.809	3	0.936	2.284	0.079
	ภายในกลุ่ม	137.307	335	0.410		
	รวม	140.116	338			
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป	ระหว่างกลุ่ม	2.344	3	0.781	1.694	0.168
	ภายในกลุ่ม	154.521	335	0.461		
	รวม	156.865	338			
ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.194	3	0.731	2.421	0.066
	ภายในกลุ่ม	101.183	335	0.302		
	รวม	103.377	338			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมจำแนกตามอายุงาน มีค่า sig. เท่ากับ 0.066 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่าอายุงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.7 จำนวนวันทำงานปกติต่อสัปดาห์แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : จำนวนวันทำงานปกติต่อสัปดาห์แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : จำนวนวันทำงานปกติต่อสัปดาห์แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.39 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามจำนวนวันทำงานปกติต่อสัปดาห์

ความผูกพันต่อองค์กร	จำนวนวันทำงานปกติ/สัปดาห์	t-test for Equality of Means				
		\bar{x}	S.D.	t	df	sig.
1. ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและคำนิยามขององค์กร	5 วัน	4.03	0.591	0.321	337	0.749
	6 วัน	4.00	0.626			
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	5 วัน	4.10	0.600	0.588	337	0.557
	6 วัน	4.05	0.734			
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป	5 วัน	3.89	0.669	-1.410	337	0.159
	6 วัน	4.01	0.706			
ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	5 วัน	4.01	0.531	-0.233	337	0.816
	6 วัน	4.02	0.602			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย Independent samples t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่า sig. เท่ากับ 0.816 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า จำนวนวันทำงานปกติต่อสัปดาห์แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.8 ประเภทการจ้างงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ประเภทการจ้างงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประเภทการจ้างงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.40 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามประเภทการ
จ้างงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ประเภทการจ้างงาน	t-test for Equality of Means				
		\bar{x}	S.D.	t	df	sig.
1. ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	รายวัน	3.99	0.657	-0.536	337	0.592
	รายเดือน	4.03	0.584			
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็ม กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	รายวัน	3.99	0.742	-1.493	337	0.136
	รายเดือน	4.11	0.609			
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กร ต่อไป	รายวัน	3.97	0.672	0.582	337	0.561
	รายเดือน	3.92	0.685			
ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	รายวัน	3.98	0.618	-0.533	337	0.594
	รายเดือน	4.02	0.532			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย Independent samples t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม มีค่า sig. เท่ากับ 0.594 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า ประเภทการจ้างงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.9 โรงงานที่สังกัดแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : โรงงานที่สังกัดแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : โรงงานที่สังกัดแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.41 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามโรงงานที่สังกัด

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	sig.
1. ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.491	3	1.497	4.259	0.006*
	ภายในกลุ่ม	117.743	335	0.351		
	รวม	122.235	338			
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.776	3	1.592	3.940	0.009*
	ภายในกลุ่ม	135.340	335	0.404		
	รวม	140.116	338			
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป	ระหว่างกลุ่ม	1.325	3	0.442	0.951	0.416
	ภายในกลุ่ม	155.540	335	0.464		
	รวม	156.865	338			
ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.145	3	1.048	3.503	0.016*
	ภายในกลุ่ม	100.232	335	0.299		
	รวม	103.377	338			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมจำแนกตามโรงงานที่สังกัดมีค่า sig. เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่าโรงงานที่สังกัดแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และเมื่อวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามโรงงานที่สังกัดเป็นรายด้านพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีค่า sig. เท่ากับ 0.006 และด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีค่า sig. เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 แสดงว่าโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังแสดงผลในตารางที่ 4.42-4.44

ตารางที่ 4.42 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างโรงงานที่สังกัดแตกต่างกันกับระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

LSD

โรงงานที่สังกัด		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
		โรงงาน 1	โรงงาน 2	โรงงาน 5	โรงงาน 7
กลุ่ม I	Mean	4.14	4.17	3.98	3.93
โรงงาน 1	4.14	-	-0.03 (0.821)	0.16 (0.086)	0.21 (0.006*)
โรงงาน 2	4.17		-	0.19 (0.118)	0.24 (0.027*)
โรงงาน 5	3.98			-	0.05 (0.538)
โรงงาน 7	3.93				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมจำแนกตามโรงงานที่สังกัดพบว่า พนักงานที่สังกัดโรงงาน 7 มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าโรงงาน 1 และโรงงาน 2 โดยมีค่า sig. เท่ากับ 0.006, 0.027 ตามลำดับ และ มีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.21, 0.24 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.43 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างโรงงานที่สังกัดแตกต่างกันกับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

LSD

โรงงานที่สังกัด		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
		โรงงาน 1	โรงงาน 2	โรงงาน 5	โรงงาน 7
กลุ่ม I	Mean	4.19	4.15	4.02	3.92
โรงงาน 1	4.19	-	0.04 (0.731)	0.17 (0.094)	0.27 (0.001*)
โรงงาน 2	4.15		-	0.13 (0.328)	0.23 (0.045*)
โรงงาน 5	4.02			-	0.11 (0.226)
โรงงาน 7	3.92				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจำแนกตามโรงงานที่สังกัดพบว่า พนักงานที่สังกัดโรงงาน 7 มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าโรงงาน 1 และโรงงาน 2 โดยมีค่า sig. เท่ากับ 0.001, 0.045 ตามลำดับ และมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.27, 0.23 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.44 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างโรงงานที่สังกัดแตกต่างกันกับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

