แรงจูงใจส่งผลต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรญี่ปุ่น
กรณีศึกษาองค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

อภิชญา ธารีวาสน์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น
สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
ปีการศึกษา 2563

MOTIVATION EFFECT TO EMPLOYEE'S HAPPINESS AND ORGANIZATION COMMITMENT AT JAPANESE ORGANIZATION
A CASE STUDY OF THE JAPANESE ORGANIZATION IN CHONBURI PROVINCE

Aphichaya Thrareevasn

A Term Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Business Administration Program
in Japanese Business Administration
Graduate School
Thai-Nichi Institute of Technology
Academic Year 2020

หัวข้อสารนิพนธ์	แรงจูงใจส่งผลต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรญี่ปุ่น กรณีศึกษาองค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี
โดย	อภิชญา ธารีวาสน์
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจญี่ปุ่น
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์	ดร. บุญญาดา นาสมบูรณ์

บัณฑิตวิทยาลัยสถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น อนุมัติให้นับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. พิชิต สุขเจริญพงษ์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ดร. เอิบ พงบุหงอ)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรสิทธิ์ อุดมธนวงศ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

(ดร. บุญญาดา นาสมบูรณ์)

อภิชญา ธารีวาสน์ : แรงจูงใจส่งผลต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรญี่ปุ่น กรณีศึกษาองค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร. บุญญาดา นาสมบูรณ์, 139 หน้า.

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน 2) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน 3) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและ 4) ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำนวน 115 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ การทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยข้อมูลเชิงกลุ่ม การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย

ผลการทดสอบพบว่า ฝ่ายงาน อายุ และตำแหน่งงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

และยังพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความยอมรับนับถือส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร มีอำนาจในการพยากรณ์ที่ร้อยละ 58.9 และปัจจัยสุขอนามัย ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และด้านวิธีการบังคับบัญชาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร มีอำนาจในการพยากรณ์ที่ร้อยละ 63.3 และพบว่าปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน และด้านความสำเร็จในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มีอำนาจในการพยากรณ์ที่ร้อยละ 52.3 และปัจจัยสุขอนามัย ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มีอำนาจในการพยากรณ์ที่ร้อยละ 55.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

และพบว่า ความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่ร้อยละ 58.89 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ลายมือชื่อนักศึกษา .....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา .....

บัณฑิตวิทยาลัย

สาขาวิชา บริหารธุรกิจญี่ปุ่น

ปีการศึกษา 2563

APHICHAYA THRAREEVASN : MOTIVATION EFFECT TO EMPLOYEE'S HAPPINESS AND ORGANIZATION COMMITMENT AT JAPANESE ORGANIZATION: A CASE STUDY OF THE JAPANESE ORGANIZATION IN CHONBURI PROVINCE ADVISOR : DR. BOONYADA NASOMBOON, 139 PP.

The objectives of this study were to examine 1) the Personal characteristic comparisons effect the job motivations. 2) the Job motivations effect to happiness at work. 3) the job motivations effect to organizational commitment. 4) the Happiness at work effect to organizational commitment. The data were collected from 115 employees working in the Japanese Organization. The statistic used for the data analysis consisted of Mean, Standard Deviation, Percentage, Independent Sample t-test, One-Way Analysis of Variance, Welch Test, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient, Multiple Regression Analysis and Simple Regression Analysis.

The results revealed that Personal characteristic as follow Jobs Department, Age and Job Position affected on The Job Motivations in Work Itself, Responsibility, Working Condition, Advancement and Salary, different at 0.01 level significant.

And The results founded that The Motivation Factors in Responsibility and Recognition had affected on the Happiness at work with a predictive power of 58.9 percent. And the Hygiene Factors in Relationship with Supervisors, Peers and Subordinates, Salary and Supervision had affected on the Happiness at work with a predictive power of 63.3 percent. In addition, the Motivation Factors in Responsibility, Work Itself and Achievement had affected on the Organizational Commitment with a predictive power of 52.3 percent. And the Hygiene Factors in Supervision, Relationship with Supervisors, Peers and Subordinates and Working Condition had affected on The Organizational Commitment with a predictive power of 55.1 percent. Significantly at 0.01 level significant.

And The results of founded that The Happiness at work had affected on The Organizational Commitment of 58.89 percent. Significantly at 0.01 level significant.

Student's Signature……

Graduate School Advisor's Signature…….

Field of Study Business Japanese

Academic Year 2020

สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
TNI
THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จากคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งขอกราบขอบพระคุณ ดร. บุญญาดา นาสมบูรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนติดตามการทำวิจัย รวมไปถึงตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ นับตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ ผู้บริหาร และพนักงานบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรีทุกท่าน ที่ท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการเก็บข้อมูลของงานสารนิพนธ์ครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ทุกท่านที่ให้วิชาความรู้ คำแนะนำ ตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยและเจ้าหน้าที่คณะบริหารธุรกิจทุกท่านที่ช่วยอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับขั้นตอนในการดำเนินการทำสารนิพนธ์ให้แก่ผู้วิจัย

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ครอบครัว รวมถึงครูบาอาจารย์ มิตรสหาย และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้ความเมตตา และการสนับสนุนที่ดีตลอดมา จนสารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

หากมีข้อบกพร่องหรือความผิดพลาดในส่วนใดเกิดขึ้นในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้เพียงผู้เดียวและจะขอปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นในโอกาสต่อไป

อภิชญา ธารีวาสน์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญรูป	ฎ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
สมมติฐานของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประชากรศาสตร์	11
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ	13
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน	15
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	17
ข้อมูลทั่วไปของ บริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
3 วิธีดำเนินการวิจัย	23
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	23
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	23
การเก็บรวบรวมข้อมูล	32

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
3	การวิเคราะห์ข้อมูล	32
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	34
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	35
	สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	36
	สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร	37
	ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	38
	ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	39
	ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	51
	ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	53
	ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน 1	55
	ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน 2	74
	ส่วนที่ 7 ผลการทดสอบสมมติฐาน 3	81
	ส่วนที่ 8 ผลการทดสอบสมมติฐาน 4	86
5	บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	90
	สรุปผลการวิจัย	90
	อภิปรายผลการวิจัย	96
	ข้อเสนอแนะงานวิจัย	99
บรรณานุกรม		101
ภาคผนวก		105
	ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม	106
	ภาคผนวก ข. แบบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	114
	ภาคผนวก ค. ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	128
	ภาคผนวก ง. หนังสือขออนุญาตเก็บแบบสอบถามเพื่อการศึกษา	137
ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์		139

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	ผลการตรวจสอบสรุปค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม	27
2	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	31
3	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	38
4	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	38
5	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน	39
6	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามฝ่ายงาน	39
7	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ	40
8	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	41
9	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความรับผิดชอบ	42
10	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสำเร็จในการทำงาน	43
11	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านวิธีการบังคับบัญชา	44
12	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านลักษณะงาน	45
13	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านนโยบายการบริหาร	46
14	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความยอมรับนับถือ	47
15	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสภาพการทำงาน	48
16	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความก้าวหน้า	49
17	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	50
18	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	51
19	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	53
20	ค่าการแจกแจงของข้อมูลที่ใช้ในกาศึกษา	55
21	ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุต่อแรงจูงใจ	56
22	ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของตำแหน่งงานต่อแรงจูงใจ	58
23	ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของเพศชายและเพศหญิงต่อแรงจูงใจ	59
24	ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานของฝ่ายบริหารและฝ่ายผลิตและสนับสนุนการผลิตต่อแรงจูงใจ	62
25	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุที่มีต่อแรงจูงใจ สำหรับตัวแปรที่มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน	65
26	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุที่มีต่อแรงจูงใจ สำหรับตัวแปรที่มีความแปรปรวนแตกต่างกัน	67
27	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจด้านลักษณะงาน	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง หน้า

28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของตำแหน่งงานที่มีต่อแรงจูงใจ สำหรับตัวแปรที่มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน 69

29 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้า..... 71

30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของตำแหน่งงานที่มีต่อแรงจูงใจ สำหรับตัวแปรที่มีความแปรปรวนแตกต่างกัน 72

31 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน 73

32 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจ ด้านลักษณะงาน 74

33 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรในการศึกษา 76

34 การวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของปัจจัยจูงใจ ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน .. 77

35 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวแปรปัจจัยจูงใจ ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน.. 78

36 การวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของปัจจัยสุขอนามัย ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 79

37 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวแปรปัจจัยสุขอนามัย ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 80

38 การวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของปัจจัยจูงใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร .. 82

39 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวแปรปัจจัยจูงใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.. 83

40 การวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของปัจจัยสุขอนามัย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 84

41 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวแปรปัจจัยสุขอนามัย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 85

42 ผลการวิเคราะห์ค่าถดถอยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง ความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร..... 87

43 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน 88

44 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 130

45 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ 131

46 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อคำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน..... 135

47 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร..... 136

สารบัญรูป

รูป		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	6

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นหนทางในการนำพาองค์กรให้ไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) ระบุว่า เหตุผลที่องค์กรควรพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรแห่งความสุข เนื่องจากหลักการที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเพียงอย่างเดียวจะทำให้บุคลากรเกิดความเครียดและส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน บุคลากรจึงควรได้รับในสิ่งที่ควรได้รับตามที่กฎหมายกำหนด ปัจจุบันกฎหมายได้ปกป้องสิทธิเสรีภาพและส่งเสริมสวัสดิการของบุคลากรมากขึ้น ดังนั้นองค์กรต้องส่งเสริมสิทธิของบุคลากร มาตรฐานการทำงาน สภาพแวดล้อม และบริหารองค์กรด้วยความโปร่งใส เนื่องจากความสำเร็จและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาวขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสุขภาพ อันประกอบด้วยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ความพึงพอใจในการทำงานและความปลอดภัยของบุคลากร นอกจากนี้ National Heart Foundation of Australia (จุฑามาศ แก้วพิจิตร; และคนอื่น ๆ. 2556 : 4-6 ; อ้างอิงจาก National Heart Foundation of Australia. 2011). ได้นำเสนอเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขว่า องค์กรแห่งความสุขจะช่วยลดการลาออก การขาดงาน การป่วยของบุคลากร ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร รวมถึงช่วยให้บุคลากรมีคุณธรรม มีแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจ ความรัก ความผูกพันต่อองค์กร ช่วยเพิ่มผลิตผลขององค์กร และทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น ดังนั้น การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร จึงเรียกได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

รัฐบาลไทยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในเรื่องการส่งเสริมคุณภาพชีวิต และได้จัดตั้งสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ พ.ศ. 2544 มีหน้าที่ริเริ่ม ผลักดัน กระตุ้น สนับสนุน และร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ในสังคม ในการขับเคลื่อนกระบวนการสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อให้คนไทยมีสุขภาพดีครบ 4 ด้าน กาย จิต ปัญญา สังคม และร่วมสร้างประเทศไทยให้น่าอยู่ ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาองค์กรให้เป็นที่ที่คนทำงานมีความสุข สถานที่ทำงานน่าอยู่และชุมชนมีความสมานฉันท์ ซึ่งเน้นในด้านการพัฒนาคนทำงานให้มีความสุข รวมถึงยังได้พัฒนาเครื่องมือในการประเมินองค์กรสุขภาวะไว้หลายระดับ เพื่อขยายแนวคิดองค์กรสุขภาวะไปยังองค์กรและสถานประกอบการให้ครอบคลุมทั่วประเทศ บริษัทสัญชาติญี่ปุ่นที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยที่ได้เห็นความสำคัญ บริษัทเชื่อว่า องค์กรจะมีความสุขได้ต้องมาจากบุคลากรที่เป็นคนดีและคนเก่ง จึงจะสามารถช่วยให้บริษัทประสบความสำเร็จ โดยมีหลักคิด

ที่จะสร้างให้เป็น “องค์กรคนดีมีสุข” โดยแนวคิดนี้เป็นการให้คุณค่าแก่คนในองค์กร เนื่องจาก “คน” คือ สิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะช่วยให้บริษัทประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจได้และองค์ประกอบของคนที่จะช่วยผลักดันความสำเร็จขององค์กรได้คือ คนดีและคนเก่ง (จิราพร ระโหฐาน; และคนอื่น ๆ. 2557 : 68) ดังนั้น การเสริมสร้างองค์กรให้เป็นสถานที่ที่ให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข จึงเป็นสิ่งที่ได้รับความสนใจจากนักวิชาการหลายๆท่าน Manion (ภาวิน ชินะโชต; ทองฟู ศิริวงศ์; และศศนันท์ วิวัฒนชาติ. 2559 ; อ้างอิงจาก Manion 2003) กล่าวว่า ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดกระบวนการทางความคิด ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน รวมทั้งลดความขัดแย้งภายในองค์กร บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน มีความรู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย องค์กรจึงควรสร้างบรรยากาศการทำงานให้บุคลากรมีมิตรภาพและสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรต่างๆภายในองค์กร มีความกระตือรือร้น ความดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงาน มีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจจนทำให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตลอดจนได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

จากภาพรวมตลาดแรงงานในช่วง 6 เดือนแรกของปี 2563 หลายองค์กรยังคงต้องการแรงงานอยู่เป็นจำนวนมาก และธุรกิจใน 5 อันดับ (Top 5) ประเภทธุรกิจที่เปิดรับคนมากที่สุด ยังมีโอกาสงานรออยู่กว่า 303,776 อัตรา องค์กรจึงต้องคอยปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อที่จะดูแลบุคลากรเก่าและดึงดูดบุคลากรใหม่ที่มีความสามารถสูงให้สนใจที่จะเข้ามาร่วมงานกับองค์กร หลายองค์กรจึงเริ่มหันมาส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน มีกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น (ทีมงานจ็อบไทย. 2563: ออนไลน์) กล่าวได้ว่าบุคลากรภายในองค์กรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ ถ้าองค์กรได้บุคลากรที่ดีมีประสิทธิภาพอาจจะมีส่วนทำให้องค์กรก้าวหน้าก้าวไกลได้ ดังนั้น การทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร จะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เพราะเมื่อบุคลากรเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กร โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของบุคคลกับเป้าหมายขององค์กรแล้ว บุคลากรจะเกิดความผูกพันต่องาน เห็นว่างานเป็นหนทางที่ตนเองจะสามารถก่อประโยชน์ให้แก่องค์กรและทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายได้ พอร์เตอร์และคณะ (จรรยา ห่วงเทศ. 2558 : 11 ; อ้างอิงจาก Porter; and Other. 1974) ได้นิยามความผูกพันในองค์กรว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับองค์กร เพื่อเป็นการรักษาบุคลากรที่ดีให้คงอยู่กับองค์กร องค์กรต้องสร้างบรรยากาศการทำงานให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เกิดความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งและมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร ตลอดจนนำไปสู่ความปราถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจ และแสดงพฤติกรรมในทางบวก ถ้าบุคลากรได้รับแรงจูงใจ

ในการทำงานที่ดีและมีความเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อองค์กร มีความเต็มใจที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป องค์กรก็จะได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาองค์กรได้อีกด้วย (ธนัญพร สุวรรณคาม. 2559) ซึ่งองค์กรญี่ปุ่นส่วนใหญ่ในประเทศไทยเล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร จึงเริ่มหันมาสร้างองค์กรแห่งความสุขตามนโยบายของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ หรือ สสส. โดยมีการนำกิจกรรมการส่งเสริมด้านสวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมาเป็นส่วนช่วยในการจูงใจบุคลากรให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น (Herzberg. 1959)

บริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรีที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ เป็นบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น 100% ก่อตั้งที่นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 1 ในปี 2012 มีบุคลากรประมาณ 115 คน เป็นบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนโลหะรถยนต์ (Tier 2, 3) ซึ่งมีบุคลากรเป็นบุคลากรสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรให้เติบโตและประสบความสำเร็จดังที่หวัง องค์กรจึงมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างสังคมการทำงานให้เป็นที่กล่าวกันว่า เป็นบริษัทที่มีความสุขเป็นอันดับหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม จะพัฒนาองค์กรให้สมาชิกมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานอย่างมีจุดมุ่งหมายพร้อมกับความภาคภูมิใจกับบริษัท แสดงให้เห็นว่าบริษัทให้ความสำคัญกับ “คุณภาพของบุคลากร” ในองค์กร ดังนั้น การสร้างความสุขในการทำงานให้แก่บุคลากร และสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรนั้น จึงเป็นแนวทางที่องค์กรจะสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กรได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่จะทำให้บริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรีกลายเป็นองค์กรแห่งความสุข เพื่อนำเสนอผลจากการศึกษาครั้งนี้ให้แก่บริษัท ใช้เป็นแนวทางในการวางแผน กำหนดกลยุทธ์ สร้างนโยบายด้านการบริหารการจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และปรับปรุงพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่คาดหวัง

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
4. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1.3 สมมติฐานงานวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรแตกต่างกัน

2. แรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

2.1 ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

2.2 ปัจจัยสุขอนามัยส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

3. แรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

3.1 ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

3.2 ปัจจัยสุขอนามัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

4. ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

<u>ขอบเขตด้านเนื้อหา</u>

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร และความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาองค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี สามารถสรุปเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ (Herzberg. F. 1959) ความสุขในการทำงาน (Manion. 2003) และความผูกพันต่อองค์กร (Porter; and Other. 1974) ได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1 เพศ

1.2 อายุ

1.3 ตำแหน่งงาน

1.4 ฝ่ายงาน

2. ตามแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮอร์ซเบิร์ก, เอฟ. (Herzberg. F. 1959) ประกอบด้วย

2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)

2.1.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement)

2.1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)

2.1.3 ลักษณะงาน (Work Itself)

2.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

2.1.5 ความก้าวหน้า (Advancement)

2.2 ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)

2.2.1 นโยบายการบริหาร (Company Policies and Administration)

2.2.2 วิธีการบังคับบัญชา (Supervision)

2.2.3 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Supervisors, Peers and Subordinates)

2.2.4 เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary)

2.2.5 สภาพการทำงาน (Working Condition)

3. ตามแนวคิดของความสุข ของ มาเนียน. (Manion. 2003) ประกอบด้วย

3.1 ระดับความสุขในการทำงาน (Happiness)

3.1.1 การติดต่อสัมพันธ์ (Connection)

3.1.2 ความรักในงาน (Love of the work)

3.1.3 ความสำเร็จในงาน (Work Achievement)

3.1.4 การเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

4. ตามแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร ของพอร์เตอร์และคณะ. (Porter; and Other. 1974)

4.1 ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)

4.1.1 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท

4.1.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อผลประโยชน์ของบริษัท

4.1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

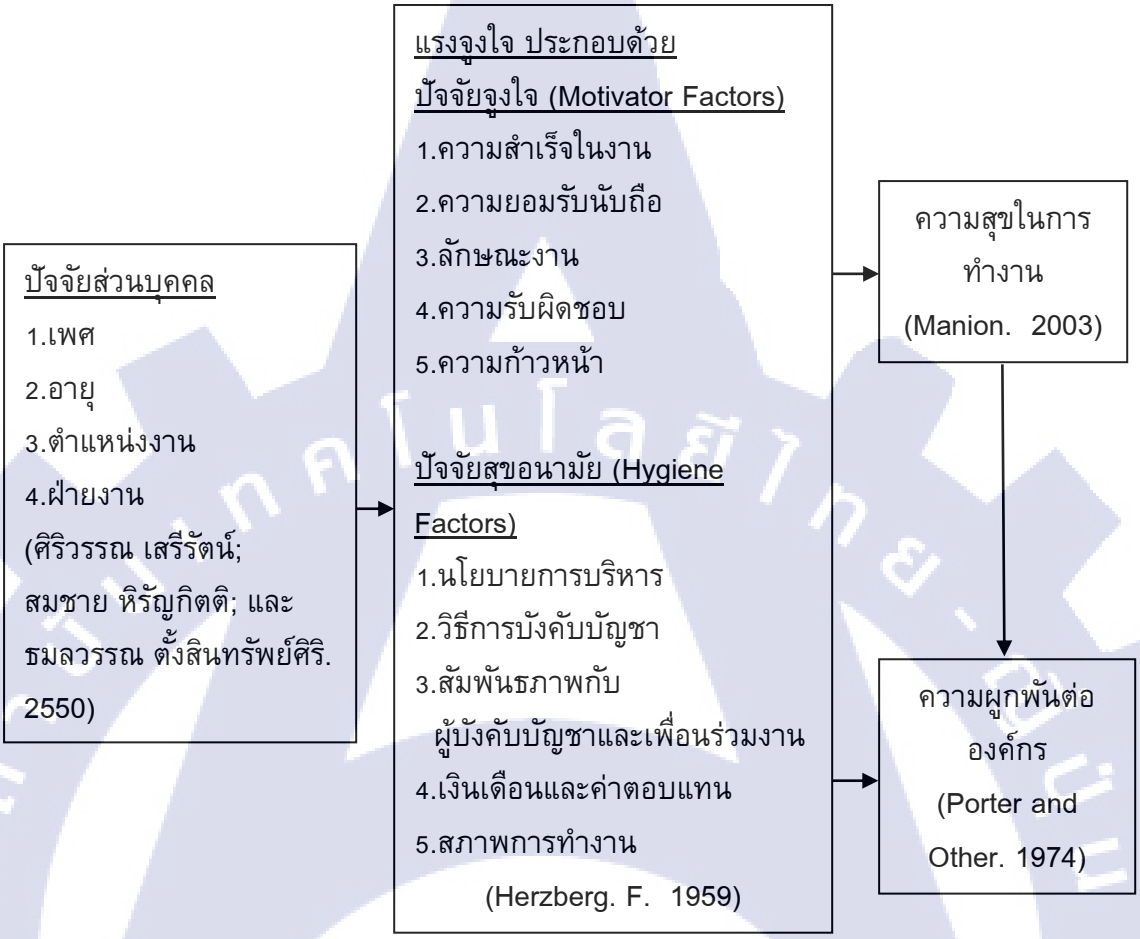
<u>ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง</u>

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นบุคลากรบริษัทประจำของบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งสิ้น 115 คน (ข้อมูลจากฝ่ายธุรการบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ณ วันที่ 22 กันยายน 2563)

<u>ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา</u>

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาตั้งแต่ มิถุนายน 2563 ถึง มีนาคม 2564

1.5 กรอบงานวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

2. มีข้อมูลให้ผู้บริหารบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรีนำไปใช้วางแผนบริหารบุคลากร กำหนดกลยุทธ์หรือนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้เป็นสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ น่าทำงาน และเป็นองค์กรแห่งความสุข

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. อายุ (Age) หมายถึง เวลาที่ดำรงชีวิตอยู่ เวลาชั่วชีวิต ช่วงเวลานับตั้งแต่เกิดหรือมีมาจนถึงเวลาที่กล่าวถึง

2. เพศ (Gender) หมายถึง รูปที่แสดงให้รู้ว่าหญิงหรือชาย

3. ฝ่ายงาน (Departmentalization) หมายถึง กลุ่มงานที่จัดตั้งขึ้นโดยถือเกณฑ์ลักษณะต่างๆ เช่น หน้าที่ ผลิตภัณฑ์ ลูกค้า เขตภูมิศาสตร์ กระบวนการ

4. ตำแหน่ง (Position) หมายถึง การแบ่งอำนาจหน้าที่ตามสายงานจากผู้บริหารสูงสุดขององค์การลงมายังบุคลากรระดับล่าง โดยแสดงถึงว่าต้องรายงานกับบุคคลใดตามสายบังคับบัญชา

5. แรงจูงใจ หมายถึง คำสองคำบวกกันระหว่าง จูง กับ ใจ โดย จูง คือการผลักดันให้เกิดการกระทำในทิศทางที่ต้องการ ส่วน ใจ คือการใส่ใจลงไป เมื่อรวมความหมายแล้ว การจูงใจ คือ การผลักดันให้เกิดการกระทำในทิศทางใดๆ ด้วยใจ เฮอร์ซเบิร์ก, เอฟ, (Herzberg. F. 1959) ได้นำเสนอแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร แบ่งออกมาเป็น 2 อย่าง ดังนี้

5.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้คนทำงานอย่างมีความสุข มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น หรือทำให้เกิดความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น เป็นปัจจัยที่ไม่มีก็ได้หากองค์กรไม่ได้มุ่งเน้นในการเพิ่มระดับความพึงพอใจ หรือระดับการโน้มน้าวให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น

5.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อสำเร็จ เกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

5.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

5.1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษ ต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

5.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความอิสระในการทำงาน

5.1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จ ก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในสูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

5.2 ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่มิใช่สิ่งจูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งสาเหตุอันเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยไม่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย

5.2.1 นโยบายบริหารขององค์กร (Company Policies and Administration) หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์กรจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจน ส่งเสริมความเจริญเติบโตของบุคลากร มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม

5.2.2 วิธีการบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารโดยเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ตัดสินใจ คิดวิเคราะห์และออกความคิดเห็นต่องานที่ตนรับผิดชอบ รวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

5.2.3 ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisors, Peers and Subordinates) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะด้วยกริยา วาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

5.2.4 เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทน สวัสดิการหรือผลประโยชน์ที่ได้รับ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนและตำแหน่งเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

5.2.5 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

6. ความสุขในการทำงาน (Happiness at work) หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้มหัวเราะ มีความปลาบปลื้มใน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Manion. 2003)

6.1 การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงาน เกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตรเกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ และ

ความรู้สึกเป็นสุขตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

6.2 ความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าคนมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นดีใจเพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

6.3 ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงานเกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

6.4 การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับและความชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตน ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

7. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กรในเรื่องของความคิดเห็นและทัศนคติที่ดีที่บุคลากรมีต่อองค์กร โดยแสดงออกมาในรูปของความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความภาคภูมิใจที่ได้รับการยอมรับจากองค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร จนนำไปสู่ความปราถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร (Porter; and other. 1974)

7.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท หมายถึง การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตามค่านิยมของ องค์กร มีความภาคภูมิใจในผลงานและการเป็นบุคลากร

7.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามอย่างมาก เพื่อผลประโยชน์ของบริษัท หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานที่ดีใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

7.3 ความปราถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรแสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะของบุคลากรอย่างแน่วแน่

อย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

8. องค์กรญี่ปุ่น (Japanese Organization) หมายถึง บุคคล คณะบุคคล หรือสถาบันที่ก่อตั้ง หรือบริหารงานโดยสัญชาติญี่ปุ่นซึ่งเป็นส่วนประกอบของหน่วยงานใหญ่ที่ทำหน้าที่สัมพันธ์กันหรือขึ้นต่อกัน

สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
TNI
THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

บทที่ 2
หลักการพื้นฐาน เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร และความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาองค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

2.1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประชากรศาสตร์

2.2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

2.3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

2.4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

2.5. ข้อมูลทั่วไปของ บริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง

2.6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประชากรศาสตร์

<u>ความหมายของประชากรศาสตร์</u>

ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิตติ; และธมลวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550: 57-59) ได้กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ประกอบด้วย อายุเพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้อาชีพ การศึกษา ซึ่งเกณฑ์ทางด้านประชากรศาสตร์เหล่านี้เป็นเกณฑ์ที่นักการตลาดนิยมใช้ในการแบ่งส่วน การตลาด ลักษณะประชากรศาสตร์จึงเป็นสิ่งสำคัญ และสถิติที่สามารถวัดได้ของประชากร ที่ช่วยในการกำหนดเป้าหมายทางการตลาด รวมทั้งง่ายต่อการวัดผลมากกว่าตัวแปรอื่น เกณฑ์ทางด้านประชากรศาสตร์ที่สำคัญ ประกอบไปด้วยตัวแปรที่สำคัญดังนี้

1. อายุ (Age) หมายถึง เวลาที่ดำรงชีวิตอยู่ เวลาชั่วชีวิต ช่วงเวลานับตั้งแต่เกิดหรือมีมาจนถึงเวลาที่กล่าวถึง เนื่องจากผลิตภัณฑ์จะสามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้บริโภคที่มีอายุแตกต่างกัน โดยนักการตลาดจะสามารถใช้ประโยชน์จากอายุ เป็นตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างของส่วนตลาดเพื่อช่วยในการค้นหาความต้องการของตลาดส่วนเล็ก (Niche Market) ได้

2. เพศ (Sex) หมายถึง รูปที่แสดงให้รู้ว่าหญิงหรือชาย ซึ่งเป็นตัวแปรที่ใช้ในการแบ่งส่วนตลาดเช่นกัน นักการตลาดต้องศึกษาตัวแปรชนิดนี้อย่างรอบคอบ เพราะในปัจจุบันตัวแปรด้านเพศมีการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมการบริโภค การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจจะมีสาเหตุจากการที่สตรีทำงานและมีบทบาททางสังคมมากขึ้น

3. ลักษณะครอบครัว (Marital Status) ในอดีตถึงปัจจุบันลักษณะครอบครัวเป็นเป้าหมายที่สำคัญของการใช้ความพยายามทางการตลาดโดยมาตลอดและมีความสำคัญยิ่งขึ้นในส่วนที่เกี่ยวกับผู้บริโภค นักการตลาดมักจะให้ความสนใจในจำนวนและลักษณะของบุคคลในครัวเรือนที่ใช้สินค้าที่เกี่ยวข้องกับผู้ตัดสินใจในครัวเรือนเพื่อช่วยในการพัฒนากลยุทธ์การตลาดให้เหมาะสม

4. รายได้ การศึกษาและอาชีพ (Income, Education and Occupation) เป็นตัวแปรสำคัญในการกำหนดส่วนของตลาด โดยทั่วไปนักการตลาดจะสนใจผู้บริโภคที่มีความสามารถในการซื้อ แต่อย่างไรก็ตามครอบครัวที่มีรายได้ต่ำจะเป็นตลาดที่มีขนาดใหญ่ ปัญหาสำคัญในการแบ่งส่วนการตลาดโดยถือเกณฑ์รายได้อย่างเดียวก็คือ รายได้จะเป็นตัวชี้ความสามารถในการจ่ายสินค้าของผู้บริโภคได้หรือไม่มีความสามารถในการจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งสินค้า

นอกจากนี้ ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิตติ; และธมลวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550 : 117-128) ยังได้กล่าวถึง โครงสร้างองค์การ หรือกระบวนการกำหนดความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการระหว่างบุคคลและทรัพยากรเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 6 ประการดังนี้

1. ความเชี่ยวชาญในงาน (Work Specialization) เป็นทัศนะแบบดั้งเดิมที่ออกแบบงานในงานอุตสาหกรรมโดยใช้หลักวิทยาศาสตร์ โดยแยกงานออกเป็นส่วนที่เล็กที่สุดแล้วกำหนดมาตรฐานสำหรับแรงงานเพื่อทำงานนั้น

2. การจัดแผนกงาน (Departmentalization) เป็นการจัดกลุ่มงานโดยถือเกณฑ์ลักษณะต่างๆ เช่น หน้าที่ ผลิตภัณฑ์ ลูกค้า เขตภูมิศาสตร์ กระบวนการ เป็นต้น

3. สายการบังคับบัญชา (Chain of Command) เป็นการแบ่งอำนาจหน้าที่ตามสายงานจากผู้บริหารสูงสุดขององค์การลงมายังบุคลากรระดับล่าง โดยแสดงถึงว่าต้องรายงานกับบุคคลใดตามสายบังคับบัญชา ประกอบด้วยแนวคิด 2 ประการ ได้แก่

3.1 อำนาจ (Authority) หมายถึง สิทธิโดยตำแหน่งในการบริหารจัดการ ซึ่งจะสั่งการและคาดหมายการสั่งการโดยผู้ใต้บังคับบัญชาต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตาม ผู้บริหารแต่ละคนจะมีระดับของอำนาจหน้าที่ในการสั่งการตามความรับผิดชอบของเขา

3.2 การมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวหรือเอกภาพของการบังคับบัญชา (Unity of Command) เป็นหลักการบริหารซึ่งระบุว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนควรรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว ถ้ามีการแตกแยกในสายบังคับบัญชาจะทำให้เกิดการขัดแย้งกัน

4. ขนาดของการควบคุม (Span of control) เป็นจำนวนของผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งรายงานหรือควรรายงานต่อผู้บังคับบัญชารายหนึ่ง ขนาดของการควบคุมเป็นปัจจัยสะท้อนถึงขนาดและความสูงของโครงสร้างองค์การ

5. การรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ (Centralization and decentralization) ผู้บริหารในบางองค์การจะทำหน้าที่ในการตัดสินใจทั้งหมด โดยที่ผู้ที่มีระดับต่ำกว่าแทบจะต้อง

ดำเนินการตามทิศทางที่ผู้บริหารระดับสูงกำหนดไว้ เรียกว่า การรวมอำนาจ ในขณะที่การกระจายอำนาจ ผู้บริหารจะมอบอำนาจให้กับระดับล่าง กำหนดขอบเขต และอำนาจหน้าที่ในการรับผิดชอบ เพื่อให้การแก้ปัญหาภายในองค์การถูกจัดการได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น

6. การจัดรูปแบบองค์การอย่างเป็นทางการ (Formalization) เป็นการกำหนดนโยบาย (Policies) กระบวนการ (Processes) และกฎ (Laws) ซึ่งสมาชิกขององค์การต้องปฏิบัติตาม ถ้างานมีความเป็นแบบแผนสูง จะทำให้บุคคลที่อยู่ในหน้าที่ตำแหน่งงานนั้นทราบว่าอะไรคืองานที่ต้องทำ บุคลากรสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ผลที่ได้คือผลผลิตที่ได้จะมีลักษณะไปในทิศทางเดียวกัน

จากแนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรของลักษณะประชากรศาสตร์ ผู้ศึกษาสนใจที่จะนำลักษณะที่นักการตลาดได้นิยามไว้มาประยุกต์ใช้กับการศึกษาด้าน เพศ อายุ ตำแหน่งงานและแผนกงาน ซึ่งเป็นการรวมปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ทั่วไปเข้ากับลักษณะการแบ่งงานอย่างเป็นทางการของโครงสร้างองค์การที่เป็นตัวแปรที่สำคัญในการจำแนกประชากรภายในองค์กรกรณีศึกษาในครั้งนี้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจ

<u>ความหมายของแรงจูงใจ</u>

แรงจูงใจ หมายถึง คำสองคำบวกกันระหว่าง จูง กับ ใจ โดย จูง คือการผลักดันให้เกิดการกระทำในทิศทางที่ต้องการ ส่วน ใจ คือการใส่ใจลงไป เมื่อรวมความหมาย การจูงใจ คือการผลักดันให้เกิดการกระทำในทิศทางใดๆ ด้วยใจ

<u>แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)</u>

เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบอร์ก (Frederick Herzberg) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิตติ; และธมลวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. 2550 : 141-142) ได้อธิบายการจูงใจของมนุษย์จากการศึกษาความพึงพอใจของวิศวกรและนักบัญชี 200 คนในปี 1959 โดยได้ค้นพบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและองค์กรของบุคลากรกับปัจจัยที่ช่วยเสริมแรงจูงใจให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น และ มีความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น 2 ประเภท ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจหรือตัวจูงใจ (Motivation Factors) คือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้คนทำงานอย่างมีความสุข มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น หรือทำให้เกิดความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น เป็นปัจจัยที่ไม่มีก็ได้หากองค์กรไม่ได้มุ่งเน้นในการเพิ่มระดับความพึงพอใจ หรือระดับการโน้มน้าวให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น มักเรียก ปัจจัยประเภทนี้อีกอย่างหนึ่งว่า "ปัจจัยภายใน (Intrinsic Factor)" ตัวอย่างของ ปัจจัยประเภทนี้ ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) ในทางทฎษฎีแล้วความสำเร็จในการทำงานที่สามารถแก้อุปสรรคหรือปัญหาให้ลุล่วงไปได้เสมอๆ ย่อมจะรู้สึกมีความพึงพอใจ

และปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง ทำให้มีกำลังใจในการทำงานอื่นๆ ต่อไปซึ่งถือได้ว่ามีความสำคัญที่สุด บุคลากรมีความรู้สึกว่า เขาทำงานได้สำเร็จ

1.2 ความยอมรับนับถือ (Recognition for Achievement) การทำงานแล้วได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และ บุคคลทั่วๆ ไปในสังคมให้ความสำคัญ ยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถ เมื่อทำงานบรรลุผลจะเป็นสิ่งที่สร้างความประทับใจ ในทางทฤษฎีเชื่อว่าจะทำให้บุคลากรนั้นเกิดความภูมิใจ มีกำลังใจ มีผลในการกระตุ้นจูงใจในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น เป็นการสื่อถึงบุคลากรมีความรู้สึกว่า เมื่อทำสำเร็จมีคนยอมรับเขา

1.3 ลักษณะงาน (The work Itself) ตัวงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถของบุคลากร บุคลากรรู้สึกว่างานที่ทำน่าสนใจ น่าทำเป็นงานสำคัญที่มีคุณค่าเป็นงานที่ต้องใช้ความคิด งานประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ แบบใหม่ๆ ปัจจัยนี้ทฤษฎีเชื่อว่าบุคลากรจะรู้สึกพอใจที่จะทำงานในลักษณะนี้มากขึ้น

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) ในทางทฤษฎีเชื่อว่า หากบุคลากรรู้สึกว่าเขาต้องรับผิดชอบตนเองและงานของเขาการได้รับเกียรติและความไว้วางใจ มอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างอิสระ สนใจที่ผลลัพธ์ให้สิทธิ์ทางด้านความคิด ปัจจัยประเภทนี้ล้วนแล้ว แต่เป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรตั้งใจทำงานให้มากยิ่งขึ้นตามทฤษฎี

1.5 ความก้าวหน้า (The possibility of Growth) การให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าและเจริญเติบโต ก็เป็นการจูงใจ ให้บุคลากรทำงานให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น การให้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจในงานที่ตัวเองรับผิดชอบ บุคลากรจะรู้สึกภาคภูมิใจในตัวเองมากขึ้น

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) หรือปัจจัยการธำรงรักษา (Maintenance Factor) หรือ เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job Dissatisfiers) การเสนอสุขอนามัยไม่ใช่วิธีการจูงใจที่ดีที่สุดในทัศนะของเฮอร์ซเบอร์ก แต่เป็นการป้องกันความไม่พึงพอใจ ประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมาทำงานหรือการขาดงานของบุคลากร เช่น นโยบายบริษัท การบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน

2.1 นโยบายการบริหาร (Company policy and Administration) เป็นปัจจัยที่องค์กรไม่มีไม่ได้และเป็นปัจจัยที่ไม่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของบุคลากร เช่น นโยบายของบริษัทที่ไม่ส่งเสริมความเจริญเติบโตของตัวบุคลากร การไม่ดำรงรักษาและให้ความมั่นคงกับบุคลากร การบริหารงานที่ไม่เป็นระบบ การทำงานที่ซ้ำซ้อนกันไม่เป็นเอกภาพ ก็ไม่ได้เช่นกัน หากแต่ในทางทฤษฎีเชื่อว่าการเพิ่มคุณภาพของปัจจัยมากๆ ก็ไม่ได้ทำให้บุคลากรมีแนวโน้มในความพึงพอใจมากขึ้น หรือมีแรงจูงใจในการทำงานให้ดีขึ้นเช่นกัน

2.2 วิธีการบังคับบัญชา (Supervision) ในทฤษฎีนี้เชื่อว่า ปัจจัยนี้องค์กรควรจัดให้มีแต่พอควร เช่น หัวหน้างานต้องไม่บกพร่องในหน้าที่ หัวหน้าต้องสามารถแนะนำข้อมูลทางด้านเทคนิคในการทำงานให้บุคลากรผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้ และต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานและการปกครองที่มากพอ แต่หากมีมากเกินไป เช่น การไม่เชื่อมือลูกน้องต้องเข้ามาลงรายละเอียด ทำหน้าที่แทน ให้การช่วยเหลือ ผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดเวลา ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจเอง หรือคิดวิเคราะห์ หรือออกความคิดเห็นต่องานที่รับผิดชอบ ก็ไม่ได้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำหรือเกิดความรักต่อองค์กรมากขึ้นได้

2.3 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน (Interpersonal Relations) หากพฤติกรรมของบุคคลต่างๆ ในบริษัทเป็นไปในด้านลบ เช่น เกิดการแข่งขันชิงดีชิงเด่น ต่างคนต่างเอาตัวรอด ทับถมเพื่อนร่วมงาน เอารัดเอาเปรียบ ไม่มีความเป็นมิตรภาพ ทำให้คับข้องใจเป็นผลให้เกิดความเบื่อหน่ายองค์กร หากในทางตรงกันข้ามในด้านบวก ต่างคนต่างมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งและกัน ย่อมจะสร้างบรรยากาศในบริษัทได้เป็นอย่างดีส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ แต่หากมีด้านบวกมากเกินไป ก็ไม่ได้ช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในองค์กร หรือกระตือรือร้นมากขึ้น

2.4 เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary) หากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ บุคลากรเก่าหรือบุคลากรใหม่ได้เงินเดือนไม่แตกต่างกันจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจกันได้ ซึ่งความเป็นจริงในบางบริษัทจะคำนึงถึงปัจจัยอื่นๆ เข้ามามีส่วนในการตัดสินใจของการปรับฐานเงินเดือนให้กับบุคลากรที่เหมาะสม ตลอดจนการเลื่อนขั้น เงินเดือนและตำแหน่งหากช้าเกินไป เป็นการส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจกับบุคลากรเช่นกัน หรือแม้กระทั่งการจ่ายเงินเดือนให้กับบุคลากรที่สูงเกินไปก็ไม่ได้ช่วยกระตุ้นให้เขาทำงานได้ดีกว่าเดิม

2.5 สภาพการทำงาน (Working Conditions) ในทางทฤษฎีนี้เชื่อว่า องค์กรจะต้องจัดหาสภาพแวดล้อมต่างๆ เกี่ยวกับการทำงาน บรรยากาศสำนักงานที่ตั้งในการทำงาน การเดินทางมาทำงานของบุคลากรให้มีความสะดวกและไม่ก่อให้เกิดปัญหามากนักต่อบุคลากร เพื่อให้บุคลากรไม่เกิดความไม่พึงพอใจ แต่ไม่จำเป็นต้องมีมากเกินไป หรือสะดวกสบายเกินไป เพราะไม่ได้ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานหรือรักองค์กรมากขึ้น

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

<u>ความหมายของความสุขในการทำงาน</u>

มาเนียน (ภาวิน ชินะโชต; ทองฟู ศิริวงศ์; ศศนันท์ วิวัฒนชาติ. 2559 ; อ้างอิงจาก Manion. 2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การ

ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความผูกพันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความผูกพันในงานและทำให้อยู่ในองค์กรต่อไป

<u>แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของมาเนียน (Manion. 2003)</u>

ความสุขในการทำงาน (Happiness at work) ตามแนวความคิดของ มาเนียน (Manion. 2003) หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้มหัวเราะ มีความปลาบปลื้มใน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่นการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล ส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานทำให้แสดงอามรณ์ในทางบวก เช่น ความสุขสนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นสถานที่รื่นรมย์ บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วย ความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน มีความรู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงานที่ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป ซึ่งมุ่งอธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุข 4 ด้านดังนี้

1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลกรมาร่วมกันทำงาน เกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตรเกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ และความรู้สึกเป็นสุขตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2) ความรักในงาน (Love of the Work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าคนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงานกระตือรือร้นดีใจเพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงานได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จมีอิสระในการทำงานเกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวกทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติให้สำเร็จมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับและความซื่อถือจากผู้ร่วมงาน ได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตนและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากองค์ประกอบทั้ง 4 ประกอบดังกล่าว มาเนียน (Manion. 2003) กล่าวว่าความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงานจากสภาพแวดล้อมให้จูงใจอยากที่จะทำงานซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำมีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในงานตามมานอกจากนี้ มาเนียน (Manion. 2003) กล่าวว่าความสุขเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวกความรู้สึกสดชื่นมีชีวิตชีวาประสบการณ์ความสุขความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงานผลที่ตามมาของความสุขในการทำงานคือผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและประสิทธิภาพต่อไป

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ามีนักวิจัยที่ได้นำทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) ของมาเนียน (Manion. 2003) มาใช้ในการศึกษา เช่น

อาริญา เฮงทวีทรัพย์สิริ; และศรีเรือน แก้วกังวาล (2559 : 67-95) ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นตัวแปรสื่อ : กรณีศึกษา โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง โดยมีองค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษา 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections)
2. ด้านความรักในงาน (Love of the Work)
3. ด้านความสำเร็จในงาน (Work Achievement)
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงได้เลือกแนวคิดของ มาเนียน (Manion. 2003) อันประกอบด้วยการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) ความรักในงาน (Love of the work) ความสำเร็จในงาน (Work achievement) และการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) มาใช้ในการศึกษาในครั้งนี้

2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

<u>ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร</u>

ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กรในเรื่องของความคิดเห็นและทัศนคติที่ดีที่บุคลากรมีต่อองค์กร โดยแสดงออกมาในรูปของความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความภาคภูมิใจที่ได้รับการยอมรับจากองค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร จนนำไปสู่ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

<u>แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพอร์เตอร์และคณะ (Portor; and Other. 1974)</u>

พอร์เตอร์; และคณะ (จรรยา ห่วงเทศ. 2558; อ้างอิงจาก Porter; and Other. 1974) ได้ให้นิยามความผูกพันในองค์กรว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับองค์กร ซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบดังนี้

1. สมาชิกมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร หมายถึง การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตามค่านิยมของ องค์กร มีความภาคภูมิใจในผลงานและการเป็นบุคลากร

2. สมาชิกมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต่อไป หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานที่ดีใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

3. สมาชิกมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต่อไป หมายถึง การที่บุคลากร แสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะของบุคลากร อย่างแน่วแน่เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ามีนักวิจัยที่ได้นำทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพอร์เตอร์; และคณะ (Porter; and Other. 1974) มาใช้ในการศึกษา เช่น

วนัชพร เล่าฮะ; และชิณโสณ์ วิสิฐนิธิกิจา (2559 : 229-239) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ โดยมีองค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ด้านความเชื่อถือและการยอมรับในเป้าหมายขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ

วิริยาภรณ์ แก้วเกิด; พรรัตน์ แสดงหาญ; และอภิญญา อิงอาจ (2562 : 13-29) ศึกษาแนวทางการสร้างความสุขที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ส่งผ่านความสุขในการทำงานจากองค์กรสุขภาวะต้นแบบ โดยมีองค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรและความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงได้เลือกแนวคิดของ พอร์เตอร์; และคณะ (Porter; and Other. 1974) อันประกอบด้วย การที่สมาชิกมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยม

ขององค์กร มีความเต็มใจและมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต่อไป มาใช้ในการศึกษาในครั้งนี้

2.5 ข้อมูลทั่วไปของบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

ประวัติโดยย่อ

บริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี เป็นบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น 100% เริ่มก่อตั้งบริษัทและดำเนินการผลิตใน เดือนธันวาคม ปีพุทธศักราช 2555 ที่นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 1 ปัจจุบันมีบุคลากรประมาณ 115 คน

วิสัยทัศน์

1. สร้างสังคมการทำงานให้เป็นที่กล่าวกันว่า เป็นบริษัทที่มีความสุขเป็นอันดับหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม เราจะพัฒนาองค์กร ให้สมาชิกมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานอย่างมีจุดมุ่งหมายพร้อมกับความภาคภูมิใจกับบริษัท

2. ปรับปรุงแก้ไขระบบและวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มผลกำไรจากธุรกิจให้ถเป็น 2 เท่า เราจะพัฒนาองค์กรให้มีบทบาทสำคัญในสังคม ให้สมาชิกในครอบครัวของบุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในความมั่นคงของบริษัทที่ได้อยู่กับบริษัทเรา

3. ใช้หลักการ 3 จริง (คือ พื้นที่จริง ชิ้นงานตัวจริง สถานการณ์จริง) ลงมือปฏิบัติให้ทันท่วงทีในทุกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

4. คิดบวก คล่องแคล่ว พูดเสียงดังฟังชัดตลอดเวลา เราจะไม่นินทาลูกค้า Supplier/Outsource และเพื่อนร่วมงาน เราจะให้เกียรติซึ่งกันและกันในทุกกรณี
(อ้างอิง Quality Target & Policy ปี 2020 ของบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี)

ธุรกิจหลัก

ปัจจุบันบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรีแห่งนี้ เป็นบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนโลหะรถยนต์ส่งให้กับทางผู้ประกอบรถยนต์ (Tier 1)

การรับรอง

ได้รับการรับรอง (ข้อมูล ณ สิงหาคม 2563) ดังนี้

1. ใบรับรองระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9001 : 2015
2. ใบรับรองระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 : 2015
3. Automotive Quality Management System IATF 16949 :2015

