

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัทไอคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัทอิตคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 27 เมษายน พ.ศ. 2566



ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุรีม โอทกานนท์

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษานิพนธ์





นางสาวรัชฎา เกษปทุม

ผู้วิจัย



รศ.ณันท์ ธนันทพัฒน์

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์



รองศาสตราจารย์วิจิตา รักธรรม

Ph.D.

คณบดี

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

กฤติกา คงสุนทรกิจกุล

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์



รองศาสตราจารย์ณัฐวุฒิ พิมพา

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้สามารถสำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุริม โอทกานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้ให้ความรู้ คำแนะนำ ชี้แนะแนวทาง ให้คำปรึกษา รวมถึงตรวจทาน แก้ไขข้อบกพร่องในงานตลอดระยะเวลาในการศึกษาวิจัย และเอาใจใส่ผู้วิจัยเสมอมา จนทำให้งานศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความครบถ้วน สมบูรณ์ ครอบคลุมในทุกประเด็น และ สำเร็จไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม ขอขอบพระคุณอาจารย์ จากวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดลทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ ให้ และสามารถนำความรู้นั้นมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ รวมถึงขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ จากวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดลทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือสนับสนุนตลอดระยะเวลาในการศึกษาวิจัย

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่คอยให้การสนับสนุน ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยเสมอมา ทำให้ผู้วิจัยมีกำลังใจและ สามารถจัดทำงานศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้สำเร็จ ลุล่วงได้ด้วยดี

ธัญญา เกษปทุม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่ง
ในกรุงเทพมหานคร

MOTIVATION AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEE IN ONE
OF THE ECOMMERCE COMPANY IN BANGKOK

ธัญญา เกษปทุม 6350358

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุริม โอทกานนท์, Ph.D., รองศาสตราจารย์
ณัฐวุฒิ พิมพา, Ph.D., ธนัยนันท์ ธนนันท์พัฒน์, Ph.D., กฤติกา คงสุนทรกิจกุล, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ประชากรกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานประจำและลูกจ้างชั่วคราวในบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 310 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องเก็บข้อมูล และสถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ความถี่ สถิติร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบในงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ยกเว้น

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน/ ความผูกพันต่อองค์กร/ ปัจจัยจูงใจ

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ซ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามงานวิจัย	2
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.4 ขอบเขตงานวิจัย	3
1.4.1 ประเภทและรูปแบบของงานวิจัย	3
1.4.2 ขอบเขตการศึกษาส่วนเนื้อหา	3
1.4.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	4
1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.6 นิยามคำศัพท์	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	7
2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	7
2.1.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ	8
2.1.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจ	12
2.1.4 จุดมุ่งหมายของการใช้แรงจูงใจในหน่วยงาน	14
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	14
2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	14
2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	16

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	18
2.2.4 แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร	19
2.3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
2.4. กรอบแนวคิดการวิจัย	25
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	26
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	26
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	27
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	28
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	28
บทที่ 4 ผลการศึกษา	29
4.1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	29
4.2 การวิเคราะห์ค่าสถิติปัจจัยจิตใจ	32
4.3 การวิเคราะห์ค่าสถิติปัจจัยค่าจูน	34
4.4 การวิเคราะห์ค่าสถิติความผูกพันต่อองค์กร	40
4.5 การวิเคราะห์ค่าสถิติ Independent Sample t-test	42
4.6 การวิเคราะห์ค่าสถิติ One - way ANOVA	43
4.7 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)	49
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	57
5.1 สรุปผลการวิจัย	57
5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	57
5.1.2 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจิตใจของพนักงานประจำและลูกจ้างชั่วคราว	57
5.1.3 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจูนของพนักงานประจำและลูกจ้างชั่วคราว	58
5.1.4 ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานประจำและลูกจ้างชั่วคราว	58
5.1.5 การวิเคราะห์ความแตกต่างของพนักงานบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	58

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.1.6 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	60
5.2 อภิปรายผล	60
5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร	63
5.4 ข้อจำกัดงานวิจัยและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	63
บรรณานุกรม	70
ภาคผนวก	73
ประวัติผู้วิจัย	82

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
4.1	ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	29
4.2	การวิเคราะห์ค่าสถิติปัจจัยจิตใจ	32
4.3	การวิเคราะห์ค่าสถิติปัจจัยค้ำจุน	34
4.4	การวิเคราะห์ค่าสถิติความผูกพันองค์กร	40
4.5	วิเคราะห์ความแตกต่างของพนักงานบริษัทไอคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ	42
4.6	วิเคราะห์ความแตกต่างของพนักงานบริษัทไอคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ	43
4.7	วิเคราะห์ความแตกต่างของพนักงานบริษัทไอคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา	44
4.8	วิเคราะห์ความแตกต่างของพนักงานบริษัทไอคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	45
4.9	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไอคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร	47
4.10	วิเคราะห์ความแตกต่างของพนักงานบริษัทไอคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน	48
4.11	วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)	50
4.12	วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ของปัจจัยจิตใจ	50
4.13	วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ของปัจจัยค้ำจุน	52
4.14	ตารางแสดงปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ไอคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร	55

สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
2.1	รูปแบบของการจูงใจ	13
2.2	กรอบแนวคิดวิจัย	25



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีการแข่งขันกันเปิดกว้างอย่างเสรีธุรกิจต่าง ๆ ต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรง และมีแนวโน้มที่จะขยายตัวเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัว เปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรให้สามารถตอบสนองต่อสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมของสังคมเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีและสภาพการณ์ของโลกที่เกิดขึ้นได้ (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาประเทศตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง, 2555) ซึ่งในการปรับปรุงพัฒนา องค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นจะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด เนื่องจากการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อันเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่ดีและมีความสำคัญเป็นอันดับต้นๆ ขององค์กร ดังคำกล่าวที่ว่า “คนนั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งขององค์กร สามารถสร้างคุณูปการแก่องค์กรอย่างมหาศาล” (สุรชัย แก้วพิกุล, 2552) ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับปัญหาและหาทางแก้ไขปัญหามาให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ ดังหลักปรัชญาพื้นฐานที่ได้กล่าวถึงทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า “การยอมรับคุณค่าและความสำคัญของมนุษย์จะมีผลต่องานขององค์กร” ดังนั้นความสำเร็จขององค์กรจึงเกิดจากการที่องค์กรมีสมาชิกที่มีความรู้ความสามารถ (พินิต อร่ามจรัส, 2552) จากสภาพการณ์ดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า นอกจากการที่องค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่จะพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จและเป็นผู้นำทางธุรกิจได้นั้น องค์กรจำเป็นต้องมีบุคลากรที่ดีและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วย โดยพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้นจะทำให้ระบบสังคมในองค์กรดำเนินไปด้วยความราบรื่น ลดความขัดแย้ง และยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรและมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร (Podsakoff et al., 2000) พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยความสมัครใจที่บุคคลแสดงออกมากกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบของตน (Barnard, 1938 และ Katz & Kahn, 1978) และเป็นพฤติกรรมการณ์ที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นในองค์กรและทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงได้ดี (Podsakoff et al., 2000) นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และส่งผลพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (O'Malley, 2000;

Podsakoff et al., 2000; Levy, 2003; Riggio, 2002 และ Spector, 2003) และความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน (ปาริชาติ ปานสำเนียง, 2556)

แรงจูงใจในการทำงานเป็นความรู้สึกร่วมในทางบวกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน ผลจากความพึงพอใจจะทำให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีขวัญกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานรวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปได้ตามเป้าหมายขององค์กร(จุฑารัตน์ ศรีใย, 2554)

อันเนื่องจากบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครนี้เป็นองค์กรเอกชนชั้นนำด้านแพลตฟอร์มอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในประเทศไทยที่มีการแข่งขันกับบริษัทอีคอมเมิร์ซเจ้าอื่นๆ ภายในประเทศค่อนข้างสูง การแข่งขันระหว่างบริษัทอีคอมเมิร์ซในไทยที่รุนแรงมากขึ้นนั้นส่งผลให้เกิดปัญหาของการขาดแคลนทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในองค์กร รวมถึงเกิดปัญหานักงานลาออกเพื่อย้ายไปทำงานกับบริษัทคู่แข่งหรือธุรกิจใกล้เคียงกันค่อนข้างสูง ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรเพราะบุคลากรเป็นกำลังสำคัญที่ทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จตามที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งในปัจจุบันมีการแข่งขันสูงรวมถึงมีการดึงตัวบุคลากรที่มีประสบการณ์ความรู้และความสามารถที่ดีไปอยู่กับองค์กรอื่นโดยมีผลตอบแทนเข้ามาจูงใจ (กรองกาญจน์ ทองสุข, 2554) จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการนำเสนอผู้บริหารเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

1.2 คำถามงานวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครหรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

1.3.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

1.3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

1.4 ขอบเขตงานวิจัย

1.4.1 ประเภทและรูปแบบของงานวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลซึ่งประกอบด้วยข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

1.4.2 ขอบเขตการศึกษาส่วนเนื้อหา

งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยได้กำหนดตัวแปรต้นเป็นแนวคิดทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (1959) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย 2 ส่วนคือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่
 - 1.1 ความสำเร็จในงาน
 - 2.1 การได้รับการยอมรับ
 - 3.1 ลักษณะของงาน
 - 4.1 ความรับผิดชอบในงาน
 - 5.1 ความก้าวหน้าในงาน
2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ได้แก่
 - 2.1 นโยบายและการบริหารงาน
 - 2.2 เงินเดือนและผลตอบแทน
 - 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 - 2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 2.5 ความมั่นคงในงาน
 - 2.6 เทคนิคการควบคุมดูแล

ตัวแปรตาม ศึกษาด้านความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Steers (1977) มาเป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งมีตัวชี้วัด ได้แก่

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อทำงานในองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงฐานะสมาชิกขององค์กรต่อไป

1.4.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานประจำและลูกจ้างชั่วคราวในบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครจำนวน 1,386 คน โดยใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวน ประชากรของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 คน จากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane (ไพศาล วรรค้ำ, 2554: 101)

1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ช่วงเวลาในการเก็บข้อมูล 3 เดือน เริ่มตั้งแต่เดือนธันวาคม 2565 ถึงเดือนมีนาคม 2566

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนปรับปรุง เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

1.5.2 เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้บริหารองค์กรในการพัฒนาระบบกระบวนการบริหารงานอื่นๆ ที่มีส่วนในการสนับสนุนการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.5.3 เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานให้แก่ผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1.6 นิยามคำศัพท์

พนักงาน หมายถึง บุคคลที่ทำงานในระดับปฏิบัติการจนถึงระดับหัวหน้าฝ่ายที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรของพนักงานบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่หน่วยงานจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดัน แรงโน้มน้าวที่ชักจูงให้พนักงานทำงานด้วยความเต็มใจ ทำงานอย่างเต็มความสามารถ และพอใจที่จะทำงานโดยไม่มีการบังคับ มีอิสระในการทำงาน ในการตัดสินใจ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องของกับงานโดยตรงที่เป็นแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความรู้สึกชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจแก่พนักงานในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจและมั่นใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ สุดความสามารถ มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดี แบ่งปัน

1. มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามและความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

องค์กร

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นพื้นฐานและเป็นแนวทางในการศึกษา โดยแบ่งเป็นหัวข้อสำคัญได้ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ
 - 1.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจ
 - 1.4 จุดมุ่งหมายของการใช้แรงจูงใจในหน่วยงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.4 แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดการวิจัย

1.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างประกอบกันเพื่อให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ พนักงานในองค์กรถือว่าเป็นส่วนสำคัญในองค์กรที่ช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย (ฐิตาภัทร ทุทุมมา, 2563) ดังนั้นแต่ละองค์กรต้องมีพัฒนาและเสริมสร้างให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเพื่อนำผลที่ได้จากการทำวิจัยมาพัฒนาและปรับปรุงในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ให้สามารถทำงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่บริษัทได้ตั้งไว้

1.1.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจ แตกต่างกันไป ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคล ได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ ความพยายาม หรือพลังภายในตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการ และสร้างความพึงพอใจสูงสุด

ประเสริฐ อุไร (2559) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคลเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงานให้สำเร็จ โดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่นในการทำงาน การกำหนดแนวทางในการบริหาร โดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงานทำงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจ แรงกระตุ้นเกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์กรจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานประกอบด้วย ปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐาน ความสำเร็จ ความเจริญเติบโต ปัจจัยสุขอนามัย นโยบายการบริหารขององค์กร ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคง เมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่า แรงจูงใจได้สัมฤทธิ์ในการทำงานเหล่านี้เกิดขึ้น ภายในจิตใจสำนึกของทุกคน

วัชร เยี่ยมชู (2563) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงกระตุ้นที่ตอบสนองแก่บุคคล ให้แสดงออกพฤติกรรมตามความต้องการนั้น ๆ กระทำเพื่อให้ได้ผลงานหรือผลการกระทำบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ และสร้างความพึงพอใจสูงสุดในการปฏิบัติงาน

Griffin (1999) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ชุดของพลังผลักดันที่เป็นสาเหตุ ให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมในแนวทางที่สนองต่อความต้องการของตน

Draft (2000) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้ง ภายในและภายนอกในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้น รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้

Spector (2000) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงจูงใจเป็นสิ่งที่อยู่ภายใน ที่เป็นตัวชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในลักษณะต่าง ๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคล ได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการ

ทำงานให้สำเร็จ โดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่นในการทำงานด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นภายในจิตใจสำนึกของทุกคน

1.1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1.1.2.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, et al. (1959) (Two-factor Theory)

เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (1959) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจซึ่งเป็นที่นิยมแพร่หลาย คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (motivating factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจโดยตรง สามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานได้ รวมถึงสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น ถ้าขาดปัจจัยนี้ไปหรือไม่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน หรืออยู่ในระดับที่ไม่เหมาะสมที่จะยอมรับได้ ก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ แต่ถ้าเมื่อใดที่ปัจจัยอยู่ในระดับที่ยอมรับหรือสูงกว่าความไม่พึงพอใจก็จะไม่เกิดขึ้น ดังนั้นปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยกระตุ้นในการทำงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงาน เช่น การมอบหมายงานที่ยากให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานได้แสดงความสามารถทักษะในการทำงาน เมื่องานนั้นสามารถทำงานลุล่วงได้สำเร็จจะทำให้เขาเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง และเห็นคุณค่าของงานนั้น ซึ่งในขณะเดียวกันเมื่อเขาทำงานประสบผลสำเร็จก็ต้องให้การยกย่อง ชมเชย และได้รับโอกาสความก้าวหน้าในงาน เพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงาน ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานนั้นแตกต่างจากปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงาน โดยสรุปแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivates Factors) และ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

ปัจจัยจูงใจ (Motivates Factors) เป็นปัจจัยภายในเป็นความต้องการภายในของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่พนักงานได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจเป็นแรงจูงใจในการทำงานทำให้เกิดทัศนคติทางบวกในการปฏิบัติงาน แบ่งได้ดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือการที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบได้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรหรือหน่วยงานตั้งไว้และอยู่ในเวลาที่กำหนด การมีส่วนร่วมในการทำงานกับทีมงานและเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ทีมงานปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย การใช้ความรู้ความสามารถทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน และเมื่อได้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายพนักงานก็จะเกิดความภาคภูมิใจ พอใจที่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายได้ ถ้าเป็น

หน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับงานขาย เช่นพนักงานขายสามารถทำยอดขายบรรลุเป้าหมายในแต่ละเดือน เป็นต้น

2. การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือการที่พนักงานได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้างที่พนักงานได้ปฏิบัติงานด้วยเช่นจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำงานการได้รับคำยกย่องชมเชย การได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานต่าง ๆ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานสามารถให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงานรวมถึงแนะนำแนวทางการปฏิบัติงานการให้กำลังใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับมอบหมายปฏิบัติงานที่มีความสำคัญหรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถของพนักงานการที่ได้รับการยอมรับในเรื่องต่าง ๆ จะทำให้พนักงานให้พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ยอมรับนับถือตนเอง ทำให้เกิดการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย ถ้าเป็นหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับงานขาย เช่น การได้รับรางวัลเกี่ยวกับยอดขายเติบโต การปรับตำแหน่งให้เป็นผู้จัดการสาขา เป็นต้น

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Job Scop) คือการที่พนักงานได้รับมอบหมายงานหรือรับผิดชอบงาน งานนั้นเป็นงานที่มีความเหมาะสมกับทักษะความรู้ความสามารถของพนักงานมีความท้าทาย มีความอิสระทางความคิด พนักงานสามารถเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานรู้สึกภูมิใจ รู้สึกมีคุณค่าในการปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ถ้าเป็นหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับงานขาย เช่น พนักงานขายนอกจากมีทักษะในการขายสินค้าแล้วถ้ามีความสามารถในการบริหารพนักงานที่อยู่ในสาขาเดียวกัน ก็ได้รับโอกาสในการปรับตำแหน่งเป็นหัวหน้าร้านซึ่งมีความท้าทายในการทำงาน เป็นต้น

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) การได้รับมอบหมายงานหรือรับผิดชอบงานในปริมาณงานที่เหมาะสม การที่พนักงานได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญมากขึ้น มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการปฏิบัติงานไม่ควบคุมหรือก้าวก่ายในการทำงานของพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกมีอำนาจในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงานตั้งใจทำงานให้ผลออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าเป็นหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับงานขาย เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือนพนักงาน เป็นต้น

5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Career Path) การที่พนักงานมีโอกาสในการเติบโตในสายงานที่ได้รับผิดชอบการได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน การเพิ่มอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ได้รับโอกาสในการฝึกทักษะความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับพนักงานช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานทำให้พนักงานสามารถ

ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าเป็นหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับงานขาย เช่น การส่งพนักงานขายที่เป็นผู้จัดการสาขาไปอบรมเกี่ยวกับการบริหารทีม เป็นต้น

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับตัวงาน โดยตรงเป็นเพียงปัจจัยที่ช่วยไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่พนักงานสมควรได้รับ ในการปฏิบัติงานไม่สามารถเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานได้แต่จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจหากได้รับการตอบแทนที่ไม่เพียงพอหรือไม่เหมาะสม แบ่งได้ดังนี้

1. โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานคือ การที่พนักงานจะได้รับโอกาสในการก้าวหน้าในตำแหน่งปฏิบัติงานนั้น ส่วนใหญ่ในองค์กรจะเป็นพนักงานที่อายุน้อยที่ต้องการความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนพนักงานที่อายุอาวุโสจะมีความคาดหวังน้อยกว่าในการเติบโตในหน้าที่การงาน อาจเกิดจากการที่ได้รับโอกาสนั้นมาแล้ว

2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือ การปฏิบัติงานร่วมกันผ่านการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดและทัศนคติในการปฏิบัติงานรวมถึงการหาแนวทางการแก้ไขร่วมกันในระหว่างการทำงานมีความเข้าใจและความเอื้อเฟื้อต่อกันในการทำงานให้คำแนะนำเมื่อผู้บังคับบัญชาเกิดอุปสรรคในการทำงาน

3. ตำแหน่งหน้าที่การงาน คือ ตำแหน่งงานที่พนักงานปฏิบัติงานนั้นมีความน่านับถือเป็นที่ยกย่อง มีเกียรติ มีความภาคภูมิใจในสังคม เป็นตำแหน่งงานที่มีความสำคัญในองค์กร

4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาคือ การที่พนักงานมีการติดต่อประสานงานกับผู้บังคับบัญชา เป็นการแสดงออกทั้งทางด้านกิริยาต่าง ๆ ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การที่ผู้บังคับบัญชาช่วยแนะแนวและหาทางออกร่วมกันเมื่อการทำงานมีปัญหาหรืออุปสรรค แสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและสามารถทำงานร่วมกันได้ดี มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีกับผู้บังคับบัญชา

5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ การที่พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ยอมรับและเข้าใจในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน มีความเคารพซึ่งกันและกัน รับฟังและพร้อมช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการช่วยเหลือเพื่อให้งานนั้นออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเพื่อนร่วมงานถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข และช่วยทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

6. วิธีการบังคับบัญชา คือ การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ มีความเป็นผู้นำที่ดีในการปฏิบัติงาน สามารถบริหารงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกพึงพอใจมีความยุติธรรมในการกระจายปริมาณให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมตรงกับทักษะของพนักงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนมีความเป็นกลางในการตัดสินใจ และให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน

7. นโยบายและการบริหารงานขององค์กร คือ การดำเนินงานและการบริหารการจัดการภายในองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรทุกฝ่าย การกำหนดนโยบาย การวางระบบและระเบียบรวมถึงขั้นตอนในการทำงานต่าง ๆ ของหน่วยงานแต่ละฝ่าย มีการกระจายงานให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน มีความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงหรือมีการกำหนดนโยบายในการบริหารงานต้องมีการมีการประกาศการใช้นโยบายในการบริหารงานอย่างชัดเจนและกระจายข่าวสารถึงพนักงานทุกคนในองค์กรหรือหน่วยงานให้รับทราบอย่างทั่วถึง

8. สภาพการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมภายนอกของสถานที่ทำงาน ที่มีความพร้อมในการทำงานและสามารถอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร เพื่อช่วยให้พนักงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งที่องค์กรต้องมีการเตรียมไว้สำหรับพนักงาน เช่น โต๊ะ ทำงานที่มีความเป็นส่วนตัว ขนาดของห้องทำงาน ไม่มีเสียงรบกวนในสถานที่ทำงาน มีเครื่องถ่ายเอกสารในแต่ละจุด มีแสงสว่างที่เพียงพอและมีอุณหภูมิที่เหมาะสม มีห้องครัวเล็ก ๆ หรือตู้เย็นเพื่อให้ พนักงานแ่ชอาหาร เป็นต้น เป็นการสร้างความรู้สึกสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงาน เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว คือ ความรู้สึกของพนักงานแต่ละบุคคลที่มีทั้งดีและไม่ดี ที่ได้รับ จากการปฏิบัติงาน เช่นความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ค่าใช้จ่ายในเรื่องค่าเดินทางที่เพิ่มขึ้น หรือสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบันไม่เอื้อต่อการเดินทางมาทำงาน หรือถ้าเป็นหน่วยงานหรือองค์กร ที่เป็นงานขายเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนสถานที่ทำงานอยู่บ่อยครั้งเช่น ในหนึ่งสัปดาห์ต้องเดินทางไป ทำงานที่ห้างสรรพสินค้าหลายสาขาทำให้เกิดความลำบากในการเดินทางมาทำงาน เป็นต้น

10. ความมั่นคงในการทำงาน คือ ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงของสายงานที่ได้รับผิดชอบ ความมั่นคงของชื่อเสียง ภาพพจน์ขององค์กร ขนาดขององค์กร ถ้าเป็นหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับงานขาย จะเป็นการมีจุดจำหน่ายสินค้าครอบคลุมทุกเครือของห้างสรรพสินค้า เป็นต้น

1.1.2.2 ทฤษฎีความต้องการของ Maslow

Maslow (1954 อ้างถึงใน ชีรดา ไชยบรรดิษฐ์, 2562) ได้ศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการที่เรียกว่าทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) ว่าบุคคลมีความต้องการไม่สิ้นสุดและเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในสิ่งอื่น ๆ จะเข้ามาแทนที่ไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจอีก เว้นแต่ว่ามีความต้องการขั้นอีก ความต้องการสามารถจัดลำดับได้ตั้งแต่ขั้นต่ำสุดไปถึงขั้นสูงสุด เรียกว่าลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) แบ่งเป็น 5 ชั้น คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) หมายถึง ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการทางเพศ ความสะอาดสบาย เป็นต้น
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety of Security Needs) หมายถึงความต้องการได้รับความมั่นคงในการจ้างงาน ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น
3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) หมายถึง ความต้องการเพื่อน ต้องการความรักความเป็นเจ้าของ เป็นส่วนหนึ่งทางสังคม
4. ความต้องการได้รับการยกย่องยอมรับจากสังคม (Esteem Needs) หมายถึงความต้องการเป็นอิสระ ต้องการการยอมรับ ได้รับการยกย่อง ได้รับเกียรติจากผู้อื่น เป็นต้น
5. ความต้องการบรรลุผลสำเร็จสูงสุด (Self - Actualization) หมายถึง ความต้องการได้รับความสำเร็จสูงสุดในสิ่งที่ปรารถนาทุกอย่างที่ตั้งใจไว้

1.1.2.3 ทฤษฎี ERG

ทฤษฎีนี้เป็นข้อเสนอที่ขยายความครอบคลุม ทฤษฎีของ มาสโลว์ (Maslow) โดยแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972 อ้างถึงใน ชีรดา ไชยบรรดิษฐ์, 2562) ได้กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์นั้นสามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ กล่าวคือ กลุ่มแรกเป็นความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต(Existence Needs) กลุ่มที่ 2 ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Related Needs) และกลุ่มสุดท้ายความต้องการด้านการเติบโต (Growth Needs)เรียกสั้น ๆ ว่า ERG. กล่าวโดยย่อ ๆ ได้ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการที่จะให้มีชีวิตอยู่รอดซึ่งนอกจากความต้องการด้านร่างกายแล้ว ยังรวมไปถึงความมั่นคงในงาน มีสวัสดิภาพและความปลอดภัย
2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ เป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากสังคมมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ต้องการมีชื่อเสียงและการได้รับการยกย่องจากสังคมเป็นความต้องการของมนุษย์ ที่ต้องการไม่ไม่น้อยไปกว่าความต้องการทางร่างกาย

3. ความต้องการด้านความเติบโต เป็นความต้องการในการพัฒนาตนเอง ความเจริญก้าวหน้าในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ตลอดจนความเข้าใจตนเองและได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

จากการวิเคราะห์ตัวแปรทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยทำการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในด้านต่าง ๆ โดยมีประเด็นที่น่าสนใจ 2 ปัจจัย ได้แก่ 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivates Factors) ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) 2) การได้รับการยอมรับ (Recognition) 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Job Scop) 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และ 5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Career Path) 2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ประกอบด้วย 1) โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน 2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 3) ตำแหน่งหน้าที่การงาน 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6) วิธีการบังคับบัญชา 7) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร 8) สภาพการทำงาน 9) ความเป็นอยู่ส่วนตัว และ 10) ความมั่นคงในการทำงาน ทางผู้วิจัยได้เลือกมาใช้เป็นตัวแปรตามในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