LSD

โรงงานที่สังกัด		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
		โรงงาน 1	โรงงาน 2	โรงงาน 5	โรงงาน 7
กลุ่ม I	Mean	4.22	4.32	4.05	3.99
โรงงาน 1	4.22	-	-0.10 (0.439)	0.17 (0.119)	0.23 (0.009*)
โรงงาน 2	4.32		-	0.27 (0.049*)	0.33 (0.007*)
โรงงาน 5	4.05			-	0.06 (0.504)
โรงงาน 7	3.99				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร จำแนกตามโรงงานที่สังกัดพบว่า พนักงานที่สังกัดโรงงาน 7 มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าโรงงาน 1 และโรงงาน 2 โดยมีค่า sig. เท่ากับ 0.009, 0.007 ตามลำดับ และมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.23, 0.33 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานที่สังกัดโรงงาน 5 มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าโรงงาน 2 โดยมีค่า sig. เท่ากับ 0.049 และมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.27

สมมติฐานที่ 2.10 แผนกที่สังกัดแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : แผนกที่สังกัดแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : แผนกที่สังกัดแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.45 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามแผนกที่สังกัด

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	sig.
1. ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.127	5	0.625	1.749	0.123
	ภายในกลุ่ม	119.107	333	0.358		
	รวม	122.235	338			
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.096	5	0.619	1.505	0.188
	ภายในกลุ่ม	137.020	333	0.411		
	รวม	140.116	338			
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป	ระหว่างกลุ่ม	1.428	5	0.286	0.612	0.691
	ภายในกลุ่ม	155.437	333	0.467		
	รวม	156.865	338			
ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.142	5	0.428	1.409	0.220
	ภายในกลุ่ม	101.235	333	0.304		
	รวม	103.377	338			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.45 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมจำแนกตามแผนกที่สังกัด มีค่า sig. เท่ากับ 0.220 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่าแผนกที่สังกัดแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานด้านการเสริมแรง ด้านความเท่าเทียม และด้านความคาดหวัง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทในกรณีศึกษา

ตารางที่ 4.46 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรทั้งรายด้านและโดยรวม

		ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมของ องค์กร	ความเต็มใจที่จะใช้ความ พยายามอย่างเต็มกำลัง ความสามารถเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	ความต้องการที่จะ คงอยู่เป็นสมาชิก องค์กรต่อไป	ความผูกพันต่อ องค์กรโดยรวม
แรงจูงใจในการ ทำงานด้านการ เสริมแรง	Pearson Correlation (r)	0.504	0.415	0.381	0.500
	sig. (2-Tailed)	(0.000**)	(0.000**)	(0.000**)	(0.000**)
แรงจูงใจในการ ทำงานด้านความ เท่าเทียม	Pearson Correlation (r)	0.465	0.416	0.300	0.453
	sig. (2-Tailed)	(0.000**)	(0.000**)	(0.000**)	(0.000**)
แรงจูงใจในการ ทำงานด้านความ คาดหวัง	Pearson Correlation (r)	0.488	0.415	0.418	0.510
	sig. (2-Tailed)	(0.000**)	(0.000**)	(0.000**)	(0.000**)
แรงจูงใจในการ ทำงานโดยรวม	Pearson Correlation (r)	0.569	0.489	0.427	0.571
	sig. (2-Tailed)	(0.000**)	(0.000**)	(0.000**)	(0.000**)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.46 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน โพรดักโมเมนต์ (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านการเสริมแรง ด้านความเท่าเทียม และด้านความคาดหวัง ทุกด้านต่างมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป โดยทั้งหมดมีค่า sig. เท่ากับ 0.000 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน มากที่สุดคือ 0.571

จากผลการทดสอบในแต่ละสมมติฐานสามารถนำมาสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลทั่วไป ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านการเสริมแรง ด้านความเท่าเทียม และด้านความคาดหวัง ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทในกรณีศึกษาแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.47 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานสมมติฐานที่ 1

ปัจจัยด้านลักษณะ ส่วนบุคคลทั่วไป	แรงจูงใจในการทำงาน			
	การเสริมแรง	ความเท่าเทียม	ความคาดหวัง	ภาพรวม
เพศ	-	-	-	-
อายุ	-	-	-	-
ระดับการศึกษา	-	-	-	-
สถานภาพสมรส	√	√	√	√
รายได้รวมต่อเดือน	-	-	-	-
อายุงาน	√	√	-	-
จำนวนวันทำงานปกติ/ สัปดาห์	-	-	-	-
ประเภทการจ้างงาน	-	-	-	-
โรงงานที่สังกัด	√	√	√	√
แผนกที่สังกัด	-	√	-	√

เมื่อ √ คือ ระดับความคิดเห็นแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- คือ ระดับความคิดเห็นไม่แตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลทั่วไป ที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทในกรณีศึกษาแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.48 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานสมมติฐานที่ 2

ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลทั่วไป	ความผูกพันต่อองค์กร			
	ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	ภาพรวม
เพศ	-	-	-	-
อายุ	-	-	-	-
ระดับการศึกษา	-	-	√	-
สถานภาพสมรส	-	-	-	-
รายได้รวมต่อเดือน	√	√	-	-
อายุงาน	-	-	-	-
จำนวนวันทำงานปกติ/สัปดาห์	-	-	-	-
ประเภทการจ้างงาน	-	-	-	-
โรงงานที่สังกัด	√	√	-	√
แผนกที่สังกัด	-	-	-	-

เมื่อ √ คือ ระดับความคิดเห็นแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- คือ ระดับความคิดเห็นไม่แตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แรงจูงใจในการทำงานด้านการเสริมแรง ด้านความเท่าเทียม และ ด้านความคาดหวัง มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป

ตารางที่ 4.49 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานสมมติฐานที่ 3

แรงจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			
	ความเชื่อมั่นยอมรับ เป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	ความเต็มใจที่จะใช้ ความพยายามอย่างเต็ม กำลังความสามารถเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	ความต้องการที่จะ คงอยู่เป็นสมาชิก องค์กรต่อไป	ความผูกพันต่อ องค์กรโดยรวม
ด้านการเสริมแรง	√	√	√	√
ด้านความเท่าเทียม	√	√	√	√
ด้านความคาดหวัง	√	√	√	√
แรงจูงใจในการ ทำงาน โดยรวม	√	√	√	√

เมื่อ √ คือ ตัวแปรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
- คือ ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีแรงจูงใจร่วมสมัยกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาบริษัทผลิตสุขภัณฑ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลทั่วไปของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตเครื่องใช้สุขภัณฑ์แห่งหนึ่ง ที่มีต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทในกรณีศึกษา ทั้งนี้ในส่วนของแรงจูงใจในการทำงานจะมุ่งเน้นศึกษาแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจร่วมสมัย ที่เกี่ยวข้องในเรื่องวินัยการทำงานจนถึงการตัดสินใจลาออกจากงาน ได้แก่ ทฤษฎีเสริมแรง ทฤษฎีความเท่าเทียม และทฤษฎีความคาดหวัง โดยได้สรุปผลการศึกษาออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานทฤษฎีร่วมสมัย

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านเพศ พนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 83.2 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 16.8

ด้านอายุ พนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 40 ปี รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31 - 39 ปี อายุ 23 - 30 ปี และ อายุไม่เกิน 23 ปีตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษา พนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษาปีที่ 6 หรือ ต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 28.3 รองลงมาคือ มัธยมศึกษาปีที่ 4-6 / ปวช คิดเป็นร้อยละ 26.8 ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 คิดเป็นร้อยละ 25.7 และ ระดับปวส. หรือเทียบเท่าขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 19.2 ตามลำดับ

ด้านสถานภาพ พนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 72.6 รองลงมาคือ สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 23.3 และ สถานภาพหย่าร้าง คิดเป็น ร้อยละ 4.1 ตามลำดับ

ด้านรายได้รวมต่อเดือน พนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีรายได้รวมต่อเดือนมากกว่า 12,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 36.9 รองลงมาคือ 9,001-12,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.7 ระหว่าง 7,001-9,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 21.2 และ รายได้ไม่เกิน 7,000 บาทต่อเดือนคิดเป็นร้อยละ 14.2 ตามลำดับ

ด้านอายุงาน พนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 52.5 รองลงมาคือ อายุงานน้อยกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.8 อายุงานระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.1 และอายุงานระหว่าง 3-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.6 ตามลำดับ

ด้านจำนวนวันทำงานปกติต่อสัปดาห์ พนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีวันทำงานปกติ 5 วันต่อสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 69.0 และมีวันทำงานปกติ 6 วันต่อสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 31.0 ตามลำดับ

ด้านประเภทการจ้างงาน พนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ทำงานเป็นพนักงานรายเดือน คิดเป็นร้อยละ 76.1 และเป็นพนักงานรายวันคิดเป็นร้อยละ 23.9

ด้านโรงงานที่สังกัด พนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ที่โรงงาน 7 คิดเป็นร้อยละ 49 รองลงมาคือ โรงงาน 1 คิดเป็นร้อยละ 22.4 โรงงาน 5 คิดเป็นร้อยละ 19.2 และ โรงงาน 2 คิดเป็นร้อยละ 9.4 ตามลำดับ

ด้านแผนกที่สังกัด พนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกหล่อแบบ คิดเป็นร้อยละ 44.5 รองลงมาคือ แผนกตรวจสอบและบรรจุ คิดเป็นร้อยละ 21.5 แผนกพันเคลือบ คิดเป็นร้อยละ 17.4 แผนกเตาเผาและซ่อมรีไฟร์ คิดเป็นร้อยละ 8.6 แผนกเตรียมแม่พิมพ์ คิดเป็นร้อยละ 4.4 และแผนกเตรียมน้ำดินและน้ำเคลือบ คิดเป็นร้อยละ 3.5 ตามลำดับ

ผลการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป การศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษาปีที่ 6 หรือต่ำกว่า มีสถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือนมากกว่า 12,000 บาท มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีวันทำงานปกติ 5 วันต่อสัปดาห์ และส่วนใหญ่ทำงานเป็นพนักงานรายเดือน พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงงาน 7 และเป็นพนักงานในแผนกหล่อแบบจำนวนมากที่สุด