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

<u>งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ</u>

กรวิยา จันทร์ขจร; และราเชนทร์ นพณัฐวงศกร (2563 : 27-37) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร โดยศึกษากับกลุ่มประชากรตัวอย่างจำนวน 70 คน จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายปัจจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับสูงกว่าปัจจัยค้ำจุน ที่ค่าเฉลี่ย 3.72 และที่ค่าเฉลี่ย 3.67 ตามลำดับ เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง พบว่า ในภาพรวมของปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามเพศ ที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และพบว่า ปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามเพศ ที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

วดี นิลเปลี่ยน (2563 : 1-26) ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากร และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยศึกษากับกลุ่มประชากรตัวอย่างจำนวน 66 คน จากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานสามารถพยากรณ์ ความสุขในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พรพิมล รัตนซ้อน (2563 : 13-25) ศึกษาความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ โดยศึกษากับกลุ่มประชากรตัวอย่างจำนวน 119 คน จากการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับสูง มีความสุขในการทำงานระดับปานกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($r = 0.669$) ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ($r = 0.645$) ด้านคุณภาพชีวิตในการ

ทำงาน (r = 0.645) ด้านลักษณะงาน (r = 0.576) ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (r = 0.476) ด้านค่านิยมองค์กร (r = 0.473) และด้านผู้บังคับบัญชา (r = 0.440) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

อวัชพงษ์ มีคุณ; และชิณโสณ์ วิสิฐนิธิกิจา (2562 : 856-871) ศึกษาความสุขในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน จากการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงานและการเป็นที่ยอมรับ ภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ

พสชนันท์ บุญช่วย; และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2561 : 867-885) ศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงาน ความไว้วางใจในองค์กร และความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร บริษัทผลิตอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี โดยศึกษากับกลุ่มประชากรตัวอย่างจำนวน 400 คน จากการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกกับความไว้วางใจในองค์กร ความมั่นคงในงานมีอิทธิพลทางบวกกับความไว้วางใจในองค์กร ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันด้านจิตใจ ความมั่นคงในงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันด้านจิตใจ ความไว้วางใจในองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันด้านจิตใจ ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน และความมั่นคงในงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน ความไว้วางใจในองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน ความผูกพันด้านจิตใจ เป็นตัวแปรกลาง ความผูกพันด้านจิตใจ พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ ทำให้ความสุขในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และความไว้วางใจในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน และความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน เป็นตัวแปรกลาง ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน พบว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน ทำให้ความสุขในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และความไว้วางใจในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ชนิกานต์ กระแก้ว; และบุษกร วัชรศรีโรจน์ (2561 : 117-127) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและความสุขในการทำงานของบุคลากร ในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค : กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 366 คน พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย และด้านความปรารถนาอย่างแรง

กล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การเท่ากับ 3.44 และมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานประกอบด้วยความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ด้านบวก อารมณ์ด้านลบเท่ากับ 3.39 และความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

ตะวัน สุวรรณชีพ; และภูษิต วงศ์หล่อสายชล (2561 : 422-430) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงแรม AAA โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 475 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 21-30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท ระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน และ ปัจจัยค้ำจุนในด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรกรของบุคลากรโรงแรม AAA อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ดุษฎี อิศราพฤกษ์ (2560 : 78-83) ศึกษาเจนเนอเรชั่นและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (บริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี) โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 410 คน พบว่า ปัจจัยจูงใจ/ ปัจจัยกระตุ้น ในเรื่องความรับผิดชอบมี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานสูงสุด (r = 0.651) ด้านเวลาเป็น ลำดับรองลงมา (r = 0.599) และด้านคุณภาพของงานอยู่ในลำดับถัดมา (r = 0.578) ส่วนในเรื่อง ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้าน ค่าใช้จ่ายสูงสุด (r = 0.566) ปัจจัยค้ำจุน ในเรื่องความมั่นคงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานด้านปริมาณงานสูงสุด (r = 0.604) และด้านเวลาเป็นลำดับรองลงมา (r = 0.574) ส่วนในเรื่องความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกันในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานสูงสุด (r = 0.543) และด้านค่าใช้จ่ายเป็นลำดับรองลงมา (r = 0.525)

ปถมาพร ไชยพาฤทธิ์ (2559 : 5) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความสุขในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 สำหรับปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความสุข ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.35 โดยมีความสุขระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.33 ในด้านปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานนั้น มีความสัมพันธ์ กับความสุขในการทำงานโดยรวม โดยพนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจได้แก่ ความรับผิดชอบ และความสำเร็จในงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับปานกลาง

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจส่งผลต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลากรในองค์กรญี่ปุ่น กรณีศึกษาองค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรีในครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษาโดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

<u>ประชากร</u>

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทั้งหมดของบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง จำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 115 คน (ข้อมูลจากฝ่ายธุรการบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ณ วันที่ 22 กันยายน 2563)

<u>กลุ่มตัวอย่าง</u>

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ประชากรทั้ง 115 คน คิดเป็นร้อยละ 100

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

<u>การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา</u>

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ได้นำแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

<u>ส่วนที่ 1</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และฝ่ายงาน ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 4 ข้อ

<u>ส่วนที่ 2</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาได้สร้างข้อคำถามตามแนวคิดของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) เป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีข้อคำถามทั้งสิ้น 40 ข้อ ดังนี้

ข้อ	1-4	ความสำเร็จในงาน (Achievement)
ข้อ	5-8	การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition)
ข้อ	9-12	ลักษณะของงาน (Work Itself)
ข้อ	13-16	ความรับผิดชอบ (Responsibility)
ข้อ	17-20	ความก้าวหน้า (Advancement)
ข้อ	21-24	นโยบายบริหารองค์กร (Company Policies and Administration)
ข้อ	25-28	วิธีการบังคับบัญชา (Supervision)
ข้อ	29-32	ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisors, Peers and Subordinates)
ข้อ	33-36	เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary)
ข้อ	37-40	สภาพการทำงาน (Working Condition)

<u>ส่วนที่ 3</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ผู้ศึกษาได้สร้างข้อคำถามตามแนวคิดของมาเนียน (Manion. 2003)เป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีข้อคำถามทั้งสิ้น 8 ข้อ

<u>ส่วนที่ 4</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้ศึกษาได้สร้างข้อคำถามตามแนวคิดของ มาเนียน (Manion. 2003) เป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีข้อคำถามทั้งสิ้น 6 ข้อ

<u>การแปลความหมาย</u>

กำหนดเกณฑ์การประเมินผลเฉลี่ยของแบบสอบถามโดยใช่มาตราวัดแบบลิเคอร์ทในส่วนที่ 2-4 มีลักษณะดังต่อไปนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริงในระดับ มากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริงในระดับ มาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริงในระดับ ปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริงในระดับ น้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริงในระดับ น้อยที่สุด

$$\text{สูตรความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

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

$$= 0.80$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของบุคลากร ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน	ความหมาย
4.21 – 5.00	อยู่ในระดับ มากที่สุด
3.41 – 4.20	อยู่ในระดับ มาก
2.61 – 3.40	อยู่ในระดับ ปานกลาง
1.81 – 2.60	อยู่ในระดับ น้อย
1.00 – 1.80	อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficient of Correlation) ซึ่งจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง +1.00 ใช้แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปร โดยหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ -1 หรือ เข้าใกล้ +1 แสดงว่ามีความสัมพันธ์สูง และค่า 0.00 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรงหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นลบ แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงข้าม ในทางกลับกัน หากมีค่าเป็นบวกแสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ (พิชิต ฤทธิ์จรูญ. 2548 : 238)

ขนาดของความสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
0.90 - 1.00 (-.90 ถึง 1.00)	มีความสัมพันธ์กัน สูงมาก
0.70 - .90 (-.70 ถึง -.90)	มีความสัมพันธ์กัน สูง
0.50 - .70 (-.50 ถึง -.70)	มีความสัมพันธ์กัน ปานกลาง
0.30 - .50 (-.30 ถึง -.70)	มีความสัมพันธ์กัน ต่ำ
0.01 - .30 (.00 ถึง -.30)	มีความสัมพันธ์กัน ต่ำมาก
0	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

งานวิจัยฉบับนี้ทำการทดสอบคุณภาพโดยการตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถาม และตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การตรวจสอบความตรง (Validity) นำแบบสอบถามที่ได้จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา และให้ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องพิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) คือ การตรวจความครอบคลุมของมาตรวัดในเนื้อหาของสิ่งที่ต้องการวัด และตรวสอบความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) คือ การวัดที่ขึ้นจากแนวคิด และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ กับคุณสมบัติที่กำหนด จำนวน 3 ท่าน คือ

- คุณทาดาฮิโระ อิโต : ผู้จัดการฝ่ายแอดมิน บริษัท มินามิดะ (ไทยแลนด์) จำกัด มีประสบการทำงานด้าน ประสบการณ์ในการทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์รวม 12 ปี
- ดร.อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ : รองกรรมการผู้จัดการ บริษัท ไทยสกิลล์ พลัส จำกัด
- ดร.จริยาภรณ์ ศรีสังวาลย์ : อาจารย์ประจำสาขาบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น สถาบันเทคโนโลยี ไทย-ญี่ปุ่น

จากนั้นได้นำข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าความตรงเชิงเนื้อหาระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์(Index of Item-Objective Congruence : IOC) โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นและกำหนดให้มีแบบเลือกตอบ (ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2556 : 140-141) โดยให้มีการกำหนดคะแนนแทนค่าคำตอบ ดังนี้

1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามข้อนั้นสามารถเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ได้จริง
0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามข้อนั้นสามารถเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ได้จริง
-1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามข้อนั้นไม่สามารถเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ได้จริง

เมื่อได้รับแบบประเมินความสอดคล้องคืนจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้ศึกษานำมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency : IOC)

สูตร $$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา
$\sum R$ แทน ผลรวมจากคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดให้ค่าความตรงเชิงเนื้อหาที่ยอมรับได้ ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงจะถือว่า ข้อคำถามนั้นมีความตรงเชิงเนื้อหา (ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2556 : 140-141)

การคัดเลือกข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญประเมิน ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ในแต่ละด้านเป็นรายข้อ ตรวจสอบประเมินความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ที่ไม่ต่ำกว่า 0.50 ถ้าข้อคำถามใดมีค่าต่ำกว่า 0.50 นำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนนำไปทดลอง (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้

ผลการตรวจสอบข้อคำถามในแต่ละด้านเป็นรายข้อโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปผลการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามเป็นรายข้อ

ข้อคำถาม	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ผลการคำนวณค่า IOC	ผลการวิเคราะห์ IOC
ส่วนที่ 1: ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม					
1.1) เพศ	1	1	1	1	ผ่าน
1.2) อายุ	1	1	1	1	ผ่าน
1.3) ตำแหน่งงาน	1	1	1	1	ผ่าน
1.4) ฝ่ายงาน	1	1	0	0.67	ผ่าน
ส่วนที่ 2: ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Motivation to Work)					
2.1 ท่านสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	1	1	1	1	ผ่าน
2.2 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดในงานได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	ผ่าน
2.3 ท่านสามารถหาวิธีป้องกันปัญหาที่เคยเกิดขึ้นได้	1	1	1	1	ผ่าน
2.4 ท่านภูมิใจอย่างยิ่งในผลสำเร็จของงาน	1	1	1	1	ผ่าน
2.5 ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1	ผ่าน
2.6 ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	ผ่าน
2.7 ท่านมักได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	0	1	1	0.67	ผ่าน
2.8 ท่านสามารถเป็นที่ปรึกษาด้านการทำงานให้กับผู้ร่วมงานได้	1	1	1	1	ผ่าน
2.9 ท่านได้รับงานที่ท้าทายความสามารถ	1	1	1	1	ผ่าน
2.10 ท่านได้รับงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ	1	1	1	1	ผ่าน

ตารางที่ 1 สรุปผลการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามเป็นรายข้อ (ต่อ)

ข้อคำถาม	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ผลการคำนวณค่า IOC	ผลการวิเคราะห์ IOC
2.11 ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอจากงานที่ท่านทำ	1	1	1	1	ผ่าน
2.12 งานที่ท่านทำเป็นงานที่จำเป็นต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน	1	1	1	1	ผ่าน
2.13 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน	1	1	1	1	ผ่าน
2.14 ท่านเข้าใจความรับผิดชอบของท่านที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1	ผ่าน
2.15 ท่านสามารถวางแผนและติดตามงานได้ด้วยตนเองจนสำเร็จ	1	1	1	1	ผ่าน
2.16 ท่านสามารถตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	1	1	1	1	ผ่าน
2.17 ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานของท่าน	1	1	1	1	ผ่าน
2.18 ท่านมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่ยากและมีความสำคัญมากขึ้น	1	1	1	1	ผ่าน
2.19 ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมในสายงานตนเอง	1	1	1	1	ผ่าน
2.20 ท่านได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรมเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	1	1	1	1	ผ่าน
2.21 ท่านคิดว่าการบริหารงานและเป้าหมายขององค์กรมีความเหมาะสมสำหรับท่าน	1	0	1	0.67	ผ่าน
2.22 ท่านคิดว่าผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จ	1	0	1	0.67	ผ่าน
2.23 ผู้บริหารแจ้งนโยบายให้ผู้บังคับบัญชาทราบอย่างชัดเจน	1	1	1	1	ผ่าน
2.24 หน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจในการทำงาน	1	1	1	1	ผ่าน
2.25 ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	1	0	1	0.67	ผ่าน

ตารางที่ 1 สรุปผลการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามเป็นรายข้อ (ต่อ)

ข้อคำถาม	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ผลการคำนวณค่า IOC	ผลการวิเคราะห์ IOC
2.26ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้คิดวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงงานที่ดีขึ้น	1	0	1	0.67	ผ่าน
2.27 ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยท่านแก้ไขปัญหาได้	1	1	1	1	ผ่าน
2.28 ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำแนะนำในการทำงานแก่ท่านได้	1	1	1	1	ผ่าน
2.29 ท่านสามารถให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	0	1	1	0.67	ผ่าน
2.30 ท่านสามารถทำงานร่วมกับทีมได้อย่างราบรื่น	1	1	1	1	ผ่าน
2.31 ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	1	1	1	1	ผ่าน
2.32 ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการปรึกษาหารือกันอย่างเป็นมิตร	1	1	1	1	ผ่าน
2.33 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน	0	1	1	0.67	ผ่าน
2.34 ท่านคิดว่าบริษัทมีระบบการประเมินค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	1	0	1	0.67	ผ่าน
2.35 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับค่าครองชีพ	0	1	1	0.67	ผ่าน
2.36 ท่านคิดว่าสวัสดิการและผลประโยชน์ต่าง ๆที่ได้รับพอเพียงต่อความจำเป็นในการครองชีพ	0	1	1	0.67	ผ่าน
2.37 ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม (ความสะอาด ความสว่าง อุณหภูมิ ความแออัด)	1	0	1	0.67	ผ่าน
2.38 ท่านได้รับเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอสำหรับการทำงาน	1	0	1	0.67	ผ่าน
2.39 ท่านได้รับความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สินขณะที่ทำงานในบริษัท	1	1	1	1	ผ่าน
2.40 ท่านสามารถจัดสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดี	1	1	1	1	ผ่าน

ตารางที่ 1 สรุปผลการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามเป็นรายข้อ (ต่อ)

ข้อคำถาม	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ผลการคำนวณค่า IOC	ผลการวิเคราะห์ IOC
ส่วนที่ 3: ข้อคำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน (Happiness at work)					
3.1 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความปรารถนาดีต่อกัน	1	1	1	1	ผ่าน
3.2 ท่านมีความสุขในการปฏิบัตงานกับเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	ผ่าน
3.3 ท่านเพลิดเพลินและสนุกกับการทำงาน	1	1	1	1	ผ่าน
3.4 ท่านมีความสุขกับงานที่ท่านทำอยู่	1	1	1	1	ผ่าน
3.5 ท่านพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1	ผ่าน
3.6 ท่านภาคภูมิใจเมื่อสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้	1	1	1	1	ผ่าน
3.7 ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและยอมรับความคิดเห็นของท่าน	1	1	1	1	ผ่าน
3.8 เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและยอมรับความคิดเห็นของท่าน	1	1	1	1	ผ่าน
ส่วนที่ 4: ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)					
4.1 ท่านภาคภูมิใจเมื่อได้รับรางวัลจากกิจกรรมต่างๆ ของบริษัท เช่น 5ส, Kaizen, QCC เป็นต้น	1	1	1	1	ผ่าน
4.2 ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใครว่าท่านเป็นพนักงานของบริษัท	1	1	1	1	ผ่าน
4.3 ท่านจะทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ทุกครั้ง	1	1	1	1	ผ่าน
4.4 ท่านพร้อมที่จะทำงานล่วงเวลาเสมอ แม้ว่าค่าตอบแทนจะไม่สูง	1	1	1	1	ผ่าน
4.5 ท่านมีพร้อมที่จะทำงานกับบริษัทไปจนอายุ 55 ปี	1	1	1	1	ผ่าน
4.6 ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายของบริษัท	1	1	1	1	ผ่าน

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและผ่านการทดสอบความตรง (Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้ทำการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองสำรวจ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ชาวไทยที่ทำงานอยู่ในบริษัทญี่ปุ่นในประเทศไทย จำนวนทั้งหมด 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ในการหาค่าสัมประสิทธิ์แสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยต้องได้ค่าสัมประสิทธิ์แสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามไม่ต่ำกว่า 0.70 ถ้าข้อคำถามใดได้ค่าสัมประสิทธิ์แสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต่ำกว่า 0.70 ต้องนำมาปรับปรุงแก้ไขและนำไปทดสอบใหม่ก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

ผลการตรวจสอบสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามในแต่ละด้านเป็นรายข้อของแบบสอบถามทั้งชุด แสดงค่าดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในแต่ละด้าน

ข้อคำถาม	จำนวนข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)		
ความสำเร็จในงาน (Achievement)	4	0.860
การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition)	4	0.767
ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself)	4	0.762
ความรับผิดชอบ (Responsibility)	4	0.801
ความก้าวหน้าในงาน (Advancement)	4	0.818
ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)		
นโยบายและการบริหาร (Company Policies and Administration)	4	0.807
วิธีบังคับบัญชา (Supervision)	4	0.872
สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Supervisors, Peers and Subordinates)	4	0.862
เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary)	4	0.853
สภาพการทำงาน (Working Condition)	4	0.708

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในแต่ละด้าน (ต่อ)

ข้อคำถาม	จำนวนข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
ความสุขในการทำงาน (Happiness at work)	8	0.839
ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)	6	0.765

จากตารางสรุปผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แสดงความเชื่อมั่นของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่าสัมประสิทธิ์แสดงความเชื่อมั่น (Alpha Coefficient) หลังการทดสอบทั้งรายด้านและรายข้อของทุกข้อคำถามมีค่ามากกว่า 0.7 ทั้งหมด ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริงตามแผนการดำเนินการศึกษาต่อไป

3.3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่จัดทำขึ้น ผู้ศึกษาได้ดำเนินการดังนี้

3.3.1 จัดทำหนังสือขออนุญาตเก็บแบบสอบถามให้ทางบริษัทกรณีศึกษาทำการอนุมัติ

3.3.2 ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดย

3.3.2.1 ดำเนินการส่งลิงค์แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ให้กับบุคลากรในฝ่ายบริหาร(สำนักงาน)

3.3.2.2 ดำเนินการแจกแบบสอบถามแบบกระดาษให้กับฝ่ายผลิตและสนับสนุนการผลิต

3.3.3 ดำเนินการติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่แจกให้กับฝ่ายผลิตและสนับสนุนการผลิต โดยรวบรวมได้จำนวน 83 ชุด และจากแบบสอบถามออนไลน์จำนวน 32 ชุด รวมทั้งสิ้น 115 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมดที่ทำการแจกจ่าย

3.3.4 นำแบบสอบถามที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและสรุปผล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยฉบับนี้กำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.4.1 การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้ศึกษาตรวจสอบ ความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม

3.4.2 การลงรหัส (Coding) เป็นการนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้

3.4.3 ประมวลผลข้อมูล (Processing) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการลงรหัสมาบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistic Package for the Social Sciences for Windows) และทำการคำนวณทางสถิติ

3.4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง และฝ่ายงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Multiple Choices) วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางบรรยาย

3.4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) ความยอมรับนับถือ (Recognition for Achievement) ลักษณะงาน (The work Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้า (The possibility of Growth) นโยบายการบริหาร (Company policy and Administration) วิธีการบังคับบัญชา (Supervision) สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน (Interpersonal Relations) เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary) และสภาพการทำงาน (Working Conditions) โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลผลและการจัดอันดับ

3.4.6 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลผลและการจัดอันดับ

3.4.7 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลผลและการจัดอันดับ

3.4.8 การวิเคราะห์ความปกติ (Normality) ของข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าฐานนิยม (Mode) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความแปรปรวน (Variance) ค่าการกระจายที่สมมาตร (Skewness) และค่าความสูงของการกระจาย (Kurtosis)

3.4.9 การวิเคราะห์ค่าเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้นที่เป็นข้อมูลเชิงกลุ่มแบบ 2 ตัวเลือก ตัวแปรตามเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ (Independent Sample t-test) การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยข้อมูลเชิงกลุ่มของตัวแปลมากกว่า 2 ตัวเลือก (One-Way Analysis of Variance) สำหรับตัวแปรที่มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน และทำการทดสอบเวลซ์ (Welch Test) สำหรับตัวแปรที่มีความแปรปรวนแตกต่างกัน เพื่อหาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร

3.4.10 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียรสัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

3.4.11 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple Regression) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยการหาความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรในการพยากรณ์ระดับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

3.4.12 การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยการหาความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรในการพยากรณ์ระดับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้มาจากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ซึ่งการวิเคราะห์จะใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.5.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

3.5.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) ได้แก่ การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีความเป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) การทดสอบเวลซ์ (Welch Test) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียรสัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple Regression) และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจส่งผลต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรญี่ปุ่น กรณีศึกษาองค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ได้ส่งแบบสอบถามกับประชากรจำนวน 115 ชุด และได้รับการตอบกลับมาและมีความถูกต้องครบถ้วนทั้งหมดจำนวน 115 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติและทดสอบสมมติฐานการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยจะนำเสนอผลการทดสอบและการวิเคราะห์ 8 ส่วน ดังนี้

<u>ส่วนที่ 1</u> ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และฝ่ายงาน ใช้สถิติแบบความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

<u>ส่วนที่ 2</u> ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) ความยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะงาน (Work Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้า (Advancement) นโยบายการบริหาร (Company policy and Administration) วิธีการบังคับบัญชา (Supervision) สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน (Relationship with Supervisors, Peers and Subordinates) เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary) และสภาพการทำงาน (Working Conditions) โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลผลและการจัดอันดับ

<u>ส่วนที่ 3</u> ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน (Happiness at work) โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลผลและการจัดอันดับ

<u>ส่วนที่ 4</u> ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลผลและการจัดอันดับ

<u>ส่วนที่ 5</u> ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร โดยใช้สถิติในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้นที่เป็นข้อมูลเชิงกลุ่มแบบ 2 ตัวเลือก ตัวแปรตามเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ (Independent Sample t-test) และการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยข้อมูลเชิงกลุ่มของตัวแปลมากกว่า 2 ตัวเลือก (One-Way Analysis of Variance) สำหรับตัวแปรที่มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้วิธีของ Least Significant Difference เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง สำหรับตัว

แปรที่มีความแปรปรวนแตกต่างกัน ผู้วิจัยใช้การทดสอบเวลซ์ (Welch-Test) การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยข้อมูลเชิงกลุ่ม และในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้วิธีของ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง

<u>ส่วนที่ 6</u> ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple Regression)

<u>ส่วนที่ 7</u> ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple Regression)

<u>ส่วนที่ 8</u> ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบง่าย (Simple Regression)

4.1 สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดการเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการเสนอผลการศึกษา ผู้วิจัยจึงกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ต่างๆ ดังนี้

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตัวอย่างเพียร์สัน
F	หมายถึง	ค่าสถิติแจกแจงแบบ F (F-Distribution)
t	หมายถึง	ค่าสถิติการแจกแจงแบบ t (t-Distribution)
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ
R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์
SE_b	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b
SE_{Est}	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
a	หมายถึง	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
Sig.	หมายถึง	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ (Significant)

*	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ระดับ 0.01
H_0	หมายถึง	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	หมายถึง	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