1.1.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

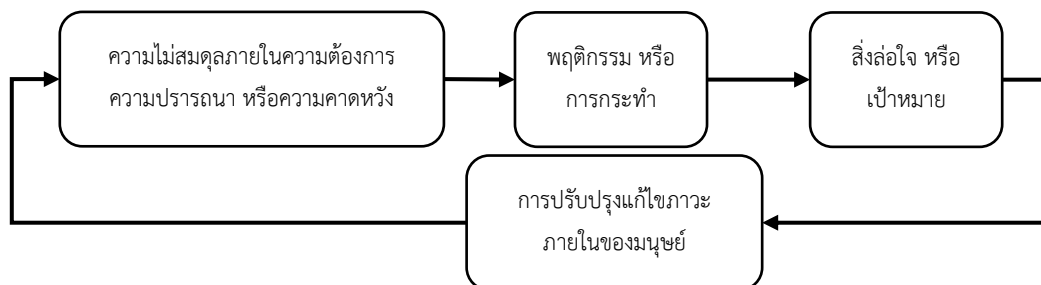
ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเมื่อมนุษย์มีความต้องการจะมีแข่งขันกันซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้น โดยความต้องการที่มี “แรงขับเคลื่อนมากที่สุด” ในขณะนั้นจะก่อให้เกิดพฤติกรรม และเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองให้เพียงพอแล้ว แรงจะลดลงและจะไม่เป็นแรงจูงใจให้แสวงหาความพอใจอีกต่อไป (ชนาวุฒิ มั่งมี: 2561)

Mowday, Steers & Porter (1979) ได้แสดงรูปแบบ (Model) ของการจูงใจ ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความต้องการหรือความคาดหวัง
2. พฤติกรรม
3. เป้าหมาย
4. การป้อนกลับ

เมื่อมนุษย์เกิดภาวะไม่สมดุลขึ้นภายใน หรือมีความต้องการหรือความคาดหวังในสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็จะมี การแสดงพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่างออกมา เพื่อตอบสนองความต้องการหรือให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตนต้องการ หลังจากนั้นจึงจะเปลี่ยนไปกระทำพฤติกรรมอื่น ๆ แทน หากสิ่งจูงใจที่ได้

นั้น ไม่เพียงพอกับความต้องการ มนุษย์ก็จะกระทำพฤติกรรมเดิมซ้ำ ๆ ใหม่ จนกว่าจะเพียงพอหรือจนกว่าจะพอใจ โดยแสดงรูปแบบของการจูงใจดังภาพที่ 2.1 ดังนี้



ภาพที่ 2.1 รูปแบบของการจูงใจ

ที่มา: Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2556) การจูงใจมี 3 ประเภท ดังนี้

1. การจูงใจด้วยเงิน เช่น ค่าจ้าง โบนัส ค่าวันหยุด ส่วนแบ่งกำไรและค่าล่วงเวลา
 2. การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทนที่ดีที่เป็นเงินได้ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการ และบริการที่ดีเป็นเงินได้
 3. การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน เช่น การพัฒนา ความรู้ความสามารถให้พนักงานการยกย่องชมเชย การมอบรางวัลประกาศเกียรติคุณ การให้สถานภาพที่เด่นกว่าบุคคลอื่น การมีที่จอดรถเฉพาะ การยอมรับเข้าเป็นสมาชิกของสโมสรผู้บริหาร มีรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น
- สิ่งที่สังเกตได้ว่าหน่วยงานใดมีสิ่งจูงใจดี คือ ผลการทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ พนักงานมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน และรักษาชื่อเสียงที่ดีแก่หน่วยงาน มีความพอใจ ตั้งใจ เต็มใจในการปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย มีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงานและทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานให้ความร่วมมือทุก ๆ ด้านแก่หน่วยงานมีผู้เข้ามาทำงานในหน่วยงานมาก การผลงงานต่ำ การขาดงานน้อย และพนักงานจะอยู่กับหน่วยงานนานที่สุดเท่าที่จะทำได้

1.4 จุดมุ่งหมายของการใช้แรงจูงใจในหน่วยงาน

ปฏิมากร ทิพลีศ (2564) กล่าวว่าจุดมุ่งหมายของการใช้แรงจูงใจในหน่วยงาน คือ การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลของงาน ผลของการศึกษาเล่าเรียน รวมถึงผลของการทำกิจกรรมทุกอย่าง แรงจูงใจจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพและปริมาณของงานซึ่งผู้บังคับบัญชาหรือครู ผู้ปกครอง จำเป็นต้องรู้ว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะผลักดันหรือทำให้พนักงาน นักเรียน หรือผู้ที่ถูกจูงใจสามารถปฏิบัติสิ่งเหล่านั้นได้อย่างเต็มความสามารถการจูงใจไม่ใช่เรื่องง่ายเพราะคนแต่ละคนก็มีการ

ตอบสนองต่องานและวิธีการที่แตกต่างกันไป การจูงใจจึงถือเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งเราสามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจได้ดังนี้

1. พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น ทำให้สำเร็จซึ่งตรงข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท "เช้าชาม เย็นชาม" ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทนบากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่ายๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวางและเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น

3. การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบความสำเร็จมากกว่านักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อคืนรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จบุคคลนั้นก็มักจะพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงาน จนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า การที่มุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้าถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้ที่มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่และมีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ โดยผู้ที่มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

2.2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร หรือความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational commitment) หมายถึง ระดับความ ต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็ม กำลังความสามารถและรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสูง คนเหล่านั้นจะมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน (2542) องค์กรศูนย์รวมกลุ่มบุคคลหรือกิจการที่ประกอบกัน ขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกัน เพื่อดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือในตรา - สารจัดตั้ง ซึ่งอาจเป็นหน่วยงานของรัฐ เช่น องค์กรของรัฐบาล หน่วยงานเอกชน เช่น บริษัท จำกัด สมาคมหรือหน่วยงานระหว่างประเทศ เช่น องค์กรสหประชาชาติ จึงกล่าวได้ว่า ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร น่าจะ หมายถึง การเกิดความกังวล รักใคร่ในหน่วยงานที่ปฏิบัติซึ่งก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม

สุพานี สฤญภูวณิช (2552) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง องค์กรที่จะประสบความสำเร็จ องค์กรที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม องค์กรที่ให้โอกาสแก่พนักงานสมาชิก มักจะมีความรู้สึกรักองค์กร ภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกร่วมกับองค์กรสูง และทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น ตั้งใจทำงาน ดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กร เหมือนกับของของตน แก้วตัวแทนองค์กรเมื่อถูกคนกล่าวหาและมักจะให้สรรพนามตัวว่าเราหรือของเรา เช่น องค์กรของเรา หน่วยงานของเรา ความผูกพันต่อองค์กรจะมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ

1. การผูกพันในเชิงความรู้สึก (Affective Commitment) ซึ่งเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะคงอยู่กับองค์กรอันเนื่องมาจาก

ก. เชื่อมมั่นและยอมรับในเป้าหมายเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ข. เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

2. ความผูกพันเนื่องจากต้องการอยู่กับองค์กร เพราะที่องค์กรนี้เหมาะสมที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกต่อไป (Continuance Commitment)

สรรค์ชัย กิตยานันท์ (2553) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นปรากฏการณ์ที่เป็นผลมาจากความสัมพันธ์หรือปฏิภริยาระหว่างบุคคลกับองค์กรในรูปของการลงทุนทางกายภาพและสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกไม่เต็มใจที่จะละทิ้งองค์กรเพื่อเพิ่มรายได้สถานภาพ ความเป็นอิสระทางอาชีพ หรือการมีเพื่อนร่วมงานมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ก็ตามจากความหายของความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าว

Steers (1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิก ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป นอกจากนี้ความผูกพันองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กร ในลักษณะหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร

3. ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร

Charles (2006) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตน เพื่อความสำเร็จขององค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่า คือ ระดับความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบอุทิศ เวลา สติปัญญา และแรงงานของพนักงานที่ใส่ไปในงาน และนอกจากนี้สิ่งจำเป็นที่พนักงานจะ แสดงออกถึงความผูกพันในงาน ได้แก่

1. ความตั้งใจ (The Will) ประกอบด้วยความรู้สึกถึงเป้าหมายและความภูมิใจ ซึ่งทำให้เกิดความพยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน

2. วิธีการ (Tower, 2007) คือแหล่งทรัพยากร การสนับสนุน เครื่องมือ และอุปกรณ์จาก องค์กรเพื่อนำไปใช้สร้างความสำเร็จให้กับงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

Tower (2007) ได้ให้ความหมายเป็นความตั้งใจทุ่มเทของพนักงาน ที่จะใส่ความ พยายามเข้าไปในงานมากกว่าการทำงาน โดยปกติ ซึ่งต้องใช้เวลา สมอง หรือพลังงานที่มากขึ้น

Porter and Steer (1977) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าความผูกพันต่อ องค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่จะแสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมดระหว่างพนักงานและองค์กรจะ รวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานเป็นความเข้มข้นที่เป็นคุณลักษณะของ แต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร โดยความผูกพันนี้จะมีคุณลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของ ผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำให้เป็นประโยชน์ ต่อองค์กร เพราะมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร เกิดจากการ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยมีความภาคภูมิใจในองค์กรและจะมีสัมพันธ์ที่ดีกับ เพื่อนร่วมงานในองค์กร และสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรอย่างมากโดยความ ผูกพันต่อองค์กรจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังและเต็ม ความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ ในตลาดการค้าหรือให้บริการแก่สาธารณะได้

พิชิต เทพวรรณ (2554) ให้ความสำคัญความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Commitment) จะมุ่งมั่นให้เกิดกับองค์กร โดยองค์กรต่าง ๆ ต้องการให้พนักงานมีทั้งความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและความผูกพันในงานของพนักงาน เนื่องจากความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับอัตราการลาออก (Turnover Rate) ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง อัตราการลาออกก็จะต่ำ ในขณะที่ความผูกพันในงานของพนักงานจะมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ซึ่งถ้าพนักงานมีความผูกพันในงานสูง อัตราการขาดงานก็จะต่ำ ดังนั้นองค์กรจึงต่างให้ความสำคัญกับความผูกพันใน 2 ลักษณะ ทั้งความผูกพันในงานของพนักงาน (Employee Engagements) และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Commitment) จากแนวคิดเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรดังกล่าวมาแล้ว The Gallup Organization ได้ศึกษาความผูกพันของพนักงานและได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ

1. พนักงานที่มีความผูกพันในงาน (Engaged) คือ พนักงานที่ทำงานด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ และคำนึงถึงองค์กร
2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันในงาน (Not - Engaged) คือพนักงานที่ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และ/หรือทำงานโดยไม่ตั้งใจ
3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันในงาน (Actively Disengaged) คือพนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน

สุวรรณ ศรีพลหงษ์ (2553) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพต่อองค์กร ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันกันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในระดับสูง
2. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรดังกล่าว มักจะมีความผูกพันกันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือ หนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย
3. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าจะคงอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย
4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งหลายกรณีความพยายามดังกล่าวจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

ชุตีรัตน์ ชมพูรัตน์ (2552) กล่าวไว้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กรในประเด็นดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า – ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานและค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การสามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกในความเป็นเจ้าของขององค์การร่วมกัน

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์การกับเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์การมีความรักและผูกพันต่อองค์การของตน

Buchanan II (1974) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใดเพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ซึ่งการเชื่อมโยงนี้สามารถแสดงออกได้ทางพฤติกรรมและความรู้สึกโดยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งที่ดีขององค์กร รวมทั้งลดการควบคุมหรือสิ่งที่จะมากระทบจากภายนอกอีกด้วย โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขสำหรับองค์กรทางสังคมที่จะประสบความสำเร็จนอกจากนี้เขายังกล่าวเพิ่มเติมว่าความผูกพันของผู้จัดการต่อองค์กรมีส่วนสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กรเพราะผู้บริหารที่อยู่ตรงระดับนี้จะต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาองค์กรให้คงอยู่รอดดังนั้นจึงจำเป็นต้องการบริหารและดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและยังเกี่ยวข้องกับความรู้สึกรับผิดชอบและการอุทิศตนเพื่อเกื้อกูลให้องค์กรอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้

Porter and Steer (1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากการของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดซึ่งลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การในแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

2.2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Steer (1977) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เช่น เพศ อายุ การศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ฯลฯ

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) หมายถึง สภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร เช่น ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) งานที่มีคุณค่า ความประจักษ์ในงาน (Task Identity) ความหลากหลายในงาน (Variety) งานที่มีโอกาสพบปะผู้อื่น (Social Interactions)

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรับรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร เช่น ทศนคติของกลุ่มต่อองค์กร (Group Attitude) การพึ่งพาได้จากองค์กร (Organization Dependability) ความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (Personal Importance)

ฉัฐพจน์ นิตะพัฒน์ (2555) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานมีปัจจัยหลัก ๆ 4 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวในงาน ความน่าสนใจและหลากหลายในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเองจะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

2. ปัจจัยด้านโอกาสในการทำงานใหม่ ซึ่งการได้รับโอกาสอย่างมากในการทำงานใหม่และมีทางเลือกจะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมากซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนานและมีตำแหน่งงานในระดับสูง มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงเช่นกัน

4. ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเองมีความพึงพอใจในความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าองค์กรเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงาน จะเป็นคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

2.2.4 แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร

Hewitt Associates (2003, อ้างถึงใน ฉัฐพจน์ นิตะพัฒน์, 2555) เป็นบริษัทที่ปรึกษาในงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ได้ให้มุมมองสำหรับเรื่องความผูกพันของพนักงานว่าความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่แสดงออกได้ทางพฤติกรรม กล่าวคือ สามารถดูได้จากการพูด (Say) โดยจะพูดถึงองค์กรเฉพาะในแง่บวก และพิจารณาได้จากการดำรงอยู่ (Stay) นั่นคือ พนักงานปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ส่วนประเด็นสุดท้ายจะดูว่า พนักงานใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) เพื่อช่วยเหลือธุรกิจขององค์กร โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานมี 7 ประการ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ (Leadership)
2. วัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร (Culture/Purpose)
3. ลักษณะงาน (Work activity)
4. ค่าตอบแทนโดยรวม (Total compensation)
5. คุณภาพชีวิต (Quality of life)
6. โอกาสที่ได้รับ (Opportunity)
7. ความสัมพันธ์ (Relationship)