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานทฤษฎีร่วมสมัย

พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านการเสริมแรงและด้านความคาดหวังอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความเท่าเทียมอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และหากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

จากผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลทั่วไปที่แตกต่างกันกับระดับแรงจูงใจในการทำงานพบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลทั่วไปด้าน สถานภาพการสมรส และโรงงานที่พนักงานปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ระดับแรงจูงใจในการทำงานทั้งทางด้านการเสริมแรงด้านความเท่าเทียม ด้านความคาดหวัง และระดับแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมมีความแตกต่างกัน อายุงานที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านการเสริมแรง และ ด้านความเท่าเทียมแตกต่างกัน แผนกที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านความเท่าเทียม และ ระดับแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลทั่วไปที่แตกต่างกันกับระดับความผูกพันต่อองค์กรพบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลทั่วไปด้านระดับการศึกษาของพนักงานปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปแตกต่างกัน รายได้รวมต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความแตกต่างกัน โรงงานที่พนักงานปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีผลทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมีความแตกต่างกัน

จากผลของการหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับแรงจูงใจในการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้งในภาพรวมและรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม แรงจูงใจในการทำงานด้านการเสริมแรง ด้านความเท่าเทียม ด้านความคาดหวัง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปและความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไปในทิศทางเดียวกันทั้งหมด

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีแรงจูงใจร่วมสมัยกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาบริษัทผลิตสุกซ์ภัณฑ์ มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการทำงาน

จากผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาในรายด้านจะพบว่าแรงจูงใจในด้านการเสริมแรงอยู่ที่ระดับมาก อาจเป็นเพราะบริษัทมีนโยบายการให้ความสำคัญต่อพนักงานอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งด้านผลตอบแทนเมื่อทำงานได้ตามเป้าหมาย รางวัลพิเศษสำหรับพนักงานที่สามารถผลิตชิ้นงานได้เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด จัดให้มีงานประกาศรางวัลต่าง ๆ แก่พนักงานภายในหน่วยงานเพื่อให้เป็นตัวอย่างแก่พนักงานคนอื่น ๆ นอกจากนี้ยังมีการติตรูปพนักงานที่สามารถแก้ปัญหาในกระบวนการผลิตในบริเวณพื้นที่ทำงานและตามทางเดิน เพื่อให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน อย่างไรก็ตามควรได้มีการปรับปรุงเรื่องความสม่ำเสมอในการให้รางวัล เงื่อนไขการให้รางวัลควรต้องให้มีความชัดเจน และทำตามเงื่อนไขในทันที ไม่ปล่อยให้เวลาทำให้เสียโอกาสในการกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างดียิ่งต่อไปและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ในด้านความเท่าเทียมพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในเรื่องความเท่าเทียมในระดับปานกลาง นั่นอาจเป็นเพราะว่าพนักงานมีการรับรู้ (Percept) ในด้านผลตอบแทนที่ตนได้รับกับสิ่งที่ตนได้ทำให้กับบริษัทไม่สมดุลกัน โดยเปรียบเทียบกับพนักงานที่ทำงานในแผนกเดียวกัน พนักงานต่างแผนก และพนักงานที่อยู่ในบริษัทอื่นในระดับเดียวกัน อีกทั้งพนักงานยังคงรับรู้ถึงความไม่ยุติธรรม ความลำเอียง ของผู้บังคับบัญชา ในเรื่องการปฏิบัติต่อพนักงาน การให้ผลตอบแทน การประเมินผล การเลื่อนตำแหน่ง บริษัทจึงควรส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์ทำความเข้าใจแก่พนักงานในเรื่องผลตอบแทน จัดเวทีให้มีการตอบข้อสงสัยให้กับพนักงาน รวมถึงการฝึกอบรมหัวหน้างานและผู้บังคับบัญชาในเรื่องภาวะผู้นำ การมีจริยธรรมและจรรยาบรรณในการทำงานที่ดี เพื่อให้เกิดความเสมอภาคเท่าเทียมในการบริหารจัดการ ในด้านความคาดหวัง พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก พนักงานยังมีความมั่นใจว่าหากตนปฏิบัติงานได้ดีก็จะได้รับการประเมินผลที่ดีซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยให้มีกำลังใจในการทำงาน อย่างไรก็ตามในด้านความคาดหวังในเรื่องการได้รับสิ่งของหรือเงินรางวัลนั้นยังอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับความคิดเห็นของพนักงานด้านการเสริมแรงเรื่องการได้รับผลตอบแทนจากผู้บังคับบัญชาหากทำงานจนได้รับผลสำเร็จซึ่งอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กร