X_{11} , Y_1	แทน	ความสุขในการทำงาน (Happiness at work)
Y_2	แทน	ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)
X_1	แทน	แรงจูงใจของบุคลากร ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
X_2	แทน	แรงจูงใจของบุคลากร ด้านความยอมรับนับถือ (Recognition)
X_3	แทน	แรงจูงใจของบุคลากร ด้านลักษณะงาน (Work Itself)
X_4	แทน	แรงจูงใจของบุคลากร ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)
X_5	แทน	แรงจูงใจของบุคลากร ด้านความก้าวหน้า (Advancement)
X_6	แทน	แรงจูงใจของบุคลากร ด้านนโยบายการบริหาร (Company policy and Administration)
X_7	แทน	แรงจูงใจของบุคลากร ด้านวิธีการบังคับบัญชา (Supervision)
X_8	แทน	แรงจูงใจของบุคลากร ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน (Relationship with Supervisors, Peers and Subordinates)
X_9	แทน	แรงจูงใจของบุคลากร ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary)
X_{10}	แทน	แรงจูงใจของบุคลากร ด้านสภาพการทำงาน (Working Conditions)

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และฝ่ายงานโดยใช้สถิติความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ข้อมูลทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 115 คน สามารถสรุปแจกแจงข้อมูลได้ดังนี้

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	30	26.09
หญิง	85	73.91
รวม	**115**	**100**

จากตารางที่ 3 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรเพศหญิง จำนวน 85 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 73.91 และเป็นเพศชาย จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 26.09

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 25 ปี	9	7.80
26-32 ปี	80	69.60
33-40 ปี	23	20.00
41 ปีขึ้นไป	3	2.60
รวม	**115**	**100**

หมายเหตุ : จากผลการตอบแบบสอบถาม บุคลากรที่มีอายุตั้งแต่ 41 ปี ขึ้นไป มีเพียง 3 คน จึงรวมให้อยู่ในกลุ่มเดียวกันกับบุคลากรที่มีอายุ 33 ปีขึ้นไป

จากตารางที่ 4 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีอายุ 26-32 ปี มากที่สุด จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 69.57 รองลงมามีอายุ 33 ปีขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 22.61 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.83

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
พนักงาน (Staff)	83	72.20
หัวหน้างาน (Sub Leader, Leader)	21	18.30
หัวหน้าระดับปฏิบัติการ (Chief, Supervisor)	10	8.70
ผู้จัดการ (Manager)	1	0.90
รวม	**115**	**100**

หมายเหตุ : จากผลการตอบแบบสอบถาม ตำแหน่งระดับผู้จัดการ (Manager) มีเพียง 1 คน จึง รวมให้อยู่ในกลุ่มเดียวกันกับตำแหน่งหัวหน้างานระดับปฏิบัติการ (Chief, Supervisor)

จากตารางที่ 5 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จำแนกตามตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่ คือ พนักงาน (Staff) จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 72.17 รองลงมา คือ หัวหน้างาน (Sub Leader, Leader) จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 18.26 และหัวหน้าระดับปฏิบัติการ (Chief, Supervisor) จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.57

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามฝ่ายงาน

ฝ่ายงาน	จำนวน	ร้อยละ
ฝ่ายบริหาร (ส่วนสำนักงาน)	15	13.04
ฝ่ายผลิตและสนับสนุนการผลิต	100	86.96
รวม	**115**	**100**

จากตารางที่ 6 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้จำแนกตามฝ่ายงาน ส่วนใหญ่อยู่ฝ่ายผลิตและสนับสนุนการผลิต จำนวน 100 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 86.96 และอยู่ฝ่ายบริหาร (ส่วนสำนักงาน) จำนวน 15 คน คิดเป็น ร้อยละ 13.04

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สามารถแสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 7 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.08	0.818	มาก	1
ด้านความรับผิดชอบ	3.98	0.614	มาก	2
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.94	0.634	มาก	3
ด้านวิธีการบังคับบัญชา	3.74	0.994	มาก	4
ด้านลักษณะงาน	3.70	0.895	มาก	5
ด้านนโยบายการบริหาร	3.63	0.852	มาก	6
ด้านความยอมรับนับถือ	3.62	0.791	มาก	7
ด้านสภาพการทำงาน	3.47	0.886	มาก	8
ด้านความก้าวหน้า	3.43	0.826	มาก	9
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	2.83	1.004	ปานกลาง	10
รวม	**3.64**	**0.650**	**มาก**	

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ มีระดับอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 (S.D. = 0.650) โดยพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้านเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.08, S.D. =0.818) รองลงมาเป็นด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = 0.614) ตามด้วยด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.94, S.D. = 0.634) ด้านวิธีการบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.74, S.D. = 0.994) ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.70, S.D. = 0.895) ด้านนโยบายการบริหาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.63, S.D. = 0.852) ด้านความยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.62, S.D. = 0.791) ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.47, S.D. = 0.886) ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.43, S.D. = 0.826) และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.83, S.D. = 1.004) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Supervisors, Peers and Subordinates)

ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านสามารถทำงานร่วมกับทีมได้อย่างราบรื่น	50 43.48	41 35.65	21 18.26	3 2.61	0 0.0	4.20	0.829	มาก	1
ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการปรึกษาหารือกันอย่างเป็นมิตร	53 46.09	32 27.82	22 19.13	8 6.96	0 0.0	4.13	0.960	มาก	2
ท่านสามารถให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	48 41.74	39 33.91	24 20.87	4 3.48	0 0.0	4.14	0.867	มาก	3
ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	40 34.78	34 29.57	27 23.48	12 10.43	2 1.74	3.85	1.070	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม						**4.08**	**0.818**	**มาก**	

หมายเหตุ : ตัวเลขแถวบน คือ จำนวน ตัวเลขแถวล่าง คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน (Relationship with Supervisors, Peers and Subordinates) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.08 (S.D. = 0.818)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ สามารถทำงานร่วมกับทีมได้อย่างราบรื่น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.20 (S.D. = 0.829) มีการปรึกษาหารือกันอย่างเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.13 (S.D. = 0.960) สามารถให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.13 (S.D. = 0.867) ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D. = 1.070) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านเข้าใจความรับผิดชอบของท่านที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย	44 38.26	57 49.57	14 12.17	0 0.00	0 0.00	4.26	0.663	มาก	1
ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน	33 28.70	52 45.22	24 20.87	4 3.48	2 1.73	3.96	0.892	มาก	2
ท่านสามารถตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	29 25.22	49 42.61	33 28.70	3 2.60	1 0.87	3.89	0.846	มาก	3
ท่านสามารถวางแผนและติดตามงานได้ด้วยตนเองจนสำเร็จ	23 20.00	54 46.96	33 28.70	4 3.48	1 0.86	3.82	0.823	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม						**3.98**	**0.614**	**มาก**	

หมายเหตุ : ตัวเลขแถวบน คือ จำนวน ตัวเลขแถวล่าง คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.98 (S.D. = 0.614)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ เข้าใจความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.26 (S.D. = 0.663) รู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D. = 0.892) สามารถตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.89 (S.D. = 0.846) สามารถวางแผนและติดตามงานได้ด้วยตนเองจนสำเร็จ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.82 (S.D. = 0.823) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านภูมิใจอย่างยิ่งในผลสำเร็จของงาน	48 41.74	44 38.26	21 18.26	2 1.74	0 0.0	4.20	0.797	มาก	1
ท่านสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	30 26.09	55 47.83	29 25.22	1 0.86	0 0.0	3.99	0.743	มาก	2
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดในงานได้เป็นอย่างดี	23 20.00	55 47.83	34 29.57	3 2.60	0 0.0	3.85	0.763	มาก	3
ท่านสามารถหาวิธีป้องกันปัญหาที่เคยเกิดขึ้นได้	17 14.78	54 46.96	39 33.91	5 4.35	0 0.0	3.72	0.767	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม						**3.94**	**0.633**	**มาก**	

หมายเหตุ : ตัวเลขแถวบน คือ จำนวน ตัวเลขแถวล่าง คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.94 (S.D. = 0.633)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ภูมิใจอย่างยิ่งในผลสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.20 (S.D. = 0.796) สามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D. = 0.743) สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดในงานได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D. = 0.763) สามารถหาวิธีป้องกันปัญหาที่เคยเกิดขึ้นได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 (S.D. = 0.767) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านวิธีการบังคับบัญชา (Supervision)

ด้านวิธีการบังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยท่านแก้ไขปัญหาได้	34 29.57	44 38.26	25 21.74	9 7.83	3 2.61	3.84	1.022	มาก	1
ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำแนะนำในการทำงานแก่ท่านได้	36 31.30	42 36.52	23 20.00	10 8.70	4 3.48	3.83	1.075	มาก	2
ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้คิดวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงงานที่ดีขึ้น	26 22.61	45 39.13	26 22.61	13 11.30	5 4.35	3.64	1.086	มาก	3
ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	34 29.57	29 25.22	32 27.83	15 13.04	5 4.34	3.63	1.166	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม						**3.73**	**0.993**	**มาก**	

หมายเหตุ : ตัวเลขแถวบน คือ จำนวน ตัวเลขแถวล่าง คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านวิธีการบังคับบัญชา (Supervision) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 (S.D. = 0.993)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยแก้ไขปัญหาได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.84 (S.D. = 1.022) ผู้บังคับบัญชาสามารถให้

คำแนะนำในการทำงานได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.83 (S.D. = 1.075) ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้คิดวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงงานที่ดีขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.64 (S.D. = 1.086) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.63 (S.D. = 1.166) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านลักษณะงาน (Work Itself)

ด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอจากงานที่ท่านทำ	34 29.57	46 40.00	23 20.00	9 7.83	3 2.60	3.86	1.016	มาก	1
ท่านได้รับงานที่ท้าทายความสามารถ	30 26.09	47 40.87	24 20.87	11 9.57	3 2.61	3.78	1.024	มาก	2
งานที่ท่านทำเป็นงานที่จำเป็นต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน	22 19.13	46 40.00	35 30.43	10 8.70	2 1.74	3.66	0.945	มาก	3
ท่านได้รับงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ	18 15.65	44 38.26	37 32.17	11 9.57	5 4.35	3.51	1.012	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม						**3.70**	**0.895**	**มาก**	

หมายเหตุ : ตัวเลขแถวบน คือ จำนวน ตัวเลขแถวล่าง คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านลักษณะงาน (Work Itself) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.70 (S.D. = 0.895)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆอยู่เสมอจากงานที่ท่านทำ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 1.016) ได้รับงานที่ท้าทายความสามารถ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 (S.D. = 1.024) งานที่ทำเป็นงานที่จำเป็นต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.66 (S.D. = 0.945) ได้รับ

งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.51 (S.D. = 1.012) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านนโยบายการบริหาร (Company policy and Administration)

ด้านนโยบายการบริหาร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านคิดว่าผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จ	37 32.17	39 33.91	25 21.74	10 8.70	4 3.47	3.83	1.086	มาก	1
ผู้บริหารแจ้งนโยบายให้ผู้บังคับบัญชาทราบอย่างชัดเจน	27 23.48	45 39.13	30 26.09	9 7.83	4 3.47	3.71	1.024	มาก	2
ท่านคิดว่าการบริหารงานและเป้าหมายขององค์กรมีความเหมาะสมสำหรับท่าน	16 13.91	51 44.35	37 32.17	9 7.83	2 1.74	3.61	0.886	มาก	3
หน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจในการทำงาน	15 13.04	40 34.78	39 33.91	16 13.92	5 4.35	3.38	1.022	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม						**3.63**	**0.852**	**มาก**	

หมายเหตุ : ตัวเลขแถวบน คือ จำนวน ตัวเลขแถวล่าง คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านนโยบายการบริหาร (Company policy and Administration) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.63 (S.D. = 0.852)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.83 (S.D. = 1.086) ผู้บริหารแจ้งนโยบายให้ผู้บังคับบัญชาทราบอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 (S.D. = 1.024) การบริหารงานและเป้าหมายขององค์กรมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.61 (S.D. = 0.886) หน่วยงานมีการกระจายอำนาจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.38 (S.D. = 1.022) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความยอมรับนับถือ (Recognition)

ด้านความยอมรับนับถือ	**ระดับความคิดเห็น**					$\bar{x}$	**S.D.**	**แปลผล**	**อันดับ**
	มากที่สุด	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**				
ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	33 28.70	47 40.87	29 25.22	5 4.35	1 0.86	3.92	0.890	มาก	1
ท่านสามารถเป็นที่ปรึกษาด้านการทำงานให้กับผู้ร่วมงานได้	20 17.39	44 38.26	45 39.13	3 2.61	3 2.61	3.65	0.889	มาก	2
ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	19 16.52	48 41.74	35 30.43	7 6.09	6 5.22	3.58	1.009	มาก	3
ท่านมักได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	11 9.57	33 28.70	55 47.83	12 10.43	4 3.47	3.30	0.910	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม						**3.61**	**0.791**	**มาก**	

หมายเหตุ : ตัวเลขแถวบน คือ จำนวน ตัวเลขแถวล่าง คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านความยอมรับนับถือ (Recognition) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.61 (S.D. = 0.791)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.92 (S.D. = 0.890) สามารถเป็นที่ปรึกษาด้านการทำงานให้กับผู้ร่วมงานได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.65 (S.D. = 0.889) ได้รับการยอมรับจาก

ผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.58 (S.D. = 1.009) ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.30 (S.D. = 0.910) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสภาพการทำงาน (Working Conditions)

ด้านสภาพการทำงาน	**ระดับความคิดเห็น**					$\bar{x}$	**S.D.**	**แปลผล**	**อันดับ**
	มากที่สุด	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**				
ท่านสามารถจัดสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดี	25 21.74	44 38.26	36 31.30	8 6.96	2 1.74	3.71	0.944	มาก	1
ท่านได้รับความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สินขณะที่ทำงานในบริษัท	20 17.39	44 38.26	35 30.43	11 9.57	5 4.35	3.55	1.028	มาก	2
ท่านได้รับเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอสำหรับการทำงาน	18 15.65	31 26.96	41 35.65	19 16.52	6 5.22	3.31	1.087	ปานกลาง	3
ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม (ความสะอาด ความสว่าง อุณหภูมิ ความแออัด)	14 12.17	36 31.30	43 37.39	15 13.05	7 6.09	3.30	1.044	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม						**3.46**	**0.886**	**มาก**	

หมายเหตุ : ตัวเลขแถวบน คือ จำนวน ตัวเลขแถวล่าง คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านสภาพการทำงาน (Working Conditions) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.46 (S.D. = 0.886)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ สามารถจัดสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 (S.D. = 0.944) ได้รับความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สินขณะที่ทำงานในบริษัท อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.55 (S.D. = 1.028) ได้รับเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.31 (S.D. = 1.087) สภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30 (S.D. = 1.044) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความก้าวหน้า (Advancement)

ด้านความก้าวหน้า	**ระดับความคิดเห็น**					**$\bar{x}$**	**S.D.**	**แปลผล**	**อันดับ**
	มากที่สุด	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**				
ท่านมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่ยากและมีความสำคัญมากขึ้น	26 22.61	44 38.26	38 33.04	6 5.22	1 0.87	3.77	0.892	มาก	1
ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานของท่าน	16 13.91	32 27.83	54 46.96	10 8.70	3 2.60	3.42	0.927	มาก	2
ท่านได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรมเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	19 16.52	32 27.83	40 34.78	19 16.52	5 4.35	3.36	1.078	ปานกลาง	3
ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมในสายงานตนเอง	14 12.17	35 30.43	32 27.83	24 20.87	10 8.70	3.17	1.154	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม						**3.42**	**0.826**	**มาก**	

หมายเหตุ : ตัวเลขแถวบน คือ จำนวน ตัวเลขแถวล่าง คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านความก้าวหน้า (Advancement) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.42 (S.D. = 0.826)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ มีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่ยากและมีความสำคัญมากขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D. = 0.892) มีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.42 (S.D. = 0.927) ได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรมเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.36 (S.D. = 1.078) ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมในสายงานตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.17 (S.D. = 1.154) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary)

ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงาน	9 7.83	26 22.61	40 34.78	28 24.35	12 10.43	2.93	1.098	ปานกลาง	1
ท่านคิดว่าบริษัทมีระบบการประเมินค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	6 5.22	28 24.35	38 33.04	27 23.48	16 13.91	2.83	1.108	ปานกลาง	2
ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับค่าครองชีพ	7 6.09	25 21.74	36 31.30	30 26.09	17 14.78	2.78	1.130	ปานกลาง	3
ท่านคิดว่าสวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆที่ได้รับพอเพียงต่อความจำเป็นในการครองชีพ	6 5.22	28 24.35	32 27.83	32 27.83	17 14.77	2.77	1.132	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม						**2.83**	**1.004**	**ปานกลาง**	

หมายเหตุ : ตัวเลขแถวบน คือ จำนวน ตัวเลขแถวล่าง คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.83 (S.D. = 1.004)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.93 (S.D. = 1.098) คิดว่าบริษัทมีระบบการประเมินค่าตอบแทนที่เป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.83 (S.D. = 1.108) ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับค่าครองชีพ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.78 (S.D. = 1.130) คิดว่าสวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆที่ได้รับพอเพียงต่อความจำเป็นในการครองชีพ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.77 (S.D. = 1.132) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน (Happiness at work) โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สามารถแสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 18 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน (Happiness at work)

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านภาคภูมิใจเมื่อสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้	49 42.61	38 33.04	25 21.74	3 2.61	0 0.0	4.16	0.854	มาก	1
ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความปรารถนาดีต่อกัน	46 40.00	40 34.78	26 22.61	3 2.61	0 0.0	4.12	0.850	มาก	2
ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	49 42.61	36 31.30	22 19.13	6 5.22	2 1.74	4.08	0.992	มาก	3

ตารางที่ 18 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน (Happiness at work) (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	29 25.22	52 45.22	28 24.35	6 5.21	0 0.0	3.90	0.837	มาก	4
ท่านมีความสุขกับงานที่ท่านทำอยู่	34 29.57	41 35.65	30 26.09	9 7.83	1 0.86	3.85	0.966	มาก	5
ท่านเพลิดเพลินและสนุกกับการทำงาน	32 27.83	45 39.13	28 24.35	9 7.83	1 0.86	3.85	0.948	มาก	6
เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและยอมรับความคิดเห็นของท่าน	27 23.48	50 43.48	27 23.48	11 9.56	0 0.0	3.81	0.907	มาก	7
ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและยอมรับความคิดเห็นของท่าน	22 19.13	49 42.61	23 20.00	16 13.91	5 4.35	3.58	1.084	มาก	8
ค่าเฉลี่ยรวม						**3.92**	**0.760**	**มาก**	

หมายเหตุ : ตัวเลขแถวบน คือ จำนวน ตัวเลขแถวล่าง คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน (Happiness at work) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.92 (S.D. = 0.760)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ภาคภูมิใจเมื่อสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.16 (S.D. = 0.854) มีความปรารถนาดีต่อกันกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.12 (S.D. = 0.850) มีความสุขในการปฏิบัตงานกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.08 (S.D. = 0.992) พอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D. = 0.837) มีความสุขกับงานที่ท่านทำอยู่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D. = 0.966) เพลิดเพลินและสนุกกับการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D. = 0.948) เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและยอมรับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 (S.D. = 0.907) ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและยอมรับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.58 (S.D. = 1.084) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สามารถแสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 19 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านจะทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ทุกครั้ง	64 55.65	33 28.70	15 13.04	3 2.61	0 0.0	4.37	0.811	มาก	1
ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายของบริษัท	57 49.57	27 23.48	23 20.00	6 5.22	2 1.73	4.14	1.025	มาก	2
ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใครว่าท่านเป็นพนักงานของบริษัท	47 40.87	37 32.17	24 20.87	5 4.35	2 1.74	4.06	0.976	มาก	3

ตารางที่ 19 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านจะทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ทุกครั้ง	64 55.65	33 28.70	15 13.04	3 2.61	0 0.0	4.37	0.811	มาก	1
ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายของบริษัท	57 49.57	27 23.48	23 20.00	6 5.22	2 1.73	4.14	1.025	มาก	2
ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใครว่าท่านเป็นพนักงานของบริษัท	47 40.87	37 32.17	24 20.87	5 4.35	2 1.74	4.06	0.976	มาก	3
ท่านพร้อมที่จะทำงานล่วงเวลาเสมอ แม้ว่าค่าตอบแทนจะไม่สูง	34 29.57	44 38.26	28 24.35	4 3.48	5 4.34	3.85	1.028	มาก	4
ท่านภาคภูมิใจเมื่อได้รับรางวัลจากกิจกรรมต่าง ๆของบริษัท เช่น 5ส, Kaizen, QCC เป็นต้น	37 32.17	34 29.57	26 22.61	14 12.17	4 3.48	3.75	1.138	มาก	5
ท่านพร้อมที่จะทำงานกับบริษัทไปจนอายุ 55 ปี	29 25.22	28 24.35	31 26.96	13 11.30	14 12.17	3.39	1.309	มาก	6
ค่าเฉลี่ยรวม						**3.92**	**0.838**	**มาก**	

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.92 (S.D. = 0.838)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ทุกครั้ง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.37 (S.D. = 0.811) มีความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายของบริษัท อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.14 (S.D. = 1.025) ภูมิใจที่จะบอกกับใครว่าเป็นพนักงานของบริษัท อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06 (S.D. = 0.976) พร้อมที่จะทำงานล่วงเวลาเสมอแม้ว่าค่าตอบแทนจะไม่สูง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D. = 1.028) ภาคภูมิใจเมื่อได้รับรางวัลจากกิจกรรมต่างๆของบริษัท อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75 (S.D. = 1.138) พร้อมที่จะทำงานกับบริษัทไปจนอายุ 55 ปี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.39 (S.D. = 1.309) ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

5.1 การทดสอบคุณสมบัติของตัวแปร

ก่อนการตรวจสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณสมบัติของตัวแปร ดังนี้

การทดสอบความปกติของข้อมูล (Normality)

การทดสอบความปกติของข้อมูล (Normality) สามารถวัดได้จากค่าสถิติ Skewness (SK : การกระจายที่สมมาตร) และค่า Kurtosis (KU : ความสูงของการกระจาย) ศิริชัย พงษ์วิชัย (2549 : 81-83) ได้กล่าวว่า ค่าลบและค่าบวกจะเป็นการแสดงทิศทางของข้อมูล ช่วงค่าตัวเลข -3.0 ถึง +3.0 จะแสดงถึงการกระจายของข้อมูลแบบปกติ

ตารางที่ 20 ค่าการแจกแจงของข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปร	Mean	Median	Mode	S.D.	Variance	SK	KU
แรงจูงใจ							
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.94	4.00	4.25	0.634	0.402	-0.228	-0.728
ด้านความยอมรับนับถือ	3.62	3.75	4.00	0.791	0.626	-0.490	0.541
ด้านลักษณะงาน	3.70	4.00	4.50	0.895	0.801	-0.779	0.146
ด้านความรับผิดชอบ	3.98	4.00	4.00	0.614	0.377	-0.337	-0.131
ด้านความก้าวหน้า	3.43	3.25	3.00	0.826	0.683	0.003	-0.357
ด้านนโยบายการบริหาร	3.63	3.75	4.00	0.852	0.726	-0.617	0.262
ด้านวิธีการบังคับบัญชา	3.74	3.75	5.00	0.994	0.988	-0.612	-0.271

ตารางที่ 20 ค่าการแจกแจงของข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา (ต่อ)

ตัวแปร	Mean	Median	Mode	S.D.	Variance	SK	KU
แรงจูงใจ							
ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.08	4.25	5.00	0.818	0.669	-0.666	-0.374
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	2.83	2.75	2.75	1.004	1.008	-0.094	-0.736
ด้านสภาพการทำงาน	3.47	3.50	3.75	0.886	0.785	-0.405	0.128
ความสุขในการทำงาน	**3.92**	**4.00**	**5.00**	**0.760**	**0.578**	**-0.423**	**-0.589**
ความผูกพันต่อองค์กร	**3.93**	**4.00**	**4.50**	**0.839**	**0.704**	**-0.717**	**-0.052**

จากตารางที่ 20 ผลการทดสอบการแจกแจงของข้อมูลตัวแปร แรงจูงใจ จำนวน 10 ตัวแปร ตัวแปรความสุขในการทำงานของบุคลากร 1 ตัวแปร และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 1 ตัวแปร รวมทั้งสิ้น 12 ตัวแปร พบว่า การแจกแจงข้อมูลทั้ง 12 ตัวแปร มีการแจกแจงแบบปกติ เนื่องจากมีค่าการกระจายที่สมมาตร (Skewness) อยู่ในช่วง -3.0 ถึง +3.0 และความสูงของการกระจาย (Kurtosis) อยู่ในช่วง -3.0 ถึง +3.0