Steers (1977 อ้างถึงใน ศุทธิพร จิตต์เที่ยง, 2554) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กรและเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นใน 3 รูปแบบ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคคล สามารถรวมไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือเกิดความสอดคล้องกันเมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กร และตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์กรและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เชื่อว่าองค์กรจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่าจะอยู่ในสถานะที่มีโอกาส และสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กร และสร้างสรรค์ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรืออยู่ในสถานะที่ดี มีการ

แสดงออกในรูปของพฤติกรรมความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการทำงาน ใช้ความพยายามอย่างมาก เพื่อตอบสนอง หรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรได้สะดวกขึ้น มีความคิดเสมอว่างาน คือ หนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์และทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ จึงทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยแก้ปัญหา

3. ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้นเป็นความตั้งใจ และความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรไม่คิดที่จะลาออก ไม่ว่าจะองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติหรืออยู่ในฐานะวิกฤตการณ์อันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ การที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรนำเอาความรู้ความสามารถและทักษะมาใช้ในการทำงานทุ่มเทแรงกายและใจอย่างเต็มที่นั้น จะต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจด้วยความรักและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรช่วยผลักดันให้บุคลากรเต็มใจอุทิศตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรเจริญก้าวหน้า มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และมีความปรารถนาที่จะทำงานในองค์กรต่อไป

จากการวิเคราะห์ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร โดยทำการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านต่าง ๆ โดยมีประเด็นที่น่าสนใจ 1) ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และ 3) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ทางผู้วิจัยได้เลือกมาใช้เป็นตัวแปรตามในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

2.3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อัจฉิมา เสนานิवास และสรัญณี อุสินยาง (2565) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เข้าใจถึงปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร สามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับใช้กับองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยสูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะ

ของงานที่ทำด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยคำจูน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง และด้านสภาพทั่วไปความผูกพันของบุคลากร ประกอบด้วย ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมายนโยบายการบริหารขององค์กร การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความหวังใจ ในอนาคตขององค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ปาริฉัตร สุรเดช และกฤษฎา มุขัมหมัด (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยรังสิต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยรังสิต และเพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ประกอบไปด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยคำจูน ที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยรังสิต ประชากรในการศึกษา คือ บุคลากรสายสนับสนุน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยรังสิต ปีการศึกษา 2559 จำนวน 1,509 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน และทดสอบสมมติฐานสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ สถิติเชิงพรรณนาโดยการแจกแจงความถี่ค่าสถิติ ร้อยละค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับสถิติเชิงอนุมานคือ Independent Samples -Test, One Way ANOVA (F-test) LSD และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 56.86) มีอายุ 41 - 50 ปี (ร้อยละ 34.00) มีสถานภาพ โสด (ร้อยละ 51.43) มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีหรือต่ำกว่า (ร้อยละ 69.14) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท (ร้อยละ 45.14) มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 32.57) การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) ปัจจัยจูงใจ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยรังสิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ปัจจัยคำจูนด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านเงินเดือนผลตอบแทน และสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยรังสิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ฉนิรัตน์ ทองโอิน (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของ

บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน และเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 327 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1) บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ต่างกันทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน 2) แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ปฏิมากร ทิพลี (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม และเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์จังหวัดสกลนคร จำนวน 197 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาใช่วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการเป็นสมาชิกพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วน

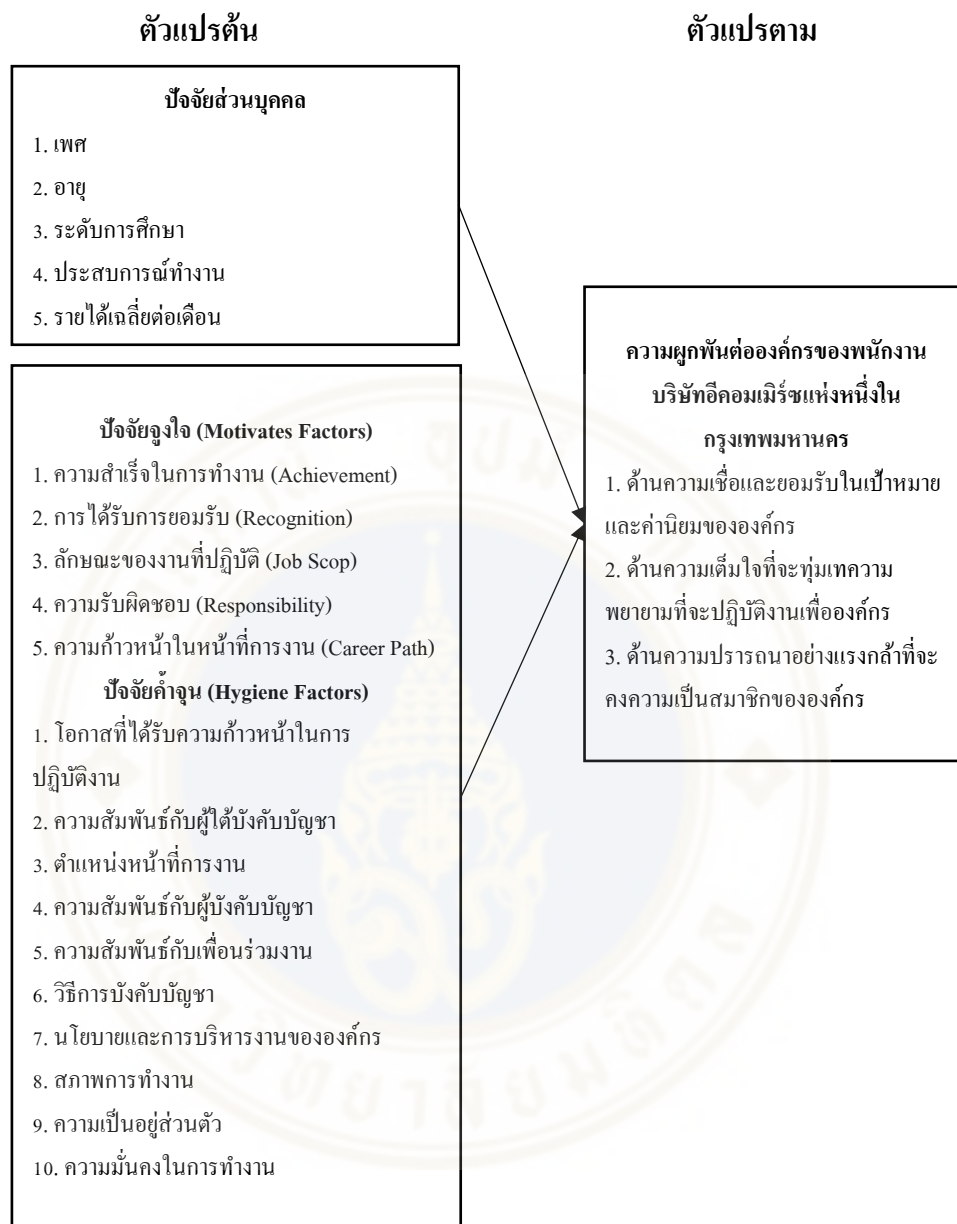
บุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ และด้านค่าตอบแทน และรายได้ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้าน กุดนาขาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้าน กุดนาขาม ได้แก่ ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้าน กุดนาขาม ควรเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ให้แก่สมาชิก ให้มีความมั่นใจในอนาคตการทำงานที่องค์กรแห่งนี้ โดยการสร้างแรงจูงใจ ทั้งในด้านค่าตอบแทน และโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพ และปริมาณ ให้เหมาะสมเพียงพอกับการทำงาน

ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียน เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการ ทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน และหาอำนาจในการ ทำนายแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำนวน 3,484 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น ปัจจัยจูงใจ เท่ากับ .99 ปัจจัยค่าจูงใจ เท่ากับ .95 ความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ .98 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบ ได้แก่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านปัจจัยจูงใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อยคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยกย่องนับถือตามลำดับ แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านปัจจัยค่าจูงใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงจากมากไปน้อยคือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อยคือ ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ

องค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.014) แรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 4 ด้าน ร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนร้อยละ 88.70 เรียงจากมากไปน้อยคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ด้านเงินเดือนหรือรายได้ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จิตาภัทร ทุทุมมา (2563) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่าย บิวตี้แอนด์เซลส์ (Beauty & Sales) กรณีศึกษา บริษัทเซ็นทรัลเทรดดิ้งจำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายบิวตี้แอนด์เซลส์ (Beauty & Sales) กรณีศึกษา บริษัทเซ็นทรัลเทรดดิ้งจำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานฝ่ายบิวตี้แอนด์เซลส์ (Beauty & Sales) ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานใหญ่และปฏิบัติงานอยู่ที่สาขาของบริษัทเซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด จำนวน 222 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมานคือ วิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความมั่นคงในงาน โดยมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และด้านความรับผิดชอบในงาน มีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความมั่นคงในงาน มีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.4. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) แบบเชิงสำรวจ (Survey Search) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครซึ่งผู้วิจัยได้มีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

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

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

พนักงานประจำและลูกจ้างชั่วคราวในบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,386 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

พนักงานประจำและลูกจ้างชั่วคราวในบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 310 คน โดยใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบายจำนวน ประชากรของ Taro Yamane (ไพศาล วรรคัม, 2554: 101) ดังนี้

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

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

$e =$ ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

$$n = \frac{1,386}{1+(1,386)(0.05)^2}$$

$$n = 310$$

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นการ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น เพื่อสอบถามกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ระดับประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยลักษณะคำถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีปัจจัยจูง มีจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในและด้านหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน มีจำนวน 10 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร จากเอกสาร ตำรา หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้มีความครอบคลุมเนื้อหาสาระตามหัวข้อของงานวิจัย

2. ศึกษาแบบสอบถามต่าง ๆ จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือให้มีความสอดคล้องกับตัวแปรที่ต้องการจะศึกษา ตลอดจนทำการเปรียบเทียบและปรับปรุง ให้มีความเหมาะสมและให้มีความทันสมัยมากขึ้น

3. สร้างแบบสอบถามและตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยปรึกษาหารือและขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา และนำไปปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่ครอบคลุมเนื้อหา ตลอดจนข้อเสนอแนะอื่น ๆ ให้มีความถูกต้องและครบถ้วน สมบูรณ์มากขึ้น

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานประจำและลูกจ้างชั่วคราวในบริษัทอิตคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่มีใช้ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และ นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแต่ละด้าน

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานประจำและลูกจ้างชั่วคราวในบริษัทอิตคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 310 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้รวบรวมการข้อมูลจาก เอกสาร ตำรา หนังสือ บทความ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นข้อมูลเบื้องต้น และใช้สนับสนุนการวิจัยในครั้งนี้

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำแบบสอบถามที่ได้รับมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ (SPSS) ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมาย และสมมติฐานการวิจัยโดยใช้สถิติ ดังนี้

1. การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายข้อมูลปัจจัยบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ระดับประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการหาค่าเฉลี่ย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร จากข้อคำถามมีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

3. ค่าสถิติ Independent Sample t-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีการแบ่งกลุ่มเป็น 2 กลุ่ม

4. ค่าสถิติ One - way ANOVA ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกออกเป็น ตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป และหาความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Least Significant Difference (LSD)

5. ค่าสถิติ Multiple Regression เพื่อหาแรงงูใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ระหว่างตัวแปรในรูปของการทำนาย โดยประกอบด้วย ตัวแปร 2 ชนิด คือ x เป็นตัวแปรอิสระ มี 1 ตัว หรือมากกว่า y เป็นตัวแปรตาม มีเพียง 1 ตัวเท่านั้นที่ระดับนัยสำคัญ 0.05



บทที่ 4 ผลการศึกษา

ผลการเก็บรวบรวมของการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ดังนี้

- 4.1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 การวิเคราะห์ค่าสถิติปัจจัยจูงใจ
- 4.3 การวิเคราะห์ค่าสถิติปัจจัยค้ำจุน
- 4.4 การวิเคราะห์ค่าสถิติความผูกพันต่อองค์กร
- 4.5 การวิเคราะห์ค่าสถิติ Independent Sample t-test
- 4.6 การวิเคราะห์ค่าสถิติ One - way ANOVA
- 4.7 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

4.1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน ซึ่งสามารถสรุปและนำเสนอในรูปแบบของตารางแสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	114	36.80
หญิง	196	63.20
รวม	310	100.00

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
20 - 25 ปี	115	37.10
26 - 30 ปี	91	29.35
31 - 35 ปี	53	17.10
มากกว่า 35 ปี	51	16.45
รวม	310	100.00
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	216	69.68
ปริญญาโท	94	30.32
ปริญญาเอก	-	0.00
รวม	310	100.00
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน		
20,000-40,000 บาท	134	43.23
40,001-60,000 บาท	49	15.81
60,001-80,000 บาท	50	16.13
80,001-100,000 บาท	35	11.29
มากกว่า 100,000 บาทขึ้นไป	42	13.55
รวม	310	100.00
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน		
น้อยกว่า 1 ปี	121	39.03
1-3 ปี	137	44.19
3-6 ปี	47	15.16
6-9 ปี	5	1.61
รวม	314	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานประจำและลูกจ้างชั่วคราวในบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 310 คน พบว่า

เพศ กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80 และเพศหญิง จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 63.20

อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุอยู่ในช่วง 20 - 25 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 37.10 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุอยู่ในช่วง 26 - 30 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 29.35 ถัดมาคือ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุอยู่ในช่วง 31 - 35 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 17.10 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุอยู่ในช่วง มากกว่า 35 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 16.45

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 69.68 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 30.32 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาปริญญาเอกไม่มีผู้ตอบแลลสอบถาม

รายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,000-40,000 บาท จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 43.23 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือน 60,001-80,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 16.13 ถัดมาคือ กลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือน 40,001-60,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 15.81 กลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,000 บาทขึ้นไป จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 13.55 และกลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือน 80,001-100,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.29

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในหน่วยงานอยู่ในช่วง 1 - 3 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 44.19 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในหน่วยงานอยู่ในช่วง น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 39.03 ถัดมาคือ กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในหน่วยงานอยู่ในช่วง 3-6 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.16 และกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในหน่วยงานอยู่ในช่วง 6-9 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.61

4.2 การวิเคราะห์ค่าสถิติปัจจัยจูงใจ

การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ ทั้ง 5 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปการนำเสนอในรูปแบบของค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงมาตรฐาน รวมถึงอธิบายผลของข้อมูลได้ตามตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 การวิเคราะห์ค่าสถิติระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.05	0.456	มาก
1.1 งานที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์เสมอ	4.17	0.695	มาก
1.2 มีการวิเคราะห์และประเมินผลการปฏิบัติงานของตนอย่างสม่ำเสมอ	3.82	0.730	มาก
1.3 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไว้วางใจในผลการปฏิบัติงาน	4.16	0.703	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.01	0.550	มาก
2.1 ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.98	0.699	มาก
2.2 เพื่อนร่วมงานมักขอคำแนะนำและคำปรึกษาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเสมอ	4.08	0.621	มาก
2.3 งานของท่านมีเกียรติและได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก	3.96	0.679	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	3.98	0.489	มาก
3.1 ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ	4.12	0.635	มาก
3.2 งานที่ท่านรับผิดชอบมีความท้าทายและมีอิสระในการทำงาน	4.08	0.720	มาก
3.3 องค์กรของท่านมีการกำหนดหน้าที่ในงานอย่างชัดเจน	3.73	0.505	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.93	0.616	มาก
4.1 องค์กรส่งเสริมให้ศึกษาต่อ อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้	4.04	0.732	มาก
4.2 ท่านได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งงานอย่างเป็นทางการเป็นประจำ	3.82	0.825	มาก
4.3 ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานมีความเจริญก้าวหน้าในอนาคต	3.93	0.606	มาก
5. ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.16	0.468	มาก
5.1 ท่านสามารถทำงานที่ท่านได้รับมอบหมายอย่างอิสระ	4.37	0.650	มาก
5.2 ท่านมักได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้เป็นประจำ	4.17	0.625	มาก
5.3 ท่านมีความมั่นใจในคุณภาพ ความถูกต้องครบถ้วน ของงานที่ได้รับมอบหมายว่าเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด	3.95	0.575	มาก
ภาพรวม	4.02	0.366	มาก

จากตารางที่ 4.2 การวิเคราะห์ค่าสถิติระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ ของพนักงานประจำและลูกจ้างชั่วคราวในบริษัทไอคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ระดับมาก

ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.02 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.366 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด พบว่า

ด้านความรับผิดชอบในงาน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ ของพนักงานประจำ และลูกจ้างชั่วคราวในบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.16 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.468 เมื่อพิจารณาคำถามพบว่าทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ “ท่านสามารถทำงานที่ท่านได้รับมอบหมายอย่างอิสระ” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.37 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.650 รองลงมาคือ “ท่านมักได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้เป็นประจำ” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.17 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.625 และ “ท่านมีความมั่นใจในคุณภาพ ความถูกต้องครบถ้วน ของงานที่ได้รับมอบหมายว่าเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.95 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.575

ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ ของพนักงานประจำ และลูกจ้างชั่วคราวในบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.05 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.456 เมื่อพิจารณาคำถามพบว่าทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ “งานที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์เสมอ” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.17 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.695 รองลงมาคือ “ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไว้วางใจในผลการปฏิบัติงาน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.16 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.703 และ “มีการวิเคราะห์และประเมินผลการปฏิบัติงานของคนอย่างสม่ำเสมอ” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.82 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.730

ด้านการได้รับการยอมรับ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ ของพนักงานประจำและลูกจ้างชั่วคราวในบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.01 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.550 เมื่อพิจารณาคำถามพบว่าทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ “เพื่อนร่วมงานมักขอคำแนะนำและคำปรึกษาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเสมอ” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.08 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.621 รองลงมาคือ “ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.98 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.699 และ “งานของท่านมีเกียรติและได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.96 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.679

ด้านลักษณะของงาน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ ของพนักงานประจำและลูกจ้างชั่วคราวในบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.98 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.489 เมื่อพิจารณาคำถามพบว่าทั้งหมดมีความคิด

เห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ “ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.12 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.635 รองลงมาคือ “งานที่ท่านรับผิดชอบมีความท้าทายและมีอิสระในการทำงาน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.08 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.720 และ “องค์กรของท่านมีการกำหนดหน้าที่ในงานอย่างชัดเจน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.73 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.505

ด้านความก้าวหน้าในงาน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงใจ ของพนักงานประจำและลูกจ้างชั่วคราวในบริษัทไอคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.93 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.616 เมื่อพิจารณาคำถามพบว่าทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ “ท่านสามารถทำงานที่ท่านได้รับมอบหมายอย่างอิสระ” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.04 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.732 รองลงมาคือ “ท่านมีความมั่นใจในคุณภาพ ความถูกต้องครบถ้วน ของงานที่ได้รับมอบหมายว่าเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.93 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.606 และ “ท่านมักได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้เป็นประจำ” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.82 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.825

4.3 การวิเคราะห์ค่าสถิติปัจจัยค้ำจุน

การวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุน ทั้ง 5 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปการนำเสนอในรูปแบบของค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงอธิบายผลของข้อมูลได้ตามตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 การวิเคราะห์ค่าสถิติระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	4.11	0.532	มาก
1.1 องค์กรของท่านมีนโยบายในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	4.38	0.542	มาก
1.2 หน่วยงานที่ท่านทำอยู่นั้นมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง	3.78	0.899	มาก
1.3 การทำงานที่องค์กรนี้ทำให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถเสมอ	4.18	0.587	มาก

ตารางที่ 4.3 การวิเคราะห์ค่าสถิติระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุน (ต่อ)

ปัจจัยค้ำจุน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.13	0.569	มาก
2.1 ผู้บังคับบัญชาสามารถแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.15	0.716	มาก
2.2 ผู้บังคับบัญชามีการพบปะ พูดคุยกับผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอเพื่อร่วมกันปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.22	0.625	มาก
2.3 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือในเรื่องการปฏิบัติงาน	4.02	0.620	มาก
3. ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.84	0.468	มาก
3.1 ท่านได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	3.99	0.613	มาก
3.2 ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีความท้าทาย และช่วยให้ท่านได้เรียนรู้ และเพิ่มพูนประสบการณ์มากขึ้น	4.03	0.443	มาก
3.3 ท่านได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสม	3.49	0.754	ปานกลาง
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.01	0.438	มาก
4.1 ท่านได้รับการสนับสนุนในทุกๆด้านจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	4.07	0.532	มาก
4.2 ผู้บังคับบัญชาได้ให้ความสนใจและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน	4.01	0.537	มาก
4.3 ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน	3.95	0.463	มาก
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.35	0.640	มาก
5.1 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไม่มีเงื่อนไขหรือไม่มีปัญหา	4.37	0.659	มาก
5.2 ท่านได้รับความช่วยเหลือคำแนะนำและคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน	4.48	0.740	มาก
5.3 องค์กรมีความสัมพันธ์และมีความสามัคคีกันเป็นอย่างดี	4.20	0.720	มาก
6. ด้านวิธีการบังคับบัญชา	4.13	0.495	มาก
6.1 ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อผู้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน	4.18	0.595	มาก

ตารางที่ 4.3 การวิเคราะห์ค่าสถิติระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุน (ต่อ)

ปัจจัยค้ำจุน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
6.2 ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.20	0.558	มาก
6.3 การแบ่งมอบสายบังคับบัญชามีความเหมาะสมและชัดเจน	4.00	0.557	มาก
7. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	4.17	0.539	มาก
7.1 นโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับ มีความเหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน	4.27	0.680	มาก
7.2 องค์กรของท่านแจ้งให้ทราบถึงนโยบายกฎระเบียบ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กร	4.08	0.669	มาก
7.3 การกระจายงานมอบหมายหน้าที่ มีความเสมอภาคและเหมาะสมกับบุคคล ชัดเจน	4.17	0.637	มาก
8. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.67	0.470	มากที่สุด
8.1 ท่านมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่อำนวยความสะดวกต่อการทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน มีแสงและเสียงที่เหมาะสมกับการทำงาน	4.74	0.502	มากที่สุด
8.2 เครื่องมือการทำงานมีความสะดวก ง่ายต่อการใช้งาน	4.68	0.525	มากที่สุด
8.3 องค์กรตั้งอยู่ในพื้นที่ที่เหมาะสม การคมนาคมสะดวก	4.57	0.585	มากที่สุด
9. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.32	0.669	ปานกลาง
9.1 ท่านได้รับการระงานที่เหมาะสม ไม่มีผลกระทบต่อเวลาส่วนตัว	3.34	0.873	ปานกลาง
9.2 การย้ายตำแหน่งงาน ไม่มีผลกับกับชีวิตครอบครัว	3.27	0.775	ปานกลาง
9.3 องค์กรของท่านให้ความสำคัญและสนับสนุนพนักงานในด้านชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้มีความสุข (Work life balance)	3.34	0.610	ปานกลาง
10. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.07	0.541	มาก
10.1 ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่	4.19	0.624	มาก

ตารางที่ 4.3 การวิเคราะห์ค่าสถิติระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุน (ต่อ)

ปัจจัยค้ำจุน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
10.2 ท่านรู้สึกมั่นคงในการทำงานในองค์กรของท่าน	4.20	0.538	มาก
10.3 ท่านเชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์กรของท่าน	3.81	0.666	มาก
ภาพรวม	4.08	0.279	มาก

จากตารางที่ 4.3 การวิเคราะห์ค่าสถิติระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุน ของพนักงานประจำและลูกจ้างชั่วคราวในบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.08 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.279 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด พบว่า

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุน ของพนักงานประจำและลูกจ้างชั่วคราวในบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.67 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.470 เมื่อพิจารณาคำถามพบว่าทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ “ท่านมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่อำนวยความสะดวกต่อการทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน มีแสงและเสียงที่เหมาะสมกับการทำงาน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.47 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.502 รองลงมาคือ “เครื่องมือการทำงานมีความสะดวก ง่ายต่อการใช้งาน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.68 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.525 และ “องค์กรตั้งอยู่ในพื้นที่ที่เหมาะสม การคมนาคมสะดวก” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.57 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.585

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุน ของพนักงานประจำและลูกจ้างชั่วคราวในบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.35 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.640 เมื่อพิจารณาคำถามพบว่าทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ “ท่านได้รับความช่วยเหลือคำแนะนำและคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.48 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.740 รองลงมาคือ “ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไม่มีเงื่อนไขหรือไม่มีปัญหา” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.37 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.659 และ “องค์กรมีความสัมพันธ์และมีความสามัคคีกันอย่างดี” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.20 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.720

ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุน ของพนักงานประจำและลูกจ้างชั่วคราวในบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.17 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.539 เมื่อพิจารณาคำถาม

พบว่าทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ “นโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับ มีความเหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.27 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.680 รองลงมาคือ “การกระจายงานมอบหมายหน้าที่ มีความเสมอภาคและเหมาะสมกับบุคคล ชัดเจน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.17 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.637 และ “องค์กรของท่านแจ้งให้ทราบถึงนโยบายกฎระเบียบ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กร” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.08 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.669

ด้านวิธีการบังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูน ของพนักงานประจำและ ลูกจ้างชั่วคราวในบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.13 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.495 เมื่อพิจารณาคำถามพบว่าทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ “ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น แลข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.20 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.558 รองลงมาคือ “ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.18 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.595 และ “การแบ่งมอบสายบังคับบัญชามีความเหมาะสมและชัดเจน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.557

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูน ของพนักงานประจำและลูกจ้างชั่วคราวในบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.13 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.569 เมื่อพิจารณาคำถามพบว่าทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ “ผู้บังคับบัญชา มีการพบปะ พูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอเพื่อร่วมกันปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.22 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.625 รองลงมาคือ “ผู้บังคับบัญชาสามารถแก้ไข ปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.15 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.716 และ “ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือ ในเรื่องการปฏิบัติงาน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.02 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.620

ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูน ของพนักงานประจำและลูกจ้างชั่วคราวในบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.11 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.532 เมื่อพิจารณาคำถามพบว่าทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ “องค์กรของท่านมีนโยบายในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.38 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.542 รองลงมาคือ “การทำงานที่องค์กรนี้ทำให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถเสมอ” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.18 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.587 และ “หน่วยงาน

ที่ท่านทำอยู่นั้นมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.78 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.899

ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุน ของพนักงานประจำ และลูกจ้างชั่วคราวในบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.07 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.541 เมื่อพิจารณาคำถามพบว่าทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ “ท่านรู้สึกมั่นคงในการทำงานในองค์กรของท่าน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.20 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.538 รองลงมาคือ “ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.19 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.624 และ “ท่านเชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์กรของท่าน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.81 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.666