แม้ว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความเท่าเทียม และความคาดหวังในเรื่องสิ่งของรางวัลของพนักงานจะอยู่ในระดับปานกลางก็ตาม แต่จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมาก พนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานของบริษัทซึ่งเป็นบริษัทข้ามชาติ มีชื่อเสียง และ มีความน่าเชื่อถือในเรื่องความมั่นคง การมีวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นที่ยอมรับไม่แพ้บริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน พนักงานมีการรับรู้ว่าคุณค่าของตัวเองในการทำงานเพื่อหน่วยงานและบริษัทประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยยังไม่คิดเปลี่ยนงานไปทำงานที่อื่นแม้ว่าจะมีโอกาสก็ตาม ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ทำงานมานานมีอายุงานมากกว่า 10 ปี ซึ่งธรรมชาติของมนุษย์คือกลัวความเปลี่ยนแปลง ไม่ต้องการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ เช่น สถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน การเดินทาง หรือการต้องไปเริ่มงานใหม่ แม้ว่าจะรับรู้ถึงความไม่ยุติธรรมภายในหน่วยงานของตนก็ตาม อย่างไรก็ตามสิ่งนี้อาจไม่เป็นผลดีต่อบริษัท หากบริษัทไม่สามารถเพิ่มระดับแรงจูงใจของพนักงานให้มีความสอดคล้องกับระดับความผูกพันต่อองค์กร จะทำให้พนักงานที่ขาดแรงจูงใจที่เหมาะสมแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบของการทำงานที่เรียกว่าเข้าขามเย็นขาม (ในขณะที่พนักงานยังมีการรับรู้ว่าคุณค่าของตัวเองในการทำงานแล้ว) หรืออาจแสดงออกในด้านวินัยการทำงานที่ไม่ดี ละเลยต่อข้อกำหนด และ กฎระเบียบต่าง ๆ มีการลางานหรือขาดงานบ่อยครั้ง จนนำไปสู่การพัฒนาที่ล่าช้าของหน่วยงานและบริษัท

3. ปัจจัยส่วนบุคคลทั่วไปที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน

จากการพิสูจน์สมมติฐานเกี่ยวกับความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลทั่วไปที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีสถานะโสด มีระดับแรงจูงใจในการทำงานเฉลี่ยต่ำกว่าพนักงานที่สมรสแล้วหรือหย่าร้าง นั่นเป็นเพราะผู้ที่มีสถานภาพโสด ไม่ต้องมีภาระทางสังคมที่ต้องรับผิดชอบ เช่น สามี ภรรยา บุตร เป็นต้น จนอาจทำให้ขาดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จเพื่อให้ได้มาซึ่งผลตอบแทนในรูปแบบต่างๆมาหล่อเลี้ยงตนเองและครอบครัว พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานต่ำกว่าพนักงานใหม่ที่อายุงานต่ำกว่า 3 ปี และพนักงานที่ทำงานกับบริษัทมาเป็นเวลานานคือมีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานใหม่มีพลังในการทำงาน ต้องการค้นรณหาสิ่งใหม่ ๆ ให้กับชีวิตและยังต้องการสร้างผลงาน ส่วนพนักงานที่ทำงานมานานก็มีความจงรักภักดีกับบริษัทสูง มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับหัวหน้างานเป็นอย่างดี รวมทั้งการรับรู้ว่าคุณค่าของตัวเองไม่สามารถไปทำงานที่อื่นได้แล้ว หลีกเลี่ยงความเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่จะเกิดกับตนเอง ตรงกันข้ามกับพนักงานที่ทำงานมาได้ระยะหนึ่งซึ่งเป็นกลุ่มคนอีกรุ่นหนึ่งที่มีทางเลือกมากกว่า มีการเปรียบเทียบในเรื่องผลตอบแทน เรื่องความเท่าเทียม กลุ่มคนกลุ่มนี้จึงมักพร้อมที่จะ

เปลี่ยนงานทันทีที่มีโอกาส แผนกที่สังกัดก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจของพนักงาน ซึ่งในที่นี้คือแผนกเตรียมแม่พิมพ์ หรือผลิตแบบ ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าพนักงานในแผนกอื่น อาจเป็นเพราะพนักงานที่ปฏิบัติงานในแผนกเตรียมแม่พิมพ์ส่วนหนึ่งถูกโอนย้ายมาจากแผนกหล่อแบบเนื่องจากไม่สามารถหล่อชิ้นงานได้ ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกในเรื่องความไม่เท่าเทียม นอกจากนี้หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานด้วยเช่นกัน ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นสอดคล้องกับระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงาน 5 และ โรงงาน 7 มีระดับต่ำกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอื่น ทั้งนี้ก็เนื่องจากโรงงาน 5 และ โรงงาน 7 มีพนักงานที่มีสถานะโสดอยู่ในสัดส่วนที่มาก มีพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 3-5 ปี และ 6-10 ปีมากที่สุด รวมทั้งยังมีสัดส่วนพนักงานที่ทำงานในแผนกเตรียมแม่พิมพ์มากที่สุดอีกด้วย ดังนั้นในการสรรหาบุคคลากรเข้ามาทำงานจึงควรพิจารณาถึงคุณสมบัติของพนักงานให้เหมาะสมกับงาน หรือส่งเสริมกลุ่มพนักงานในกลุ่มปัจจัยเสี่ยงดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อส่งเสริมให้มีระดับแรงจูงใจในการทำงานที่มากขึ้น โดยเฉพาะ โรงงาน 7 ที่มีสัดส่วนของพนักงานมากที่สุดและเป็นหัวใจหลักของการผลิตสินค้าเพื่อส่งออกไปจำหน่ายทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