<u>การทดสอบความแปรปรวนของข้อมูล (Test of Variance)</u>

การทดสอบความแปรปรวนของข้อมูล (Test of Variance) เพื่อใช้ในการทดสอบการกระจายของข้อมูลแต่ละกลุ่มในรูปของความแปรปรวนว่าแต่ละกลุ่มมีความเหมือนกันหรือไม่

ตารางที่ 21 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุต่อแรงจูงใจแต่ละด้าน

Test of Homogeneity of Variance		
ตัวแปร	อายุ	
	Levene Statistic	Sig.
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	0.061	0.941
ด้านนโยบายการบริหาร	0.373	0.690
ด้านสภาพการทำงาน	0.685	0.506
ด้านวิธีการบังคับบัญชา	0.760	0.470
ด้านความยอมรับนับถือ	1.373	0.258

ตารางที่ 21 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุต่อแรงจูงใจแต่ละด้าน (ต่อ)

Test of Homogeneity of Variance		
ตัวแปร	อายุ	
	Levene Statistic	Sig.
ด้านความก้าวหน้า	1.400	0.251
ด้านความรับผิดชอบ	1.517	0.224
ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	1.797	0.170
ด้านลักษณะงาน	3.202	0.044*
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.609	0.012*

จากตารางที่ 21 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุต่อแรงจูงใจโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ความแปรปรวนของอายุต่อแรงจูงใจ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.941 ด้านนโยบายการบริหาร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.690 ด้านสภาพการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.506 ด้านวิธีการบังคับบัญชา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.470 ด้านความยอมรับนับถือ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.258 ด้านความก้าวหน้า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.251 ด้านความรับผิดชอบ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.224 และด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.170 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า ความแปรปรวนของอายุต่อแรงจูงใจ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านความยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ และด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบสมมติฐาน

ในส่วนของค่าความแปรปรวนของอายุต่อแรงจูงใจ ด้านลักษณะงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.044 และด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) จึงสรุปได้ว่า ความแปรปรวนของอายุต่อแรงจูงใจ ด้านลักษณะงานและด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้สถิติ Welch-Test ในกาทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 22 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของตำแหน่งงานต่อแรงจูงใจแต่ละด้าน

Test of Homogeneity of Variance		
ตัวแปร	ตำแหน่งงาน	
	Levene Statistic	Sig.
ด้านความก้าวหน้า	0.174	0.840
ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	0.730	0.484
ด้านความรับผิดชอบ	0.961	0.386
ด้านสภาพการทำงาน	1.449	0.239
ด้านนโยบายการบริหาร	1.565	0.214
ด้านวิธีการบังคับบัญชา	2.950	0.056
ด้านความยอมรับนับถือ	3.473	0.034*
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.583	0.031*
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	4.438	0.014*
ด้านลักษณะงาน	5.200	0.007*

จากตารางที่ 22 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของตำแหน่งงานต่อแรงจูงใจโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ความแปรปรวนของตำแหน่งงานต่อแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.840 ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.484 ด้านความรับผิดชอบ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.386 ด้านสภาพการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.239 ด้านนโยบายการบริหาร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.214 ด้านวิธีการบังคับบัญชา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.056 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า ความแปรปรวนของตำแหน่งงานต่อแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้า ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายการบริหาร และด้านวิธีการบังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบสมมติฐาน

ในส่วนของค่าความแปรปรวนของตำแหน่งงานต่อแรงจูงใจ ด้านความยอมรับนับถือ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.034 ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.031 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 ด้านลักษณะงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) จึงสรุปได้ว่า ความแปรปรวนของตำแหน่งงานต่อแรงจูงใจ ด้านความยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านเงินเดือน

และค่าตอบแทน และด้านลักษณะงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้สถิติ Welch-Test ในการทดสอบสมมติฐาน

<u>สมมติฐานที่ 1.1</u> เพศแตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรที่แตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์สมมติฐานครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้นที่เป็นข้อมูลเชิงกลุ่มแบบ 2 ตัวเลือก ตัวแปรตามเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ (Independent Sample t-test)

H_0 : เพศแตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศแตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของเพศชายและเพศหญิงต่อแรงจูงใจ

แรงจูงใจ	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig (2-tailed)
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ชาย	30	3.87	0.560	-0.749	0.456
	หญิง	85	3.97	0.659		
ด้านความยอมรับนับถือ	ชาย	30	3.58	0.631	-0.256	0.799
	หญิง	85	3.63	0.844		
ด้านลักษณะงาน	ชาย	30	3.65	0.890	-0.385	0.701
	หญิง	85	3.72	0.901		
ด้านความรับผิดชอบ	ชาย	30	3.88	0.608	-1.094	0.276
	หญิง	85	4.02	0.616		
ด้านความก้าวหน้า	ชาย	30	3.40	0.694	-0.200	0.842
	หญิง	85	3.44	0.872		
ด้านนโยบายการบริหาร	ชาย	30	3.64	0.724	0.067	0.946
	หญิง	85	3.63	0.897		
ด้านวิธีการบังคับบัญชา	ชาย	30	3.79	0.931	0.349	0.727
	หญิง	85	3.72	1.020		
ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ชาย	30	4.04	0.654	-0.344	0.732
	หญิง	85	4.09	0.872		

ตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของเพศชายและเพศหญิงต่อแรงจูงใจ (ต่อ)

แรงจูงใจ	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig (2-tailed)
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	ชาย	30	2.90	0.995	0.440	0.661
	หญิง	85	2.81	1.012		
ด้านสภาพการทำงาน	ชาย	30	3.60	0.736	0.937	0.351
	หญิง	85	3.42	0.933		

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยใช้วิธีการทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่มตัวอย่าง (Independent Sample t-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า

เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.456 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน

เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรด้านความยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.799 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านความยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.701 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกัน

เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.276 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.842 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

จึงสรุปได้ว่า เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าไม่แตกต่างกัน

เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านนโยบายบริหารไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.946 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านนโยบายบริหารไม่แตกต่างกัน

เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านวิธีการบังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.727 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านวิธีการบังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.732 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน

เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.661 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านสภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.351 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านสภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

<u>สมมติฐานที่ 1.2</u> ฝ่ายงานแตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากร ที่แตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์สมมติฐานครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้นที่เป็นข้อมูลเชิงกลุ่มแบบ 2 ตัวเลือก ตัวแปรตามเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ (Independent Sample t-test)

H_0 : ฝ่ายงานแตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ฝ่ายงานแตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรของฝ่ายบริหารและฝ่ายผลิตและสนับสนุนการผลิตต่อแรงจูงใจ

แรงจูงใจของบุคลากร	ฝ่ายงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig (2-tailed)
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ฝ่ายบริหาร	15	4.17	0.469	1.485	0.140
	ฝ่ายผลิตและสนับสนุนการผลิต	100	3.91	0.650		
ด้านความยอมรับนับถือ	ฝ่ายบริหาร	15	3.73	0.427	0.983	0.333
	ฝ่ายผลิตและสนับสนุนการผลิต	100	3.60	0.832		
ด้านลักษณะงาน	ฝ่ายบริหาร	15	4.28	0.550	3.953	0.000**
	ฝ่ายผลิตและสนับสนุนการผลิต	100	3.62	0.906		
ด้านความรับผิดชอบ	ฝ่ายบริหาร	15	4.28	0.611	2.078	0.040*
	ฝ่ายผลิตและสนับสนุนการผลิต	100	3.94	0.605		
ด้านความก้าวหน้า	ฝ่ายบริหาร	15	3.73	0.665	1.554	0.123
	ฝ่ายผลิตและสนับสนุนการผลิต	100	3.38	0.841		
ด้านนโยบายการบริหาร	ฝ่ายบริหาร	15	3.75	0.773	0.570	0.570
	ฝ่ายผลิตและสนับสนุนการผลิต	100	3.62	0.866		
ด้านวิธีการบังคับบัญชา	ฝ่ายบริหาร	15	3.95	0.987	0.889	0.376
	ฝ่ายผลิตและสนับสนุนการผลิต	100	3.71	0.996		
ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ฝ่ายบริหาร	15	4.33	0.639	1.287	0.201
	ฝ่ายผลิตและสนับสนุนการผลิต	100	4.04	0.838		
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	ฝ่ายบริหาร	15	3.30	0.745	1.967	0.052
	ฝ่ายผลิตและสนับสนุนการผลิต	100	2.76	1.022		

ตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรของฝ่ายบริหารและฝ่ายผลิตและสนับสนุนการผลิตต่อแรงจูงใจ (ต่อ)

แรงจูงใจของบุคลากร	ฝ่ายงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig (2-tailed)
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	ฝ่ายบริหาร	15	3.30	0.745	1.967	0.052
	ฝ่ายผลิตและสนับสนุนการผลิต	100	2.76	1.022		
ด้านสภาพการทำงาน	ฝ่ายบริหาร	15	3.95	0.683	2.293	0.024*
	ฝ่ายผลิตและสนับสนุนการผลิต	100	3.40	0.893		

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายผลิตและสนับสนุนการผลิต โดยใช้วิธีการทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่มตัวอย่าง (Independent Sample t-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า

ฝ่ายงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.140 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า ฝ่ายงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ฝ่ายงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านความยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.333 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า ฝ่ายงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านความยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

ฝ่ายงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านลักษณะงานแตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) จึงสรุปได้ว่า ฝ่ายงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านลักษณะงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ฝ่ายงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.040 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) จึงสรุปได้ว่า ฝ่ายงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ฝ่ายงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.123 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า ฝ่ายงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าไม่แตกต่างกัน

ฝ่ายงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านนโยบายบริหารไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.570 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า ฝ่ายงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านนโยบายบริหารไม่แตกต่างกัน

ฝ่ายงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านวิธีการบังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.376 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า ฝ่ายงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านวิธีการบังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

ฝ่ายงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.201 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า ฝ่ายงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน

ฝ่ายงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.052 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า ฝ่ายงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

ฝ่ายงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านสภาพการทำงานแตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.024 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) จึงสรุปได้ว่า ฝ่ายงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านสภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

<u>สมมติฐานที่ 1.3</u> อายุแตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรที่แตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์สมมติฐานครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยข้อมูลเชิงกลุ่มของตัวแปลมากกว่า 2 ตัวเลือก (One-Way Analysis of Variance) สำหรับตัวแปรที่มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้วิธีของ Least Significant Difference เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง สำหรับตัวแปรที่

มีความแปรปรวนแตกต่างกัน ผู้วิจัยใช้ Welch-Test การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยข้อมูลเชิงกลุ่ม และในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้วิธีของ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง (สุพัฒน์ สุกมลสันต์. 2560: 51-70)

เนื่องจากอายุ 41 ปีขึ้นไป มีจำนวน 3 คน ซึ่งเป็นจำนวนที่น้อย ผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลไปรวมกับกลุ่มอายุ 33-40 ปี

H_0 : อายุแตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุแตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุที่มีต่อแรงจูงใจ สำหรับตัวแปรที่มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน (One-Way Analysis of Variance)

แรงจูงใจ	อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig (2-tailed)
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	ไม่เกิน 25 ปี	9	2.78	1.247	0.652	0.523
	26 - 32 ปี	80	2.77	0.971		
	33 - 40 ปี	26	3.03	1.033		
ด้านนโยบายการบริหาร	ไม่เกิน 25 ปี	9	3.61	0.761	0.179	0.836
	26 - 32 ปี	80	3.61	0.895		
	33 - 40 ปี	26	3.72	0.766		
ด้านสภาพการทำงาน	ไม่เกิน 25 ปี	9	3.44	0.864	0.244	0.784
	26 - 32 ปี	80	3.44	0.847		
	33 - 40 ปี	26	3.58	1.029		
ด้านวิธีการบังคับบัญชา	ไม่เกิน 25 ปี	9	3.39	1.083	0.766	0.467
	26 - 32 ปี	80	3.73	1.036		
	33 - 40 ปี	26	3.87	0.822		
ด้านความยอมรับนับถือ	ไม่เกิน 25 ปี	9	3.47	0.814	1.055	0.352
	26 - 32 ปี	80	3.57	0.835		
	33 - 40 ปี	26	3.81	0.622		

ตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุที่มีต่อแรงจูงใจ สำหรับตัวแปรที่มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน (One-Way Analysis of Variance) (ต่อ)

แรงจูงใจ	อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig (2-tailed)
ด้านความก้าวหน้า	ไม่เกิน 25 ปี	9	3.08	0.650	2.190	0.117
	26 - 32 ปี	80	3.38	0.855		
	33 - 40 ปี	26	3.68	0.743		
ด้านความรับผิดชอบ	ไม่เกิน 25 ปี	9	3.75	0.395	1.938	0.149
	26 - 32 ปี	80	3.95	0.622		
	33 - 40 ปี	26	4.16	0.624		
ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ไม่เกิน 25 ปี	9	3.97	0.755	2.228	0.113
	26 - 32 ปี	80	4.00	0.866		
	33 - 40 ปี	26	4.38	0.621		

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของอายุที่มีต่อแรงจูงใจของบุคลากร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า

อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.523 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านนโยบายบริหารไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.836 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านนโยบายบริหารไม่แตกต่างกัน

อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านสภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.784 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านสภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านวิธีการบังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.467 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านวิธีการบังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านความยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.352 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านความยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.117 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าไม่แตกต่างกัน

อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.149 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.113 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุที่มีต่อแรงจูงใจ สำหรับตัวแปรที่มีความแปรปรวนแตกต่างกัน (Welch-Test)

แรงจูงใจ	อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	Welch	Sig (2-tailed)
ด้านลักษณะงาน	ไม่เกิน 25 ปี	9	3.92	0.573	6.494	0.007**
	26 - 32 ปี	80	3.93	0.685		
	33 ปีขึ้นไป	26	3.99	0.492		
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ไม่เกิน 25 ปี	9	3.72	1.079	0.139	0.871
	26 - 32 ปี	80	3.56	0.910		
	33 ปีขึ้นไป	26	4.14	0.629		

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของอายุที่มีต่อแรงจูงใจของบุคลากร โดยใช้สถิติการทดสอบ Welch-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า

อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านลักษณะงานแตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.007 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) จึงสรุปได้ว่า อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรด้านลักษณะงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.871 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบความแตกต่างจะใช้การทดสอบด้วยวิธี Dunnett's T3

ตารางที่ 27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจด้านลักษณะงาน

อายุ	$\bar{X}$	26 - 32 ปี	33 ปีขึ้นไป
		3.56	4.14
ไม่เกิน 25 ปี	3.72	0.374 (0.960)	0.380 (0.622)
26 - 32 ปี	3.56	-	0.160 (0.002**)

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง Sig.

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุและแรงจูงใจด้านลักษณะงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 1 คู่ ดังนี้

อายุ 26 - 32 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านลักษณะงานมากกว่ากลุ่มอายุ 33 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.160 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

<u>สมมติฐานที่ 1.4</u> ตำแหน่งแตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรที่แตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์สมมติฐานครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยข้อมูลเชิงกลุ่มของตัวแปลมากกว่า 2 ตัวเลือก (One-Way Analysis of Variance) สำหรับตัวแปรที่มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดย

ใช้วิธีของ Least Significant Difference เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง สำหรับตัวแปรที่มีความแปรปรวนแตกต่างกัน ผู้วิจัยใช้ Welch-Test การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยข้อมูลเชิงกลุ่ม และในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้วิธีของ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง (สุพัฒน์ สุกมลสันต์. 2560 : 53)

เนื่องจากตำแหน่งผู้จัดการ (Manager) มีจำนวน 1 คน ซึ่งเป็นจำนวนที่น้อย ผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลไปรวมกับกลุ่มหัวหน้างานระดับปฏิบัติการ

H_0 : ตำแหน่งแตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งแตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของตำแหน่งงานที่มีต่อแรงจูงใจ สำหรับตัวแปรที่มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน (One-Way Analysis of Variance)

แรงจูงใจของบุคลากร	**ตำแหน่ง**	**N**	$\bar{X}$	**S.D.**	**F**	**Sig (2-tailed)**
ด้านความก้าวหน้า	พนักงาน	83	3.31	0.824	3.734	0.027*
	หัวหน้างาน	21	3.63	0.777		
	หัวหน้างานระดับปฏิบัติการและผู้จัดการ	11	3.93	0.725		
ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	พนักงาน	83	4.02	0.860	0.710	0.494
	หัวหน้างาน	21	4.21	0.726		
	หัวหน้างานระดับปฏิบัติการและผู้จัดการ	11	4.25	0.652		
ด้านความรับผิดชอบ	พนักงาน	83	3.92	0.637	1.681	0.191
	หัวหน้างาน	21	4.15	0.521		
	หัวหน้างานระดับปฏิบัติการและผู้จัดการ	11	4.14	0.552		
ด้านสภาพการทำงาน	พนักงาน	83	3.43	0.928	0.499	0.609
	หัวหน้างาน	21	3.51	0.857		
	หัวหน้างานระดับปฏิบัติการและผู้จัดการ	11	3.70	0.590		

ตารางที่ 28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของตำแหน่งงานที่มีต่อแรงจูงใจ สำหรับตัวแปรที่มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน (One-Way Analysis of Variance) (ต่อ)

แรงจูงใจของบุคลากร	ตำแหน่ง	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig (2-tailed)
ด้านนโยบายการบริหาร	พนักงาน	83	3.54	0.888	2.996	0.054
	หัวหน้างาน	21	4.04	0.734		
	หัวหน้างานระดับ	11	3.59	0.562		
ด้านวิธีการบังคับบัญชา	พนักงาน	83	3.63	1.059	2.248	0.110
	หัวหน้างาน	21	4.13	0.701		
	หัวหน้างานระดับปฏิบัติการและผู้จัดการ	11	3.82	0.799		

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของตำแหน่งที่มีต่อแรงจูงใจของบุคลากร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า

ตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าแตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.027 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) จึงสรุปได้ว่า ตำแหน่งแตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.494 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า ตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน

ตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.191 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า ตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

ตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านสภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.609 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐาน

หลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า ตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านสภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านนโยบายการบริหารไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.054 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า ตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านนโยบายการบริหารไม่แตกต่างกัน

ตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านวิธีการบังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.110 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า ตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านวิธีการบังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบความแตกต่างจะใช้การทดสอบด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ตารางที่ 29 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้า

ตำแหน่ง	$\bar{X}$	**หัวหน้างาน**	**หัวหน้างานระดับปฏิบัติการและผู้จัดการ**
		3.63	3.93
พนักงาน	3.31	0.197 (0.103)	0.259 (0.018)*
หัวหน้างาน	3.63	-	0.300 (0.319)

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง Sig.

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่งและแรงจูงใจของบุคลากร ด้านความก้าวหน้า พบว่า มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 1 คู่ ดังนี้

ตำแหน่งพนักงาน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านความก้าวหน้ามากกว่ากลุ่มหัวหน้างานระดับปฏิบัติการและผู้จัดการ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.259 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของตำแหน่งงานที่มีต่อแรงจูงใจ สำหรับตัวแปรที่มีความแปรปรวนแตกต่างกัน (Welch-Test)

แรงจูงใจของบุคลากร	ตำแหน่ง	N	$\bar{X}$	S.D.	Welch	Sig (2-tailed)
ด้านความยอมรับนับถือ	พนักงาน	83	3.59	0.858	0.011	0.989
	หัวหน้างาน	21	3.64	0.683		
	หัวหน้างานระดับปฏิบัติการและผู้จัดการ	11	3.77	0.378		
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	พนักงาน	83	3.94	0.686	0.777	0.468
	หัวหน้างาน	21	3.95	0.540		
	หัวหน้างานระดับปฏิบัติการและผู้จัดการ	11	3.95	0.368		
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	พนักงาน	83	2.75	1.065	8.250	0.002**
	หัวหน้างาน	21	2.88	0.917		
	หัวหน้างานระดับปฏิบัติการและผู้จัดการ	11	3.32	0.434		
ด้านลักษณะงาน	พนักงาน	83	3.54	0.937	5.237	0.010**
	หัวหน้างาน	21	4.12	0.610		
	หัวหน้างานระดับปฏิบัติการและผู้จัดการ	11	4.18	0.582		

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของตำแหน่งที่มีต่อแรงจูงใจของบุคลากร โดยใช้สถิติการทดสอบ Welch-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า

ตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านความยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.989 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า ตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านความยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

ตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.468 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธ

สมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า ตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.002 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) จึงสรุปได้ว่า ตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านลักษณะงานแตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.010 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) จึงสรุปได้ว่า ตำแหน่งแตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากร ด้านลักษณะงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพบความแตกต่างจะใช้การทดสอบด้วยวิธี Dunnett's T3

ตารางที่ 31 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

ตำแหน่ง	$\bar{X}$	**หัวหน้างาน**	**หัวหน้างานระดับปฏิบัติการและผู้จัดการ**
		2.88	3.32
พนักงาน	2.75	0.232 (0.926)	0.176 (0.009**)
หัวหน้างาน	2.88	-	0.239 (0.211)

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง Sig.
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่งและแรงจูงใจของบุคลากร ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน พบว่า มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 1 คู่ ดังนี้

ตำแหน่งพนักงาน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมากกว่ากลุ่มหัวหน้างานระดับปฏิบัติการและผู้จัดการ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.176 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 32 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจ ด้านลักษณะงาน

ตำแหน่ง	$\bar{X}$	หัวหน้างาน	หัวหน้างานระดับปฏิบัติการและผู้จัดการ
		4.12	4.18
พนักงาน	3.54	0.168 (0.003**)	0.203 (0.016*)
หัวหน้างาน	4.12	-	0.220 (0.988)

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง Sig.
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่งและแรงจูงใจของบุคลากร ด้านลักษณะงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 2 คู่ ดังนี้

ตำแหน่งพนักงาน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านลักษณะงานมากกว่ากลุ่มหัวหน้างาน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.168 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตำแหน่งพนักงาน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ด้านลักษณะงานมากกว่ากลุ่มหัวหน้างานระดับปฏิบัติการและผู้จัดการ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.203 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

<u>6.1 การทดสอบคุณสมบัติของตัวแปร</u>

ก่อนการตรวจสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณสมบัติของตัวแปร ดังนี้

<u>การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)</u>

การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เป็นการทดสอบเพื่อหาค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) ของตัวแปรที่จะนำไปใช้ในการพยากรณ์ตัวแปร รวมทั้งหาค่าความสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation) ระหว่างตัวแปรอิสระ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) (X_1) ด้านความยอมรับนับถือ (Recognition) (X_2) ด้านลักษณะงาน (Work Itself) (X_3) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) (X_4) ด้านความก้าวหน้า (Advancement) (X_5) ด้านนโยบายการบริหาร (Company policy and Administration) (X_6) ด้านวิธีการบังคับบัญชา (Supervision) (X_7) ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน

(Relationship with Supervisors, Peers and Subordinates) (X_8) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary) (X_9) ด้านสภาพการทำงาน (Working Conditions) (X_{10}) กับตัวแปรตามความสุขในการทำงาน (Happiness at work) (X_{11} , Y_1) ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) (Y_2)

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรในการศึกษา

ตัวแปร	แรงจูงใจ										ความสุขในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร
	ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)					ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)						
	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_{10}	X_{11}, Y_1	Y_2
X_1	1											
X_2	0.670**	1										
X_3	0.540**	0.723**	1									
X_4	0.542**	0.575**	0.614**	1								
X_5	0.455**	0.576**	0.594**	0.567**	1							
X_6	0.460**	0.558**	0.561**	0.542**	0.608**	1						
X_7	0.401**	0.587**	0.551**	0.645**	0.567**	0.808**	1					
X_8	0.568**	0.620**	0.549**	0.574**	0.580**	0.590**	0.550**	1				
X_9	0.294**	0.539**	0.600**	0.515**	0.540**	0.635**	0.615**	0.440**	1			
X_{10}	0.477**	0.564**	0.485**	0.508**	0.477**	0.593**	0.600**	0.552**	0.730**	1		
Y_1	0.559**	0.660**	0.601**	0.707**	0.577**	0.618**	0.669**	0.696**	0.615**	0.657**	1	
Y_2	0.564**	0.585**	0.632**	0.647**	0.455**	0.612**	0.654**	0.630**	0.552**	0.629**	0.766**	1