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุน ของพนักงานประจำและลูกจ้างชั่วคราวในบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.01 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.438 เมื่อพิจารณาคำถามพบว่าทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ “ท่านได้รับการสนับสนุนในทุก ๆ ด้านจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.07 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.532 รองลงมาคือ “ผู้บังคับบัญชาได้ให้ความสนใจและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.01 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.537 และ “ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.95 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.463

ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุน ของพนักงานประจำและลูกจ้างชั่วคราวในบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.84 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.468 เมื่อพิจารณาคำถามพบว่าทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ “ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีความท้าทาย และช่วยให้ท่านได้เรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์มากขึ้น” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.03 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.443 และ “ท่านได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.99 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.613 ยกเว้น “ท่านได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสม” มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.49 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.754

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุน ของพนักงานประจำและลูกจ้างชั่วคราวในบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.32 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.669 เมื่อพิจารณาคำถามพบว่าทั้งหมดมี

ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ “ท่านได้รับการงานที่เหมาะสมไม่มีผลกระทบต่อเวลาส่วนตัว” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.34 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.873 รองลงมาคือ “องค์กรของท่านให้ความสำคัญและสนับสนุนพนักงานในด้านชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้มีความสุข (Work life balance)” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.34 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.610 และ “การย้ายตำแหน่งงาน ไม่มีผลกับกับชีวิตครอบครัว” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.27 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.775

4.4 การวิเคราะห์ค่าสถิติความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปการนำเสนอในรูปแบบของค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงอธิบายผลของข้อมูลได้ตามตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 การวิเคราะห์ค่าสถิติระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.74	0.540	มาก
1.1 ท่านพอใจกับนโยบายการบริหารของผู้บริหาร	3.80	0.664	มาก
1.2 ท่านมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กรของท่าน	3.71	0.668	มาก
1.3 เป้าหมายและนโยบายขององค์กรถูกกำหนดไปในทิศทางเดียวกัน	3.71	0.579	มาก
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	4.13	0.624	มาก
2.1 ท่านทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กรเสมอ	4.27	0.638	มาก
2.2 ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อสนับสนุนและพัฒนาองค์กรเสมอ	4.17	0.650	มาก
2.3 ท่านมีความห่วงใยในความอยู่รอดและทิศทางของหน่วยงานเสมอ	3.93	0.796	มาก

ตารางที่ 4.5 การวิเคราะห์ค่าสถิติระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{x}	S.D.	แปลผล
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.86	0.451	มาก
3.1 ท่านรู้สึกว่าการเป็นพนักงานขององค์กรแห่งนี้ เป็นสิ่งที่มีความหมายและภาคภูมิใจ	4.02	0.524	มาก
3.2 จากประสบการณ์ที่ได้ทำงานกับองค์กรท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.96	0.428	มาก
3.3 ท่านจะทำงานอยู่ในองค์กรนี้ตลอดไปตราบเท่าที่ องค์กรยังดำรงอยู่	3.60	0.759	มาก
ภาพรวม	3.91	0.329	มาก

จากตารางที่ 4.4 การวิเคราะห์ค่าสถิติระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานประจำและลูกจ้างชั่วคราวในบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.91 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.329 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด พบว่า

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานประจำและลูกจ้างชั่วคราวในบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.13 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.624 เมื่อพิจารณาคำถามพบว่าทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ “ท่านทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กรเสมอ” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.27 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.638 รองลงมาคือ “ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อสนับสนุนและพัฒนาองค์กรเสมอ” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.17 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.650 และ “ท่านมีความหวังใจในความอยู่รอดและทิศทางของหน่วยงานเสมอ” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.93 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.796

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานประจำและลูกจ้างชั่วคราวในบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.86 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.451 เมื่อพิจารณาคำถามพบว่าทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ “ท่านรู้สึกว่าการเป็นพนักงานขององค์กรแห่งนี้ เป็นสิ่งที่มีความหมายและ

ภาคภูมิใจ” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.02 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.524 รองลงมาคือ “จากประสบการณ์ที่ได้ทำงานกับองค์กร ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.96 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.428 และ “ท่านจะทำงานอยู่ในองค์กรนี้ตลอดไปตราบเท่าที่ องค์กรยังคงดำรงอยู่” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.60 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.759

ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานประจำและลูกจ้างชั่วคราวในบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.74 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.540 เมื่อพิจารณาคำถามพบว่าทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ “ท่านพอใจกับนโยบายการบริหารของผู้บริหาร” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.80 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.664 รองลงมาคือ “ท่านมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กรของท่าน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.71 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.668 และ “เป้าหมายและนโยบายขององค์กรถูกกำหนดไปในทิศทางเดียวกัน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.71 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.579

4.5 การวิเคราะห์ค่าสถิติ Independent Sample t-test

การวิเคราะห์ค่าสถิติ Independent Sample t-test ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความแตกต่างของพนักงานบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ รวมถึงอธิบายผลของข้อมูลได้ตามตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.6 วิเคราะห์ความแตกต่างของพนักงานบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ชาย	114	3.75	0.498	0.125	0.885
	หญิง	196	3.74	0.564		
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ชาย	114	4.13	0.645	0.164	0.870
	หญิง	196	4.12	0.613		
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	ชาย	114	3.90	0.443	1.107	0.269
	หญิง	196	3.84	0.455		
ภาพรวม	ชาย	114	3.93	0.317	0.687	0.492
	หญิง	196	3.90	0.336		

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของพนักงานบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ พบว่า

ด้านภาพรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.492 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.885 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.492 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.492 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.6 การวิเคราะห์ค่าสถิติ One - way ANOVA

การวิเคราะห์ค่าสถิติ One - way ANOVA ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความแตกต่างของพนักงานบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ รวมถึงอธิบายผลของข้อมูลได้ตามตารางที่ 4.6 – 4.10

ตารางที่ 4.7 วิเคราะห์ความแตกต่างของพนักงานบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเชื่อและยอมรับใน	ระหว่างกลุ่ม	1.639	3	0.546	1.889	0.131
เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ภายในกลุ่ม	88.482	306	0.289		

ตารางที่ 4.8 วิเคราะห์ความแตกต่างของพนักงานบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ภาพรวม	90.120	309			
	ระหว่างกลุ่ม	1.559	3	0.520	1.338	0.262
	ภายในกลุ่ม	118.784	306	0.388		
ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ภาพรวม	120.343	309			
	ระหว่างกลุ่ม	0.575	3	0.192	0.944	0.420
	ภายในกลุ่ม	62.199	306	0.203		
ภาพรวม	ภาพรวม	62.775	309			
	ระหว่างกลุ่ม	0.511	3	0.170	1.580	0.194
	ภายในกลุ่ม	32.968	306	0.108		
	ภาพรวม	33.479	309			

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของพนักงานบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ พบว่า

ด้านภาพรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.194 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.131 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.262 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.420 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของ

พนักงานบริษัทไอคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.9 วิเคราะห์ความแตกต่างของพนักงานบริษัทไอคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.260	1	0.260	0.891	0.346
	ภายในกลุ่ม	89.860	308	0.292		
	ภาพรวม	90.120	309			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.042	1	1.042	2.689	0.102
	ภายในกลุ่ม	119.301	308	0.387		
	ภาพรวม	120.343	309			
ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.265	1	0.265	1.308	0.254
	ภายในกลุ่ม	62.509	308	0.203		
	ภาพรวม	62.775	309			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.000	1	0.000	0.000	0.996
	ภายในกลุ่ม	33.479	308	0.109		
	ภาพรวม	33.479	309			

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของพนักงานบริษัทไอคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

ด้านภาพรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.996 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไอคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.346 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไอคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.102 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.254 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.10 วิเคราะห์ความแตกต่างของพนักงานบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.857	4	0.714	2.497	0.043*
	ภายในกลุ่ม	87.263	305	0.286		
	ภาพรวม	90.120	309			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.198	4	0.049	0.126	0.973
	ภายในกลุ่ม	120.145	305	0.394		
	ภาพรวม	120.343	309			
ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.689	4	0.172	0.846	0.497
	ภายในกลุ่ม	62.085	305	0.204		
	ภาพรวม	62.775	309			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.690	4	0.173	1.605	0.173
	ภายในกลุ่ม	32.788	305	0.108		
	ภาพรวม	33.479	309			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของพนักงานบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า

ด้านภาพรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.173 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอิคอมเมอร์ซแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.043 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอิคอมเมอร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์มาเปรียบเทียบเชิงซ้อน (multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่าง ดูตารางที่ 4.9

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.973 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอิคอมเมอร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.497 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอิคอมเมอร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอิคอมเมอร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

รายได้ต่อเดือน	รายได้ต่อเดือน				
	20,000- 40,000 บาท	40,001- 60,000 บาท	60,001- 80,000 บาท	80,001- 100,000 บาท	มากกว่า 100,000 บาท ขึ้นไป
20,000-40,000 บาท	-				
40,001-60,000 บาท	0.073	-			
60,001-80,000 บาท	- 0.021	- 0.094	-		

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

รายได้ต่อเดือน	รายได้ต่อเดือน				
	20,000- 40,000 บาท	40,001- 60,000 บาท	60,001- 80,000 บาท	80,001- 100,000 บาท	มากกว่า 100,000 บาท ขึ้นไป
80,001- 100,000 บาท	- 0.158	- 0.231	- 0.137	-	
มากกว่า 100,000 บาท ขึ้นไป	- 0.230* (0.016)	- 0.303** (0.008)	- 0.209	- 0.071	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของพนักงานบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

พนักงานบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,000 บาทขึ้นไป กับ พนักงานบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000-40,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,000 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000-40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,000 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่า พนักงานบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000-40,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างเท่ากับ - 0.230

พนักงานบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,000 บาทขึ้นไป กับ พนักงานบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001-60,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานบริษัทอิคอมเมิร์ซ

คอมเมอร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่มีรายได้อต่อเดือนมากกว่า 100,000 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานบริษัทอิคอมเมอร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่มีรายได้อต่อเดือน 40,001-60,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานบริษัทอิคอมเมอร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่มีรายได้อต่อเดือนมากกว่า 100,000 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่า พนักงานบริษัทอิคอมเมอร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่มีรายได้อต่อเดือน 40,001-60,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างเท่ากับ - 0.303

ตารางที่ 4.13 วิเคราะห์ความแตกต่างของพนักงานบริษัทอิคอมเมอร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.128	3	0.376	1.293	0.277
	ภายในกลุ่ม	88.992	306	0.291		
	ภาพรวม	90.120	309			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.670	3	0.223	0.571	0.635
	ภายในกลุ่ม	119.673	306	0.391		
	ภาพรวม	120.343	309			
ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.111	3	0.037	0.180	0.910
	ภายในกลุ่ม	62.664	306	0.205		
	ภาพรวม	62.775	309			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.216	3	0.072	0.661	0.577
	ภายในกลุ่ม	33.263	306	0.109		
	ภาพรวม	33.479	309			

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของพนักงานบริษัทอิคอมเมอร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน พบว่า

ด้านภาพรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.557 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบันที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอิคอมเมอร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.277 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบันที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.635 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบันที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.910 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบันที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.7 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อสร้างสมการถดถอยจากการนำตัวแปรอิสระ คือ

1. ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในงาน และความรับผิดชอบในงาน
2. ปัจจัยก้ำจุน ได้แก่ โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตำแหน่งหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน วิธีการบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงานขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในการทำงานมาร่วมกันทำนายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.14 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ในภาพรวม

รายละเอียด	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.305	0.251		9.167	0.000
ปัจจัยจูงใจ	- 0.262	0.054	- 0.291	-4.889	0.000**
ปัจจัยค่าจูน	0.652	0.070	0.552	9.268	0.000**

R = 0.468, R Square = 0.219, Adjusted R Square = 0.214, Std. Error of the Estimate = 0.292, Durbin-Watson = 1.903, F = 42.945, Sig. = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.11 ผลวิเคราะห์วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ในภาพรวม ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูน จากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์โดยใช้ F-test พบว่า มีระดับนัยสำคัญ (Sig.) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม โดยที่ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไอคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากนั้นจึงหาค่าคงที่ (Constant: B_0) ตัวแปร (B_n) และระดับความสัมพันธ์ พบว่า ค่าคงที่ (Constant: B_0) มีค่าเท่ากับ 0.000 (มีค่า Sig. ที่ 0.000 และค่า t ที่ 9.167) ที่มีค่าระดับนัยสำคัญ (Sig.) น้อยกว่า 0.01 ในส่วนของตัวแปรและระดับความสัมพันธ์ คือ ปัจจัยจูงใจ; X_1 (มีค่า Sig.=0.000 และค่า t= - 0.4.889) ที่มีค่าระดับนัยสำคัญ (Sig.) น้อยกว่า 0.01 และปัจจัยค่าจูน; X_2 (มีค่า Sig.= 0.000 และค่า t= 9.268) ที่มีค่าระดับนัยสำคัญ (Sig.) น้อยกว่า 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Unstandardized Coefficients B) เท่ากับ - 0.262 และ 0.652 ตามลำดับ ซึ่งสามารถนำมาสร้างสมการถดถอยได้ ดังต่อไปนี้

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + \dots + B_nX_n$$

$$Y = 2.305 + (- 0.262)X_1 + 0.652X_2$$

R Square = 0.219, Adjusted R Square = 0.214, Durbin-Watson = 1.903

จากสมการข้างต้นแปลความหมายได้ว่า สมการนี้มีความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน (No Autocorrelation) โดยมีค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.903 ซึ่งอยู่ในช่วง 1.5 -2.5 และมี Adjust R

Square ที่มีค่าเท่ากับ 0.214 ซึ่งมีค่าที่ไม่ต่างกันมาก มีความสามารถในการอธิบายความผันแปรร้อยละ 21.4 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยสามารถอธิบายรายละเอียดแต่ละปัจจัยได้ดังนี้

ปัจจัยจิตใจ โดยรวมมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรในทิศทางลบหรือทิศทางตรงข้ามกันและขนาดของอิทธิพลเท่ากับ -0.262 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยจิตใจเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น -0.262 หน่วย โดยที่สมการตัวแปรอื่นคงที่

ปัจจัยค่าจูน โดยรวมมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรในทิศทางบวกหรือทิศทางเดียวกันและขนาดของอิทธิพลเท่ากับ 0.652 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยค่าจูนเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น 0.652 หน่วย โดยที่สมการตัวแปรอื่นคงที่

ตารางที่ 4.15 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ของปัจจัยจิตใจ

รายละเอียด	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.042	0.223		18.155	0.000
ด้านความสำเร็จใน การทำงาน	-0.076	0.047	-0.105	-1.625	0.105
ด้านการได้รับการ ยอมรับ	0.036	0.043	0.060	0.843	0.400
ด้านลักษณะของ งาน	0.006	0.047	0.010	0.137	0.891
ด้านความก้าวหน้า ในงาน	0.009	0.038	0.017	0.242	0.809
ด้านความ รับผิดชอบในงาน	-0.007	0.055	-0.010	-0.133	0.894

R = 0.123, R Square = 0.015, Adjusted R Square = -0.001, Std. Error of the Estimate = 0.330, Durbin-Watson = 1.975, F = 0.928, Sig. = 0.463

จากตารางที่ 4.12 ผลวิเคราะห์วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ของปัจจัยจิตใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในงาน และความรับผิดชอบในงาน จากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์โดยใช้ F-test

พบว่า มีระดับนัยสำคัญ (Sig.) เท่ากับ 0.463 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ไม่มีตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม โดยที่ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในงาน และความรับผิดชอบในงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.16 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ของปัจจัยค้ำจุน

รายละเอียด	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.023	0.241		8.390	0.000
ด้านโอกาสที่ได้รับ					
ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	0.118	0.046	0.191	2.580	0.010*
ด้านความสัมพันธ์กับ					
ผู้บังคับบัญชา	- 0.160	0.034	- 0.277	-4.739	0.000**
ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน	0.045	0.043	0.064	1.065	0.288
ด้านความสัมพันธ์กับ					
ผู้บังคับบัญชา	0.132	0.050	0.176	2.654	0.008**
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน					
ร่วมงาน	0.126	0.031	0.246	4.103	0.000**
ด้านวิธีการบังคับบัญชา	0.168	0.039	0.252	4.306	0.000**
ด้านนโยบายและการบริหารงาน					
ขององค์กร	- 0.028	0.035	- 0.045	- 0.798	0.425
ด้านสภาพแวดล้อมในการ					
ทำงาน	- 0.093	0.044	- 0.133	- 2.128	0.034*
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	- 0.010	0.029	- 0.021	- 0.359	0.720
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.173	0.035	0.283	4.891	0.000**

R = 0.609, R Square = 0.371, Adjusted R Square = 0.350, Std. Error of the Estimate = 0.265, Durbin-Watson = 1.920, F = 17.665, Sig. = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 ผลวิเคราะห์วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ของ ปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วย ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ได้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในการทำงาน จากการ ทดสอบค่าสัมประสิทธิ์โดยใช้ F-test พบว่า มีระดับนัยสำคัญ (Sig.) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม โดยที่โอกาสที่ได้รับความ ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา ตำแหน่งหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน วิธีการบังคับบัญชา นโยบายและ การบริหารงานขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงใน การทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง ใน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากนั้นจึงหาค่าคงที่ (Constant: B_0) ตัวแปร (B_n) และระดับความสัมพันธ์ พบว่า ค่าคงที่ (Constant: B_0) มีค่าเท่ากับ 0.000 (มีค่า Sig. ที่ 0.000 และค่า t ที่ 8.390) ที่มีค่าระดับนัยสำคัญ (Sig.) น้อยกว่า 0.01 ในส่วนของตัวแปรและระดับความสัมพันธ์ คือ ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าใน การปฏิบัติงาน; X_1 (มีค่า Sig.= 2.580 และค่า t= 0.010) ที่มีค่าระดับนัยสำคัญ (Sig.) น้อยกว่า 0.01 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา; X_2 (มีค่า Sig.= 0.000 และค่า t= - 4.739) ที่มีค่าระดับนัยสำคัญ (Sig.) น้อยกว่า 0.01 ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน; X_3 (มีค่า Sig.= 0.288 และค่า t= 1.065) ที่มีค่าระดับ นัยสำคัญ (Sig.) มากกว่า 0.05 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา; X_4 (มีค่า Sig.= 0.008 และค่า t= 2.654) ที่มีค่าระดับนัยสำคัญ (Sig.) น้อยกว่า 0.01 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน; X_5 (มีค่า Sig.= 0.000 และค่า t= 4.103) ที่มีค่าระดับนัยสำคัญ (Sig.) น้อยกว่า 0.01 ด้านวิธีการบังคับบัญชา; X_6 (มีค่า Sig.= 0.000 และค่า t= 4.306) ที่มีค่าระดับนัยสำคัญ (Sig.) น้อยกว่า 0.01 ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร; X_7 (มีค่า Sig.= 0.425 และค่า t= - 0.798) ที่มีค่าระดับ นัยสำคัญ (Sig.) มากกว่า 0.05 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน; X_8 (มีค่า Sig.= 0.034 และค่า t= - 2.128) ที่มีค่าระดับนัยสำคัญ (Sig.) น้อยกว่า 0.05 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว; X_9 (มีค่า Sig.= 0.720 และค่า t= - 0.359) ที่มีค่าระดับนัยสำคัญ (Sig.) มากกว่า 0.01 และด้านความมั่นคงในการทำงาน; X_{10} (มีค่า Sig.= 0.000 และค่า t= 4.891) ที่มีค่าระดับนัยสำคัญ (Sig.) น้อยกว่า 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอย (Unstandardized Coefficients B) เท่ากับ 0.118, - 0.160, 0.045, 0.132, 0.126, 0.168, - 0.028, - 0.093, - 0.010 และ 0.173 ตามลำดับ ซึ่งสามารถนำมาสร้างสมการถดถอยได้ ดังต่อไปนี้

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + \dots + B_nX_n$$

$$Y = 2.023 + 0.118X_1 + (-0.160)X_2 + 0.132X_4 + 0.126X_5 + 0.168X_6 + (-0.093)X_8 + 0.173X_{10}$$

$$R \text{ Square} = 0.609, \text{ Adjusted } R \text{ Square} = 0.371, \text{ Durbin-Watson} = 1.920$$

จากสมการข้างต้นแปลความหมายได้ว่า สมการนี้มีความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน (No Autocorrelation) โดยมีค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.920 ซึ่งอยู่ในช่วง 1.5 -2.5 และมี Adjust R Square ที่มีค่าเท่ากับ 0.371 ซึ่งมีค่าที่ไม่ต่างกันมาก มีความสามารถในการอธิบายความผันแปรร้อยละ 37.1 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยสามารถอธิบายรายละเอียดแต่ละปัจจัยได้ดังนี้

ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรในทิศทางบวกหรือทิศทางเดียวกันและขนาดของอิทธิพลเท่ากับ 0.118 กล่าวคือ เมื่อด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น 0.118 หน่วย โดยที่สมการตัวแปรอื่นคงที่

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรในทิศทางลบหรือทิศทางตรงข้ามกันและขนาดของอิทธิพลเท่ากับ - 0.160 กล่าวคือ เมื่อด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น - 0.160 หน่วย โดยที่สมการตัวแปรอื่นคงที่

ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน ($B = 0.045$; $P\text{-Value} > 0.05$) ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรในทิศทางบวกหรือทิศทางเดียวกันและขนาดของอิทธิพลเท่ากับ 0.132 กล่าวคือ เมื่อด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น 0.132 หน่วย โดยที่สมการตัวแปรอื่นคงที่

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรในทิศทางบวกหรือทิศทางเดียวกันและขนาดของอิทธิพลเท่ากับ 0.126 กล่าวคือ เมื่อด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น 0.126 หน่วย โดยที่สมการตัวแปรอื่นคงที่

ด้านวิธีการบังคับบัญชา โดยรวมมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรในทิศทางบวกหรือทิศทางเดียวกันและขนาดของอิทธิพลเท่ากับ 0.168 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยค่าจุนเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น 0.168 หน่วย โดยที่สมการตัวแปรอื่นคงที่

ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ($B = -0.028$; $P\text{-Value} > 0.05$) ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรในทิศทางลบหรือทิศทางตรงข้ามกันและขนาดของอิทธิพลเท่ากับ -0.093 กล่าวคือ เมื่อด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น -0.093 หน่วย โดยที่สมการตัวแปรอื่นคงที่

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($B = -0.010$; $P\text{-Value} > 0.05$) ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรในทิศทางบวกหรือทิศทางเดียวกันและขนาดของอิทธิพลเท่ากับ 0.173 กล่าวคือ เมื่อด้านความมั่นคงในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น 0.173 หน่วย โดยที่สมการตัวแปรอื่นคงที่

ตารางที่ 4.17 ตารางแสดงปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

รายละเอียด	แปลผล	B	P-Value
ปัจจัยจูงใจ	มีอิทธิพล	- 0.262	0.000
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ไม่มีอิทธิพล	- 0.076	0.105
ด้านการได้รับการยอมรับ	ไม่มีอิทธิพล	0.036	0.400
ด้านลักษณะของงาน	ไม่มีอิทธิพล	0.006	0.891
ด้านความก้าวหน้าในงาน	ไม่มีอิทธิพล	0.009	0.809
ด้านความรับผิดชอบในงาน	ไม่มีอิทธิพล	- 0.007	0.894
ปัจจัยค้ำจุน	มีอิทธิพล	0.652	0.000
ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	มีอิทธิพล	0.118	0.010
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	มีอิทธิพล	- 0.160	0.000
ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน	ไม่มีอิทธิพล	0.045	0.288
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	มีอิทธิพล	0.132	0.008
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	มีอิทธิพล	0.126	0.000
ด้านวิธีการบังคับบัญชา	มีอิทธิพล	0.168	0.000
ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	ไม่มีอิทธิพล	- 0.028	0.425

ตารางที่ 4.18 ตารางแสดงปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทไอคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

รายละเอียด	แปดผล	B	P-Value
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	มีอิทธิพล	- 0.093	0.034
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ไม่มีอิทธิพล	- 0.010	0.720
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	มีอิทธิพล	0.173	0.000

จากตารางที่ 4.14 ตัวแปรอิสระที่ผู้วิจัยศึกษาจำนวน 2 ตัวแปร ประกอบด้วย ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค้ำจุน พบว่า ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านของปัจจัยทั้ง 2 จะเห็นได้ว่า มีตัวแปรอิสระจำนวน 7 ตัวแปร จากทั้งหมด 15 ตัวแปร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ปัจจัยจิตใจ ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระทั้งหมด 5 ตัวแปร พบว่า ทั้ง 5 ตัวแปร ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความรับผิดชอบในงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระทั้งหมด 10 ตัวแปร พบว่า ทั้ง 7 ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ยกเว้นด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผลการเก็บรวบรวมของการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ดังนี้

โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการสำรวจความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยใช้ คือ พนักงานประจำและลูกจ้างชั่วคราวในบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 310 คน และนำเอาข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยได้สรุปผลการวิจัย การอภิปรายและข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จากพนักงานประจำและลูกจ้างชั่วคราวในบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 310 ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.20 อายุอยู่ในช่วง 20 - 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.10 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 69.68 มีรายได้ต่อเดือน 20,000-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.23 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในหน่วยงานอยู่ในช่วง 1 - 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.19

5.1.2 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจของพนักงานประจำและลูกจ้างชั่วคราวในบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ค่าสถิติระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจของพนักงานประจำและลูกจ้างชั่วคราวในบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด พบว่า ด้านความรับผิดชอบในงาน มีความ

คิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.16) ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.05) ด้านการได้รับการยอมรับ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.01) ด้านลักษณะของงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.98) และด้านความก้าวหน้าในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.93)

5.1.3 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูงของพนักงานประจำและลูกจ้างชั่วคราวในบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ค่าสถิติระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูงของพนักงานประจำและลูกจ้างชั่วคราวในบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.67) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.35) ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.17) ด้านวิธีการบังคับบัญชา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.13) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.13) ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.11) ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.07) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.01) ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.84) และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.32)

5.1.4 ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานประจำและลูกจ้างชั่วคราวในบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ค่าสถิติระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานประจำและลูกจ้างชั่วคราวในบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.13) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.86) และด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.74)

กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไอคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.5.5 การวิเคราะห์ความแตกต่างของพนักงานบริษัทไอคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบันที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไอคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไอคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.6 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไอคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ในภาพรวมประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ โดยรวมมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรในทิศทางลบหรือทิศทางตรงข้ามกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในงาน และความรับผิดชอบในงาน พบว่า ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในงาน และความรับผิดชอบในงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไอคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ปัจจัยก้ำจุน โดยรวมมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรในทิศทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านประกอบด้วย ประกอบด้วย ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน

ร่วมงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ยกเว้น ด้านตำแหน่งหน้าที่ การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5.2 อภิปรายผล

จากผลการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยขออภิปรายผลดังนี้

1. การวิเคราะห์ความแตกต่างของพนักงานบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฏิมากร ทิพลีศ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีฟบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร กล่าวว่า ผลเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีฟบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. การวิเคราะห์ความแตกต่างของพนักงานบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฏิมากร ทิพลีศ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีฟบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร กล่าวว่า ผลเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีฟบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้าน

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. การวิเคราะห์ความแตกต่างของพนักงานบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฏิภากร ทิพลีศ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร กล่าวว่า ผลเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. การวิเคราะห์ความแตกต่างของพนักงานบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีรัตน์ ทองโอง (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กล่าวว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตาม ระยะเวลาในการทำงาน ต่างกันทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. การวิเคราะห์ความแตกต่างของพนักงานบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบันที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่

สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีรัตน์ ทองโอน (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กล่าวว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตาม ระยะเวลาในการทำงาน ต่างกันทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไอคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. ปัจจัยจูงใจ โดยรวมมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรในทิศทางลบหรือทิศทางตรงข้ามกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในงาน และความรับผิดชอบในงาน พบว่า ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในงาน และความรับผิดชอบในงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไอคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีรัตน์ ทองโอน (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

7. ปัจจัยค้ำจุน โดยรวมมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรในทิศทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านประกอบด้วย ประกอบด้วย ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ยกเว้น ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร สุรเดช และกฤษฎา มุฮัมหมัด (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยรังสิต กล่าวว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้าน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยรังสิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจ โดยรวมมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความรับผิดชอบในงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร เนื่องจาก เนื่องจาก บริษัท อีคอมเมิร์ซได้ให้ความสำคัญ กับปัจจัยดังกล่าว กับพนักงานทุกคนเป็นอย่างดี จึงทำให้ปัจจัยความสำเร็จ การได้รับการยอมรับลักษณะงาน ความก้าวหน้าและความรับผิดชอบ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร ดังนั้นผู้บริหาร ควรสนับสนุนนโยบายหรือกิจกรรม ที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ให้ดำเนินต่อไป ในส่วนของปัจจัยจูงใจ โดยรวมมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างกิจกรรม ที่ให้ผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้น โดยมีการพัฒนาวิธีการบังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน รวมถึงสร้างกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

5.4 ข้อจำกัดงานวิจัยและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.4.1 ในการศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอีคอมเมิร์ซเพียงหนึ่งแห่ง เพื่อให้เกิดความหลากหลายของข้อมูล ในอนาคตควรทำการวิจัยกับพนักงานในบริษัทหรือธุรกิจอื่นๆ เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างด้านแรงจูงใจในการทำงานขององค์กรอื่นๆ และกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน

5.4.2 การศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว เพื่อให้การวิจัยครั้งต่อไปได้รับข้อมูลที่หลากหลายมากขึ้นในด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ควรมีการทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติมเพราะการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างอาจจะทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและทราบผลของการศึกษาได้ละเอียดยิ่งขึ้น

5.4.3 เนื่องจากสถานการณ์ โควิด-19 ที่กำลังเกิดขึ้นอาจส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีการเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากสถานการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อชีวิต ทรัพย์สิน และความเป็นอยู่ของพนักงาน ดังนั้นหากสถานการณ์กลับมาอยู่ในสภาวะปกติควรมีการกลับมาทำแบบสอบถามอีกครั้งเพื่อให้ได้ทราบ

5.4.4 เนื่องจากองค์กรแห่งนี้มีพนักงานเข้าใหม่และลาออกอยู่ตลอดเวลา จำนวนพนักงานในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งทำให้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยคำนวณออกมาได้นั้นเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งไม่ใช่จำนวนกลุ่มตัวที่แท้จริง ณ ปัจจุบัน



บรรณานุกรม

- กรองกาญจน์ ทองสุข. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรใน
วิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญา
จุฑารัตน์ ศรีโย. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของ
พนักงานธนาคารกสิกรไทย จังหวัดเชียงราย. การค้นคว้าแบบอิสระเศรษฐศาสตร์
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์. เชียงใหม่. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. สืบค้นจาก
<http://cmuir.cmu.ac.th/handle/6653943832/11392>
- ฐิตาภรณ์ ทุทุมมา. (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่าย
บิวตี้แอนด์เซลส์ (Beauty & Sales) กรณีศึกษา บริษัทเซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด. สาร
นิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยมหิดล. สืบค้นจาก
<https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3846>
- ณัฐพจน์ นิตะพัฒน์. (2551). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร 2 दिनแดงศึกษา
เฉพาะ กรณีกองจัดกรรมสิทธิ์. สารนิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. วิทยานิพนธ์บัณฑิต
วิทยาลัย, สาขาครุศาสตร์มหาบัณฑิต. สุราษฎร์ธานี. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
สืบค้นจาก <http://www.ir.sru.ac.th/handle/123456789/754>
- บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, วิชาเอกการจัดการทั่วไป. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี. สืบค้นจาก <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/810>
- ปฏิมากร ทิพลีศ. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก
ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม. วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชารัฐ
ประศาสนศาสตร์ จังหวัดสกลนคร. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. สืบค้นจาก
https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=60426423119

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิทยาลัย บริษัทเอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ, ศิลปะศาสตร์ มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยเกริก. สืบค้นจาก <http://www.mba.industrial-abstract.ru.ac.th/>
- ปาริฉัตร สุรเดช และกฤษฎา มุฮัมหมัด (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยรังสิต. สืบค้นจาก <https://rsujournals.rsu.ac.th/index.php/rgrc/article/view/651>
- ปาริชาติ ปานสำเนียง. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน วิทยาลัยศึกษาคณะแพทย์แห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยศิลปากร. สืบค้นจาก <https://journal.oas.psu.ac.th/index.php/asj/article/view/159/101>
- พนิดา อร่ามจรัส. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในกลุ่มบริษัท โทริเซนไทย เอเยนต์ซี่ส์ จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระ. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ซีโรงพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- มณีนรัตน์ ทองโอบ (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ บัณฑิต, สาขาวิชาการบัญชีคณะบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สืบค้นจาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/sat17/6214060049.pdf>
- วัชรระ แยมชู. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตร สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยเกริก. สืบค้นจาก <https://mis.krirk.ac.th/librarytext/MBA/2563/>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สรรรค์ชัย กิตียนันท์. (2552). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การกีฬาแห่งประเทศไทย. คุยฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยสยาม. สืบค้นจาก <https://so03.tci-thaijo.org>
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2549). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่:แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรชัย แก้วพิกุล. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสต์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. กรุงเทพฯ.มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้นจาก <https://dric.nrct.go.th/Search/SearchDetail/269643>
- สุวรรณณี ศรีพลหงษ์. (2551). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่ การไฟฟ้านครหลวง. สารนิพนธ์ ปร.ม. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยเกริก สืบค้นจาก https://mis.krirk.ac.th/librarytext/mpa/2557/F_Wanna_Arworn.pdf
- อัจจิมา เสนานิवास และสรัญณี อุเสินยาง (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต. นราธิวาส. มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์. สืบค้นจาก
- Herzberg, F.; Mausner, B. and Snyderman, B. (1959). The Motivation to Work. 2nd Ed. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Mowday, T.R., Steer, R.M. & Porter, W.L. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. Journal of Vocational Behavior, 14, 244-247.



ภาคผนวก

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอิตคอมเมิร์ซ แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอิตคอมเมิร์ซแห่งหนึ่ง จึงขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนตามความเป็นจริง คำตอบทุกคำตอบถือเป็นความลับ ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1: ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2: เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3: เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง

ส่วนที่ 4: เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 1: ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ให้ท่านตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องที่ตรงกับคำตอบของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

1.1 เพศ

ชาย

หญิง

1.2 อายุ ปี

1.3 ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

1.4 รายได้ต่อเดือน

20,000-40,000 บาท

40,001-60,000 บาท

- 60,001-80,000 บาท 80,001-100,000 บาท
 มากกว่า 100,000 บาทขึ้นไป

1.5 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน

- น้อยกว่า 1 ปี 1-3 ปี
 3-6 ปี 6-9 ปี

ส่วนที่ 2: เป็นคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

ให้ท่านตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องว่างที่ตรงตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ระดับ 1 คือ ระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับ 2 คือ ระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วย

ระดับ 3 คือ ระดับความคิดเห็นเฉยๆ

ระดับ 4 คือ ระดับความคิดเห็นด้วย

ระดับ 5 คือ ระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความสำเร็จในการทำงาน					
1. งานที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์เสมอ					
2. มีการวิเคราะห์และประเมินผลการปฏิบัติงานของตนอย่างสม่ำเสมอ					
3. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไว้วางใจในผลการปฏิบัติงาน					
การได้รับการยอมรับ					
4. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
5. เพื่อนร่วมงานมักขอคำแนะนำและคำปรึกษาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเสมอ					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
6. งานของท่านมีเกียรติและได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก					
ลักษณะของงาน					
7. ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ					
8. งานที่ท่านรับผิดชอบมีความท้าทายและมีอิสระในการทำงาน					
9. องค์กรของท่านมีการกำหนดหน้าที่ในงานอย่างชัดเจน					
ความก้าวหน้าในงาน					
10. องค์กรส่งเสริมให้ศึกษาต่อ อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้					
11. ท่านได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งงานอย่างเป็นอย่างเป็นธรรม					
12. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความเจริญก้าวหน้าในอนาคต					
ความรับผิดชอบในงาน					
13. ท่านสามารถทำงานที่ท่านได้รับมอบหมายอย่างอิสระ					
14. ท่านมักได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ ให้เป็นประจำ					
15. ท่านมีความมั่นใจในคุณภาพ ความถูกต้อง ครบถ้วน ของงานที่ได้รับมอบหมายว่าเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด					

ส่วนที่ 3: เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน

ให้ท่านตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องว่างที่ตรงตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ระดับ 1 คือ ระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับ 2 คือ ระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วย

ระดับ 3 คือ ระดับความคิดเห็นเฉยๆ

ระดับ 4 คือ ระดับความคิดเห็นด้วย

ระดับ 5 คือ ระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน					
1. องค์กรของท่านมีนโยบายในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ					
2. หน่วยงานที่ท่านทำอยู่นั้นมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง					
3. การทำงานที่องค์กรนี้ทำให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถเสมอ					
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
4. ผู้บังคับบัญชาสามารถแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5. ผู้บังคับบัญชามีการพบปะ พูดคุยกับผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอเพื่อร่วมกันปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
6. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือในเรื่องการปฏิบัติงาน					
ตำแหน่งหน้าที่การงาน					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
7. ท่านได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
8. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีความท้าทาย และช่วยให้ท่านได้เรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์มากขึ้น					
9. ท่านได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสม					
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
10. ท่านได้รับการสนับสนุนในทุกๆด้านจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
11. ผู้บังคับบัญชาได้ให้ความสนใจและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน					
12. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน					
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
13. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไม่มีเงื่อนไขหรือไม่มีปัญหา					
14. ท่านได้รับความช่วยเหลือคำแนะนำและคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน					
15. องค์กรมีความสัมพันธ์และมีความสามัคคีกันเป็นอย่างดี					
วิธีการบังคับบัญชา					
16. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน					
17. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา					
18. การแบ่งมอบสายบังคับบัญชามีความเหมาะสมและชัดเจน					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
นโยบายและการบริหารงานขององค์กร					
19. นโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับ มีความเหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของ ท่าน					
20. องค์กรของท่านแจ้งให้ทราบถึงนโยบาย กฎระเบียบ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กร					
21. การกระจายงานมอบหมายหน้าที่ มีความเสมอภาคและเหมาะสมกับบุคคล ชัดเจน					
สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
22. ท่านมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่อำนวยความสะดวกต่อการทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน มีแสงและเสียงที่เหมาะสมกับการทำงาน					
23. เครื่องมือการทำงานมีความสะดวก ง่ายต่อการใช้งาน					
24. องค์กรตั้งอยู่ในพื้นที่ที่เหมาะสม การคมนาคมสะดวก					
ความเป็นอยู่ส่วนตัว					
25. ท่านได้รับภาระงานที่เหมาะสม ไม่มีผลกระทบต่อเวลาส่วนตัว					
26. การย้ายตำแหน่งงาน ไม่มีผลกับกับชีวิตครอบครัว					
27. องค์กรของท่านให้ความสำคัญและสนับสนุนพนักงานในด้านชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ให้มีความสมดุล (Work life balance)					
ความมั่นคงในการทำงาน					
28. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ปฏิบัติอยู่					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
29. ท่านรู้สึกมั่นคงในการทำงานในองค์กรของท่าน					
30. ท่านเชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์กรของท่าน					

ส่วนที่ 4: เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ให้ท่านตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องว่างที่ตรงตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ระดับ 1 คือ ระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับ 2 คือ ระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วย

ระดับ 3 คือ ระดับความคิดเห็นเฉยๆ

ระดับ 4 คือ ระดับความคิดเห็นด้วย

ระดับ 5 คือ ระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
1. ท่านพอใจกับนโยบายการบริหารของผู้บริหาร					
2. ท่านมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กรของท่าน					
3. เป้าหมายและนโยบายขององค์กรถูกกำหนดไปในทิศทางเดียวกัน					
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร					
4. ท่านทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กรเสมอ					
5. ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อสนับสนุนและพัฒนาองค์กรเสมอ					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
6. ท่านมีความหวังใจในความอยู่รอดและทิศทางของหน่วยงานเสมอ					
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร					
7. ท่านรู้สึกว่าการเป็นพนักงานขององค์กรแห่งนี้ เป็นสิ่งที่มีความหมายและภาคภูมิใจ					
8. จากประสบการณ์ที่ได้ทำงานกับองค์กร ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
9. ท่านจะทำงานอยู่ในองค์กรนี้ตลอดไปตราบเท่าที่ องค์กรยังดำรงอยู่					

****ขอขอบคุณสำหรับเวลาและความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามนี้****