3. ปัจจัยส่วนบุคคลทั่วไปที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

โดยจากการพิสูจน์สมมติฐานพบว่า โรงงาน 5 และ โรงงาน 7 มีระดับความผูกพันในการทำงานเฉลี่ยต่ำกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับโรงงาน 1 และ โรงงาน 2 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวัดระดับแรงจูงใจในการทำงาน โดยพบอีกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับ ปวส. หรือเทียบเท่าขึ้นไป ซึ่งเป็นกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดในกลุ่ม โดยมีคะแนนเฉลี่ยรวมด้านความต้องการอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรน้อยที่สุด ทั้งนี้ก็เนื่องด้วยโอกาสในการเปลี่ยนงานใหม่ที่เปิดกว้างมากกว่า นอกจากนี้ยังพบอีกว่ากลุ่มพนักงานที่มีระดับผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างจากกลุ่มอื่นคือกลุ่มพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 12,000 บาทขึ้นไป ทั้งนี้ก็เนื่องจากพนักงานกลุ่มดังกล่าวมักทำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กรทำให้รับผลตอบแทนมากกว่าพนักงานในกลุ่มอื่นนั่นเอง

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

1. หน่วยงานควรปรับปรุงระยะเวลาในการให้สิ่งของตอบแทนหรือของรางวัลแก่พนักงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เงื่อนไขการให้รางวัลควรต้องให้มีความชัดเจน และทำตามเงื่อนไขในทันที ไม่ปล่อยให้เวลาผ่านไป ทั้งนี้เพื่อเป็นการรักษาแรงกระตุ้นในการทำงานให้ได้อย่างต่อเนื่องและเห็นผลชัดเจน

2. ในส่วนของโรงงาน 5 และโรงงาน 7 ควรมีการส่งเสริมด้านทัศนคติหรือการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการในเรื่องความเท่าเทียม โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานในแผนกเตรียมแม่พิมพ์ อาทิ การส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้ ความเข้าใจแก่พนักงานในเรื่องผลตอบแทน จัดเวทีให้มีการตอบข้อซักถามหรือข้อสงสัยแก่พนักงาน มีการส่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลลงพื้นที่พบปะพนักงานระดับปฏิบัติการ เพื่อสร้างความคุ้นเคยและให้ข้อมูลข่าวสารพร้อมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานอย่างใกล้ชิด ฝึกอบรมหัวหน้างานและผู้บังคับบัญชาในเรื่องภาวะผู้นำและการมีจริยธรรม จรรยาบรรณในการทำงาน ตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างความเสมอภาค ความเท่าเทียมภายในหน่วยงานของตน เป็นการส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สอดคล้องกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ลดปัญหาการขาดวินัยและความกระตือรือร้นในการทำงานซึ่งเป็นสาเหตุอันนำไปสู่การลงโทษให้พ้นสภาพหรือการลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในที่สุด

3. กำหนดนโยบายในการส่งเสริมแรงจูงใจให้กับพนักงานอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะพนักงานในกลุ่มที่มีระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานในกลุ่มอื่น อาทิ กลุ่มพนักงานที่มีสถานะ โสด กลุ่มพนักงานที่มีอายุงานกลาง ๆ ระหว่าง 3-5 ปี และ 6-10 ปี รวมถึงการกำหนดนโยบายในการค้นหากลับคนเข้ามาทำงานที่ควรมีคุณสมบัติตรงกับลักษณะงานที่ทำ หรือเน้นปรับปรุงการฝึกอบรมงานให้สามารถสร้างความรู้และทักษะให้กับพนักงานได้อย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. งานวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องแรงจูงใจโดยใช้หลักทฤษฎีร่วมสมัยในงานวิจัยครั้งต่อไป ควรทดลองศึกษาโดยใช้ทฤษฎีที่มีการผสมผสานทฤษฎีแรงจูงใจร่วมสมัยด้านอื่น ๆ ร่วมกัน เพื่อให้กรอบแนวคิดที่จะศึกษาวิจัยในเรื่องนี้มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาภายในองค์กรธุรกิจเพียงแห่งเดียว ดังนั้นเพื่อให้ได้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงควรทำการศึกษาโดยเก็บข้อมูลจากองค์กรธุรกิจอื่นเพื่อนำมาเปรียบเทียบในครั้งต่อไป

บรรณานุกรม

- กรองแก้ว อยู่สุข. 2542. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจตชาติ ดวงสงค์. ม.ป.ป. ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory). หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์
วิทยาลัยบริหารศาสตร์. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ณัฐยา ไพโรสงบ. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตอาหารว่าง
แห่งหนึ่ง. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดำรงฤทธิ จันทรมงคล. 2550. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อ
องค์กรกับอายุการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท เอส. เอ็ม. วี.
(ไทยแลนด์) จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รานินทร์ ศิลป์จารุ. 2551. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ปยุตญา อมรปิยะกิจ. 2552. แรงจูงใจที่มีผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาศูนย์
เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ. การค้นคว้าอิสระปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิมรา กฤษณะบาล. 2550. คำชมของหัวหน้างานกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะ
กรณีพนักงานของ บริษัท อยูธยา อลิอันซ์ ซี.พี. ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน). การศึกษา
ตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ไพศาล สุวรรณชาติ. 2540. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลตำรวจ.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ชาญบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย.
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภรณ์ มหานนท์. 2529. การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์โอเดียน สโตร์.
- เมธาวิ บุญถื่อ. 2553. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทเอ็น วาย เค
โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิเชียร เกตุสิงห์. 2546. คู่มือการวิจัย: การวิจัยเชิงปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- โสธยา วงศ์วิริยะสิทธิ. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงอากาศยาน บริษัทการบิน. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สกาวรัตน์ อินทุสมิต. 2543. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน: กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สัมฤทธิ์ แก้วพูลศรี. 2533. การเปรียบเทียบการใช้การเสริมแรงทางบวกกับการปรับสินไหมที่มีต่อพฤติกรรมก้าวร้าวของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนวัดทับกฤชกลาง อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์. ปริญญาโท กศ.ม. จิตวิทยาการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เสาวนีย์ อวยผล. 2550. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อุไรวรรณ ศรีจำ. 2548. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเพรียวริตี้เฮาส์ จำกัด. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- Ansari, Nighat. 2011. **Employee Perception of HRM Practices: Impact on Commitment to the Organization.** South Asian Journal of Management 18.3
- Baron, R.A. 1986. **Behaviour in Organizations.** 2nd ed. Boston: Allyn and Bacon Inc.
- Buchanan, B. 1974. **Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organizations.** Administrative Science Quarterly 19.
- Buckley, Gary I. and Malouff, John M. 2005. **Using Modeling and Vicarious Reinforcement to Produce More Positive Attitudes Toward Mental Health Treatment.** The Journal of Psychology 139.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Elloy, David. 2005. **The influence of super leader behaviors on organization commitment job satisfaction and organization self-esteem in a self-managed work team.** Leadership & Organization Development Journal 26.
- Fudge, R.S. and Schlacter, John L. 1999. **Motivating employees to act ethically: An expectancy theory approach : JBE.** Journal of Business Ethics 18.
- Geiger, M.A. and Cooper, Elizabeth A. 1996. **Using expectancy theory to assess student motivation.** Issues in Accounting Education 11.1
- Glass, Richard S. & Wood, Wallace A. 1996. **Situational Determinate of software Piracy : An Equity Theory Perspective.** Journal of Business Ethics 15 (11)
- Kast, Fremont E. and Rosenzweig, James E. 1985. **Organizational and Management : A system and contingency approach.** 4th ed. Singapore: McGraw - Hill.
- Robbins, S.P. and Judge, Timothy A. 2011. **Organizational Behavior.** Pearson Education, Inc., Publishing.
- Saari, J. 1994. **When does behavior modification prevent accidents? Leadership & Organization Development.** Journal 15. 5
- Silverthorne, C. 2004. **The impact of organizational culture and person-organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan.** Leadership & Organization Development Journal 25. 7/8
- Steers, R.M. and Porter, L.M, 1983. **Motivation and work behavior.** New York : McGraw-Hill, Inc.
- Tudor, Thomas R. 2011. **Motivating the lowest paid workers using equity theory and the fast food industry as a model.** International Journal of Business and Social Science Vol. 2 No. 23

ภาคผนวก



แบบสอบถาม

ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีแรงจูงใจร่วมสมัยและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ระดับปฏิบัติการ

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยมุ่งเน้นศึกษาในเชิงวิชาการ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน จึงขอความกรุณาจากท่านกรอกแบบสอบถามทุกตอนทุกข้อ ตามความเห็นและข้อเท็จจริงในปัจจุบัน

ส่วนที่ 1: ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ

() 1. ต่ำกว่า 23 ปี

() 2. 23-30 ปี

() 3. 31-39 ปี

() 4. 40 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. ประถมศึกษาปีที่ 6 หรือต่ำกว่า 2. มัธยมศึกษาปีที่ 1-3
3. มัธยมศึกษาปีที่ 4-6 / ปวช. 4. ปวสหรือเทียบเท่าขึ้นไป

4. สถานภาพสมรส

1. โสด 2. สมรส 3. หย่าร้าง

5. รายได้รวมต่อเดือน

1. ไม่เกิน 7,000 บาท 2. 7,001-9,000 บาท
3. 9,001-12,000 บาท 4. มากกว่า 12,000 บาท

6. อายุงาน

1. น้อยกว่า 3 ปี 2. 3-5 ปี
3. 6-10 ปี 4. มากกว่า 10 ปี

7. จำนวนวันทำงานปกติ/สัปดาห์

1. ห้า (5) วัน/สัปดาห์ 2. หก (6) วัน/สัปดาห์

8. ประเภทการจ้างงาน

1. รายวัน 2. รายเดือน

9. โรงงานที่สังกัด

1. โรงงาน 1 2. โรงงาน 2
3. โรงงาน 5 4. โรงงาน 7

10. แผนกที่สังกัด

- () 1. เตรียมน้ำดิน/น้ำเกลือ () 2. เตรียมแม่พิมพ์ () 3. หล่อแบบ
- () 4. ฟันเคลือบ () 5. เตาเผา/รีไฟร์ () 6. ตรวจสอบ/บรรจุ

ส่วนที่ 2: ระดับแรงจูงใจ

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

แรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	1	2	3	4	5
แรงจูงใจตามทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)					
1. เมื่อท่านได้เห็นพนักงานคนอื่น ๆ ได้รับรางวัลหรือคำชมเชยจากการปฏิบัติงาน ทำให้ท่านรู้สึกมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเช่นกัน					
2. ท่านได้รับคำกล่าวชมหรือของรางวัลจากผู้บังคับบัญชาเมื่อสามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย					
3. ท่านพอใจกับสิ่งตอบแทนหรือคำกล่าวชมที่ท่านได้รับ					
4. ท่านได้รับรางวัลทุกครั้งที่ท่านทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย					
5. ระยะเวลาในการที่ท่านจะได้รับสิ่งของรางวัลมีความเหมาะสม					
6. สิ่งของรางวัลที่ท่านได้รับทำให้ท่านมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ					

แรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	1	2	3	4	5
แรงจูงใจตามทฤษฎีความเท่าเทียม (Equity Theory)					
7. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเสมอภาคด้านผลตอบแทน การประเมินผล การเลื่อนตำแหน่ง อย่างไม่มีการลำเอียง					
8. ท่านคิดว่าแม้ว่าท่านจะย้ายตำแหน่งงานไปทำหน้าที่อื่นภายในหน่วยงานก็จะได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคด้านผลตอบแทน การประเมินผล การเลื่อนตำแหน่ง					
9. ท่านคิดว่าตนเองได้รับความเท่าเทียมด้านผลตอบแทน การประเมินผล การเลื่อนตำแหน่ง เช่นเดียวกับที่เคยทำงานที่บริษัทอื่น					
10. ท่านคิดว่าตนเองได้รับความเท่าเทียมด้านผลตอบแทน การประเมินผล การเลื่อนตำแหน่ง เช่นเดียวกับพนักงานในระดับเดียวกันที่อยู่ในหน่วยงานอื่น					
11. ท่านคิดว่าตนเองได้รับความเท่าเทียมด้านผลตอบแทน การประเมินผล การเลื่อนตำแหน่ง เช่นเดียวกับพนักงานที่อยู่ในบริษัทอื่นในระดับเดียวกัน					
12. ท่านคาดว่าหากท่านทุ่มเทให้กับการทำงานจะทำให้ท่านได้รับการประเมินผลที่ดีจากผู้บังคับบัญชา					
13. ท่านคาดว่าหากท่านทำงานจนได้รับผลสำเร็จท่านจะได้รับรางวัลหรือสิ่งตอบแทนจากบังคับบัญชา					
14. ท่านคาดว่าสิ่งของรางวัล หรือสิ่งตอบแทนที่ท่านจะได้รับจากการทำงานได้สำเร็จ เป็นสิ่งที่ดึงดูดใจ					

ส่วนที่ 3 : ระดับความผูกพันต่อองค์กร

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	1	2	3	4	5
ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
1. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใครๆว่าท่านเป็นพนักงานของบริษัท					
2. เมื่อมีโอกาสพบปะกับบุคคลภายนอก ท่านจะพูดถึงบริษัทในด้านดีเสมอ					
3. ท่านคิดว่าค่านิยมหรือวัฒนธรรมในการทำงานในบริษัทเป็นสิ่งที่น่าชื่นชมและยอมรับได้					
ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
4. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของหน่วยงานหรือบริษัท					
5. ท่านพร้อมจะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท					
6. ท่านเต็มใจที่จะอยู่ทำงานต่อให้แล้วเสร็จถึงแม้ว่าจะหมดเวลาแล้ว					
ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป					
7. ท่านรู้สึกจงรักภักดีต่อบริษัทที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน และยังไม่คิดจะเปลี่ยนงานใหม่					
8. ท่านจะยังคงทำงานอยู่ที่บริษัทแห่งนี้แม้ว่าจะมีบริษัทอื่นให้โอกาสที่ดีกว่า					
9. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถของท่านคืออยู่แล้ว					

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นายสมเกียรติ รักคง
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2543 ระดับปริญญาตรี คณะวิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิชา วิศวกรรมเมคคาทรอนิกส์ สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน พ.ศ. 2554 ระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์การทำงาน	พ.ศ. 2543-2546 บริษัท Schlumberger Western-Geco (Off Shore) ตำแหน่ง Seismic Acquisition Specialist พ.ศ. 2546-2548 บริษัท Sony Technology (Thailand) Co., Ltd. ตำแหน่ง Production Engineer พ.ศ. 2548 บริษัท Western Digital (Thailand) Co., Ltd. ตำแหน่ง New Product Introduction Engineer พ.ศ. 2549-ปัจจุบัน บริษัท Kohler (Thailand) Ltd (Public). ตำแหน่ง Robot Engineer, Senior Supervisor
ที่อยู่ปัจจุบัน	31/417 หมู่บ้าน สิ้นธานีแกรนด์วิลล์ หมู่ 1 ซอย P-9 ถ. รังสิต-นครนายก ต. รังสิต อ.ธัญบุรี จ. ปทุมธานี 12110
ที่อยู่ทำงาน	บริษัท โคห์เลอร์(ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) 32 หมู่ 1 ถ.สุคนธ์รัต ต.ตาลเดี่ยว อ.แก่งคอย จ. สระบุรี 18110