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 33 แสดงผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรอิสระ ปัจจัยจูงใจ จำนวน 5 ตัวแปร และตัวแปร ปัจจัยสุขอนามัย 5 ตัวแปร พบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 10 ตัวแปร ไม่มีความสัมพันธ์กันเองเกินกว่า 0.9 ดังนั้นจึงไม่เกิดปัญหา Multicollinearity และพบว่ามีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม ความสุขในการทำงาน 1 ตัวแปร ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร 1 ตัวแปร สรุปได้ว่า สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วย แรงจูงใจของบุคลากร ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) (X_1) ด้านความยอมรับนับถือ (Recognition) (X_2) ด้านลักษณะงาน (Work Itself) (X_3) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) (X_4) ด้านความก้าวหน้า (Advancement) (X_5) ด้านนโยบายการบริหาร (Company policy and Administration) (X_6) ด้านวิธีการบังคับบัญชา (Supervision) (X_7) ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน (Relationship with Supervisors, Peers and Subordinates) (X_8) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary) (X_9) ด้านสภาพการทำงาน (Working Conditions) (X_{10}) กับตัวแปรตาม ความสุขในการทำงาน (Happiness at work) (X_{11} , Y_1) ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) (Y_2)

ในการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์เข้าในสมการถดถอยเชิงพหุ ใช้วิธี Stepwise คือ การเลือกตัวแปรโดยคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดและได้ตัวแบบที่ประหยัดที่สุด โดยจะพิจารณาเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการ และในขณะเดียวกันจะพิจารณาตัวแปรอิสระที่อยู่ในสมการ สมควรที่จะถูกเลือกออกจากสมการหรือไม่ ได้ผลการทดสอบ ดังนี้

<u>สมมติฐานที่ 2.1</u> ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

H_0 : ปัจจัยจูงใจไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

H_1 : ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

ตารางที่ 34 การวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของปัจจัยจูงใจ ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ชุดของตัวแปรพยากรณ์ที่ดี		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
รูปแบบ 1	X_4	0.707	0.501	0.496	0.539	113.229	0.000**
รูปแบบ 2	X_4 , X_2	0.772	0.596	0.589	0.487	82.736	0.000**

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของปัจจัยจูงใจ ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า

รูปแบบ 1 ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ (X_4) สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 50.1 (R^2 = 0.501) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.539

รูปแบบ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปร ปัจจัยจูงใจ ด้านความยอมรับนับถือ (X_2) เข้าไปในสมการ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจ ในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ 59.6 (R^2 = 0.596) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.487 ลดลงจากเดิม 0.052 นั่นคือ ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ (X_4) และด้านความยอมรับนับถือ (X_2) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้ร้อยละ 58.9 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม ร้อยละ 9.3

เมื่อพิจารณาในแต่ละขั้นตอน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นทุกขั้นตอน โดยที่ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ลดลงจากเดิมทุกขั้นตอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สรุปได้ว่า ตัวแปรปัจจัยจูงใจ ที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร มีทั้งหมด 2 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ (X_4) และด้านความยอมรับนับถือ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุ ดังแสดงผลในตารางที่ 35

ตารางที่ 35 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวแปรปัจจัยจูงใจ ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	SE_b	β			Tolerance	VIF
(ค่าคงที่)	0.193	0.303		0.637	0.525**		
X_4	0.606	0.091	0.490	6.673	0.000**	0.669	1.495
X_2	0.364	0.070	0.978	5.157	0.000**	0.669	1.495
R = 0.772 R^2 = 0.596 SE_{est} = 0.487 F = 82.736							

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 35 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรปัจจัยจูงใจ ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่า ตัวแปรอิสระทุกตัวแปร มีค่า Tolerance มีค่าอยู่ระหว่าง 0 > 1 และค่า Variance

Inflation Factor (VIF) มีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ไม่มีความสัมพันธ์กันเองระหว่างคู่ตัวแปร ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2550 : 370) และพบว่า Sig. (2-tailed) ของทุกตัวแปรพยากรณ์มีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ (X_4) และด้านความยอมรับนับถือ (X_2) สามารถใช้พยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

<u>สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ</u> คือ

$\hat{Y}_1 = 0.606\ (X_4) + 0.364\ (X_2)$

<u>สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน</u> คือ

$\hat{Z}_1 = 0.490\ (X_4) + 0.978\ (X_2)$

<u>สมมติฐานที่ 2.2</u> ปัจจัยสุขอนามัยส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

H_0 : ปัจจัยสุขอนามัยไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

H_1 : ปัจจัยสุขอนามัยส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

ตารางที่ 36 การวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของปัจจัยสุขอนามัย ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ชุดของตัวแปรพยากรณ์ที่ดี		**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**	**F**	**Sig.**
รูปแบบ 1	X_8	0.696	0.485	0.480	0.548	106.312	0.000**
รูปแบบ 2	X_8 , X_9	0.777	0.603	0.596	0.483	85.071	0.000**
รูปแบบ 3	X_8 , X_9 , X_7	0.801	0.642	0.633	0.460	66.409	0.000**

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของปัจจัยสุขอนามัย ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร พบว่า

รูปแบบ 1 ปัจจัยสุขอนามัย ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (X_8) สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่า

สัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 48.5 (R^2 = 0.485) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.548

รูปแบบ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปร ปัจจัยสุขอนามัย ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน (X_9) เข้าไปในสมการ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจ ในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 60.3 (R^2 = 0.603) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.483 ลดลงจากเดิม 0.065 นั่นคือ ปัจจัยสุขอนามัย ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (X_8) และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน (X_9) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้ร้อยละ 59.6 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม ร้อยละ 11.6

รูปแบบ 3 เมื่อเพิ่มตัวแปร ปัจจัยสุขอนามัย ด้านวิธีการบังคับบัญชา (X_7) เข้าไปในสมการ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 64.2 (R^2 = 0.642) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.460 ลดลงจากเดิม 0.023 นั่นคือ ปัจจัยสุขอนามัย ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (X_8) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน (X_9) และด้านวิธีการบังคับบัญชา (X_7) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้ร้อยละ 63.3 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม ร้อยละ 3.7

เมื่อพิจารณาในแต่ละขั้นตอน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นทุกขั้นตอน โดยที่ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ลดลงจากเดิมทุกขั้นตอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สรุปได้ว่า ตัวแปรปัจจัยสุขอนามัย ที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร มีทั้งหมด 3 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยสุขอนามัย ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (X_8) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน (X_9) และด้านวิธีการบังคับบัญชา (X_7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุ ดังแสดงผลในตารางที่ 37

ตารางที่ 37 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวแปรปัจจัยสุขอนามัย ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	SE_b	β			Tolerance	VIF
(ค่าคงที่)	0.947	0.226		4.197	0.000**		
X_8	0.402	0.064	0.433	6.290	0.000**	0.681	1.469
X_9	0.195	0.055	0.257	3.528	0.001**	0.607	1.647

ตารางที่ 37 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวแปรปัจจัยสุขอนามัย ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	SE_b	β			Tolerance	VIF
X_7	0.209	0.060	0.273	3.485	0.001**	0.525	1.904
R = 0.801 R^2 = 0.642 SE_{est} = 0.460 F = 66.409							

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 37 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรปัจจัยสุขอนามัย ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวแปร มีค่า Tolerance มีค่าอยู่ระหว่าง 0 > 1 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) มีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ไม่มีความสัมพันธ์กันเองระหว่างคู่ตัวแปร ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2550 : 370) และพบว่า Sig. (2-tailed) ของทุกตัวแปรพยากรณ์มีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า ปัจจัยสุขอนามัย ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (X_8) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน (X_9) และด้านวิธีการบังคับบัญชา (X_7) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 64.2 (R^2 = 0.642) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.460 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ เท่ากับ 0.801 ค่าคงที่ของสมการ ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 0.947 และถ้าทราบค่าของตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร สามารถคาดคะเนความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้จากสมการถดถอยดังนี้

<u>สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ</u> คือ

$\hat{Y}_1 = 0.947 + 0.402\ (X_8) + 0.195\ (X_9) + 0.209\ (X_7)$

<u>สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน</u> คือ

$\hat{Z}_1 = 0.433\ (X_8) + 0.257\ (X_9) + 0.273\ (X_7)$

ส่วนที่ 7 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3

<u>สมมติฐานที่ 3.1</u> ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

H_0 : ปัจจัยจูงใจไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

H_1 : ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ตารางที่ 38 การวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของปัจจัยจูงใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ชุดของตัวแปรพยากรณ์ที่ดี		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
รูปแบบ 1	X_4	0.647	0.418	0.413	0.642	81.314	0.000**
รูปแบบ 2	X_4 , X_3	0.712	0.507	0.498	0.594	57.572	0.000**
รูปแบบ 3	X_4 , X_3 , X_1	0.732	0.536	0.523	0.579	42.661	0.000**

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของปัจจัยจูงใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า

รูปแบบ 1 ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ (X_4) สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 41.8 (R^2 = 0.418) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.642

รูปแบบ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปร ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน (X_3) เข้าไปในสมการ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจ ในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ 50.7 (R^2 = 0.507) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.594 ลดลงจากเดิม 0.048 นั่นคือ ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ (X_4) และด้านลักษณะงาน (X_3) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการดำเนินงาน ด้านผลิตภาพ (Productivity) ได้ร้อยละ 49.8 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 8.5

รูปแบบ 3 เมื่อเพิ่มตัวแปร ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_1) เข้าไปในสมการ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 53.6 (R^2 = 0.536) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.579 ลดลงจากเดิม 0.015 นั่นคือ ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ (X_4) ด้านลักษณะงาน (X_3) และด้านความสำเร็จในการ

ทำงาน (X_1) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้ร้อยละ 52.3 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม ร้อยละ 2.5

เมื่อพิจารณาในแต่ละขั้นตอน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นทุกขั้นตอน โดยที่ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ลดลงจากเดิมทุกขั้นตอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สรุปได้ว่า ตัวแปรปัจจัยจูงใจ ที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มีทั้งหมด 3 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ (X_4) และด้านลักษณะงาน (X_3) และด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุ ดังแสดงผลในตารางที่ 39

ตารางที่ 39 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวแปรปัจจัยจูงใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	SE_b	β			Tolerance	VIF
(ค่าคงที่)	-0.112	0.399		-0.281	0.780**		
X_4	0.470	0.118	0.344	3.986	0.000**	0.561	1.783
X_3	0.287	0.081	0.306	3.548	0.001**	0.562	1.778
X_1	0.281	0.107	0.212	2.615	0.010**	0.637	1.570
R = 0.732 R^2 = 0.536 SE_{est} = 0.579 F = 42.661							

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 39 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรปัจจัยจูงใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวแปร มีค่า Tolerance มีค่าอยู่ระหว่าง 0 > 1 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) มีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ไม่มีความสัมพันธ์กันเองระหว่างคู่ตัวแปร ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2550 : 370) และพบว่า Sig. (2-tailed) ของทุกตัวแปรพยากรณ์มีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ (X_4) และด้านลักษณะงาน (X_3) และด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_1) สามารถใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 53.6 (R^2 = 0.536) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.579 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ เท่ากับ 0.732 ค่าคงที่ของสมการ ในรูปคะแนนดิบ

เท่ากับ -0.112 และถ้าทราบค่าของตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร สามารถคาดคะเนความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้จากสมการถดถอยดังนี้

<u>สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ</u> คือ

$\hat{Y}_2 = 0.470\ (X_4) + 0.287\ (X_3) + 0.281\ (X_1)$

<u>สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน</u> คือ

$\hat{Z}_1 = 0.344\ (X_4) + 0.306\ (X_3) + 0.212\ (X_1)$

<u>สมมติฐานที่ 3.2</u> ปัจจัยสุขอนามัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

H_0 : ปัจจัยสุขอนามัยไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

H_1 : ปัจจัยสุขอนามัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ตารางที่ 40 การวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของปัจจัยสุขอนามัย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ชุดของตัวแปรพยากรณ์ที่ดี		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
รูปแบบ 1	X_7	0.654	0.428	0.423	0.637	84.554	0.000**
รูปแบบ 2	X_7 , X_8	0.730	0.533	0.524	0.578	63.814	0.000**
รูปแบบ 3	X_7 , X_8 , X_{10}	0.750	0.562	0.551	0.562	47.544	0.000**

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของปัจจัยสุขอนามัย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า

รูปแบบ 1 ปัจจัยสุขอนามัย ด้านวิธีการบังคับบัญชา (X_7) สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 42.8 (R^2 = 0.428) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.637

รูปแบบ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปร ปัจจัยสุขอนามัย ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (X_8) เข้าไปในสมการ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจ ในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ 53.3 (R^2 = 0.533) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์

เท่ากับ 0.578 ลดลงจากเดิม 0.059 นั่นคือ ปัจจัยสุขอนามัย ด้านวิธีการบังคับบัญชา (X_7) และด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (X_8) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้ร้อยละ 52.4 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม ร้อยละ 10.1

รูปแบบ 3 เมื่อเพิ่มตัวแปร ปัจจัยสุขอนามัย ด้านสภาพการทำงาน (X_{10}) เข้าไปในสมการ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 56.2 (R^2 = 0.562) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.562 ลดลงจากเดิม 0.016 นั่นคือ ปัจจัยสุขอนามัย ด้านวิธีการบังคับบัญชา (X_7) ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (X_8) และด้านสภาพการทำงาน (X_{10}) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้ร้อยละ 55.1 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม ร้อยละ 2.7

เมื่อพิจารณาในแต่ละขั้นตอน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นทุกขั้นตอน โดยที่ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ลดลงจากเดิมทุกขั้นตอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สรุปได้ว่า ตัวแปรปัจจัยสุขอนามัย ที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มีทั้งหมด 3 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยสุขอนามัย ด้านวิธีการบังคับบัญชา (X_7) ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (X_8) และด้านสภาพการทำงาน (X_{10}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุ ดังแสดงผลในตารางที่ 41

ตารางที่ 41 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวแปรปัจจัยสุขอนามัย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	SE_b	β			Tolerance	VIF
(ค่าคงที่)	0.776	0.280		2.769	0.007**		
X_7	0.291	0.070	0.344	4.144	0.000**	0.571	1.750
X_8	0.322	0.082	0.314	3.942	0.000**	0.620	1.613
X_{10}	0.216	0.079	0.229	2.747	0.007**	0.569	1.756
R = 0.750 R^2 = 0.562 SE_{est} = 0.562 F = 47.544							

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 41 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรปัจจัยสุขอนามัย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวแปร มีค่า Tolerance มีค่าอยู่ระหว่าง 0 > 1 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) มีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ไม่มีความสัมพันธ์กันเองระหว่างคู่ตัวแปร ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2550 : 370) และพบว่า Sig. (2-tailed) ของทุกตัวแปรพยากรณ์มีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า ปัจจัยสุขอนามัย ด้านวิธีการบังคับบัญชา (X_7) ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (X_8) และด้านสภาพการทำงาน (X_{10}) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 56.2 (R^2 = 0.562) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.562 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ เท่ากับ 0.750 ค่าคงที่ของสมการ ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 0.776 และถ้าทราบค่าของตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร สามารถคาดคะเนความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้จากสมการถดถอยดังนี้

<u>สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ</u> คือ

$\hat{Y}_2 = 0.776 + 0.291\ (X_7) + 0.322\ (X_8) + 0.216\ (X_{10})$

<u>สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน</u> คือ

$\hat{Z}_1 = 0.344\ (X_7) + 0.314\ (X_8) + 0.229\ (X_{10})$

ส่วนที่ 8 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4

การทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความสุขในการทำงาน (X_{11}) กับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (Y_2)

<u>สมมติฐานที่ 4</u> ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

H_0 : ความสุขในการทำงานของบุคลากรไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

H_1 : ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์ค่าถดถอยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง ความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	SE_b	β		
(ค่าคงที่)	0.612	0.266		2.300	0.023*
X_{11}	0.846	0.067	0.766	12.686	0.000**
R = 0.766 R^2 = 0.588 SE_{est} = 0.541 F = 160.946					

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 42 ผลการทดสอบด้วยสถิติ F-Test ด้วยวิธีวัดความแปรปรวนที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ตัวแปรความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากร (X_{11}) สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างสูง มีค่า R เท่ากับ 0.766 และจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กรได้ ร้อยละ 58.89 โดยที่ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.846 หน่วย

<u>สมการที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ</u> คือ

$\hat{Y}_2 = 0.612 + 0.846\ (Y_1)$

สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
TNI
THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ตารางที่ 43 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อสมมติฐาน	สมมติฐาน	แรงจูงใจ										ยอมรับสมมติฐาน
		ปัจจัยจูงใจ					ปัจจัยสุขอนามัย					
		ความสำเร็จในงาน	การยอมรับนับถือ	ลักษณะงาน	ความรับผิดชอบ	ความก้าวหน้า	นโยบายการบริหาร	วิธีการบังคับบัญชา	สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	เงินเดือนและค่าตอบแทน	สภาพการทำงาน	
1.1	เพศแตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรที่แตกต่างกัน											×
1.2	ฝ่ายงานแตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรที่แตกต่างกัน			✓	✓						✓	
1.3	อายุแตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรที่แตกต่างกัน			✓								
1.4	ตำแหน่งแตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรที่แตกต่างกัน			✓		✓				✓		
2.1	ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความความสุขในการทำงานของบุคลากร		✓		✓							
2.2	ปัจจัยสุขอนามัยส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร							✓	✓	✓		

ตารางที่ 43 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

ข้อสมมติฐาน	สมมติฐาน	แรงจูงใจ										ยอมรับสมมติฐาน
		ปัจจัยจูงใจ					ปัจจัยสุขอนามัย					
		ความสำเร็จในงาน	การยอมรับนับถือ	ลักษณะงาน	ความรับผิดชอบ	ความก้าวหน้า	นโยบายการบริหาร	วิธีการบังคับบัญชา	สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	เงินเดือนและค่าตอบแทน	สภาพการทำงาน	
3.1	ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	✓		✓	✓							
3.2	ปัจจัยสุขอนามัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร							✓	✓		✓	
4	ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร											✓

บทที่ 5
บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การเสนอผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจส่งผลต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรญี่ปุ่น กรณีศึกษาองค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี (Motivation Effect to Employee's Happiness and Organization Commitment at Japanese Organization : A Case Study of The Japanese Organization in Chonburi Province) เป็นการวิจัยเชิงปริมาน (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการศึกษาได้นำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำนวน 115 คน มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติและทดสอบสมมติฐานการศึกษา โดยมีความมุ่งหมายของการศึกษาดังนี้ คือ

1. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
4. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการศึกษาออกเป็น 8 ส่วนดังต่อไปนี้

<u>ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม</u>

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 85 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 73.91 มีอายุ 26-32 ปีมากที่สุด จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 69.57 รองลงมามีอายุ 33 ปีขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 22.61 ตำแหน่งงานเป็นพนักงานมากที่สุด จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 72.17 รองลงมาคือตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 18.26 และจำแนกตามฝ่ายงาน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายผลิตและสนับสนุนการผลิต จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 86.96

<u>ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ</u>

จากผลการศึกษา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 (S.D. = 0.650) เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.08 (S.D. = 0.818) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 2 อันดับแรก พบว่า

อันดับ 1 คือ สามารถทำงานร่วมกับทีมได้อย่างราบรื่น มีค่าเฉลี่ย 4.20 (S.D. = 0.829) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 2 คือ มีการปรึกษาหารือกันอย่างเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 4.13 (S.D. = 0.960) อยู่ในระดับมาก

2. ด้านความรับผิดชอบ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.98 (S.D. = 0.614) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยพบว่า อันดับที่ 1 คือ มีเข้าใจความรับผิดชอบของท่านที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย 4.26 (S.D. = 0.663) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 2 คือ รู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน มีค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D. = 0.892) อยู่ในระดับมาก

3. ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.94 (S.D. = 0.633) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยพบว่า อันดับที่ 1 คือ ภูมิใจอย่างยิ่งในผลสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ย 4.20 (S.D. = 0.797) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 2 คือ สามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D. = 0.743) อยู่ในระดับมาก

4. ด้านวิธีการบังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านวิธีการบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 (S.D. = 0.993) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยพบว่า อันดับที่ 1 คือ ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยแก้ไขปัญหาได้ มีค่าเฉลี่ย 3.84 (S.D. = 1.022) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 2 คือ ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำในการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ย 3.83 (S.D. = 1.075) อยู่ในระดับมาก

5. ด้านลักษณะงาน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.70 (S.D. = 0.895) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยพบว่า อันดับที่ 1 คือ ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอจากงานที่ท่านทำ มีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 1.016) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 2 คือ ได้รับงานที่ท้าทายความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 3.78 (S.D. = 1.024) อยู่ในระดับมาก

6. ด้านนโยบายการบริหาร มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านนโยบายการบริหาร อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.63 (S.D. = 0.852) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยพบว่า อันดับที่ 1 คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 3.83 (S.D. = 1.086) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 2 คือ ผู้บริหารแจ้งนโยบายให้ผู้บังคับบัญชาทราบอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.71 (S.D. = 1.024) อยู่ในระดับมาก

7. ด้านความยอมรับนับถือ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านความยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.61 (S.D. = 0.791) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยพบว่า อันดับที่ 1 คือ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.92 (S.D. =

0.890) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 2 คือ สามารถเป็นที่ปรึกษาด้านการทำงานให้กับผู้ร่วมงานได้ มีค่าเฉลี่ย 3.65 (S.D. = 0.889) อยู่ในระดับมาก

8. ด้านสภาพการทำงาน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.46 (S.D. = 0.886) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยพบว่า อันดับที่ 1 คือ สามารถจัดสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดี มีค่าเฉลี่ย 3.71 (S.D. = 0.944) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 2 คือ ได้รับความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สินขณะที่ทำงานในบริษัท มีค่าเฉลี่ย 3.55 (S.D. = 1.028) อยู่ในระดับมาก

9. ด้านความก้าวหน้า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.42 (S.D. = 0.826) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยพบว่า อันดับที่ 1 คือ มีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่ยากและมีความสำคัญมากขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D. = 0.892) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 2 คือ มีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน มีค่าเฉลี่ย 3.42 (S.D. = 0.927) อยู่ในระดับมาก

10. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.83 (S.D. = 1.004) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยพบว่า อันดับที่ 1 คือ ได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ย 2.93 (S.D. = 1.098) อยู่ในระดับปานกลาง อันดับที่ 2 คือ คิดว่าบริษัทมีระบบการประเมินค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย 2.83 (S.D. = 1.108) อยู่ในระดับปานกลาง

<u>ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน</u>

จากผลการศึกษา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 (S.D. = 0.760) พิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยพบว่า อันดับที่ 1 คือ ภาคภูมิใจเมื่อสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีค่าเฉลี่ย 4.16 (S.D. = 0.854) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 2 คือ มีความปรารถนาดีต่อกันกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 4.12 (S.D. = 0.850) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 3 คือ มีความสุขในการปฏิบัตงานกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 4.08 (S.D. = 0.992) อยู่ในระดับมาก

<u>ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร</u>

จากผลการศึกษา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 (S.D. = 0.838) พิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยพบว่า อันดับที่ 1 คือ ทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ย 4.37 (S.D. = 0.811) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 2 คือ มีความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายของบริษัท มีค่าเฉลี่ย 4.14 (S.D. = 1.025) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 3 คือ ภูมิใจที่จะบอกกับใครว่าเป็นบุคลากรของบริษัท มีค่าเฉลี่ย 4.06 (S.D. = 0.976) อยู่ในระดับมาก

<u>ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานที่ 1</u>

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1

<u>สมมติฐานการวิจัยที่1</u> ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรแตกต่างกัน

<u>สมมติฐานข้อที่1.1</u> เพศแตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงานที่แตกต่างกัน

จากการการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยใช้วิธีการทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่มตัวอย่าง (Independent Sample t-test) พบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายการบริหาร ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และด้านสภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

<u>สมมติฐานข้อที่1.2</u> ฝ่ายงานแตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงานที่แตกต่างกัน

จากการการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายผลิตและสนับสนุนการผลิต โดยใช้วิธีการทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่มตัวอย่าง (Independent Sample t-test) พบว่าส่วนใหญ่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ พนักงานฝ่ายบริหารและฝ่ายผลิตและสนับสนุนการผลิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านสภาพการทำงานแตกต่างกัน

<u>สมมติฐานข้อที่1.3</u> อายุแตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงานที่แตกต่างกัน

1.3.1 จากการการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยข้อมูลเชิงกลุ่มของตัวแปลมากกว่า 2 ตัวเลือก (One-Way Analysis of Variance) สำหรับตัวแปรที่มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านความยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ และด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน

1.3.2 จากการการวิเคราะห์ความแตกต่างของอายุที่มีต่อแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีความแปรปรวนแตกต่างกัน (Welch-Test) พบว่า อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงาน ด้านลักษณะงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า อายุ 26 - 32 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านลักษณะงานมากกว่ากลุ่มอายุ 33 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.160

<u>สมมติฐานข้อที่1.4</u> ตำแหน่งแตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงานที่แตกต่างกัน

1.4.1 จากการการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยข้อมูลเชิงกลุ่มของตัวแปลมากกว่า 2 ตัวเลือก (One-Way Analysis of Variance) สำหรับตัวแปรที่มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน พบว่า ส่วนใหญ่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ตำแหน่งแตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า ตำแหน่งพนักงาน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงาน ด้านความก้าวหน้ามากกว่ากลุ่มหัวหน้างานระดับปฏิบัติการและผู้จัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.259

1.4.2 จากการการวิเคราะห์ความแตกต่างของตำแหน่งแตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจ ด้านความยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และด้านลักษณะงาน ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีความแปรปรวนแตกต่างกัน (Welch-Test) พบว่า ตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และด้านลักษณะงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า ตำแหน่งพนักงาน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมากกว่ากลุ่มหัวหน้างานระดับปฏิบัติการและผู้จัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.176 และตำแหน่งพนักงาน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงาน ด้านลักษณะงานมากกว่ากลุ่มหัวหน้างาน และกลุ่มหัวหน้างานระดับปฏิบัติการและผู้จัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.168 และ 0.203 ตามลำดับ

<u>ส่วนที่ 6 การทดสอบสมมติฐานที่ 2</u>

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2

<u>สมมติฐานการวิจัยที่ 2</u> แรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

<u>สมมติฐานข้อที่2.1</u> ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความยอมรับนับถือ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 2 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกและสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 58.9 มีสมการถดถอยดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$\hat{Y}_1$ = 0.606 (ความรับผิดชอบ) + 0.364 (ความยอมรับนับถือ)

<u>สมมติฐานข้อที่2.2</u> ปัจจัยสุขอนามัยส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ปัจจัยสุขอนามัย ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และด้านวิธีการบังคับบัญชา ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว มีความ สัมพันธ์ทางบวกและสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 63.3 มีสมการถดถอยดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$\hat{Y}_2$ = 0.947 + 0.402 (สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน) + 0.195 (เงินเดือนและค่าตอบแทน) + 0.209 (วิธีการบังคับบัญชา)

<u>ส่วนที่ 7 การทดสอบสมมติฐานที่ 3</u>

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 3

<u>สมมติฐานการวิจัยที่3</u> แรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

<u>สมมติฐานข้อที่3.1</u> ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกและสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 52.3 มีสมการถดถอยดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$\hat{Y}_1$ = 0.470 (ความรับผิดชอบ) + 0.287 (ลักษณะงาน) + 0.281 (ความสำเร็จในการทำงาน)

<u>สมมติฐานข้อที่ 3.2</u> ปัจจัยสุขอนามัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ปัจจัยสุขอนามัย ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว มีความ สัมพันธ์ทางบวกและสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 55.1 มีสมการถดถอยดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$\hat{Y}_2$ = 0.776 + 0.291 (วิธีการบังคับบัญชา) + 0.322 (สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน) + 0.216 (สภาพการทำงาน)

<u>ส่วนที่ 8 การทดสอบสมมติฐานที่ 4</u>

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 4

<u>สมมติฐานการวิจัยที่ 4</u> ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กรได้ ร้อยละ 58.89 มีสมการถดถอยดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$\hat{Y}_1$ = 0.612 + 0.846 (ความสุขในการทำงานของบุคลากร)

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการทดสอบสมมติฐานของการศึกษาเรื่องความสุขของบุคลากรในองค์กรญี่ปุ่น กรณีศึกษาองค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการทดสอบพบว่า เพศ ฝ่ายงาน อายุ ตำแหน่ง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายบริหาร ด้านวิธีการบังคับบัญชา และด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน

สาเหตุอาจเนื่องมาจาก องค์กรที่ทำการศึกษาเป็นองค์กรขนาดเล็ก มีจำนวนบุคลากรน้อย การกระจายของความคิดเห็นในด้านดังกล่าวจึงไม่แตกต่างกัน

และพบว่า ฝ่ายงานที่แตกต่างกันของบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านสภาพการทำงานแตกต่างกัน สาเหตุอาจเนื่องมาจาก ฝ่ายบริหารและฝ่ายผลิตและสนับสนุนการผลิตมีรูปแบบการทำงาน ขอบเขตงานที่รับผิดชอบ รวมถึงสภาพการทำงานที่ไม่เหมือนกัน ย่อมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวแตกต่างกันไปตามสภาพและลักษณะของการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบ ในขณะที่ตำแหน่งที่แตกต่างกันของบุคลากร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน สาเหตุอาจเนื่องมาจากตำแหน่งที่แตกต่างกันย่อมมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีตำแหน่งสูงย่อมได้รับผิดชอบงานที่มีระดับความยากและความสำคัญมากกว่าไปตามหน้าที่และความสามารถ และเนื่องจากบริษัทมีสวัสดิการค่าตำแหน่งให้แก่บุคลากรที่มีตำแหน่งงานระดับสูง จึงอาจเป็นเหตุให้บุคลากรมีความคิดเห็นในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนแตกต่างกัน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรวิยา จันทร์ขจร; และราเชนทร์ นพณัฐวงศกร (2563 : 27-37) ศึกษาเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยค้ำจุนขององค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ไม่แตกต่างกัน และตำแหน่งที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยค้ำจุน ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน

2. ผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) และด้านความยอมรับนับถือ (Recognition) และปัจจัยสุขอนามัย ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Supervisors, Peers and Subordinates) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary) และด้านวิธีการบังคับบัญชา (Supervision) ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สาเหตุอาจเนื่องมาจาก บุคลากรรู้สึกว่าได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานอย่างอิสระ เมื่อเกิดปัญหาผู้บังคับบัญชาก็สามารถช่วยแก้ปัญหาให้กับบุคลากรได้ รวมทั้งบุคลากรยังรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและยังสามารถทำงานร่วมกับทีมได้อย่างราบรื่น ทำให้บุคลากรรู้สึกได้ว่ามีความสุขในการทำงาน ในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนนั้นหากบุคลากรรู้สึกว่าได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ ย่อมอาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ และทำให้รู้สึกว่าไม่มีความสุขได้ ในส่วนของปัจจัยด้านที่ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิมล รัตนซ้อน (2563 : 13-25) ศึกษาปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ วดี นิลเปลี่ยน (2563 : 1-26) ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สามารถพยากรณ์ ความสุขในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ แต่ไม่สอดคล้องในด้านนโยบายการบริหาร ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่าองค์กรที่ทำการศึกษาเป็นองค์กรขนาดเล็ก นโยบายบริหารจึงยังไม่ได้ส่งเสริมครอบคลุมถึงการเติบโตของบุคลากร

ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) และด้านลักษณะงาน (Work Itself) และด้านความก้าวหน้า (Advancement) และปัจจัยสุขอนามัย ด้านนโยบายการบริหาร (Company Policies and Administration) และด้านสภาพการทำงาน (Working Condition) ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ไม่สอดคล้องกับ พรพิมล รัตนซ้อน (2563) วดี นิลเปลี่ยน (2563)

3. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ด้านลักษณะงาน (Work Itself) และด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) และปัจจัยสุขอนามัย ด้านวิธีการบังคับบัญชา (Supervision) ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Supervisors, Peers and Subordinates) และด้านสภาพการทำงาน (Working Condition) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สาเหตุอาจเนื่องมาจาก เมื่อบุคลากรเข้าใจความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ก็จะเกิดความภาคภูมิใจต่อผลสำเร็จของงาน รวมทั้งเมื่อได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆจากงานที่ทำ บุคลากรจะรู้สึกพอใจที่จะทำงานในลักษณะนี้มากขึ้น ทั้งนี้ทั้งนั้นสภาพแวดล้อมและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานที่เหมาะสมกับลักษณะการทำงานย่อมมีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากร หัวหน้าต้องสามารถช่วยแก้ปัญหาและให้คำแนะนำในการทำงานให้แก่บุคลากรได้ แต่ต้องไม่มากเกินไปจนไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจเอง หรือคิดวิเคราะห์ ออกความคิดเห็นต่องานที่รับผิดชอบ บุคลากรทุกคนต่างมีน้ำใจ ช่วยเหลือซึ่งและกัน ย่อมจะสร้างบรรยากาศในการทำงานในบริษัทได้เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรตั้งใจทำงานให้กับบริษัทมากยิ่งขึ้น

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิกานต์ กระแก้ว; และบุษกร วัชรศรีโรจน์ (2561 : 117-127) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค : กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ และปัจจัยสภาพแวดล้อมของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ตะวัน สุวรรณชีพ; และภูษิต วงศ์หล่อสายชล (2561 : 422-430) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากร

โรงแรม AAA จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรกรของบุคลากรโรงแรม AAA

ปัจจัยจูงใจ ด้านความยอมรับนับถือ (Recognition) และด้านความก้าวหน้า (Advancement) และปัจจัยสุขอนามัย ด้านนโยบายการบริหาร (Company Policies and Administration) และด้านเงินเดือนค่าตอบแทน (Salary) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ไม่สอดคล้องกับ ชนิกานต์ กระแก้ว; และบุษกร วัชรศรีโรจน์ (2561) ตะวัน สุวรรณชีพ; และภูษิต วงศ์หล่อสายชล (2561)

4. ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ทั้งนี้อาจเนื่องจาก บุคลากรมีความภาคภูมิใจเมื่อทำงานได้เสร็จลุล่วง มีความสุขและเพลิดเพลินกับงานที่ทำ สามารถปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีความผูกพันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน ทำให้ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน ย่อมเกิดความผูกพันและทำให้อยากอยู่ในองค์กรต่อไป

สอดคล้องกับงานวิจัยของ อวัชพงษ์ มีคุณ; และชิณโสณ์ วิสิฐนิธิกิจา (2562 : 856-871) ศึกษาความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากรบริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) มากที่สุด

สอดคล้องกับงานวิจัยของ พสชนันท์ บุญช่วย; และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2561 : 867-885) ศึกษาความสุขในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันด้านจิตใจและด้านการคงอยู่ในงาน ของบุคลากร บริษัทผลิตอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี

5.3 ข้อเสนอแนะงานวิจัย

ผู้วิจัยได้นำข้อค้นพบจากงานวิจัยมาเสนอแนะ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

<u>5.3.1 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร</u>

1) ด้านบุคลากรที่อยู่ฝ่ายสำนักงานกับฝ่ายผลิตและสนับสนุนการผลิตมีความคิดเห็นในด้านสภาพการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะงานแตกต่างกัน ดังนั้นหากองค์กรต้องการที่จะปรับปรุงการทำงาน หรือจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถของบุคลากร องค์กรควรดำเนินการให้เหมาะสมโดยคำนึงถึงความแตกต่างของสายงาน ในขณะที่บุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงาน หัวหน้างาน และหัวหน้าระดับปฏิบัติการขึ้นไปมีความคิดเห็นในด้านความก้าวหน้า เงินเดือนค่าตอบแทน และด้านลักษณะงานแตกต่างกัน ดังนั้น ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทควรพิจารณาเกี่ยวกับระบบการจัดการในเรื่องดังกล่าวว่ามีความเหมาะสมแล้วหรือไม่ หากพบว่ามีความเหมาะสมดีอยู่แล้วก็ควรสื่อสารนโยบายดังกล่าวให้บุคลากรได้รับรู้ และเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน แต่หากพบว่ายังไม่เหมาะสมก็ควรดำเนินการปรับปรุงให้เหมาะสม

2) ด้านแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร บริษัทควรเล็งเห็นความสำคัญกับปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ซึ่งจากผลทดสอบพบว่าในหัวข้อนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทอาจจะดำเนินการเปรียบเทียบสวัสดิการกับบริษัทอื่นๆในอุตสาหกรรมเดียวกันและให้นโยบายแก่คณะกรรมการสวัสดิการเพื่อสำรวจความต้องการและรับฟังข้อเสนอในการปรับปรุงเกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆของบุคลากรเพื่อปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

3) ด้านความสุขในการทำงาน บุคลากรมีความสุขอยู่ในระดับมากในทุกด้าน ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของบริษัทที่ต้องการเป็นบริษัทที่บุคลากรมีความสุขมากที่สุดในนิคมอุตสาหกรรม ดังนั้น ฝ่ายบุคคลต้องพัฒนาทักษะของผู้นำให้มีการสนับสนุนและยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรให้มากขึ้น ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานกันเป็นทีมมีกิจกรรมทำร่วมกัน รวมถึงการแสดงความชื่นชมหรือประกาศให้บุคลากรหรือเพื่อนร่วมงานรับรู้ถึงความสำเร็จ

<u>5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป</u>

1) ประเด็นด้านนประชากรศาสตร์ เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาจากกลุ่มประชากรในองค์กรญี่ปุ่นที่มีขนาดเล็กเพียงองค์กรเดียว จึงทำให้ผลการศึกษาในครั้งนี้มองไม่เห็นความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างอย่างเด่นชัด ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอให้ผู้ที่สนใจจะนำไปศึกษาต่อ นำไปศึกษาเปรียบเทียบกับบุคลากรในองค์กรอื่นๆ ในนิคมอุตสาหกรรมเดียวกันร่วมด้วยเพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างได้อย่างชัดเจนมากขึ้น

2) ประเด็นด้านตัวแปรแรงจูงใจ ซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ผู้วัจัยขอเสนอให้ผู้ที่สนใจจะนำไปศึกษาต่อทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรโดยแยกเป็นรายด้าน เพื่อให้สามารถมองเห็นจุดที่ควรนำไปปรับปรุงแก้ไขได้อย่างชัดเจนมากขึ้น รวมทั้งควรเพิ่มเติมในเรื่องที่ผู้วิจัยยังไม่ได้ศึกษา เช่น แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร หรือความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กริช แรงสูงเนิน. (2554). **การวิเคราะห์ปัจจัยด้วย SPSS และ AMOS เพื่อการวิจัย.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ยูเคชั่น.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). **การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรมหาวิทยาลัย.

----------. (2555). **การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กรวิยา จันทร์ขจร; และ ราเชนทร์ นพณัฐวงศกร. (2563, มกราคม - มิถุนายน). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร. **วารสารสถาบันวิจัยพิมลธรรม.** 7 (1) : 27-37.

จรรยา ห่วงเทศ. (2558). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ภาค208.** วิทยานิพนธ์ ศศ.บ. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จิราพร ระโหฐาน; และคนอื่น ๆ. (2557). **องค์กรแห่งความสุขต้นแบบในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรีตราดและนครนายก** กรุงเทพฯ : แอทโฟร์พริ้นท์.

จุฑามาศ แก้วพิจิตร; และคนอื่น ๆ. (2556). **123สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข.** นนทบุรี : สองขาครีเอชั่น.

ชนิกานต์ กระแก้ว; และ บุษกร วัชรศรีโรจน์. (2561, กันยายน – ธันวาคม). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและความสุขในการทำงานของพนักงาน ในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค : กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร. **วารสารรัชต์ภาคย์.** 12 (27) : 117-127.

ดุษฎี อิศราพฤกษ์. (2560). **เจนเนอเรชั่นและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (บริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี).** สารนิพนธ์ บธ.บ. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.

ตะวัน สุวรรณชีพ; และ ภูษิต วงศ์หล่อสายชล. (2561, กันยายน – ธันวาคม). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงแรม AAA. **วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต.** 13 : 422-430.

ทีมงานจ็อบไทย. (2563). **JobThai เผยความต้องการแรงงานครึ่งปีแรกของปี 2563 และผลกระทบจากสถานการณ์ COVID-19.** สืบค้นเมื่อ 19 กันยายน 2563, จาก https://blog.jobthai.com/what-s-new/jobthai

ธนัญพร สุวรรณคาม. (2559). **ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง.** สารนิพนธ์ ศศ.บ. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปถมาพร ไชยพาฤทธิ์. (2559). **ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ.** สารนิพนธ์ บธ.บ. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.

พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2548). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์.** กรุงเทพฯ : เฮ้าส์ ออฟ เคอร์มีสท์.

พรพิมล รัตนซ้อน. (2563, กันยายน - ธันวาคม). ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสาธารณะสุขจังหวัดกระบี่. **วารสารวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยทักษิณ.** 2 (3) : 13-25.

พสชนันท์ บุญช่วย; และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2561, พฤษภาคม – สิงหาคม). อิทธิพลของความสุขในการทำงาน ความไว้วางใจในองค์กร และความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี. **วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร.** 11 (2) : 867-885.

ภาวิน ชินะโชต; ทองฟู ศิริวงศ์; และ ศศนันท์ วิวัฒนชาติ. (2559, กรกฎาคม - ธันวาคม). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี. **วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร.** 13 (2) : 145-161.

วดี นิลเปลี่ยน. (2563, มกราคม - มิถุนายน). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. **วารสารสังคมศาสตร์ นิติรัฐศาสตร์.** 4 (1) : 1-26.

วนัชพร เล่าฮะ; และ ชิณโสณ์ วิสิฐนิธิกิจา. (2559, กรกฎาคม - ธันวาคม). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.** 8 (2) : 229-239.

วิริยาภรณ์ แก้วเกิด; พรรัตน์ แสดงหาญ; และ อภิญญา อิงอาจ. (2562, กรกฎาคม - ธันวาคม). การดำเนินงานเพื่อสร้างความสุขและความผูกพันของพนักงานในองค์กรสุขภาวะต้นแบบ. **วารสารบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น.** 1 (2) : 13-29.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.** กรุงเทพฯ : นามีบุ๊คส์พับลิชั่น.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิตติ; และธมลวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซแท็กซ์.

ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2549). **การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

----------. (2556). **การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุพัฒน์ สุกมลสันต์. (2560, กรกฎาคม - ธันวาคม). การเปรียบเทียบก่อนและหลังการทดสอบรวมเพื่อการวิจัย. **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.** 9 (2) : 51-70.

อวัชพงษ์ มีคุณ; และ ชิณโสณ์ วิสิฐนิธิกิจา. (2562, พฤษภาคม - มิถุนายน). ความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทแลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด. **วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร.** 12 (3) : 856-871.

อาริญา เฮงทวีทรัพย์สิริ; และ ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2559, มกราคม - มิถุนายน). ความผูกพันต่อองค์การ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นตัวแปรสื่อ : กรณีศึกษา โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์.** 42 (1) : 67-95.

Herzberg, F. (1959). **The Motivation to Work**. New York : John Wiley.

Manion, Jo. (2003). Joy at Work: Creating a Positive Work Place. **Journal of Nursing Administration.** 33 (12) : 652–655.

Porter, Lyman W.; and other. (1974, October). Organizational Commitment, Job Satisfaction,and Turnover Among Psychiatrn Technicians. **Journal of Applied Psychology.** 59 (5) : 603-609.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.
แบบสอบถาม

สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
TNI
THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสุขของพนักงานในองค์กรญี่ปุ่น กรณีศึกษาองค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการทำสารนิพนธ์ของนักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับ “ความสุขของพนักงานในองค์กรญี่ปุ่น กรณีศึกษาองค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี” ข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับและใช้เพื่อทำการศึกษาในครั้งนี้เท่านั้น

ผู้จัดทำจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดสละเวลาตอบแบบสอบถามให้สมบูรณ์ และขอขอบพระคุณที่ท่านกรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

โดยแบบสอบถามมีทั้งสิ้น 6 หน้า แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1	ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม	มี	4	ข้อคำถาม
ส่วนที่ 2	คำถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	มี	40	ข้อคำถาม
ส่วนที่ 3	คำถามเกี่ยวกับระดับความสุขในการปฏิบัติงาน	มี	8	ข้อคำถาม
ส่วนที่ 4	คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	มี	6	ข้อคำถาม

อภิชญา ธารีวาสน์
นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น สถาบันเทคโนโลยีไทย – ญี่ปุ่น
เบอร์โทร 084-592-1560
Email: th.aphichaya_st@tni.ac.th

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านเพียง 1 ข้อ

1. เพศ

☐ 1.1) ชาย ☐ 1.2) หญิง

2. อายุ

☐ 2.1) ไม่เกิน 25 ปี ☐ 2.2) 26-32 ปี

☐ 2.3) 33-40 ปี ☐ 2.4) 41 ปีขึ้นไป

3. ตำแหน่งงาน

☐ 3.1) พนักงาน (Staff)

☐ 3.2) หัวหน้างาน (Sub Leader, Leader)

☐ 3.3) หัวหน้าระดับปฏิบัติการ (Chief, Supervisor)

☐ 3.4) ผู้จัดการ (Manager)

4. ฝ่ายงาน

☐ 6.1) ฝ่ายบริหาร (ส่วนสำนักงาน)

☐ 6.2) ฝ่ายผลิตและสนับสนุนการผลิต

สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
TNI
THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ในส่วนนี้ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง "ระดับความคิดเห็นของท่าน" โดยการประเมินเหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่ท่านพบในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในขณะนี้มากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยคำตอบแบ่งเป็น 5 ระดับ มีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริง มากที่สุด (ร้อยละ 81-100)
ระดับ 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริง มาก (ร้อยละ 61-80)
ระดับ 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริง ปานกลาง (ร้อยละ 41-60)
ระดับ 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริง น้อย (ร้อยละ 21-40)
ระดับ 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริง น้อยที่สุด (ร้อยละ 1-20)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยจูงใจ						
ความสำเร็จในงาน						
1	ท่านสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
2	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดในงานได้เป็นอย่างดี					
3	ท่านสามารถหาวิธีป้องกันปัญหาที่เคยเกิดขึ้นได้					
4	ท่านภูมิใจอย่างยิ่งในผลสำเร็จของงาน					
การได้รับความยอมรับนับถือ						
5	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
6	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
7	ท่านมักได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
8	ท่านสามารถเป็นที่ปรึกษาด้านการทำงานให้กับผู้ร่วมงานได้					
ลักษณะงานที่ทำ						
9	ท่านได้รับงานที่ท้าทายความสามารถ					
10	ท่านได้รับงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ					
11	ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอจากงานที่ท่านทำ					

12	งานที่ท่านทำเป็นงานที่จำเป็นต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน					
ความรับผิดชอบ						
13	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน					
14	ท่านเข้าใจความรับผิดชอบของท่านที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย					
15	ท่านสามารถวางแผนและติดตามงานได้ด้วยตนเองจนสำเร็จ					
16	ท่านสามารถตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
ความก้าวหน้าในงาน						
17	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานของท่าน					
18	ท่านมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่ยากและมีความสำคัญมากขึ้น					
19	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมในสายงานตนเอง					
20	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรมเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ					

	ปัจจัยสุขอนามัย					
นโยบายและการบริหาร						
21	ท่านคิดว่าการบริหารงานและเป้าหมายขององค์กรมีความเหมาะสมสำหรับท่าน					
22	ท่านคิดว่าผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จ					
23	ผู้บริหารแจ้งนโยบายให้ผู้บังคับบัญชาทราบอย่างชัดเจน					
24	หน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจในการทำงาน					
วิธีบังคับบัญชา						
25	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น					
26	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้คิดวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงงานที่ดีขึ้น					
27	ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยท่านแก้ไขปัญหาได้					

28	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำแนะนำในการทำงานแก่ท่านได้					
สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน						
29	ท่านสามารถให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
30	ท่านสามารถทำงานร่วมกับทีมได้อย่างราบรื่น					
31	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
32	ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการปรึกษาหารือกันอย่างเป็นมิตร					
เงินเดือนและค่าตอบแทน						
33	ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงาน					
34	ท่านคิดว่าบริษัทมีระบบการประเมินค่าตอบแทนที่เป็นธรรม					
35	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับค่าครองชีพ					
36	ท่านคิดว่าสวัสดิการและผลประโยชน์ต่าง ๆที่ได้รับพอเพียงต่อความจำเป็นในการครองชีพ					
สภาพการทำงาน						
37	ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม (ความสะอาด ความสว่าง อุณหภูมิ ความแออัด)					
38	ท่านได้รับเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอสำหรับการทำงาน					
39	ท่านได้รับความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สินขณะที่ทำงานในบริษัท					
40	ท่านสามารถจัดสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดี					

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ในส่วนนี้ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง "ระดับความคิดเห็นของท่าน" โดยการประเมินเหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่ท่านพบในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในขณะนี้มากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ความสุขในการทำงาน		**ระดับความคิดเห็น**				
		5	**4**	**3**	**2**	**1**
1.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความปรารถนาดีต่อกัน					
2.	ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน					
3.	ท่านเพลิดเพลินและสนุกกับการทำงาน					
4.	ท่านมีความสุขกับงานที่ท่านทำอยู่					
5.	ท่านพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
6.	ท่านภาคภูมิใจเมื่อสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้					
7.	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและยอมรับความคิดเห็นของท่าน					
8.	เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและยอมรับความคิดเห็นของท่าน					

ส่วนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ในส่วนนี้ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง "ระดับความคิดเห็นของท่าน" โดยการประเมินเหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่ท่านพบในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในขณะนี้มากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ความผูกพันต่อองค์กร		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	ท่านภาคภูมิใจเมื่อได้รับรางวัลจากกิจกรรมต่าง ๆของบริษัท เช่น 5ส, Kaizen, QCC เป็นต้น					
2.	ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใครว่าท่านเป็นพนักงานของบริษัท					
3.	ท่านจะทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ทุกครั้ง					
4.	ท่านพร้อมที่จะทำงานล่วงเวลาเสมอ แม้ว่าค่าตอบแทนจะไม่สูง					
5.	ท่านพร้อมที่จะทำงานกับบริษัท ไปจนอายุ 55 ปี					
6.	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายของบริษัท					
7.	ท่านภาคภูมิใจเมื่อได้รับรางวัลจากกิจกรรมต่าง ๆของบริษัท เช่น 5ส, Kaizen, QCC เป็นต้น					
8.	ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใครว่าท่านเป็นพนักงานของบริษัท					

**** ขอขอบพระคุณทุกท่าน ที่กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามนี้ ****

ภาคผนวก ข.

แบบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
TNI
THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
Thai-Nichi Institute of Technology
泰日工業大学
สร้างนักคิด พลิกนักปฏิบัติ สร้างนักประชาชน พลิกบ้านบริการ
1771/1 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250
โทรศัพท์: 0-2763-2600 โทรสาร: 0-2763-2700 Url: www.tni.ac.th
1771/1 Pattanakarn Road, Suanluang, Bangkok 10250 Thailand
Telephone: 0-2763-2600 Facsimile: 0-2763-2700 E-mail: tniinfo@tni.ac.th

บว. 0803-021-0563

28 พฤศจิกายน 2563

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินแบบสอบถาม

เรียน นายทาดาฮิโระ อิโต
ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายบริหาร บริษัทมินามิดะ (ไทยแลนด์) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบประเมินแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด
3. บทที่ 1 จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย น.ส.อภิชญา ธารีวาสน์ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “ความสุขของพนักงานในองค์กรญี่ปุ่น กรณีศึกษาองค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี” (EMPLOYEE' HAPPINESS AT JAPANESE ORGANIZATION : A CASE STUDY OF THE JAPANESE ORGANIZATION IN CHONBURI PROVINCE) โดยมี ดร. บุญญาดา นาสมบูรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ ใคร่ขอเรียนเชิญท่านฯ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามในด้านความตรงตามโครงสร้างและเนื้อหาของข้อคำถาม รวมถึงความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาความสุขของพนักงานในองค์กรญี่ปุ่น กรณีศึกษาองค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี และขอความกรุณาแจ้งกลับนักศึกษาเพื่อมาขอรับแบบประเมินคืนเมื่อท่านได้ดำเนินการประเมินเสร็จสิ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รังสรรค์ เลิศในสัตย์)
คณบดี คณะบริหารธุรกิจ

ข้อมูลนักศึกษา
อภิชญา ธารีวาสน์
E-mail : th.aphichaya_st@tni.ac.th Tel. 084-592-1560

สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
Thai-Nichi Institute of Technology
泰日工業大学
สร้างนักคิด พลิกนักปฏิบัติ สร้างนักประชาชน พัฒนาบ้านเมือง
1771/1 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250
โทรศัพท์: 0-2763-2600 โทรสาร: 0-2763-2700 Url: www.tni.ac.th
1771/1 Pattanakarn Road, Suanluang, Bangkok 10250 Thailand
Telephone: 0-2763-2600 Facsimile: 0-2763-2700 E-mail: tniinfo@tni.ac.th

บว. 0803-021-0563

28 พฤศจิกายน 2563

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินแบบสอบถาม

เรียน ดร.อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์
รองกรรมการผู้จัดการ บริษัท ไทยสกิลล์ พลัส จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบประเมินแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด
3. บทที่ 1 จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย น.ส.อภิชญา ธารีวาสน์ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง "ความสุขของพนักงานในองค์กรญี่ปุ่น กรณีศึกษาองค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี" (EMPLOYEE' HAPPINESS AT JAPANESE ORGANIZATION : A CASE STUDY OF THE JAPANESE ORGANIZATION IN CHONBURI PROVINCE) โดยมี ดร. บุญญาดา นาสมบูรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ ใคร่ขอเรียนเชิญท่านฯ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามในด้านความตรงตามโครงสร้างและเนื้อหาของข้อคำถาม รวมถึงความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาความสุขของพนักงานในองค์กรญี่ปุ่น กรณีศึกษาองค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี และขอความกรุณาแจ้งกลับนักศึกษาเพื่อมาขอรับแบบประเมินคืนเมื่อท่านได้ดำเนินการประเมินเสร็จสิ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รังสรรค์ เลิศในสัตย์)
คณบดี คณะบริหารธุรกิจ

ข้อมูลนักศึกษา
อภิชญา ธารีวาสน์
E-mail : th.aphichaya_st@tni.ac.th Tel. 084-592-1560

สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
Thai-Nichi Institute of Technology
泰日工業大学
สร้างนักคิด พลิกนักปฏิบัติ สร้างนักประชาชน พะดูบ้านบริหาร
1771/1 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250
โทรศัพท์: 0-2763-2600 โทรสาร: 0-2763-2700 Url: www.tni.ac.th
1771/1 Pattanakarn Road, Suanluang, Bangkok 10250 Thailand
Telephone: 0-2763-2600 Facsimile: 0-2763-2700 E-mail: tniinfo@tni.ac.th

บว. 0803-021-0563

28 พฤศจิกายน 2563

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินแบบสอบถาม

เรียน ดร.จริยาภรณ์ ศรีสังวาลย์
อาจารย์ประจำสาขาบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบประเมินแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด
3. บทที่ 1 จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย น.ส.อภิชญา ธารีวาสน์ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง "ความสุขของพนักงานในองค์กรญี่ปุ่น กรณีศึกษาองค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี" (EMPLOYEE' HAPPINESS AT JAPANESE ORGANIZATION : A CASE STUDY OF THE JAPANESE ORGANIZATION IN CHONBURI PROVINCE) โดยมี ดร. บุญญาดา นาสมบูรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ ใคร่ขอเรียนเชิญท่านฯ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามในด้านความตรงตามโครงสร้างและเนื้อหาของข้อคำถาม รวมถึงความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาความสุขของพนักงานในองค์กรญี่ปุ่น กรณีศึกษาองค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี และขอความกรุณาแจ้งกลับนักศึกษาเพื่อมาขอรับแบบประเมินคืนเมื่อท่านได้ดำเนินการประเมินเสร็จสิ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รังสรรค์ เลิศในสัตย์)
คณบดี คณะบริหารธุรกิจ

ข้อมูลนักศึกษา
อภิชญา ธารีวาสน์
E-mail : th.aphichaya_st@tni.ac.th Tel. 084-592-1560

แบบประเมินเครื่องมือวิจัย – แบบสอบถาม

ชื่อ-สกุล .....

ตำแหน่งงาน .....

ตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี) .....

ชื่อบริษัท/หน่วยงาน .....

โทรศัพท์ ..... E-mail: .....

ข้อเสนอแนะอื่นๆ .....

คำอธิบาย

แบบคำถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และฝ่ายงาน รวมทั้งสิ้น 4 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 เป็นข้อถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Motivation to work) ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน (Achievement) การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะของงาน (Work Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และความก้าวหน้า (Advancement) ปัจจัยสุขอนามัย 5 ด้าน ได้แก่ นโยบายบริหารขององค์กร (Company Policies and Administration) วิธีการบังคับบัญชา (Supervision) ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisors, Peers and Subordinates) เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary) และสภาพการทำงาน (Working Condition) ด้านละ 4 ข้อ รวมทั้งสิ้น 40 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นข้อถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน (Happiness at work) รวมทั้งสิ้น 8 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นข้อถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) รวมทั้งสิ้น 6 ข้อ

โดยข้อคำถามในส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 4 เป็น ข้อคำถามระดับความคิดเห็น แบบสอบถามคำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริง มากที่สุด (ร้อยละ 81-100)

ระดับ 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริง มาก (ร้อยละ 61-80)

ระดับ 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริง ปานกลาง (ร้อยละ 41-60)

ระดับ 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริง น้อย (ร้อยละ 21-40)

ระดับ 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริง น้อยที่สุด (ร้อยละ 1-20)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อคำถาม		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
		+1	0	-1	
1.	เพศ 1.1) ชาย 1.2) หญิง				
2.	อายุ 2.1) ไม่เกิน 25 ปี 2.2) 26-32 ปี 2.3) 33-40 ปี 2.4) 41 ปีขึ้นไป				
3.	ตำแหน่งงาน 3.1) พนักงาน (Staff) 3.2) หัวหน้างาน (Sup Leader, Leader) 3.3) หัวหน้างานระดับปฏิบัติการ (Chief, Supervisor) 3.4) ผู้จัดการ (Manager)				
4.	ฝ่ายงาน 4.1) ฝ่ายบริหาร (Office) 4.2) ฝ่ายผลิตและสนับสนุนการผลิต				

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

<u>นิยาม</u> : **ปัจจัยจูงใจ** หมายถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้คนทำงานอย่างมีความสุข มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น หรือทำให้เกิดความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น เป็นปัจจัยที่ไม่มีก็ได้หากองค์กรไม่ได้มุ่งเน้นในการเพิ่มระดับความพึงพอใจ หรือระดับการโน้มน้าวให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น

ความสำเร็จในงาน (Achievement)

<u>นิยาม</u> : การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อสำเร็จ เกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

ข้อคำถาม		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
		+1	0	-1	
1.	ท่านสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้				
2.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดในงานได้เป็นอย่างดี				
3.	ท่านสามารถหาวิธีป้องกันปัญหาที่เคยเกิดขึ้นได้				
4.	ท่านภูมิใจอย่างยิ่งในผลสำเร็จของงาน				

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition)

<u>นิยาม</u> : การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

ข้อคำถาม		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
		+1	0	-1	
5.	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา				
6.	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน				
7.	ท่านมักได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน				
8.	ท่านสามารถเป็นที่ปรึกษาด้านการทำงานให้กับผู้ร่วมงานได้				

ลักษณะของงาน (Work Itself)

<u>นิยาม</u> : งานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษ ต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

ข้อคำถาม		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
		+1	0	-1	
9.	ท่านได้รับงานที่ท้าทายความสามารถ				
10.	ท่านได้รับงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ				
11.	ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอจากงานที่ท่านทำ				
12.	งานที่ท่านทำเป็นงานที่จำเป็นต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน				

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ความรับผิดชอบ (Responsibility)

<u>นิยาม</u> : ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ถูกควบคุมมากเกินไปจนขาดความอิสระในการทำงาน

ข้อคำถาม		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
		+1	0	-1	
13.	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน				
14.	ท่านเข้าใจความรับผิดชอบของท่านที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย				
15.	ท่านสามารถวางแผนและแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง				
16.	ท่านสามารถตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่				

ความก้าวหน้า (Advancement)

<u>นิยาม</u> : เมื่องานประสบความสำเร็จ ก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

ข้อคำถาม		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
		+1	0	-1	
17.	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานของท่าน				
18.	ม่านมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่ยากและมีความสำคัญมากขึ้น				
19.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม				
20.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรมเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ				

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

นโยบายบริหารขององค์กร (Company Policies and Administration)

นิยาม : การจัดการและบริหารงานขององค์กรจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจน ส่งเสริมความเจริญเติบโตของพนักงาน มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม

ข้อคำถาม		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
		+1	0	-1	
21.	การบริหารงานและเป้าหมายขององค์กรมีความเหมาะสม				
22.	ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จ				
23.	ผู้บริหารแจ้งนโยบายให้ผู้บังคับบัญชาทราบอย่างชัดเจน				
24.	หน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจในการทำงาน				

วิธีการบังคับบัญชา (Supervision)

นิยาม : ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารโดยเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ตัดสินใจ คิดวิเคราะห์และออกความคิดเห็นต่องานที่ตนรับผิดชอบ รวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

ข้อคำถาม		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
		+1	0	-1	
25.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น				
26.	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้คิดวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงงานที่ดีขึ้น				
27.	ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยท่านแก้ไขปัญหาได้				

ข้อคำถาม		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
		+1	0	-1	
28.	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำแนะนำในการทำงานแก่ท่านได้				

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisors, Peers and Subordinates)

<u>นิยาม</u> : การติดต่อ ไม่ว่าจะด้วยกริยา วาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ข้อคำถาม		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
		+1	0	-1	
29.	ท่านสามารถเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี				
30.	ท่านสามารถทำงานร่วมกับทีมได้อย่างราบรื่น				
31.	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ				
32.	ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการปรึกษาหารือกันอย่างเป็นมิตร				

เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary)

<u>นิยาม</u> : ค่าตอบแทน สวัสดิการหรือผลประโยชน์ที่ได้รับ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนและตำแหน่งเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

ข้อคำถาม		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
		+1	0	-1	
33.	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน				

ข้อคำถาม		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
		+1	0	-1	
34.	บริษัทมีระบบการประเมินค่าตอบแทนที่เป็นธรรม				
35.	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพ				
36.	สวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆที่ได้รับพอเพียงต่อความจำเป็นในการครองชีพ				

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

สภาพการทำงาน (Working Condition)

<u>นิยาม</u> : สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ข้อคำถาม		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
		+1	0	-1	
37.	สภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม (ความสะอาด ความสว่าง อุณหภูมิ ความแออัด)				
38.	เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ				
39.	ท่านได้รับความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สินขณะที่ทำงานในบริษัท				
40.	ท่านสามารถจัดสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดี				

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

<u>นิยาม</u> : **ความสุขในการทำงาน** หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเองมีการแสดงออกโดยการยิ้มและหัวเราะ ได้แก่ 1) มีสัมพันธภาพที่ดีและมีความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน 2) มีกระตือรือร้นดีใจเพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ 3) รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจเมื่อรับรู้ได้ว่าตนทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย 4) ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและได้รับความหวังดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Manion. 2003)

ข้อคำถาม		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
		+1	0	-1	
1.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความปราถนาดีต่อกัน				
2.	ท่านมีความสุขในการปฏิบัตงานกับเพื่อนร่วมงาน				
3.	ท่านเพลิดเพลินและสนุกกับการทำงาน				
4.	ท่านมีความสุขกับงานที่ท่านทำอยู่				
5.	ท่านพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย				
6.	ท่านภาคภูมิใจเมื่อสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้				
7.	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและยอมรับความคิดเห็นของท่าน				
8.	เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและยอมรับความคิดเห็นของท่าน				

ส่วนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

<u>นิยาม</u> : **ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)** หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กรในเรื่องของความคิดเห็นและทัศนคติที่ดีที่พนักงานมีต่อองค์กร โดยแสดงออกมาในรูปของ1) ความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งและได้รับการยอมรับจากองค์กร 2) มีความเต็มใจอุทิศแรงกาย แรงใจและสติปัญญาในการทำงานที่ดี ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพเพื่อองค์กร 3) ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Porter; and other. 1974)

ข้อคำถาม		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
		+1	0	-1	
1.	ท่านภาคภูมิใจเมื่อได้รับรางวัลจากกิจกรรมต่างๆของบริษัท เช่น 5ส, Kaizen, QCC เป็นต้น				
2.	ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใครว่าท่านเป็นพนักงานของบริษัท				
3.	ท่านจะทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ทุกครั้ง				
4.	ท่านพร้อมที่จะทำงานล่วงเวลาเสมอ แม้ว่าค่าตอบแทนจะไม่สูง				
5.	ท่านมีพร้อมที่จะทำงานกับบริษัทไปจนอายุ 55 ปี				
6.	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายของบริษัท				

ภาคผนวก ค.
ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
TNI
THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือก่อนดำเนินการวิจัยโดยการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ซึ่งได้ผลดังต่อไปนี้

<u>ผลการประเมินความเที่ยงตรง (Validity)</u>

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้าน รวมทั้งหมด 3 ท่าน ตามลำดับ ดังนี้

ท่านที่ 1 คุณทาดาฮิโระ อิโต : ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายบริหาร บริษัท มินามิดะ (ไทยแลนด์) จำกัด

ท่านที่ 2 ดร. อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ : รองกรรมการผู้จัดการ บริษัท ไทยสกิลล์ พลัส จำกัด

ท่านที่ 3 ดร. จริยาภรณ์ ศรีสังวาลย์ : อาจารย์ประจำสาขาบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

โดยกำหนดระดับความคิดเห็นแบ่งเป็น 3 ระดับ และนำผลความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์เพื่อหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยกำหนดค่าแทนความคิดเห็นดังต่อไปนี้

1) ให้ค่าเป็น 1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด

2) ให้ค่าเป็น 0 ถ้าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด

3) ให้ค่าเป็น -1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด

ผลความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 44 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อคำถาม		ค่าคะแนนความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ			ผลการคำนวณค่า IOC
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
1.	เพศ 1.1) ชาย 1.2) หญิง	1	1	1	1
2.	อายุ 2.1) ไม่เกิน 25 ปี 2.2) 26-32 ปี 2.3) 33-40 ปี 2.4) 41 ปีขึ้นไป	1	1	1	1
3.	ตำแหน่งงาน 3.1) พนักงาน (Staff) 3.2) หัวหน้างาน (Sup Leader, Leader) 3.3) หัวหน้างานระดับปฏิบัติการ (Chief, Supervisor) 3.4) ผู้จัดการ (Manager)	1	1	1	1
4.	ฝ่ายงาน 4.1) ฝ่ายบริหาร (Office) 4.2) ฝ่ายผลิตและสนับสนุนการผลิต	1	1	0	0.67

ตารางที่ 45 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ข้อคำถาม		ค่าคะแนนความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ			ผลการคำนวณค่า IOC
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
ความสำเร็จในการทำงาน					**1**
1.	ท่านสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	1	1	1	1
2.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดในงานได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1
3.	ท่านสามารถหาวิธีป้องกันปัญหาที่เคยเกิดขึ้นได้	1	1	1	1
4.	ท่านภูมิใจอย่างยิ่งในผลสำเร็จของงาน	1	1	1	1
การได้รับความยอมรับนับถือ					**0.91**
5.	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1
6.	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1
7.	ท่านมักได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	0	1	1	0.67
8.	ท่านสามารถเป็นที่ปรึกษาด้านการทำงานให้กับผู้ร่วมงานได้	1	1	1	1
ลักษณะงานที่ทำ					**1**
9.	ท่านได้รับงานที่ท้าทายความสามารถ	1	1	1	1
10.	ท่านได้รับงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ	1	1	1	1
11.	ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอจากงานที่ท่านทำ	1	1	1	1
12.	งานที่ท่านทำเป็นงานที่จำเป็นต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน	1	1	1	1

ตารางที่ 45 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ (ต่อ)

ข้อคำถาม		ค่าคะแนนความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ			ผลการคำนวณค่า IOC
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
ความรับผิดชอบ					**1**
13.	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน	1	1	1	1
14.	ท่านเข้าใจความรับผิดชอบของท่านที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1
15.	ท่านสามารถวางแผนและแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง	1	1	1	1
16.	ท่านสามารถตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	1	1	1	1
ความก้าวหน้าในงาน					**1**
17.	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานของท่าน	1	1	1	1
18.	ท่านมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่ยากและมีความสำคัญมากขึ้น	1	1	1	1
19.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมในสายงานตนเอง	1	1	1	1
20.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรมเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	1	1	1	1
นโยบายและการบริหาร					**0.83**
21.	ท่านคิดว่าการบริหารงานและเป้าหมายขององค์กรมีความเหมาะสมสำหรับท่าน	1	0	1	0.67
22.	ท่านคิดว่าผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จ	1	0	1	0.67

ตารางที่ 45 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ (ต่อ)

ข้อคำถาม		ค่าคะแนนความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ			ผลการคำนวณค่า IOC
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
23.	ผู้บริหารแจ้งนโยบายให้ผู้บังคับบัญชาทราบอย่างชัดเจน	1	1	1	1
24.	หน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจในการทำงาน	1	1	1	1
วิธีบังคับบัญชา					**0.83**
25.	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	1	0	1	0.67
26.	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้คิดวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงงานที่ดีขึ้น	1	0	1	0.67
27.	ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยท่านแก้ไขปัญหาได้	1	1	1	1
28.	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำแนะนำในการทำงานแก่ท่านได้	1	1	1	1
สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					**0.91**
29.	ท่านสามารถให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	0	1	1	0.67
30.	ท่านสามารถทำงานร่วมกับทีมได้อย่างราบรื่น	1	1	1	1
31.	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	1	1	1	1
32.	ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการปรึกษาหารือกันอย่างเป็นมิตร	1	1	1	1

ตารางที่ 45 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ (ต่อ)

ข้อคำถาม		ค่าคะแนนความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ			ผลการคำนวณค่า IOC
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
เงินเดือนและค่าตอบแทน					**0.67**
33.	ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงาน	0	1	1	0.67
34.	ท่านคิดว่าบริษัทมีระบบการประเมินค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	1	0	1	0.67
35.	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับค่าครองชีพ	0	1	1	0.67
36.	ท่านคิดว่าสวัสดิการและผลประโยชน์ต่าง ๆที่ได้รับพอเพียงต่อความจำเป็นในการครองชีพ	0	1	1	0.67
สภาพการทำงาน					**0.83**
37.	ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม (ความสะอาด ความสว่าง อุณหภูมิ ความแออัด)	1	0	1	0.67
38.	ท่านได้รับเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอสำหรับการทำงาน	1	0	1	0.67
39.	ท่านได้รับความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สินขณะที่ทำงานในบริษัท	1	1	1	1
40.	ท่านสามารถจัดสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดี	1	1	1	1

ตารางที่ 46 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อคำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ข้อคำถาม		ค่าคะแนนความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ			ผลการคำนวณค่า IOC
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
ความสุขในการทำงาน					**1**
1.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความปราถนาดีต่อกัน	1	1	1	1
2.	ท่านมีความสุขในการปฏิบัตงานกับเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1
3.	ท่านเพลิดเพลินและสนุกกับการทำงาน	1	1	1	1
4.	ท่านมีความสุขกับงานที่ท่านทำอยู่	1	1	1	1
5.	ท่านพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1
6.	ท่านภาคภูมิใจเมื่อสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้	1	1	1	1
7.	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและยอมรับความคิดเห็นของท่าน	1	1	1	1
8.	เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและยอมรับความคิดเห็นของท่าน	1	-1	1	0.33

ตารางที่ 47 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อคำถาม		ค่าคะแนนความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ			ผลการคำนวณค่า IOC
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)					**1**
1.	ท่านภาคภูมิใจเมื่อได้รับรางวัลจากกิจกรรมต่าง ๆของบริษัท เช่น 5ส, Kaizen, QCC เป็นต้น	1	1	1	1
2.	ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใครว่าท่านเป็นพนักงานของบริษัท	1	1	1	1
3.	ท่านจะทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ทุกครั้ง	1	1	1	1
4.	ท่านพร้อมที่จะทำงานล่วงเวลาเสมอ แม้ว่าค่าตอบแทนจะไม่สูง	1	1	1	1
5.	ท่านมีพร้อมที่จะทำงานกับบริษัทไปจนอายุ 55 ปี	1	1	1	1
6.	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายของบริษัท	1	1	1	1

ภาคผนวก ง.

หนังสือขออนุญาตเก็บแบบสอบถามเพื่อการศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
TNI
THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

社内アンケート許可願い

２０２０年１１月３０日

CEO：南田　豊司　殿

工場長：水野　正夫　殿

業務部長：伊東　忠洋　殿

現在、私は泰日工業大学・修士課程（日本語・経営学）に在籍し、経営戦略・人材管理・財務管理の領域を専攻しております。今は２年目で、卒業研究とし、サーベー調査の課題があり、社内アンケートを実施させていただきたく存じます。

アンケート調査のテーマ：社員のモチベーション、幸福、帰属意識

この社内アンケートの結果は、社内で社員側には無断で公表はせず、業務課に提出し、労務管理上の参考データとして活用していただくことを実施目的とします。

ご検討・ご了承のほど、よろしくお願い致します。

サーベー調査者

生産管理課　アビチャヤー　ターリーワース

社内アンケートを実施してもらい参考資料としたく存じます

01 Dec. 2020

了承はした

(Mr. Masao Mizuno)
Factry Manager

TNI
THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY