

ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัย และอุปถัมภ์จากองค์กรส่งผลต่อความผูกพันในงาน  
และความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดสัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง

พรชนัน ยิ่งตระกูล

TNII

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น  
สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น  
ปีการศึกษา 2567

MOTIVATION, HYGIENE AND ORGANIZATIONAL SPONSORSHIP AFFECTING  
WORK ENGAGEMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A CASE STUDY OF  
JAPANESE FAST FOOD RESTAURANT

Pornchanan Yingtrakul

TNII

A Term Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Business Administration Program  
in Japanese Business Administration  
Graduate Studies

Thai-Nichi Institute of Technology

Academic Year 2024

หัวข้อสารนิพนธ์

ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัย และอุปถัมภ์จากองค์กร  
ส่งผลต่อความผูกพันในงานและความผูกพันต่อองค์กร  
กรณีศึกษา ร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดสัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง

โดย

พรชนัน ยิ่งตระกูล

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจญี่ปุ่น

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญญาดา นาสมบูรณ์

บัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วน  
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

..... รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วรากร ศรีเซวทรพย์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์รังสรรค์ เลิศไณสัตย์)

.....กรรมการ

(ดร.เอิบ พงษ์ทอง)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญญาดา นาสมบูรณ์)

พรชนัน ยิ่งตระกูล : ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัย และอุปถัมภ์จากองค์กรส่งผลต่อความผูกพันในงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดสัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญญาดา นาสมบูรณ์, 98 หน้า.

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัย อุปถัมภ์จากองค์กร ความผูกพันในงานและความผูกพันต่อองค์กร 2) ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความผูกพันในงาน 3) ปัจจัยสุขอนามัยส่งผลต่อความผูกพันในงาน 4) อุปถัมภ์จากองค์กรส่งผลต่อความผูกพันในงาน และ 5) ความผูกพันในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือบุคลากรที่ทำงานประจำในร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดสัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง จำนวน 142 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ โดยใช้การวิเคราะห์ตัวแบบสมการเชิงโครงสร้าง (SEM) โดยโปรแกรม Smart PLS 4.1.0.9

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยความผูกพันในงานอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.38$ ) ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.32$ ) ปัจจัยสุขอนามัยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.15$ ) ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.06$ ) และอุปถัมภ์จากองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.05$ ) ผลการทดสอบสมมติฐาน 2) พบว่าปัจจัยจูงใจ (Path Coefficients = 0.296) ส่งผลต่อความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) พบว่าปัจจัยสุขอนามัย (Path Coefficients = 0.294) ส่งผลต่อความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) พบว่าอุปถัมภ์จากองค์กรส่งผลต่อความผูกพันในงานอย่างไม่มีนัยสำคัญ และ 5) ความผูกพันในงาน (Path Coefficients = 0.756) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ดังนั้น บริษัทควรพิจารณาปัจจัยจูงใจในเรื่องการมอบหมายงานที่ทำทนายเพื่อให้พนักงานได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่และแสดงความชื่นชมเมื่อพนักงานทำงานบรรลุเป้าหมาย ในส่วนของปัจจัยสุขอนามัยบริษัทควรกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน รวมถึงการพิจารณาสวัสดิการของบริษัทให้เหมาะสมเพื่อเพิ่มความผูกพันในงานและยังส่งผลต่อการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชา บริหารธุรกิจญี่ปุ่น

ปีการศึกษา 2567

ลายมือชื่อนักศึกษา .....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา .....



PORNCHANAN YINGTRAKUL: MOTIVATION, HYGIENE AND ORGANIZATIONAL SPONSORSHIP AFFECTING WORK ENGAGEMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A CASE STUDY OF JAPANESE FAST FOOD RESTAURANT. ADVISOR: ASST. PROF. DR. BOONYADA NASOMBOON, 98 PP.

The purpose of this research is to study the following: 1) the levels of motivation, hygiene, organizational sponsorship, work engagement, and organizational commitment; 2-3) motivation and hygiene affect work engagement 4) organizational sponsorship affects work engagement and 5) work engagement affects organizational commitment. The sample used in this study consisted of 142 employees working at a Japanese fast-food restaurant, with data collected using questionnaires. The statistics used in data analysis were mean, standard deviation, and percentage, computed using structural equation modeling (SEM) analysis computed using Smart PLS 4.1.0.9.

The research found that 1) work engagement level ( $\bar{X} = 4.38$ ), organizational commitment level ( $\bar{X} = 4.32$ ), hygiene level ( $\bar{X} = 4.15$ ), motivation level ( $\bar{X} = 4.06$ ), and organizational sponsorship level ( $\bar{X} = 4.05$ ). The hypothesis test results are as follows 2-3) motivation (Path Coefficients = 0.296) and hygiene (Path Coefficients = 0.294) significantly affect work engagement at the 0.01 level. 4) organizational sponsorship has no significant effects on work engagement. 5) work engagement (Path Coefficients = 0.756) significantly affects organizational commitment at the 0.01 level.

Therefore, the company should consider motivational factors by assigning challenging tasks that allow employees to showcase their abilities fully, and offering recognition when employees achieve their goals. Regarding hygiene, the company should establish clear policies and work objectives, as well as consider providing appropriate benefits to enhance work engagement, which will further contribute to increasing organizational commitment.

Graduate Studies

Field of Study Business Japanese

Academic Year 2024

Student's Signature.....

Advisor's Signature.....

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จากรองศาสตราจารย์รังสรรค์ เลิศในสัจย์ ประธานกรรมการ ดร.เอิบ พงษ์ทอง กรรมการ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญญาดา นาสมนบูรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการให้คำแนะนำปรึกษาตลอดจนติดตามการทำวิจัย รวมไปถึงตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ นับตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ ผู้บริหาร และพนักงานร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดสัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งทุกท่าน ที่ท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการเก็บข้อมูลของงานสารนิพนธ์ครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ทุกท่าน ที่ให้วิชาความรู้ คำแนะนำ ตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตศึกษาและเจ้าหน้าที่คณะบริหารธุรกิจทุกท่านที่ช่วยอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับขั้นตอนในการดำเนินการทำสารนิพนธ์ให้แก่ผู้วิจัย

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ครอบครัว รวมถึงครูบาอาจารย์ มิตรสหาย และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้ความเมตตาและการสนับสนุนที่ดีตลอดมาจนสารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

หากมีข้อบกพร่องหรือความผิดพลาดในส่วนใดเกิดขึ้นในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้เพียงผู้เดียวและจะขอปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นในโอกาสต่อไป

พรชนัน ยิ่งตระกูล

## สารบัญ

|                                                                | หน้า |
|----------------------------------------------------------------|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย .....                                          | ง    |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....                                       | จ    |
| กิตติกรรมประกาศ .....                                          | ฉ    |
| สารบัญ.....                                                    | ช    |
| สารบัญตาราง .....                                              | ฅ    |
| สารบัญรูป .....                                                | ญ    |
| <br>บทที่                                                      |      |
| 1 บทนำ .....                                                   | 1    |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....                           | 1    |
| ความมุ่งหมายของการวิจัย .....                                  | 3    |
| สมมติฐานของการวิจัย .....                                      | 4    |
| ขอบเขตของการวิจัย .....                                        | 4    |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย .....                                     | 6    |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....                                | 6    |
| นิยามศัพท์เฉพาะ .....                                          | 7    |
| 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....                  | 8    |
| ข้อมูลทั่วไปของร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดสัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ..... | 8    |
| แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร .....        | 9    |
| แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงาน .....            | 10   |
| แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัย .....             | 12   |
| แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับอุปถัมภ์จากองค์กร .....          | 15   |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....                                    | 16   |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....                                     | 18   |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย .....                  | 18   |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....                               | 18   |

## สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ |                                                                                | หน้า |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------|------|
| 3     | การเก็บรวบรวมข้อมูล.....                                                       | 25   |
|       | การวิเคราะห์ข้อมูล.....                                                        | 25   |
|       | สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....                                           | 26   |
| 4     | ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....                                                      | 27   |
|       | สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....                               | 27   |
|       | สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร.....                                                  | 28   |
|       | ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....                    | 28   |
|       | ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรในบริษัท.....                | 31   |
|       | ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน.....                                                | 39   |
| 5     | บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....                                            | 58   |
|       | สรุปผลการวิจัย.....                                                            | 58   |
|       | อภิปรายผลการวิจัย.....                                                         | 61   |
|       | ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งนี้.....                                                | 63   |
|       | ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป.....                                              | 64   |
|       | บรรณานุกรม.....                                                                | 65   |
|       | ภาคผนวก.....                                                                   | 70   |
|       | ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม.....                                                      | 71   |
|       | ภาคผนวก ข. หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 78   |
|       | ภาคผนวก ค. แบบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....                     | 82   |
|       | ภาคผนวก ง. ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....                   | 90   |
|       | ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์.....                                                  | 98   |

## สารบัญตาราง

| ตาราง                                                                                                             | หน้า |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1 คำสัณปะสัทธิของแบบสอบถาม .....                                                                                  | 25   |
| 2 จัณวนและร้อยละของปะชากรจ้แนกตามเพศ .....                                                                        | 29   |
| 3 จัณวนร้อยละและค่าเฉลียของปะกรจ้แนกตามอายุ .....                                                                 | 29   |
| 4 จัณวนและร้อยละของปะชากรจ้แนกตามระดับการศึษา .....                                                               | 29   |
| 5 จัณวนและร้อยละของปะชากรจ้แนกตามสายงานที่สังกัด .....                                                            | 30   |
| 6 จัณวนและร้อยละของปะชากรจ้แนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน .....                                                         | 30   |
| 7 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ .....                                                                      | 31   |
| 8 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัย .....                                                                  | 33   |
| 9 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปถัมภ์จากองค์กร .....                                                                | 35   |
| 10 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในงาน .....                                                                 | 36   |
| 11 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร .....                                                             | 38   |
| 12 ผลการทดสอบเบ้องตันทางสถิติ .....                                                                               | 39   |
| 13 ผลการทดสอบความเที่ยงและน้ำหนัองค์กรประกอบของเครื่องมือวัดทางสถิติ .....                                        | 48   |
| 14 ค่าความตรงเชิงจ้แนก (Discriminant Validity) วัดด้วยเกณฑ์ของ Fornell-Larcker (Fornell-Larcker Criterion) .....  | 50   |
| 15 ผลการทดสอบความตรงเชิงจ้แนกของเครื่องมือวัดด้วยค่าน้ำหนักไขว้ (Cross loadings) .....                            | 51   |
| 16 สัณปะสัทธิการทำนาย (Coefficient determinant–R Square) ของความผูกพันในงาน (Work Engagement) .....               | 53   |
| 17 สัณปะสัทธิการทำนาย (Coefficient determinant–R Square) ของความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ..... | 53   |
| 18 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน .....                                                                                   | 56   |
| 19 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....                                                         | 92   |
| 20 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ .....                                                          | 93   |
| 21 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อถามเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัย .....                                                         | 94   |
| 22 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อถามเกี่ยวกับอุปถัมภ์จากองค์กร .....                                                       | 95   |
| 23 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อถามเกี่ยวกับความผูกพันในงาน .....                                                         | 96   |
| 24 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร .....                                                     | 97   |



## สารบัญรูป

| รูป                                                                                                                                                                                                                     | หน้า |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1 กราฟแสดงอัตราการเปิดสาขาเปรียบเทียบกับอัตราการลาออกตั้งแต่ปี 2562 - 2566<br>ของร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดสัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง.....                                                                                         | 2    |
| 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....                                                                                                                                                                                            | 6    |
| 3 องค์ประกอบความเกี่ยวข้อง ทฤษฎีความยึดมั่นผูกพันในงาน (Work Engagement) ..                                                                                                                                             | 12   |
| 4 กรอบแนวคิดปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัย และอุปถัมภ์จากองค์กรส่งผลต่อความ<br>ผูกพันในงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดสัญชาติ<br>ญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง สำหรับการวิเคราะห์โมเดลเชิงโครงสร้างแบบ PLS ..... | 44   |
| 5 แผนภาพเส้นทางแสดงรายละเอียดของตัวแปรสังเกต .....                                                                                                                                                                      | 45   |
| 6 ตัวแบบอิทธิพลส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (Full Mediation Effect).....                                                                                                                                                           | 54   |
| 7 ผลทางสถิติจากการทดสอบการมีนัยสำคัญด้วยกระบวนการ Bootstrapping .....                                                                                                                                                   | 55   |





## บทที่ 1

### บทนำ

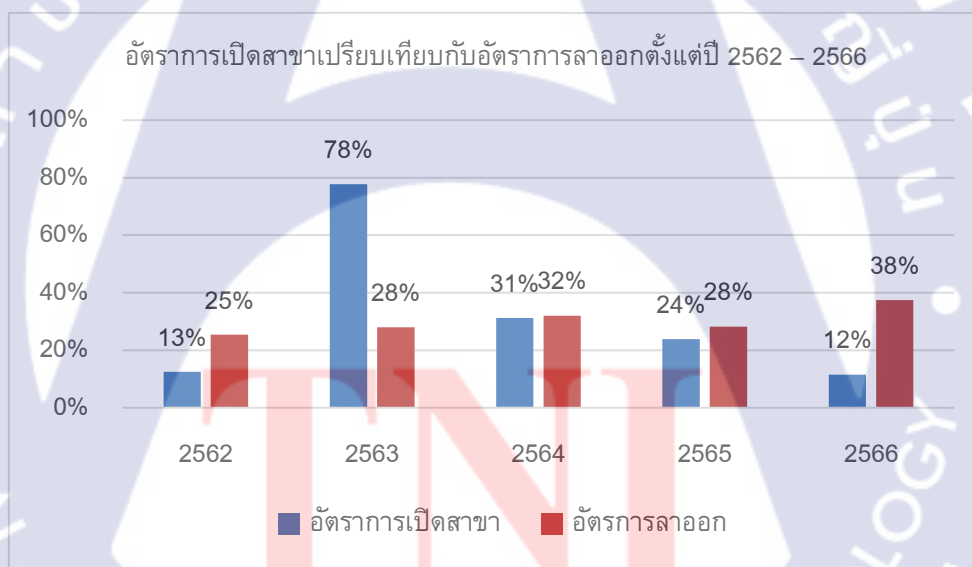
#### ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ธุรกิจร้านอาหารในปัจจุบันมีการแข่งขันที่สูง เนื่องจากเศรษฐกิจที่เริ่มฟื้นฟูภายหลังจากสถานการณ์โควิดที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อทั่วโลก จึงส่งผลกระทบต่อธุรกิจร้านอาหารต้องปรับตัวภายใต้ข้อจำกัดที่กำหนดโดยรัฐบาลให้มีการจัดระเบียบการเข้าใช้บริการแบบรักษาระยะห่าง (Social Distancing) เพื่อป้องกันการติดต่อ แพร่กระจายของเชื้อโรค จึงทำให้ลูกค้าเกิดความยุ่งยากและไม่อยากเข้าใช้บริการ ซึ่งด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ทำให้ธุรกิจ Food Delivery เริ่มเติบโตขึ้นไปพร้อมกับกับการเปลี่ยนแปลงวิถีการใช้ชีวิต หลายคนเลือกที่จะสั่งอาหารผ่านช่องทาง Delivery หรือ ส่งกลับบ้าน (Take Away) แทน ซึ่งจากผลสำรวจของ ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) คาดการณ์ไว้ว่าการแข่งขันในธุรกิจร้านอาหารมีทิศทางเริ่มสูงขึ้น ทำให้ผู้บริโภคมีทางเลือกที่หลากหลาย แต่การเติบโตของธุรกิจยังอยู่บนพื้นฐานของความร่วมมือระหว่าง โดยคาดว่า ในปี 2566 ธุรกิจร้านอาหารน่าจะเติบโต 2.7% - 4.5% จากปี 2565 (ขณะที่ปี 2565 คาดว่ามีการขยายตัว 12.9%) หรือมีมูลค่า 4.18 - 4.25 แสนล้านบาท และถึงแม้การเติบโตของธุรกิจร้านอาหารในปี 2566 มูลค่าธุรกิจของร้านอาหารมีแนวโน้มขยายอย่างต่อเนื่อง ในอัตราการโตที่ชะลอตัว แต่ในกลุ่มร้านอาหารที่ให้บริการจำกัด (Limited Service) ร้านอาหารในพื้นที่ท่องเที่ยว ร้านอาหารในศูนย์การค้ามีโอกาสฟื้นตัวได้ดี (ชญาธิศ สมสุข. 2566 : ออนไลน์)

ผลการสำรวจแนวโน้มการเติบโตของธุรกิจร้านอาหารของ Marketeer Team (ธนาคารกรุงศรีอยุธยา; สจิติรา อันโน; และกณิศ อ่ำสกุล. 2566 : ออนไลน์) มองว่าร้านอาหารที่ให้บริการจำกัด (Limited Service) หรือร้านอาหารที่ลูกค้าจะต้องให้บริการตัวเองบางส่วน (รวมร้านอาหารฟาสต์ฟู้ด) มีแนวโน้มฟื้นตัวได้ดีที่สุด โดยเริ่มตั้งแต่ในปี 2565 ฟื้นตัวได้ถึง 94% เมื่อเทียบกับช่วงก่อนเกิดสถานการณ์โควิด-19 (ปี 2562) และยังคงคาดว่าในปี 2566 ร้านอาหารประเภท Limited Service จะกลับเข้าสู่ระดับก่อนโควิด-19 จึงทำให้มีโอกาสขยายตัวต่อเนื่อง จึงทำให้ปัจจุบันมีความต้องการพนักงานหน้าร้านและพนักงานออฟฟิศหลังบ้านมากขึ้น พร้อมกับการขยายตัวของสาขาที่เพิ่มขึ้นตาม แต่อย่างไรก็ตามด้วยธุรกิจร้านอาหารที่เริ่มฟื้นตัว หลายธุรกิจร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดก็เริ่มปรับตัวและขยายตัวเช่นเดียวกัน รวมถึงเริ่มมีธุรกิจร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดรายใหม่ๆ ขึ้นมา ทำให้การสรรหาบุคลากรร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดสัญชาติญี่ปุ่นเริ่มยากขึ้น มีการแข่งขัน การสรรหาพนักงานสูง

ร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดสัญชาติญี่ปุ่นเปิดให้บริการในประเทศไทยมาเป็นเวลา 17 ปี มีสาขาให้บริการทั้งในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด รวมทั้งสิ้น 25 สาขา ซึ่งร้านอาหารฟาสต์ฟู้ด

สัญชาติญี่ปุ่น มีการให้บริการคล้ายคลึงผสมผสานระหว่างกับ Full Restaurant และ Limited Service คือ มีการให้บริการอาหารเต็มรูปแบบและบริการตนเองในบางส่วน โดยความต่างกันอยู่ที่ลูกค้าต้องมาสั่งอาหารที่เคาน์เตอร์แทนการรับออเดอร์ที่โต๊ะอาหารเท่านั้น ทำให้ร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดสัญชาติญี่ปุ่นมีความจำเป็นต้องสรรหาพนักงาน เพื่อให้บริการแก่ลูกค้า ซึ่งไม่เพียงแคพนักงานหน้าร้านเท่านั้น ยังรวมไม่ถึงพนักงานออฟฟิศหลังบ้าน (Head Office) ที่ทำงานซัพพอร์ตหน้าร้านเบื้องหลังด้วย ถึงแม้จะเป็นตำแหน่งงานที่ไม่ได้ใกล้ชิดกับลูกค้าหรือสร้างรายได้ให้กับธุรกิจโดยตรง แต่จำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่สามารถช่วยเหลือและแก้ปัญหาเบื้องต้นที่เกิดขึ้นให้กับทางหน้าร้านได้ เพื่อไม่ให้ส่งกระทบต่อการให้บริการแก่ลูกค้า และด้วยความแตกต่างของร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดสัญชาติญี่ปุ่นในเรื่องขอบเขตการทำงาน (การให้บริการ), วัฒนธรรมองค์กร และการปรับตัวในการทำงานค่อนข้างลำบาก ปรับเปลี่ยนได้ยาก จึงทำให้พนักงานปัจจุบันอาจเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และพนักงานใหม่ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับบริษัทได้ ส่งผลให้มีอัตราการเข้า-ออกของพนักงานที่สูงในแต่ละปีที่ผ่านมา ถึงแม้ว่าในแต่ละปีจะมีการเปิดสาขาเพิ่มขึ้น ดังกราฟที่แสดงรูปที่ 1 ดังนี้



รูปที่ 1 กราฟแสดงอัตราการเปิดสาขาเปรียบเทียบกับอัตราการลาออกตั้งแต่ปี 2562 – 2566 ของร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดสัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง

ที่มา : ร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดสัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง. (2566). อัตราการเปิดสาขาและอัตราการลาออกปี 2562 – 2566. หน้า 1-2.

การลาออกของพนักงานเป็นปัญหาที่ส่งผลต่อการจัดการอย่างมาก ในปัจจุบันบริษัททั่วโลกเลยหันมาให้ความสนใจเกี่ยวกับเรื่องนี้มากขึ้นเรื่อยๆ รวมไปถึงหาทางแก้ไข ซึ่งหนึ่งในวิธีการลดอัตราการลาออก คือการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน สำหรับบริษัทแล้วการเพิ่มแรงจูงใจให้พนักงานไม่เพียงแต่ช่วยลดอัตราการลาออกเท่านั้น แต่ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้อีกด้วย ช่วยเสริมแรงจูงใจให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น (Herzberg, F. 1959) และแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยคำจูงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (ปริณดา ปันหล้า; อัครนิษฐ์ วัฒน; และศศิชา วงศ์ไชย. 2566)

การสร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กรควรสนับสนุนการทำงานของพนักงานให้เป็นไปอย่างมีความสุข โดยการจัดทำนโยบายและกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานที่มีความสุข เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางธุรกิจ หรือออกความเห็นในเรื่องต่างๆ สร้างพื้นที่ทำงานที่เปิดกว้างสำหรับการสื่อสาร และเปิดกว้างให้พนักงานได้เรียนรู้ในสิ่งที่สนใจนอกเหนือจากการทำงาน ให้อิสระและการสนับสนุนความสนใจทางใจ แสดงออกถึงการเห็นคุณค่าความสุขของพนักงาน มากกว่าในเรื่องงานเพียงอย่างเดียว ซึ่งการสนับสนุน การเลี้ยงดูที่องค์กรให้แก่พนักงานนั้น เพื่อวัตถุประสงค์ในสร้างคุณค่าและจูงใจให้เกิดความคาดหวังและผลลัพธ์ที่ดีในการปฏิบัติงานในองค์กร เอ็นจี; และคณะ (Ng; et al. 2005) และโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ ทรัพยากรองค์กร อุปถัมภ์ด้านอาชีพ การสนับสนุนจากหัวหน้าส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารระดับกลาง (ไกรคุณ กาญจนประภาส; และบุญญาดา นาสมบูรณ์. 2564)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัย และอุปถัมภ์จากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน และความผูกพันต่อองค์กร เพื่อลดอัตราการลาออก ลดต้นทุนการสรรหา ลดต้นทุนและเวลาในการเทรนนิ่งสอนงาน เพิ่มความผูกพันในงาน และความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนของธุรกิจต่อไป

### **ความมุ่งหมายของการวิจัย**

ในการศึกษาปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัย และอุปถัมภ์จากองค์กรส่งผลต่อความผูกพันในงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดสัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง (Motivation, Hygiene and Organizational Sponsorship Affecting Work Engagement and Organizational Commitment: A Case Study of Japanese Fast Food Restaurant) ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัย อุปถัมภ์จากองค์กร ความผูกพันในงาน และความผูกพันต่อองค์กร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยสุขอนามัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน

4. เพื่อศึกษาอุปถัมภ์จากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน
5. เพื่อศึกษาความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

### สมมติฐานของการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัย และอุปถัมภ์จากองค์กรส่งผลต่อความผูกพันในงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดสัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง (Motivation, Hygiene and Organizational Sponsorship Affecting Work Engagement and Organizational Commitment: A Case Study of Japanese Fast Food Restaurant) มีสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

- สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความผูกพันในงาน
- สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสุขอนามัยส่งผลต่อความผูกพันในงาน
- สมมติฐานที่ 3 อุปถัมภ์อุปถัมภ์จากองค์กรส่งผลต่อความผูกพันในงาน
- สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ พนักงานประจำซึ่งมีตำแหน่งตั้งแต่พนักงานทั่วไปจนถึงระดับผู้จัดการของร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดสัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง โดยแบ่งเป็นพนักงานหน้าสาขาจำนวน 116 คน และพนักงานออฟฟิศ จำนวน 26 คน รวมทั้งสิ้น 142 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2567)

#### ขอบเขตด้านเนื้อหา

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัย และอุปถัมภ์จากองค์กรส่งผลต่อความผูกพันในงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดสัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง (Motivation, Hygiene and Organizational Sponsorship Affecting Work Engagement and Organizational Commitment: A Case Study of Japanese Fast Food Restaurant) สรุปเป็นตัวแปรในการศึกษาได้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) (Herzberg, F. 1959)
  - 1.1 ความสำเร็จในงาน
  - 1.2 ความยอมรับนับถือ



- 1.3 ลักษณะงาน
- 1.4 ความรับผิดชอบในงาน
- 1.5 ความก้าวหน้า
2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) (Herzberg, F. 1959)
  - 2.1 นโยบายการบริหารองค์กร
  - 2.2 วิธีการบังคับบัญชา
  - 2.3 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน
  - 2.4 เงินเดือนและสวัสดิการ
  - 2.5 สภาพการทำงาน
3. อุปถัมภ์จากองค์กร (Organizational Sponsorship) (Ng; et al. 2005)
  - 3.1 อุปถัมภ์ด้านอาชีพ
  - 3.2 การสนับสนุนจากหัวหน้างาน
  - 3.3 โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ
4. ความผูกพันในงาน (Work Engagement) (Schaufeli; et al. 2002)
  - 4.1 ความกระตือรือร้น
  - 4.2 ความทุ่มเทอุทิศ
  - 4.3 ความจดจ่อใส่ใจ
5. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) (Mowday; Steers; and Porter. 1982)
  - 5.1 ความผูกพันด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร
  - 5.2 ความผูกพันด้านความเต็มใจ
  - 5.3 ความผูกพันด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดี

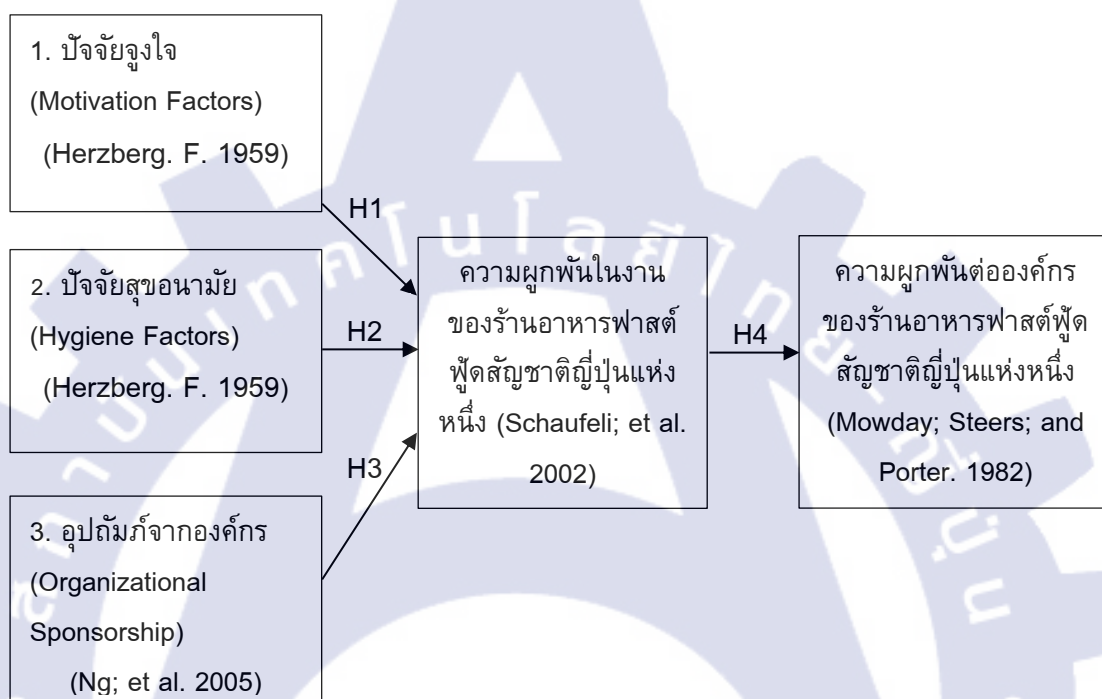
ขอบเขตด้านระยะเวลาในการวิจัย

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2567 – มกราคม 2568



### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรม ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยสุขอนามัย (Herzberg. F. 1959) อุปถัมภ์จากองค์กร (Ng; et al. 2005) ความผูกพันในงาน (Schaufeli; et al. 2002) ความผูกพันต่อองค์กร (Mowday; Steers; and Porter. 1982) แสดงเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย สามารถดังแสดงในรูปที่ 2



รูปที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดสัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง
2. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ปัจจัยสุขอนามัยและอุปถัมภ์จากองค์กรส่งผลต่อความผูกพันในงาน และความผูกพันในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดสัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง
3. เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และปรับปรุงนโยบายที่ส่งเสริมความผูกพันภายในบริษัท เพื่อลดปัญหาการลาออก

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดสัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง** หมายถึง ร้านอาหารจานด่วนสัญชาติญี่ปุ่นที่เปิดให้บริการตั้งแต่ปี พ.ศ.2550 ในประเทศไทย

2. **ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร มีความรู้สึกกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยแสดงออกของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน พยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน และมีความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความผูกพันด้านความเต็มใจ ความผูกพันด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดี (Mowday; Steers; and Porter. 1982)

3. **ความผูกพันในงาน** หมายถึง ความยึดมั่นผูกพันในงาน ว่าเป็นภาวะที่บุคคลมีพลังใจในงาน อยากทำงาน ชอบที่จะเกี่ยวข้องกับงาน และบุคคลรู้สึกกว่าตนมีความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ประกอบด้วย ความกระตือรือร้น ความทุ่มเทอุทิศ ความจดจ่อใส่ใจ (Schaufeli; et al. 2002)

4. **แรงจูงใจ** หมายถึง คำสองคำบวกกันระหว่าง จูง กับ ใจ โดย จูง คือการผลักดันให้เกิดการกระทำในทิศทางที่ต้องการ ส่วนใจ คือการใส่ใจลงใจ เมื่อรวมความหมายการจูงใจ คือการผลักดันให้เกิดการกระทำในทิศทางใดๆด้วยใจ (Herzberg. F. 1959)

4.1 **ปัจจัยจูงใจหรือตัวจูงใจ (Motivation Factors)** คือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้คนทำงานอย่างมีความสุข มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น หรือทำให้เกิดความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น ประกอบด้วย ลักษณะงาน ความสำเร็จในงาน ความยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้า

4.2 **ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)** หรือปัจจัยการบำรุงรักษา (Maintenance Factor) หรือ เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job Dissatisfiers) ประกอบด้วย นโยบายการบริหารองค์กร วิธีการบังคับบัญชาสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพการทำงาน

5. **อุปถัมภ์จากองค์กร (Organizational Sponsorship)** หมายถึง การคำจุน การคำชู การสนับสนุน การเลี้ยงดูที่องค์กรให้แก่สมาชิกในองค์กรของตนเพื่อวัตถุประสงค์ในสร้างคุณค่าและจูงใจให้เกิดความคาดหวังและผลลัพธ์ที่ดีในการปฏิบัติงานจากสมาชิกในองค์กร ประกอบด้วย อุปถัมภ์ด้านอาชีพ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ (Ng; et al. 2005)

## บทที่ 2

### หลักการพื้นฐาน เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัย และอุปถัมภ์จากองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันในงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดสัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง (Motivation, Hygiene and Organizational Sponsorship Affecting Work Engagement and Organizational Commitment: A Case Study of Japanese Fast Food Restaurant) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดสัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัย
5. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับอุปถัมภ์จากองค์กร
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### ข้อมูลทั่วไปของร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดสัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง

##### ประวัติโดยย่อ

ร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดสัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง มี 25 สาขาในประเทศไทย เริ่มก่อตั้งในปี พ.ศ. 2550 ปัจจุบันมีพนักงานสำนักงานใหญ่และพนักงานสาขารวมทั้งหมด 142 คน มีธุรกิจหลักคือการให้บริการอาหารฟาสต์ฟู้ดสัญชาติญี่ปุ่นในรูปแบบทานในร้าน สั่งซื้อกลับบ้านและบริการจัดส่งผ่านทางแอปพลิเคชันสั่งอาหาร

ในช่วงปี พ.ศ. 2562 ถึง พ.ศ. 2566 บริษัทได้มีการเปิดสาขาเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ในขณะเดียวกันอัตราการลาออกของพนักงานกลับเพิ่มสูงขึ้นตามมา ทำให้บริษัทประสบปัญหาการขาดแคลนพนักงาน ถึงแม้จะมีการสรรหาพนักงานใหม่เข้ามาแทนที่ แต่เนื่องจากพนักงานใหม่จำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมและเพิ่มพูนทักษะก่อนเริ่มงานจริง การฝึกอบรมดังกล่าวต้องใช้เวลานาน ส่งผลให้จำนวนพนักงานที่มีไม่สามารถรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นได้ พนักงานต้องทำงานหนักและไม่สามารถลาหยุดพักได้ จนเกิดความเหนื่อยล้า หหมดกำลังใจ และขาดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมของงาน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่บริษัทจะต้องศึกษาปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัย และอุปถัมภ์จากองค์กร เพื่อสร้างความผูกพันในงาน และนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะช่วยลดปัญหาการลาออกและทำให้พนักงานปัจจุบันสามารถทำงานกับบริษัทได้ในระยะยาว

## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

### ความหมายความผูกพันในองค์กร

เมวว์เดย์; สเตียร์ส; และพอร์เตอร์ (Mowday; Steers; and Porter. 1982:15) กล่าวว่าความผูกพันในองค์กร หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร มีความรู้สึกกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยแสดงออกของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน พยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน และมีความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร

สเตียร์ (Steers. 1988) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันแนบแน่นของพนักงานที่มีความรู้สึกเกี่ยวพันและยึดถือองค์กร ซึ่งมีลักษณะ 3 ประการที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กร คือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และการมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

บุชานัน (Buchanan. 1974 : 533) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความยึดติด ต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ยึดติดต่อบทบาทของแต่ละบุคคล และยึดติดต่อองค์กร เพราะมุ่งประโยชน์ของตนเอง

เชลดอน (Sheldon. 1971 : 16) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันในองค์กรเป็นเจตคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร เป็นการประเมินองค์กรในทางบวกซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลนั้นกับองค์กรเป็นความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

สรุปงานวิจัยฉบับนี้ ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร มีความรู้สึกกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยแสดงออกของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน พยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน และมีความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร (Mowday; Steers; and Porter. 1982)

### แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

เมวว์เดย์; สเตียร์ส; และพอร์เตอร์ (Mowday; Steers; and Porter. 1982) ได้แบ่งความผูกพันในองค์กรออกเป็น 3 ด้านดังนี้

1) ความผูกพันด้านการยอมรับเป้าหมาย (A strong desire to remain a member of a particular organization) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้แก่ ความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะเป็นตัวแทนขององค์กร และความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกกับองค์กร

2) ความผูกพันด้านความเต็มใจ (A willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization) หมายถึง การแสดงออกของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวา



ในการทำงาน พยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน มีการเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับและผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียไปหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไปอย่างถาวร ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้น หรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป

3) ความผูกพันด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดี (A definite belief and acceptance of the value and goals of organization) หมายถึง การที่พนักงานงานมีความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่เมื่อเข้าเป็นสมาชิกองค์กร แล้วต้องมีความผูกพันในองค์กรว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง เป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อหน้าที่ในการทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์กร

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงาน

#### ความหมายของความผูกพันในงาน

คาห์น (Kahn. 1990 : 700) บุคคลแรกที่ให้นิยามความยึดมั่นผูกพันในงาน คือ การที่บุคคลยึดมั่นอยู่กับงานและทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่ตนเองได้รับ บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานจะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ทั้งทางด้านร่างกาย ความคิด และอารมณ์

ชอยฟิไล; และคณะ (Schaufeli; et al. 2001 : 74) ให้นิยามว่า ความยึดมั่นผูกพันในงาน เป็นภาวะที่บุคคลมีพลังใจในงาน อยากทำงาน ชอบที่จะเกี่ยวข้องกับงาน และบุคคลรู้สึกว่ตนมีความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้

ชอยฟิไล; และคณะ (Schaufeli; et al. 2002 : 465) ให้นิยามว่า ความยึดมั่นผูกพันในงาน (Work engagement) หมายถึง สภาพจิตใจที่เป็นบวกเกี่ยวข้องกับงานซึ่งมีพลังด้วยความเข้มแข็ง ความทุ่มเทและความจดจ่อใส่ใจ ไม่ใช่ชั่วขณะ ไม่เกี่ยวข้องกับอารมณ์หรือเหตุการณ์ ความยึดมั่นผูกพันจะมีพลังงานและความยืดหยุ่นทางจิตใจในระดับสูงในขณะที่ทำงานและเต็มใจที่จะใช้ความสามารถในการทำงาน ประกอบด้วย ความกระตือรือร้น (Vigor) ความทุ่มเทอุทิศ (Dedication) และความจดจ่อใส่ใจ (Absorption)

อาร์นอด เบคเกอร์; ไชมอล อัลเบเรท; และไมเคิล โลเตอร์ (Arnold Bakker; Simon Albrecht; and Michael Leiter. 2011) ให้นิยามว่า ความยึดมั่นผูกพันในงาน หมายถึง การจูงใจในงาน เมื่อเกิดสภาวะนี้บุคคลจะรู้สึกว่งานเป็นสิ่งที่ท้าทาย ต้องการงานให้สำเร็จ บรรลุเป้าหมาย

กัลลอป (Gallup. 2013 : 17) ให้นิยามว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นการที่บุคคลรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีความกระตือรือร้นในงานที่ได้รับมอบหมาย



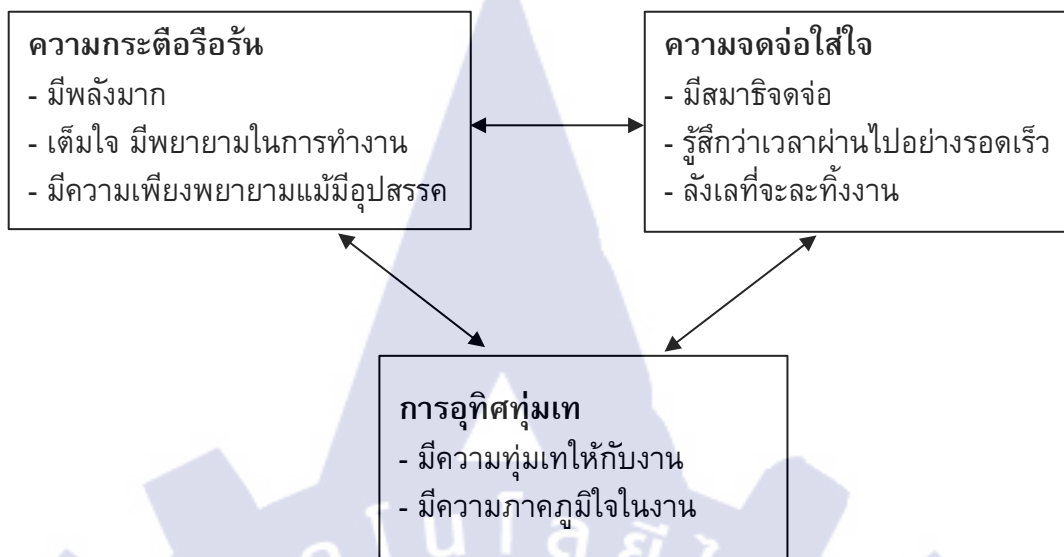
สรุป ความผูกพันในงานหมายถึง ความยึดมั่นผูกพันในงาน ว่าเป็นภาวะที่บุคคลมีพลังใจในงาน อยากทำงาน ชอบที่จะเกี่ยวข้องกับงาน และบุคคลรู้สึกว่าเขาสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้

#### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในงาน

ชอยฟีลิ; และคณะ (Schaufeli; et al. 2002) มีความเห็นว่า ความรู้สึกยึดมั่นผูกพันในงาน (Work Engagement) กับการหมดไฟในการทำงาน (Burn out) ต่างเป็นสภาวะอิสระต่อกันโดยความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นความรู้สึกที่ตรงข้ามกับการหมดไฟในการทำงาน ให้นิยามความรู้สึกผูกพันในงาน ว่าเป็นสภาวะทางจิตใจที่เป็นเชิงบวก เกี่ยวข้องกับการทำงาน ปฏิบัติงาน และมีลักษณะพฤติกรรมที่ขยันขันแข็ง ขุ่มเotechn และมีความจดจ่อใส่ใจ ได้ให้คำอธิบายความหมายขององค์ประกอบแต่ละอันของความยึดมั่นผูกพันในงานมีดังนี้

1. ความกระตือรือร้น (Vigor) หมายถึง การมีพลังในการทำงานและยืดหยุ่นทางจิตใจสูงในขณะปฏิบัติงาน รู้สึกเต็มใจที่ใช้ความพยายามในการทำงาน และมีความเพียรพยายามในการทำงาน แม้จะต้องเผชิญอุปสรรค
2. ความทุ่มเทอุทิศ (Dedication) หมายถึง มีความรู้สึกเต็มใจ ภาคภูมิใจ มีแรงบันดาลใจในการทำงาน และรู้สึกท้าทายในการทำงาน
3. ความจดจ่อใส่ใจ (Absorption) หมายถึง มีความรู้สึกมุ่งมั่นในการทำงาน มีความเป็นสุขในการทำงาน โดยยากที่จะถอดตัวออกจากงาน เหมือนเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว

ตามความเห็นของชอยฟีลิ; และคณะ (Schaufeli; et al. 2002) บุคคลที่มีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันในงานเป็นผู้ที่มีพลังสูงและมีความกระตือรือร้นในงาน ความรู้สึกยึดมั่นผูกพันในงานไม่ใช่สภาวะที่เกิดขึ้นเพียงระยะสั้นๆ แต่เป็นสภาวะทางปัญญาที่รู้สึกค่อนข้างจะถาวร ไม่ได้มุ่งเน้นไปที่เรื่อง อารมณ์ เหตุการณ์ บุคคล หรือพฤติกรรมอย่างใดเป็นการเฉพาะ ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นส่วนหนึ่งที่ขับเคลื่อนแรงจูงใจในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวคั่นกลางที่เชื่อมระหว่างปัจจัยการทำงานและผลลัพธ์การทำงาน โดยความยึดมั่นผูกพันในงานประกอบด้วย ความกระตือรือร้น การทุ่มเทอุทิศ และจดจ่อใส่ใจ มีลักษณะที่เด่นเฉพาะในแต่ละมิติและมีความเกี่ยวโยงกัน ดังรูปที่ 3



รูปที่ 3 องค์ประกอบความเกี่ยวข้อง ทฤษฎีความยึดมั่นผูกพันในงาน (Work Engagement)

ที่มา : Schaufeli; et al. (2002). Burnout and Engagement in University Students a Cross-National Study. **Journal of Cross-Cultural Psychology**. 33 (5) : 464-481.

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัย

#### ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ หมายถึง คำสองคำบวกกันระหว่าง จูง กับ ใจ โดย จูง คือการผลักดันให้เกิดการกระทำในทิศทางที่ต้องการ ส่วนใจ คือการใส่ใจลงไป เมื่อรวมความหมายการจูงใจ คือ การผลักดันให้เกิดการกระทำในทิศทางใด ๆ ด้วยใจ

แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (ศิวิรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิตติ; และธมลวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. 2550 : 141-142; อ้างอิงจาก Herzberg F. 1959) 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) ในทางทฤษฎีแล้วความสำเร็จในการทำงานที่สามารถแก้อุปสรรคหรือปัญหาให้ลุล่วงไปได้เสมอๆ ย่อมจะรู้สึกมีความพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง ทำให้มีกำลังใจในการทำงานอื่นๆ ต่อไปซึ่งถือได้ว่ามีความสำคัญที่สุด บุคลากรมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ

1.2 ความยอมรับนับถือ (Recognition for Achievement) การทำงานแล้วได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไปในสังคมให้ความสำคัญ ยกย่องชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถ เมื่อทำงานบรรลุผลจะเป็นสิ่งที่สร้างความประทับใจ ในทางทฤษฎีเชื่อว่าจะทำให้บุคลากรนั้นเกิดความภูมิใจ มีกำลังใจ มีผลในการกระตุ้นใจในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น เป็นการสื่อถึงบุคลากรมีความรู้สึกว่าเขาทำสำเร็จมีคนยอมรับเขา

1.3 ลักษณะงาน (The work itself) ตัวงานที่น่าสนใจและท้าทาย ความสามารถของบุคลากร บุคลากรรู้สึกว่าการที่ทำงานที่น่าสนใจ น่าทำเป็นงานสำคัญที่มีคุณค่า เป็นงานที่ต้องใช้ความคิด งานประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ แบบใหม่ๆ ปัจจัยนี้ทฤษฎีเชื่อว่า บุคลากรจะรู้สึกพอใจที่จะทำงานในลักษณะนี้มากขึ้น

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) ในทางทฤษฎีเชื่อว่า หากบุคลากรรู้สึกว่า เขาต้องรับผิดชอบตนเองและงานของเขาการได้รับเกียรติและความไว้วางใจ มอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างอิสระ สนใจที่ผลลัพธ์ให้สิทธิ์ทางด้านความคิด ปัจจัยประเภทนี้ล้วนแล้ว แต่เป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรตั้งใจทำงานให้มากยิ่งขึ้นตามทฤษฎี

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

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

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

หากแต่ในทางทฤษฎีเชื่อว่าการเพิ่มคุณภาพของปัจจัยหลายๆ ก็ไม่ได้ทำให้บุคลากรมีแนวโน้มในความพึงพอใจมากขึ้น หรือมีแรงจูงใจในการทำงานให้ดีขึ้นเช่นกัน

2.2 วิธีการบังคับบัญชา (Supervision) ในทฤษฎีนี้เชื่อว่า ปัจจัยนี้องค์กรควรจัดให้มีแต่พอควร เช่น หัวหน้างานต้องไม่บกพร่องในหน้าที่ หัวหน้าต้องสามารถแนะนำข้อมูลทางด้านเทคนิคในการทำงานให้บุคลากรผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้ และต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานและการปกครองที่มากพอ แต่หากมีมากเกินไป เช่น การไม่เชื่อมือลูกน้อง ต้องเข้ามาลงรายละเอียด ทำหน้าที่แทนให้การช่วยเหลือ ผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดเวลา ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจเอง หรือคิดวิเคราะห์ หรือออกความคิดเห็นต่องานที่รับผิดชอบ ก็ไม่ได้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำหรือเกิดความรักต่อองค์กรมากขึ้นได้

2.3 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน (Interpersonal Relations) หากพฤติกรรมของบุคคลต่างๆ ในบริษัทเป็นไปในด้านลบ เช่น เกิดการแข่งขันชิงดีชิงเด่น ต่างคนต่างเอาตัวรอด ท้าถมเพื่อนร่วมงาน เอาวัดเอาเปรียบ ไม่มีความเป็นมิตรภาพ ทำให้คับข้องใจ เป็นผลให้เกิดความเบียดเบียนองค์กร หากในทางตรงกันข้ามในด้านบวก ต่างคนต่างมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งและกัน ย่อมจะสร้างบรรยากาศในบริษัทได้เป็นอย่างดีส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ แต่หากมีด้านบวกมากเกินไป ก็ไม่ได้ช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในองค์กร หรือกระตือรือร้นมากขึ้น

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

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

สรุปงานวิจัยฉบับนี้ แรงจูงใจ หมายถึง คำสองคำบวกกันระหว่าง จูง กับ ใจ โดย จูง คือการผลักดันให้เกิดการกระทำในทิศทางที่ต้องการ ส่วนใจ คือการใส่ใจลงไป เมื่อรวมความหมายการจูงใจ คือ การผลักดันให้เกิดการกระทำในทิศทางใดๆ ด้วยใจ ปัจจัยที่ช่วยเสริมแรงจูงใจให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น และ มีความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น 2 ประเภท ได้แก่ ปัจจัยจูงใจหรือตัวจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย (Herzberg, F. 1959)



## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับอุปถัมภ์จากองค์กร

### นิยามของอุปถัมภ์จากองค์กร

ไอเซนเบอร์เกอร์; และฮันอิงตัน (Eisenberger, R.; and Huntington, R. 1986 : 500-507) ได้ให้นิยามของการรับรู้ในการสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support) ว่าเป็นการที่พนักงานมีความเชื่อว่าองค์กรได้ให้คุณค่าและความห่วงใยในความเป็นอยู่ที่ดีของพวกเขาทั้งในด้านของค่าตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ด้วยการสนับสนุนด้านทรัพยากร สวัสดิการ และนโยบายระดับองค์กรในด้านต่างๆ

ชอร์; และเททริก (Shore, L. M.; and Tetrick, L. E. 1991 : 637-643) ได้ให้นิยามของการรับรู้ในการสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support) ว่าเป็นความเชื่อของพนักงานที่เกิดขึ้นจากการประเมินการรับรู้จากประสบการณ์ของตนเองเกี่ยวกับนโยบายขององค์กร กระบวนการทำงาน การได้รับมาซึ่งทรัพยากรองค์กร และการปฏิบัติต่อพนักงานขององค์กร

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า อุปถัมภ์จากองค์กร หมายถึง การคำจุน การคำชู การสนับสนุน การเลี้ยงดูที่องค์กรให้แก่สมาชิกในองค์กรของตนเองเพื่อวัตถุประสงค์ในสร้างคุณค่าและจิตใจให้เกิดความคาดหวังและผลลัพธ์ที่ดีในการปฏิบัติงานจากสมาชิกในองค์กร

### อุปถัมภ์จากองค์กรกับความสำเร็จในอาชีพ

โดยทั่วไปอุปถัมภ์จากองค์กร (Organizational Sponsorship) หรือในรูปแบบของการสนับสนุนจากองค์กรถูกใช้ในการวัดหรือประเมินระดับความสำเร็จในอาชีพ (Greenhaus; Parasuraman; and Wormley. 1990 : 64-86) กอปรกับผลลัพธ์เชิงประจักษ์จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพก่อนหน้านี้ซึ่งตรงกันว่าปัจจัยด้านองค์กร (Organizational Factors) มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสำเร็จในอาชีพในทุกมิติ จึงจำเป็นต้องนำมาใช้ในการศึกษาและพิจารณาเพื่อค้นหาความสัมพันธ์ของความสำเร็จในอาชีพ (Judge, T. A.; et al. 1995) และใช้ในการพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพ (Ng; et al. 2005) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงรวบรวมปัจจัยอุปถัมภ์จากองค์กรที่ถูกใช้ในการวัดความสำเร็จในอาชีพของการศึกษาและงานวิจัยก่อนหน้านี้ที่น่าสนใจไว้ดังนี้

จัตจ์; และคณะ (Judge; et al. 1995 : 485-519) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการค้นคว้าเชิงประจักษ์ของตัวทำนายของความสำเร็จในอาชีพผู้บริหาร พบว่าอุปถัมภ์จากองค์กรในรูปแบบปัจจัยด้านองค์กร (Organizational Characteristics) อันประกอบด้วย ขนาดขององค์กร ที่ตั้งขององค์กร ทรัพยากรองค์กร (Organizational Resource) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพผู้บริหาร

เอ็นจี; และคณะ (Ng; et al. 2005 : 367-408) ที่ศึกษาเกี่ยวกับตัวทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยและเชิงอัตนัยด้วยการวิเคราะห์ห่อภิมาณ (META-Analysis) พบว่า



องค์ประกอบของตัวแปรอุปถัมภ์จากองค์กร (Organizational Sponsorship) ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพ ได้แก่

1. อุปถัมภ์ด้านอาชีพ (Career Sponsorship) คือ การสนับสนุนหรือส่งเสริมที่พนักงานได้รับจากอาชีพ สายอาชีพ หรืองานของพวกเขา (Dreher, G. F.; and Ash, R. A. 1990 : 539-546)

2. การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisors Support) คือ การสนับสนุนหรือส่งเสริมที่พนักงานได้รับจากหัวหน้างานหรือพนักงานที่อาวุโสกว่า (Kirchmeyer, C. 1995 : 67-83)

3. โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ (Training and Skills Development Opportunity) คือ การเข้ารับหรือเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะและศักยภาพหรือกิจกรรมที่มีเป้าประสงค์ในทำนองเดียวกัน รวมถึงการรับรู้ของเกี่ยวกับการให้โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะจากองค์กร (Wayne, S. J.; and Liden, R. C. 1995 : 232-260)

4. ทรัพยากรองค์กร (Organizational Resource) คือ ทรัพยากรภายในองค์กรและความสามารถขององค์กรในการดำเนินงานและกิจกรรมภายในองค์กร (Barney, J. 1991 : 99-120)

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

ไกรคุณ กาญจนประภาส; และบุญญาดา นาสมบูรณ์ (2564) ได้ศึกษาทุนมนุษย์และอุปถัมภ์จากองค์กรส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารระดับกลางชาวไทยในบริษัทวิจัยและพัฒนายานยนต์ จำนวน 153 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล พบว่าโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ ทรัพยากรองค์กร อุปถัมภ์ด้านอาชีพ การสนับสนุนจากหัวหน้าส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารระดับกลางชาวไทยในบริษัทวิจัยและพัฒนายานยนต์

ภรณ์ทิพย์ อินทรูชา; และบุญญาดา นาสมบูรณ์ (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์องค์กรญี่ปุ่น จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล พบว่าความกระตือรือร้น ความทุ่มเทอุทิศ และความจดจ่อใส่ใจ ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์องค์กรญี่ปุ่น

สุพาณี สังข์ทอง (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 189 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล พบว่าปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในงาน ความยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงาน และ

ปัจจัยด้านเงินเดือน/ค่าจ้าง ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหารส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ปริญดา ปันหล้า; อศินีย์ ฒ นาน; และศศิชา วงศ์ไชย (2566) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 จำนวน 292 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล พบว่าปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และปัจจัยด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านสภาพชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5

กฤษฎณ ลีเฉลิมวงศ์; และบุญญาดา นาสมบูรณ์ (2567) ได้ศึกษาอิทธิพลการอุปถัมภ์จากองค์กรและสมรรถนะที่ส่งผลกับประสิทธิภาพการผลิต กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์องค์กรญี่ปุ่น จำนวน 430 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล พบว่าโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ ทรัพยากรองค์กร อุปถัมภ์ด้านอาชีพ การสนับสนุนจากหัวหน้าส่งผลต่อประสิทธิภาพการผลิต

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ

คาวาจา เจฮันเซบ (Khawaja Jehanzeb. 2020 : 637-657) ศึกษาเรื่องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการพัฒนาพนักงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมพลเมืองขององค์กรหรือไม่ (Does perceived organizational support and employee development influence organizational citizenship behavior?) จำนวน 331 คนที่ทำงานธนาคารใน 5 เมืองใหญ่ของประเทศปากีสถาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมพลเมืองขององค์กร

ดิมิตริส คาราเฟริส; และคณะ (Dimitris Karaferis; et al. 2022 : 216-224) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมในการทำงานของผู้เชี่ยวชาญด้านการดูแลสุขภาพ (Factors Influencing Motivation and Work Engagement of Healthcare Professionals) จำนวน 3,278 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล พบว่าปัจจัยด้านปัจจัยกระตุ้นภายใน ความยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน ความสำเร็จในงาน นโยบายองค์กร และปัจจัยด้านเงินเดือน/ค่าจ้าง ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหารส่งผลต่อการทำงานของผู้เชี่ยวชาญด้านการดูแลสุขภาพ

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัย และอุปถัมภ์จากองค์กรส่งผลต่อความผูกพันในงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดสัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง (Motivation, Hygiene and Organizational Sponsorship Affecting Work Engagement and Organizational Commitment: A Case Study of Japanese Fast Food Restaurant) ในครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัยโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานประจำซึ่งมีตำแหน่งตั้งแต่พนักงานทั่วไปจนถึงระดับผู้จัดการของร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดสัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง จำนวนทั้งสิ้น 142 คน คิดเป็นร้อยละ 100 (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2567)

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือ (Questionnaire) ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสร้างขึ้นจากการได้นำแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบ่งเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเพื่อสอบถามลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร รวมทั้งสิ้น 5 ข้อ มีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) และกรอกตัวเลข ด้วยข้อเท็จจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

- ข้อที่ 1 เพศ
- ข้อที่ 2 อายุ
- ข้อที่ 3 ระดับการศึกษา
- ข้อที่ 4 ตำแหน่งงาน
- ข้อที่ 5 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างมาจากแนวคิดของเฟรดเดอริก เฮอริซเบิร์ก (Herzberg, F. 1959) มาปรับเนื้อหาให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยมีข้อคำถามทั้งสิ้น 7 ข้อ

- ข้อที่ 6 ท่านเข้าใจบทบาทหน้าที่ของท่าน
- ข้อที่ 7 ท่านสามารถวางแผนการทำงานของท่านได้ด้วยตนเอง
- ข้อที่ 8 ท่านสามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้
- ข้อที่ 9 ท่านได้รับคำชื่นชมจากหัวหน้างาน
- ข้อที่ 10 ท่านสามารถให้ปรึกษาด้านการทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้
- ข้อที่ 11 ท่านได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายเพื่อให้ท่านได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่
- ข้อที่ 12 ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมในสายงานตนเอง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างมาจากแนวคิดของเฟรดเดอริก เฮอริซเบิร์ก (Herzberg, F. 1959) มาปรับเนื้อหาให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยมีข้อคำถามทั้งสิ้น 7 ข้อ

- ข้อที่ 13 ท่านคิดว่านโยบายของบริษัทมีความสอดคล้องกับเป้าหมายการทำงานของท่าน
- ข้อที่ 14 ท่านคิดว่าหัวหน้างานของท่านสามารถให้คำแนะนำและวิธีการแก้ไขปัญหาได้
- ข้อที่ 15 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
- ข้อที่ 16 ท่านคิดว่าได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย



- ข้อที่ 17 ท่านคิดว่าสวัสดิการของบริษัทมีความเหมาะสม เช่น ค่าเดินทาง  
ค่าอาหาร ค่าช่วยสาขาอื่น เป็นต้น
- ข้อที่ 18 ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความเหมาะสมต่อการทำงาน  
เช่น ความสะอาด แสงสว่าง อุณหภูมิ
- ข้อที่ 19 ท่านได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน

#### ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับอุปถัมภ์จากองค์กร (Organizational Sponsorship)

โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างมาจากแนวคิดของ เอ็นจี; และคณะ (Ng; et al. 2005) มาปรับ  
เนื้อหาให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยมีข้อคำถามทั้งสิ้น  
6 ข้อ

- ข้อที่ 20 ตำแหน่งงานในปัจจุบันของท่านส่งเสริมการเติบโตที่สูงขึ้นในสาย  
อาชีพ
- ข้อที่ 21 ลักษณะงานในปัจจุบันของท่านส่งเสริมการเติบโตที่สูงขึ้นในสาย  
อาชีพ
- ข้อที่ 22 ท่านได้รับการสนับสนุนในการเรียนรู้การทำงานจากหัวหน้างาน
- ข้อที่ 23 ท่านได้รับการสนับสนุนในการแสดงความรู้ความสามารถจากหัวหน้า  
งาน
- ข้อที่ 24 ท่านได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนาทักษะ  
การทำงาน
- ข้อที่ 25 ท่านได้รับการส่งเสริมให้ร่วมกิจกรรมภายในองค์กรกับหน่วยงานอื่น  
เพื่อเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความรู้ความสามารถ

#### ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในงาน (Work Engagement) โดยผู้วิจัย

ใช้แบบสอบถามที่สร้างมาจากแนวคิดของชอว์ฟีลี; และคณะ (Schaufeli; et al. 2002) มาปรับ  
เนื้อหาให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยมีข้อคำถามทั้งสิ้น  
5 ข้อ

- ข้อที่ 26 ท่านมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ
- ข้อที่ 27 ท่านมีความพยายามแก้ไขปัญหา ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำงาน
- ข้อที่ 28 ท่านพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย
- ข้อที่ 29 ท่านรู้สึกภูมิใจ มีแรงบันดาลใจในการทำงานเพื่อให้สำเร็จลุล่วงตาม  
เป้าหมาย

ข้อที่ 30 ท่านรู้สึกมีความสุข จดจ่อกับการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างมาจากแนวคิดของ เมอร์เดย์; สเตียร์ส; และพอร์เตอร์ (Mowday; Steers; and Porter. 1982) มาปรับเนื้อหาให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยมีข้อคำถามทั้งสิ้น 6 ข้อ

- ข้อที่ 31 ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อให้เป้าหมายของบริษัทสำเร็จ
- ข้อที่ 32 ท่านสนับสนุนให้บุตรหลาน ญาติมิตร และคนรู้จักมาทำงานในบริษัท
- ข้อที่ 33 ท่านมีความเต็มใจที่จะยินดีสลับวันหยุดกับเพื่อนร่วมงาน
- ข้อที่ 34 ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จแม้จะล่วงเลยเวลาทำงานปกติ
- ข้อที่ 35 ท่านมีความยินดีอย่างยิ่งที่ท่านได้ทำงานกับบริษัทนี้
- ข้อที่ 36 ท่านยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทอย่างสม่ำเสมอ

#### การแปลความหมาย

แบบสอบถามในส่วนที่ 2-6 เป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Scale) ซึ่งกำหนดค่าคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

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

$$\begin{aligned}
 \text{สูตรความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) อุปถัมภ์จากองค์กร (Organizational Sponsorship) ความผูกพันในงาน (Work Engagement) และความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็น 5 ระดับ ดังนี้

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

การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficient of Correlation) ซึ่งจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง +1.00 ใช้แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ -1 หรือ เข้าใกล้ +1 แสดงว่ามีความสัมพันธ์สูง และค่า 0.00 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรงหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นลบ แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงข้าม ในทางกลับกัน หากมีค่าเป็นบวกแสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ (พิชิต ฤทธิ์จัญญ, 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      |

### การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

งานวิจัยฉบับนี้ทำการทดสอบคุณภาพโดยการตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถาม และตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

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

- ผศ.ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์: อาจารย์ประจำวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ผศ.ดร.ธีทัต ตรีสิริโชติ: อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- คุณณัฐพร ฉันทะธัมมะ: ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

จากนั้นได้นำข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าความตรงเชิงเนื้อหา ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (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)

$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

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) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้

ผลการตรวจสอบข้อคำถามในแต่ละด้านเป็นรายข้อโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน สรุปได้ดังนี้ ปัจจัยจิตใจ มีค่าคือ 1 ปัจจัยสุขอนามัย มีค่าคือ 1 ด้านอุปถัมภ์จากองค์กร มีค่าคือ 1 ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าคือ 1 และความผูกพันในงาน มีค่าคือ 1 จึงถือได้ว่ามีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้จริง (Cronbach, L.J. 1951)

ซึ่งข้อคำถามรายข้อทั้งหมดมีความตรงเชิงเนื้อหามากกว่า 0.50 ทุกด้าน ดังนั้นข้อคำถามทั้งหมดจึงเป็นข้อคำถามที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาที่ยอมรับได้ จึงใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ต่อไป

2 การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความเชื่อมั่นหรือความสอดคล้องภายในโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's Alpha Coefficient ครอนบาค (Cronbach. 1990 : 204) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยการนำแบบสอบถามที่ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน โดยมีวิธีการคำนวณดังนี้

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

|       |          |     |                                      |
|-------|----------|-----|--------------------------------------|
| เมื่อ | $\alpha$ | แทน | ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ |
|       | K        | แทน | จำนวนข้อคำถามในแบบสอบถาม             |
|       | $S_i^2$  | แทน | ผลรวมของความแปรปรวนในแต่ละข้อ        |
|       | $S_t^2$  | แทน | ความแปรปรวนของคะแนนรวม               |

ผลจากการตรวจสอบได้ค่าสัมประสิทธิ์ ปัจจัย แสดงค่าสัมประสิทธิ์เกินกว่า 0.70 กัลยา วาณิชย์บัญชา (2556 : 101) จึงถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นและสามารถนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ โดยสามารถแสดงค่าสัมประสิทธิ์ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์ของแบบสอบถาม

| ตัวแปรในแบบสอบถาม      | จำนวน<br>ข้อ | ค่าสัมประสิทธิ์ |
|------------------------|--------------|-----------------|
| 1. ปัจจัยจิตใจ         | 7            | 0.815           |
| 2. ปัจจัยสุขอนามัย     | 7            | 0.819           |
| 3. อุปถัมภ์จากองค์กร   | 6            | 0.845           |
| 4. ความผูกพันในงาน     | 5            | 0.880           |
| 5. ความผูกพันต่อองค์กร | 6            | 0.771           |

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยได้เข้าไปขอพบผู้บริหาร เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลงานวิจัยทางร้านอาหาร ฟาสต์ฟู้ดสัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง
2. เมื่อได้รับอนุญาตจึงดำเนินการแจกแบบสอบถามออนไลน์ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต
3. ผู้วิจัยได้ส่งลิงค์แบบสอบถามออนไลน์ที่ได้รับการพัฒนาเรียบร้อยแล้วไปยังเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลเพื่อให้กระจายลิงค์แบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 142 คน ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต
4. ผู้วิจัยติดตามแบบสอบถามออนไลน์ผ่านระบบอินเทอร์เน็ตด้วยตนเอง พร้อมทั้งตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ทั้ง 142 ฉบับ ก่อนนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ผลทางสถิติ และสรุปผล

### การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากการรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาดำเนินการตามรายละเอียด ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบ ความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่กำหนดไว้
3. การวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Cronbach's Alpha Coefficient) เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale)
4. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Multiple Choices) วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางบรรยาย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) อุปถัมภ์จากองค์กร (Organizational Sponsorship) ความผูกพันในงาน (Work Engagement) และความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.) แปลผล และจัดอันดับ

6. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสมเหตุแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling-SEM) ของตัวแปรปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) อุปถัมภ์จากองค์กร (Organizational Sponsorship) ความผูกพันในงาน (Work Engagement) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Smart PLS 4.1.0.9

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้มาจากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows และ Smart PLS 4.1.0.9 ซึ่งการวิเคราะห์จะใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

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

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน (Hypothesis Testing) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสมเหตุแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling-SEM) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Smart PLS 4.1.0.9

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัย และอุปถัมภ์จากองค์กรส่งผลต่อความผูกพันในงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดสัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง (Motivation, Hygiene and Organizational Sponsorship Affecting Work Engagement and Organizational Commitment: A Case Study of Japanese Fast Food Restaurant) ในครั้งนี้ได้นำส่งแบบสอบถามแบบออนไลน์จำนวน 142 ชุด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลและได้รับการตอบกลับมาทั้งหมดจำนวน 142 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และทั้งหมดเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติและทดสอบสมมติฐานของการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำเสนอผลการวิเคราะห์และผลการทดสอบสมมติฐานโดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายงานที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร โดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัย อุปถัมภ์จากองค์กร ความผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) แสดงผลการวิเคราะห์ด้วยการแปลผลและการจัดลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงสมเหตุแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling-SEM) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Smart PLS 4.1.0.9

#### สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดการเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ต่างๆ ดังนี้

|           |         |                                                 |
|-----------|---------|-------------------------------------------------|
| $\bar{X}$ | หมายถึง | ค่าเฉลี่ย (Mean)                                |
| S.D.      | หมายถึง | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน                            |
| Loading   | หมายถึง | ค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยมีความสัมพันธ์กับตัวแปร |
| $R^2$     | หมายถึง | ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย                         |



|          |         |                                                       |
|----------|---------|-------------------------------------------------------|
| AVE      | หมายถึง | ดัชนีที่แสดงความสามารถควบคุมความผันแปรของตัวชี้วัด    |
| $\alpha$ | หมายถึง | ค่าความเชื่อถือได้ของ Cronbach (Cronbach's $\alpha$ ) |
| CR       | หมายถึง | ค่าความเชื่อถือได้ (Composite Reliability)            |
| p value  | หมายถึง | ระดับนัยสำคัญทางสถิติ                                 |
| $H_0$    | หมายถึง | สมมติฐานหลัก                                          |
| $H_1$    | หมายถึง | สมมติฐานทางเลือก                                      |

### สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

เพื่อให้เกิดความสะดวกและการเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรของการวิจัยต่าง ๆ ดังนี้

|     |         |                                                 |
|-----|---------|-------------------------------------------------|
| MTF | หมายถึง | ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)                 |
| HGF | หมายถึง | ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)               |
| OGS | หมายถึง | อุปถัมภ์จากองค์กร (Organizational Sponsorship)  |
| WKE | หมายถึง | ความผูกพันในงาน (Work Engagement)               |
| OGC | หมายถึง | ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) |

### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายงานที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร โดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จากประชากรที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 142 คน สามารถสรุปและแจกแจงข้อมูลได้ดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามเพศ

| เพศ        | จำนวน | ร้อยละ |
|------------|-------|--------|
| 1. ชาย     | 38    | 26.76  |
| 2. หญิง    | 100   | 70.42  |
| 3. ไม่ระบุ | 4     | 2.82   |
| รวม        | 142   | 100    |

จากตารางที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 70.42 เป็นเพศชาย จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 26.76 และไม่ระบุเพศ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.82 ของประชากรที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตารางที่ 3 จำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของประชากรจำแนกตามอายุ

| อายุ             | จำนวน | ร้อยละ |
|------------------|-------|--------|
| 1. ไม่เกิน 25 ปี | 37    | 26.06  |
| 2. 26 - 30 ปี    | 71    | 50.00  |
| 3. 36 - 45 ปี    | 26    | 18.31  |
| 4. 46 ปีขึ้นไป   | 8     | 5.63   |
| รวม              | 142   | 100    |

จากตารางที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ส่วนใหญ่มีอายุ 26 - 30 จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคืออายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 26.06 อายุ 36 - 45 ปีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 18.31 และน้อยที่สุด คือ อายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.63 ของประชากรที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา            | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------------|-------|--------|
| 1. มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า | 47    | 33.10  |
| 2. อนุปริญญา/ปวช./ปวส.   | 27    | 19.01  |
| 3. ปริญญาตรี             | 64    | 45.07  |
| 4. สูงกว่าปริญญาตรี      | 4     | 2.82   |
| รวม                      | 142   | 100    |

จากตารางที่ 4.3 ผู้ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 45.07 รองลงมา คือระดับมัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 33.10 ระดับอนุปริญญา/ปวช./ปวส. จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 19.01 ตามด้วยระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.82

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามสายงานที่สังกัด

| สายงานที่สังกัด        | จำนวน      | ร้อยละ     |
|------------------------|------------|------------|
| 1. พนักงานสำนักงานใหญ่ | 26         | 18.31      |
| 2. พนักงานสาขา         | 116        | 81.69      |
| <b>รวม</b>             | <b>142</b> | <b>100</b> |

จากตารางที่ 5 ผู้ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นพนักงานสาขา จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 81.69 และพนักงานสำนักงานใหญ่ 26 คน คิดเป็นร้อยละ 18.31 ของประชากรที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

| ระยะเวลาปฏิบัติงาน    | จำนวน      | ร้อยละ     |
|-----------------------|------------|------------|
| 1. ไม่เกิน 1 ปี       | 41         | 28.87      |
| 2. 1 - 3 ปี           | 69         | 48.59      |
| 3. 4 - 5 ปี           | 11         | 7.75       |
| 4. มากกว่า 5 ปีขึ้นไป | 21         | 14.79      |
| <b>รวม</b>            | <b>142</b> | <b>100</b> |

จากตารางที่ 6 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาปฏิบัติงานส่วนใหญ่ คือ ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 - 3 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 48.59 รองลงมา คือ ระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 28.87 คือ ระยะเวลาปฏิบัติงาน มากกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 14.79 และระยะเวลาปฏิบัติงานที่น้อยที่สุด คือ 4 - 5 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.75 ของประชากรที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรกรณีศึกษาร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดสัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ความสำเร็จในงาน ความยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้า โดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) แสดงผลการวิเคราะห์ด้วยการแปลผลและการจัดลำดับ สามารถสรุปและแจกแจงข้อมูลได้ดังนี้

ตารางที่ 7 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

| ปัจจัยจูงใจ                                                                    | ระดับความคิดเห็น |             |             |             |            | $\bar{X}$ | S.D.  | แปลผล     | อันดับ |
|--------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------|-------------|-------------|------------|-----------|-------|-----------|--------|
|                                                                                | มากที่สุด        | มาก         | ปานกลาง     | น้อย        | น้อยที่สุด |           |       |           |        |
| ท่านเข้าใจบทบาทหน้าที่ของท่าน                                                  | 79<br>55.63      | 57<br>40.14 | 4<br>2.82   | 2<br>1.41   | -          | 4.50      | 0.627 | มากที่สุด | 1      |
| ท่านสามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จ<br>ลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้                     | 54<br>38.03      | 70<br>49.30 | 17<br>11.97 | 1<br>0.70   | -          | 4.25      | 0.686 | มากที่สุด | 2      |
| ท่านสามารถวางแผนการทำงาน<br>ของท่านได้ด้วยตนเอง                                | 56<br>39.44      | 62<br>43.66 | 21<br>14.79 | 3<br>2.11   | -          | 4.20      | 0.768 | มาก       | 3      |
| ท่านสามารถให้บริการด้านการ<br>ทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้                         | 48<br>33.80      | 62<br>43.66 | 28<br>19.72 | 2<br>1.41   | 2<br>1.41  | 4.07      | 0.848 | มาก       | 4      |
| ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำ<br>ทนายเพื่อให้ท่านได้แสดง<br>ความสามารถอย่างเต็มที่ | 45<br>31.69      | 66<br>46.48 | 24<br>16.90 | 6<br>4.23   | 1<br>0.70  | 4.04      | 0.849 | มาก       | 5      |
| ท่านได้รับคำชื่นชมจากหัวหน้า<br>งาน                                            | 35<br>24.65      | 59<br>41.55 | 39<br>27.46 | 5<br>3.52   | 4<br>2.82  | 3.82      | 0.942 | มาก       | 6      |
| ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษา<br>ต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมในสาย<br>งานตนเอง   | 36<br>25.35      | 42<br>29.58 | 39<br>27.47 | 15<br>10.56 | 10<br>7.04 | 3.56      | 1.182 | มาก       | 7      |
| ค่าเฉลี่ยรวม                                                                   |                  |             |             |             |            | 4.06      | 0.607 | มาก       |        |

หมายเหตุ : ตัวเลขบน หมายถึง จำนวน ตัวเลขล่าง หมายถึง ค่าร้อยละ



จากตารางที่ 7 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06 (S.D. = 0.607)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ท่านเข้าใจบทบาทหน้าที่ของท่านอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.50 (S.D. = 0.627) อันดับที่ 2 คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.25 (S.D. = 0.686) อันดับที่ 3 คือ ท่านสามารถวางแผนการทำงานของท่านได้ด้วยตนเองอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.20 (S.D. = 0.768) อันดับที่ 4 คือ ท่านสามารถให้ปรึกษาด้านการทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้ความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.07 (S.D. = 0.848) อันดับที่ 5 คือ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำทนายเพื่อให้ท่านได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.04 (S.D. = 0.849) อันดับที่ 6 คือ ท่านได้รับคำชื่นชมจากหัวหน้างานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.82 (S.D. = 0.942) และอันดับที่ 7 คือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมในสายงานตนเองอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.56 (S.D. = 1.182)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ประกอบไปด้วย นโยบายการบริหารองค์กร วิธีการบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน เงินเดือน และสวัสดิการ และสภาพการทำงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) แสดงผลการวิเคราะห์ด้วยการแปลผลและการจัดลำดับ สามารถสรุปและแจกแจงข้อมูลได้ดังนี้

ตารางที่ 8 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัย

| ปัจจัยสุขอนามัย                                                                            | ระดับความคิดเห็น |             |             |            |            | $\bar{X}$ | S.D.  | แปล       | อันดับ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------|-------------|------------|------------|-----------|-------|-----------|--------|
|                                                                                            | มากที่สุด        | มาก         | ปานกลาง     | น้อย       | น้อยที่สุด |           |       |           |        |
| ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้                                                           | 102<br>71.83     | 38<br>26.76 | 2<br>1.41   | -          | -          | 4.70      | 0.488 | มากที่สุด | 1      |
| ท่านคิดว่าหัวหน้างานของท่านสามารถให้คำแนะนำและวิธีการแก้ไขปัญหาได้                         | 74<br>52.11      | 49<br>34.51 | 13<br>9.15  | 6<br>4.23  | -          | 4.35      | 0.817 | มากที่สุด | 2      |
| ท่านคิดว่านโยบายของบริษัทมีความสอดคล้องกับเป้าหมายการทำงานของท่าน                          | 54<br>38.03      | 65<br>45.77 | 20<br>14.09 | 3<br>2.11  | -          | 4.20      | 0.755 | มาก       | 3      |
| ท่านได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน                                      | 51<br>35.92      | 58<br>40.85 | 25<br>17.60 | 5<br>3.52  | 3<br>2.11  | 4.05      | 0.933 | มาก       | 4      |
| ท่านคิดว่าสวัสดิการของบริษัทมีความเหมาะสม เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่าช่วยสาขาอื่น เป็นต้น | 52<br>36.62      | 46<br>32.39 | 39<br>27.46 | 3<br>2.11  | 2<br>1.40  | 4.01      | 0.926 | มาก       | 5      |
| ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความเหมาะสมต่อการทำงาน เช่น ความสะอาด แสงสว่าง อุณหภูมิ   | 45<br>31.69      | 58<br>40.85 | 25<br>17.60 | 11<br>7.75 | 3<br>2.11  | 3.92      | 0.997 | มาก       | 6      |
| ท่านคิดว่าได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย                               | 34<br>23.94      | 57<br>40.14 | 44<br>30.99 | 6<br>4.23  | 1<br>0.70  | 3.82      | 0.869 | มาก       | 7      |
| ค่าเฉลี่ยรวม                                                                               |                  |             |             |            |            | 4.15      | 0.539 | มาก       |        |

หมายเหตุ : ตัวเลขบน หมายถึง จำนวน ตัวเลขล่าง หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 8 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 (S.D. = 0.539)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.70 (S.D. = 0.488) อันดับที่ 2 คือ ท่านคิดว่าหัวหน้างานของท่านสามารถให้คำแนะนำและวิธีการแก้ไขปัญหาได้อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.35 (S.D. = 0.817) อันดับที่ 3 คือ ท่านคิดว่านโยบายของบริษัทมีความสอดคล้องกับเป้าหมายการทำงานของท่านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.20 (S.D. = 0.755) อันดับที่ 4 คือ

ท่านได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.05 (S.D. = 0.933) อันดับที่ 5 คือ ท่านคิดว่าสวัสดิการของบริษัทมีความเหมาะสม เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่าช่วยสาขาอื่น เป็นต้นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.01 (S.D. = 0.926) อันดับที่ 6 คือ ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความเหมาะสมต่อการทำงาน เช่น ความสะอาด แสงสว่าง อุณหภูมิอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.92 (S.D. = 0.997) และอันดับที่ 7 คือ ท่านคิดว่าได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมากอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.82 (S.D. = 0.869)

### 3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับอุปถัมภ์จากองค์กร (Organizational Sponsorship)

ประกอบไปด้วย โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ ทรัพยากรองค์กรและการสนับสนุนจากหัวหน้า โดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) แสดงผลการวิเคราะห์ด้วยการแปลผลและการจัดลำดับ สามารถสรุปและแจกแจงข้อมูลได้ดังนี้

TNI

TAI - NICHU INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ตารางที่ 9 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปถัมภ์จากองค์กร

| อุปถัมภ์จากองค์กร                                                                                         | ระดับความคิดเห็น |             |             |           |            | $\bar{X}$ | S.D.  | แปลผล | อันดับ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------|-------------|-----------|------------|-----------|-------|-------|--------|
|                                                                                                           | มากที่สุด        | มาก         | ปานกลาง     | น้อย      | น้อยที่สุด |           |       |       |        |
| ท่านได้รับการสนับสนุนในการเรียนรู้การทำงานจากหัวหน้างาน                                                   | 66<br>46.48      | 47<br>33.10 | 19<br>13.38 | 9<br>6.34 | 1<br>0.70  | 4.18      | 0.942 | มาก   | 1      |
| ท่านได้รับการสนับสนุนในการแสดงความรู้ความสามารถจากหัวหน้างาน                                              | 61<br>42.96      | 48<br>33.80 | 28<br>19.72 | 4<br>2.82 | 1<br>0.70  | 4.15      | 0.886 | มาก   | 2      |
| ท่านได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนาทักษะการทำงาน                                   | 66<br>46.48      | 40<br>28.17 | 26<br>18.31 | 5<br>3.52 | 5<br>3.52  | 4.11      | 1.050 | มาก   | 3      |
| ลักษณะงานในปัจจุบันของท่านส่งเสริมต่อการเติบโตที่สูงขึ้นในสายอาชีพ                                        | 36<br>52.11      | 74<br>25.35 | 27<br>19.01 | 4<br>2.82 | 1<br>0.70  | 3.99      | 0.790 | มาก   | 4      |
| ตำแหน่งงานในปัจจุบันของท่านส่งเสริมต่อการเติบโตที่สูงขึ้นในสายอาชีพ                                       | 43<br>30.28      | 61<br>42.96 | 33<br>23.24 | 4<br>2.82 | 1<br>0.70  | 3.99      | 0.846 | มาก   | 5      |
| ท่านได้รับการส่งเสริมให้รวมกิจกรรมภายในองค์กรกับหน่วยงานอื่นเพื่อเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความรู้ความสามารถ | 44<br>33.80      | 48<br>30.99 | 39<br>27.47 | 8<br>5.63 | 3<br>2.11  | 3.86      | 0.994 | มาก   | 6      |
| ค่าเฉลี่ยรวม                                                                                              |                  |             |             |           |            | 4.05      | 0.754 | มาก   |        |

หมายเหตุ : ตัวเลขบน หมายถึง จำนวน ตัวเลขล่าง หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 9 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปถัมภ์จากองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.05 (S.D. = 0.754)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ท่านได้รับการสนับสนุนในการเรียนรู้การทำงานจากหัวหน้างานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.18 (S.D. = 0.942) อันดับที่ 2 คือ ท่านได้รับการสนับสนุนในการแสดงความรู้ความสามารถจากหัวหน้างานอยู่ใน



ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 (S.D. = 0.886) อันดับที่ 3 คือ ท่านได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนาทักษะการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.11 (S.D. = 1.050) อันดับที่ 4 คือ ลักษณะงานในปัจจุบันของท่านส่งเสริมต่อการเติบโตที่สูงขึ้นในสายอาชีพอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D. = 0.790) อันดับที่ 5 คือ ตำแหน่งงานในปัจจุบันของท่านส่งเสริมต่อการเติบโตที่สูงขึ้นในสายอาชีพอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D. = 0.846) และ อันดับที่ 6 คือ ท่านได้รับการส่งเสริมให้รวมกิจกรรมภายในองค์กรกับหน่วยงานอื่นเพื่อเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความรู้ความสามารถอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 0.994)

4. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในงาน (Work Engagement) ประกอบไปด้วย ความกระตือรือร้น ความทุ่มเทอุทิศ และความจดจ่อใส่ใจ โดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) แสดงผลการวิเคราะห์ด้วยการแปลผลและการจัดลำดับ สามารถสรุปและแจกแจงข้อมูลได้ดังนี้

ตารางที่ 10 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในงาน

| ความผูกพันในงาน                                                          | ระดับความคิดเห็น |             |             |           |            | $\bar{X}$ | S.D.  | แปลผล     | อันดับ |
|--------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------|-------------|-----------|------------|-----------|-------|-----------|--------|
|                                                                          | มากที่สุด        | มาก         | ปานกลาง     | น้อย      | น้อยที่สุด |           |       |           |        |
| ท่านมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ                 | 88<br>61.97      | 49<br>34.51 | 4<br>2.82   | 1<br>0.70 | -          | 4.58      | 0.587 | มากที่สุด | 1      |
| ท่านมีความพยายามแก้ไข ปัญหา ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำงาน                | 75<br>52.82      | 60<br>42.25 | 6<br>4.23   | 1<br>0.70 | -          | 4.47      | 0.615 | มากที่สุด | 2      |
| ท่านพร้อมที่จะอุทิศตน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย                 | 70<br>49.30      | 58<br>40.85 | 13<br>9.15  | 1<br>0.70 | -          | 4.39      | 0.683 | มากที่สุด | 3      |
| ท่านรู้สึกมีความสุข จดจ่อกับการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย   | 61<br>42.96      | 59<br>41.55 | 21<br>14.79 | 1<br>0.70 | -          | 4.27      | 0.733 | มากที่สุด | 4      |
| ท่านรู้สึกภูมิใจ มีแรงบันดาลใจในการทำงาน เพื่อให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย | 53<br>45.07      | 64<br>37.33 | 24<br>16.90 | 1<br>0.70 | -          | 4.19      | 0.734 | มาก       | 5      |
| ค่าเฉลี่ยรวม                                                             |                  |             |             |           |            | 4.38      | 0.569 | มากที่สุด |        |

หมายเหตุ : ตัวเลขบน หมายถึง จำนวน ตัวเลขล่าง หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 10 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.38 (S.D. = 0.569)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ท่านมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.58 (S.D. = 0.587) อันดับที่ 2 คือ ท่านมีความพยายามแก้ไขปัญหา ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.47 (S.D. = 0.615) อันดับที่ 3 คือ ท่านพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.39 (S.D. = 0.683) อันดับที่ 4 คือ ท่านรู้สึกมีความสุข จดจ่อกับการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.27 (S.D. = 0.733) และอันดับที่ 5 คือ ท่านรู้สึกภูมิใจ มีแรงบันดาลใจในการทำงานเพื่อให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.19 (S.D. = 0.734)

5. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ประกอบไปด้วย ความผูกพันด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความผูกพันด้านความเต็มใจ และความผูกพันด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดี โดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) แสดงผลการวิเคราะห์ด้วยการแปลผลและการจัดลำดับ สามารถสรุปและแจกแจงข้อมูลได้ดังนี้

ตารางที่ 11 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

| ความผูกพันต่อองค์กร                                                        | ระดับความคิดเห็น |             |             |            |            | $\bar{X}$ | S.D.  | แปลผล     | อันดับ |
|----------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------|-------------|------------|------------|-----------|-------|-----------|--------|
|                                                                            | มากที่สุด        | มาก         | ปานกลาง     | น้อย       | น้อยที่สุด |           |       |           |        |
| ท่านยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทอย่างสม่ำเสมอ | 96<br>67.61      | 38<br>26.76 | 7<br>4.93   | 1<br>0.70  |            | 4.61      | 0.617 | มากที่สุด | 1      |
| ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อให้เป้าหมายของบริษัทสำเร็จ                      | 84<br>59.15      | 46<br>32.39 | 11<br>7.75  | 1<br>0.70  | -          | 4.5       | 0.671 | มากที่สุด | 2      |
| ท่านมีความยินดีอย่างยิ่งที่ท่านได้ทำงานกับบริษัทนี้                        | 89<br>62.68      | 35<br>24.65 | 16<br>11.27 | 2<br>1.41  | -          | 4.49      | 0.751 | มากที่สุด | 3      |
| ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จแม้จะล่วงเลยเวลาทำงานปกติ               | 85<br>59.86      | 35<br>27.46 | 15<br>10.56 | 2<br>1.41  | 1<br>0.70  | 4.44      | 0.795 | มากที่สุด | 4      |
| ท่านมีความเต็มใจที่จะยินดีสลับวันหยุดกับเพื่อนร่วมงาน                      | 81<br>57.04      | 45<br>31.69 | 10<br>7.04  | 4<br>2.82  | 2<br>1.41  | 4.4       | 0.851 | มากที่สุด | 5      |
| ท่านสนับสนุนให้บุตรหลาน ญาติมิตร และคนรู้จักมาทำงานในบริษัท                | 28<br>19.72      | 44<br>30.99 | 47<br>33.10 | 12<br>8.45 | 11<br>7.75 | 3.46      | 1.134 | มาก       | 6      |
| ค่าเฉลี่ยรวม                                                               |                  |             |             |            |            | 4.32      | 0.587 | มากที่สุด |        |

หมายเหตุ : ตัวเลขบน หมายถึง จำนวน ตัวเลขล่าง หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 11 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.32 (S.D. = 0.587)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ท่านยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.61 (S.D. = 0.617) อันดับที่ 2 คือ ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อให้เป้าหมายของบริษัทสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.50 (S.D. = 0.671) อันดับที่ 3 คือ ท่านมีความยินดีอย่างยิ่งที่ท่านได้ทำงานกับบริษัทนี้อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.49 (S.D. = 0.751) อันดับที่ 4 คือ ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จแม้จะล่วงเลยเวลาทำงานปกติอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.44 (S.D. = 0.795) อันดับที่ 5 คือ ท่านมีความเต็มใจที่จะยินดีสลับวันหยุดกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.40 (S.D. = 0.851) และอันดับที่ 6 คือ ท่านสนับสนุนให้บุตรหลาน ญาติมิตร และคนรู้จักมาทำงานในบริษัทอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.46 (S.D. = 1.134)

### ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

#### 1. การทดสอบเบื้องต้นทางสถิติ

##### 1.1 การทดสอบความปกติของข้อมูล

การทดสอบความปกติของข้อมูล (Normality สามารถวัดได้จากค่าสถิติ Skewness (SK : การกระจายที่สมมาตร) และค่า Kurtosis (KU : ความสูงของการกระจาย) ศิริชัย พงษ์วิชัย (2549 : 81-83) ได้กล่าวว่า ค่าลบและค่าบวกจะเป็นการแสดงทิศทางของข้อมูล ช่วงค่าตัวเลข -3.0 ถึง +3.0 จะแสดงถึงการกระจายของข้อมูลแบบปกติ ดังแสดงในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ผลการทดสอบเบื้องต้นทางสถิติ

| ตัวแปร                                                                      | Mean  | Min   | Max   | Standard Deviation | Excess Kurtosis | Skewness |
|-----------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|--------------------|-----------------|----------|
| MTF1 ท่านเข้าใจบทบาทหน้าที่ของท่าน                                          | 2.000 | 5.000 | 4.500 | 0.627              | -1.223          | 2.040    |
| MTF2 ท่านสามารถวางแผนการทำงานของท่านได้ด้วยตนเอง                            | 2.000 | 5.000 | 4.204 | 0.768              | -0.654          | -0.133   |
| MTF3 ท่านสามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้                 | 2.000 | 5.000 | 4.246 | 0.686              | -0.495          | -0.254   |
| MTF4 ท่านได้รับคำชื่นชมจากหัวหน้างาน                                        | 1.000 | 5.000 | 3.817 | 0.942              | -0.708          | 0.615    |
| MTF5 ท่านสามารถให้ปรึกษาด้านการทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้                     | 1.000 | 5.000 | 4.070 | 0.848              | -0.844          | 1.052    |
| MTF6 ท่านได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายเพื่อให้ท่านได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ | 1.000 | 5.000 | 4.042 | 0.849              | -0.785          | 0.577    |
| MTF7 ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมในสายงานตนเอง   | 1.000 | 5.000 | 3.556 | 1.182              | -0.515          | -0.500   |



ตารางที่ 12 ผลการทดสอบเบื้องต้นทางสถิติ (ต่อ)

| ตัวแปร                                                                                          | Mean  | Min   | Max   | Standard Deviation | Excess Kurtosis | Skewness |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|--------------------|-----------------|----------|
| HGF1 ท่านคิดว่านโยบายของบริษัทมีความสอดคล้องกับเป้าหมายการทำงานของท่าน                          | 2.000 | 5.000 | 4.197 | 0.755              | -0.646          | -0.032   |
| HGF2 ท่านคิดว่าหัวหน้างานของท่านสามารถให้คำแนะนำและวิธีการแก้ไขปัญหาได้                         | 2.000 | 5.000 | 4.345 | 0.817              | -1.191          | 0.896    |
| HGF3 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้                                                           | 3.000 | 5.000 | 4.704 | 0.488              | -1.271          | 0.458    |
| HGF4 ท่านคิดว่าได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย                               | 1.000 | 5.000 | 3.824 | 0.869              | -0.306          | -0.276   |
| HGF5 ท่านคิดว่าสวัสดิการของบริษัทมีความเหมาะสม เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่าช่วยสาขาอื่น เป็นต้น | 1.000 | 5.000 | 4.007 | 0.926              | -0.611          | -0.021   |
| HGF6 ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความเหมาะสมต่อการทำงาน เช่น ความสะอาด แสงสว่าง อุณหภูมิ   | 1.000 | 5.000 | 3.923 | 0.997              | -0.845          | 0.290    |
| HGF7 ท่านได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน                                      | 1.000 | 5.000 | 4.049 | 0.933              | -1.003          | 1.038    |

ตารางที่ 12 ผลการทดสอบเบื้องต้นทางสถิติ (ต่อ)

| ตัวแปร                                                                                                          | Mean  | Min   | Max   | Standard Deviation | Excess Kurtosis | Skewness |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|--------------------|-----------------|----------|
| OGS1 ตำแหน่งงานในปัจจุบันของท่านส่งเสริมต่อการเติบโตที่สูงขึ้นในสายอาชีพ                                        | 1.000 | 5.000 | 3.993 | 0.846              | -0.556          | 0.104    |
| OGS2 ลักษณะงานในปัจจุบันของท่านส่งเสริมต่อการเติบโตที่สูงขึ้นในสายอาชีพ                                         | 1.000 | 5.000 | 3.986 | 0.790              | -0.676          | 0.838    |
| OGS3 ท่านได้รับการสนับสนุนในการเรียนรู้การทำงานจากหัวหน้างาน                                                    | 1.000 | 5.000 | 4.183 | 0.942              | -1.046          | 0.441    |
| OGS4 ท่านได้รับการสนับสนุนในการแสดงความรู้ความสามารถจากหัวหน้างาน                                               | 1.000 | 5.000 | 4.155 | 0.886              | -0.807          | 0.138    |
| OGS5 ท่านได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนาทักษะการทำงาน                                    | 1.000 | 5.000 | 4.106 | 1.050              | -1.146          | 0.861    |
| OGS6 ท่านได้รับการส่งเสริมให้ร่วมกิจกรรมภายในองค์กรกับหน่วยงานอื่นเพื่อเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความรู้ความสามารถ | 1.000 | 5.000 | 3.859 | 0.994              | -0.593          | -0.089   |
| WKE1 ท่านมีความกระตือรือร้นมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ                                                    | 2.000 | 5.000 | 4.577 | 0.587              | -1.264          | 1.732    |
| WKE2 ท่านมีความพยายามแก้ไขปัญหา ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำงาน                                                   | 2.000 | 5.000 | 4.472 | 0.615              | -0.910          | 0.770    |

ตารางที่ 12 ผลการทดสอบเบื้องต้นทางสถิติ (ต่อ)

| ตัวแปร                                                                               | Mean  | Min   | Max   | Standard Deviation | Excess Kurtosis | Skewness |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|--------------------|-----------------|----------|
| WKE3 ท่านพร้อมที่จะอุทิศตน<br>เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตาม<br>เป้าหมาย                 | 2.000 | 5.000 | 4.387 | 0.683              | -0.805          | 0.065    |
| WKE4 ท่านรู้สึกภูมิใจ มีแรง<br>บันดาลใจในการทำงานเพื่อให้<br>สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย | 2.000 | 5.000 | 4.190 | 0.734              | -0.424          | -0.661   |
| WKE5 ท่านรู้สึกมีความสุข จดจ่อ<br>กับการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ<br>ลุล่วงตามเป้าหมาย  | 2.000 | 5.000 | 4.268 | 0.733              | -0.576          | -0.544   |
| OGC1 ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงาน<br>เพื่อให้เป้าหมายของบริษัทสำเร็จ                       | 2.000 | 5.000 | 4.500 | 0.671              | -1.142          | 0.689    |
| OGC2 ท่านสนับสนุนให้บุตรหลาน<br>ญาติมิตร และคนรู้จักมาทำงานใน<br>บริษัท              | 1.000 | 5.000 | 3.465 | 1.134              | -0.489          | -0.279   |
| OGC3 ท่านมีความเต็มใจที่จะยินดี<br>สลับวันหยุดกับเพื่อนร่วมงาน                       | 1.000 | 5.000 | 4.401 | 0.851              | -1.717          | 3.296    |
| OGC4 ท่านมีความเต็มใจที่จะ<br>ทำงานให้สำเร็จแม้จะล่วงเลยเวลา<br>ทำงานปกติ            | 1.000 | 5.000 | 4.444 | 0.795              | -1.489          | 2.256    |
| OGC5 ท่านมีความยินดีอย่างยิ่งที่<br>ท่านได้ทำงานกับบริษัทนี้                         | 2.000 | 5.000 | 4.486 | 0.751              | -1.277          | 0.722    |

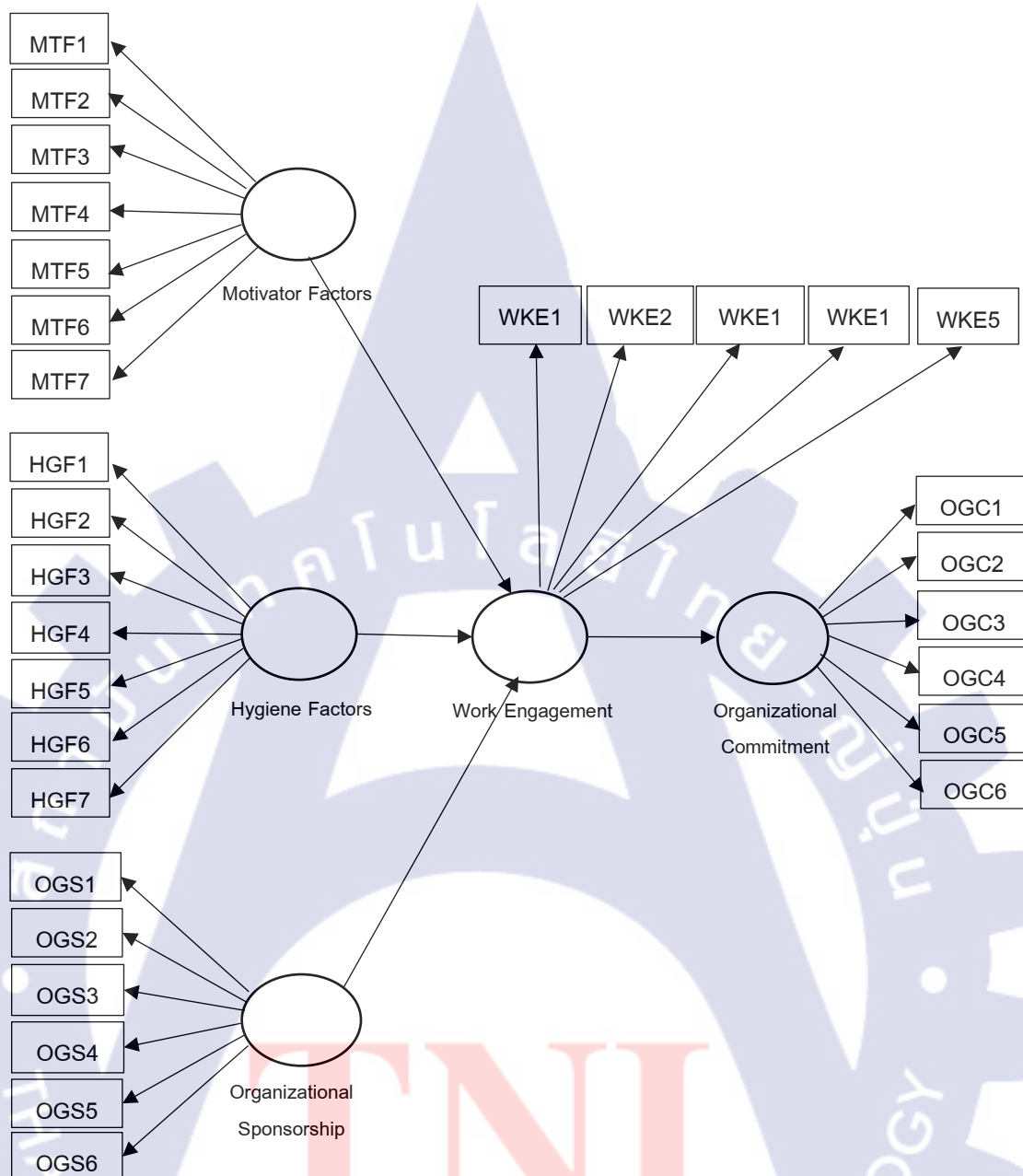
ตารางที่ 12 ผลการทดสอบเบื้องต้นทางสถิติ (ต่อ)

| ตัวแปร                                                                          | Mean  | Min   | Max   | Standard Deviation | Excess Kurtosis | Skewness |
|---------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|--------------------|-----------------|----------|
| OGC6 ท่านยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทอย่างสม่ำเสมอ | 2.000 | 5.000 | 4.613 | 0.617              | -1.541          | 2.112    |

## 2. การประเมินโมเดลการวัด (Measurement Model Evaluation)

กรอบแนวคิดของงานวิจัยนี้พัฒนามาจากตัวแปรแฝงทั้งหมด 5 ตัวแปร และมีตัวแปรบ่งชี้ทั้งหมด 31 ตัวแปร โดยตัวแปรแฝงประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) อุปถัมภ์จากองค์กร (Organizational Sponsorship) ความผูกพันในงาน (Work Engagement) และความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ซึ่งกรอบแนวคิดของงานวิจัยจะแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและตัวแปรบ่งชี้ ดังแสดงในรูปที่ 4 โดยตัวแปรแฝงจะแทนด้วยรูปวงรี ส่วนตัวแปรสังเกตจะแทนด้วยรูปสี่เหลี่ยม



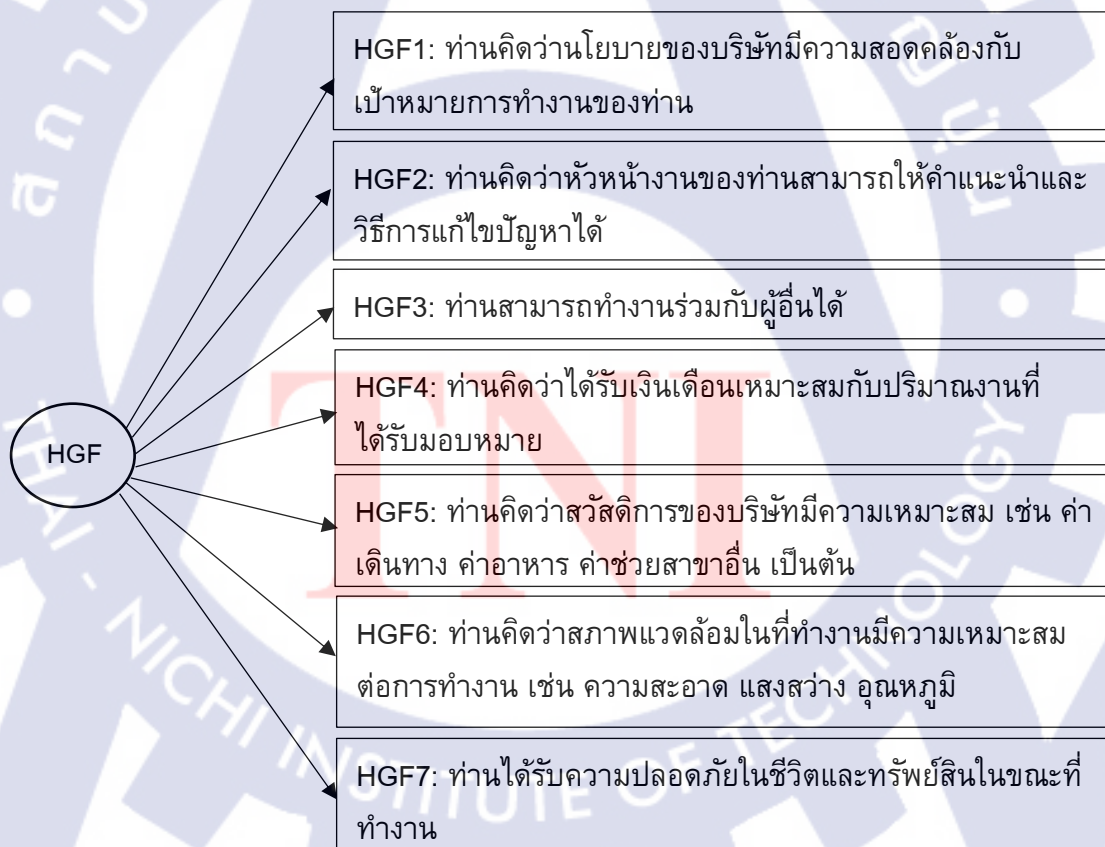


รูปที่ 4 กรอบแนวคิดปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัย และอุปถัมภ์จากองค์กรส่งผลต่อความผูกพันในงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดสัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง สำหรับการวิเคราะห์โมเดลเชิงโครงสร้างแบบ PLS

สำหรับโมเดลเชิงโครงสร้างแบบ PLS จะอธิบาย 2 ส่วน คือ โมเดลการการวัด ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตกับตัวแปรแฝง และโมเดลเชิงโครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝง ซึ่งรายละเอียดสำหรับตัวแปรบ่งชี้ของตัวแปรแฝงแต่ละตัวในงานวิจัยนี้แสดงในรูปแบบแผนภาพเส้นทาง ดังแสดงในรูปที่ 5(1)-5(5)

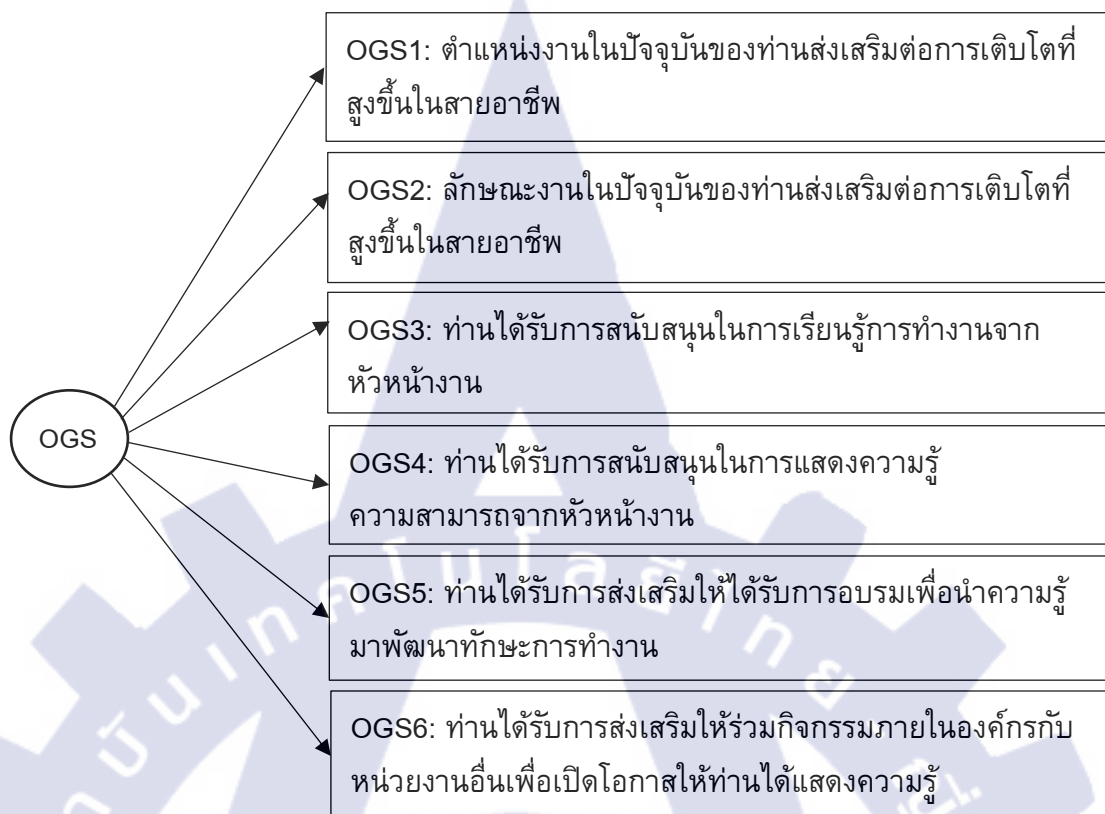


(1)

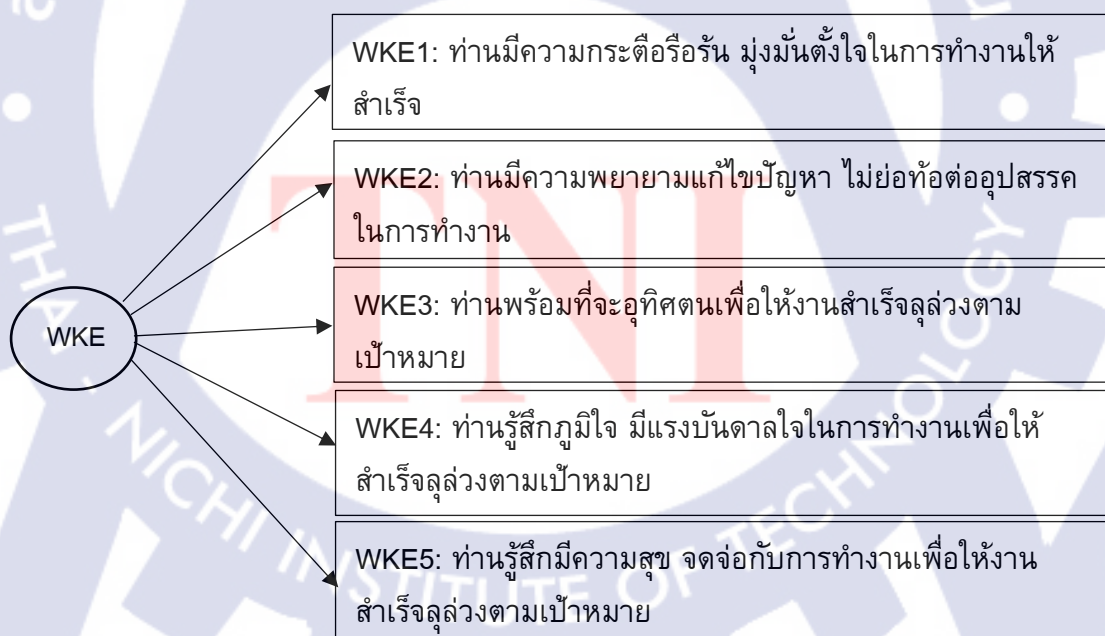


(2)

รูปที่ 5 แผนภาพเส้นทางแสดงรายละเอียดของตัวแปรสังเกต



(3)



(4)

รูปที่ 5 แผนภาพเส้นทางแสดงรายละเอียดของตัวแปรสังเกต (ต่อ)



(5)

รูปที่ 5 แผนภาพเส้นทางแสดงรายละเอียดของตัวแปรสังเกต (ต่อ)

การประเมินโมเดลการวัดแบบสะท้อน (Reflective) จะมีการทดสอบความเที่ยงและความตรงของเครื่องมือวัด เกณฑ์การทดสอบความเที่ยงของตัวแปรแฝง คือ Cronbach's  $\alpha$  ค่าความเที่ยงประกอบ (Composite Reliability) และน้ำหนักองค์ประกอบภายนอก (Outer Loading) ส่วนการทดสอบความตรงจะเป็นการประเมินความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ใน 2 ลักษณะ คือ ความตรงเชิงเหมือนของเครื่องมือวัด (Convergent Validity) และความตรงเชิงจำแนกของเครื่องมือวัด (Discriminant Validity) โดยมีรายละเอียดดังนี้

## 2.1 การทดสอบน้ำหนักองค์ประกอบภายนอก (Outer loadings)

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (standardize outer loadings) ของตัวแปรบ่งชี้ (indicator variables) ควรมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.40 (Hair, J.F; Ringle, C.M; & Sarstedt, M. 2013) และจากตารางที่ 13 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบภายนอก พบว่าตัวแปรบ่งชี้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบภายนอก (Outer loadings) มากกว่า 0.40 - 0.70 ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรบ่งชี้ทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษานั้นมีความน่าเชื่อถือ



## 2.2 การทดสอบความตรงเชิงเหมือนของเครื่องมือวัด (Convergent validity)

สถิติที่ใช้วัดความตรงเชิงเหมือนคือค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ย (Average Variance Extract) หรือ AVE โดยค่าสถิติ AVE จะต้องมามีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 แสดงว่าตัวแปรแฝงอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ได้มากกว่าร้อยละ 50 (Hair, J.F; Ringle, C.M; & Sarstedt, M. 2013) และจากตารางที่ 13 พบว่าตัวแปรแฝงทั้ง 4 ตัวแปรเกิน 0.50 แต่มีค่าปัจจัยแฝงสุขอนามัยต่ำกว่า 0.50 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ  $p=0.000$  หมายความว่า ตัวแปรแฝงทั้งหมดมีความตรงเชิงเหมือน (Convergent validity) กล่าวคือ ตัวแปรแฝงสามารถอธิบายหรือวัดตัวแปรบ่งชี้ต่างๆ ได้อย่างเที่ยงตรง

ตารางที่ 13 ผลการทดสอบความเที่ยงและน้ำหนักองค์ประกอบของเครื่องมือวัดทางสถิติ

| ตัวแปรแฝง         | ตัวแปรบ่งชี้ | Outer Loadings | Composite Reliability | Cronbach's Alpha | AVE   |
|-------------------|--------------|----------------|-----------------------|------------------|-------|
| ปัจจัยจิตใจ       | MTF1         | 0.724          | 0.885                 | 0.848            | 0.524 |
|                   | MTF2         | 0.728          |                       |                  |       |
|                   | MTF3         | 0.703          |                       |                  |       |
|                   | MTF4         | 0.759          |                       |                  |       |
|                   | MTF5         | 0.735          |                       |                  |       |
|                   | MTF6         | 0.790          |                       |                  |       |
|                   | MTF7         | 0.617          |                       |                  |       |
| ปัจจัยสุขอนามัย   | HGF1         | 0.702          | 0.829                 | 0.765            | 0.411 |
|                   | HGF2         | 0.596          |                       |                  |       |
|                   | HGF3         | 0.661          |                       |                  |       |
|                   | HGF4         | 0.618          |                       |                  |       |
|                   | HGF5         | 0.689          |                       |                  |       |
|                   | HGF6         | 0.567          |                       |                  |       |
|                   | HGF7         | 0.644          |                       |                  |       |
| อุปถัมภ์จากองค์กร | OGS1         | 0.797          | 0.926                 | 0.904            | 0.677 |
|                   | OGS2         | 0.820          |                       |                  |       |
|                   | OGS3         | 0.849          |                       |                  |       |
|                   | OGS4         | 0.863          |                       |                  |       |
|                   | OGS5         | 0.745          |                       |                  |       |

ตารางที่ 13 ผลการทดสอบความเที่ยงและน้ำหนักองค์ประกอบของเครื่องมือวัดทางสถิติ (ต่อ)

| ตัวแปรแฝง           | ตัวแปร<br>บ่งชี้ | Outer<br>Loadings | Composite<br>Reliability | Cronbach's<br>Alpha | AVE   |
|---------------------|------------------|-------------------|--------------------------|---------------------|-------|
| ความผูกพันในงาน     | WKE1             | 0.826             | 0.927                    | 0.901               | 0.717 |
|                     | WKE2             | 0.849             |                          |                     |       |
|                     | WKE3             | 0.842             |                          |                     |       |
|                     | WKE4             | 0.873             |                          |                     |       |
|                     | WKE5             | 0.846             |                          |                     |       |
| ความผูกพันต่อองค์กร | OGC1             | 0.768             | 0.88                     | 0.835               | 0.552 |
|                     | OGC2             | 0.623             |                          |                     |       |
|                     | OGC3             | 0.624             |                          |                     |       |
|                     | OGC4             | 0.759             |                          |                     |       |
|                     | OGC5             | 0.829             |                          |                     |       |
|                     | OGC6             | 0.827             |                          |                     |       |

### 2.3 การทดสอบความตรงเชิงจำแนกของเครื่องมือวัด (Discriminant validity)

งานวิจัยนี้ใช้วิเคราะห์ความตรงเชิงจำแนกเพื่อทดสอบตัวแปรบ่งชี้หรือตัววัด (Indicator) ว่าสามารถวัดตัวแปรแฝงนั้นๆ ได้อย่างชัดเจน สามารถพิจารณาด้วยเกณฑ์ 2 ชนิด คือ การพิจารณาด้วยเกณฑ์ของ Fornell-Larcker (Fornell-Larcker Criterion) และค่าน้ำหนักไขว้ (Cross loadings) โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 2.3.1 เกณฑ์ของ Fornell-Larcker (Fornell-Larcker Criterion)

การทดสอบความตรงเชิงจำแนกในระดับตัวแปรแฝง จะพิจารณาจากค่ารากที่สองของความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ย ( $\sqrt{AVE}$ ) ของตัวแปรแฝงแต่ละตัวกับค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงอื่นในโมเดล จากตารางที่ 14 พบว่าค่า  $\sqrt{AVE}$  ของตัวแปรแฝงแต่ละตัวในงานวิจัยนี้ มีค่ามากกว่าค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงนั้นกับตัวแปรแฝงอื่นในโมเดลยกกำลังสอง ซึ่งแสดงว่าตัวชี้วัดของตัวแปรแฝงแต่ละตัวของงานวิจัยนี้มีความตรงเชิงจำแนกเพียงพอ โดยตัวชี้วัดของ construct หนึ่งจะแยกขาดจากกันกับตัววัดของ construct อื่น

ตารางที่ 14 ค่าความตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) วัดด้วยเกณฑ์ของ Fornell-Larcker (Fornell-Larcker Criterion)

| ตัวแปรแฝง                  | Hygiene Factors | Motivator Factors | Organizational Commitment | Organizational Sponsorship | Work Engagement |
|----------------------------|-----------------|-------------------|---------------------------|----------------------------|-----------------|
| Hygiene Factors            | 0.641           |                   |                           |                            |                 |
| Motivator Factors          | 0.625           | 0.724             |                           |                            |                 |
| Organizational Commitment  | 0.685           | 0.568             | 0.743                     |                            |                 |
| Organizational Sponsorship | 0.716           | 0.697             | 0.635                     | 0.823                      |                 |
| Work Engagement            | 0.613           | 0.611             | 0.756                     | 0.604                      | 0.847           |

### 2.3.2 ค่าน้ำหนักไขว้ (Cross loadings)

การทดสอบความตรงเชิงจำแนกในระดับตัวแปรสังเกต จะพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝงนั้นกับค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้กับตัวแปรแฝงอื่นในโมเดล ซึ่งตัวบ่งชี้แต่ละตัวของตัวแปรแฝงนั้นๆ ควรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่าตัวแปรแฝงอื่น (Hair, J.F; et al. 2014) โดยค่าน้ำหนักควรมีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 (Lee, L.; et al. 2011) จากตารางที่ 15 พบว่างานวิจัยนี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝงนั้นๆ มีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 แต่มีค่าปัจจัยแฝงสุขอนามัยและอุปถัมภ์จากองค์กรต่ำกว่า 0.70 ซึ่งอธิบายได้ว่าตัวแปรชีวิตหรือข้อคำถามแต่ละข้อนั้นเป็นข้อคำถามเพื่อวัดแต่ละ construct หรือตัวแปรแฝงแต่ละตัว ดังแสดงในตารางที่ 15 จึงสรุปได้ว่าตัวแปรแฝงทั้ง 5 ตัวแปร อันได้แก่ ปัจจัยจิตใจ (Motivation Factors) ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) อุปถัมภ์จากองค์กร (Organizational Sponsorship) ความผูกพันในงาน (Work Engagement) และความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) มีความตรงเชิงจำแนกตามเกณฑ์ค่าน้ำหนักไขว้ (Cross loadings)

ตารางที่ 15 ผลการทดสอบความตรงเชิงจำแนกของเครื่องมือวัดด้วยค่าน้ำหนักไขว้ (Cross loadings)

| ตัวแปรแฝง/ตัวแบ่งบ่งชี้ | Hygiene Factor | Motivator Factors | Organizational Commitment | Organizational Sponsorship | Work Engagement |
|-------------------------|----------------|-------------------|---------------------------|----------------------------|-----------------|
| HGF1                    | 0.702          | 0.511             | 0.505                     | 0.531                      | 0.450           |
| HGF2                    | 0.596          | 0.505             | 0.432                     | 0.571                      | 0.401           |
| HGF3                    | 0.661          | 0.499             | 0.496                     | 0.479                      | 0.532           |
| HGF4                    | 0.618          | 0.302             | 0.409                     | 0.389                      | 0.334           |
| HGF5                    | 0.689          | 0.278             | 0.454                     | 0.450                      | 0.332           |
| HGF6                    | 0.567          | 0.321             | 0.412                     | 0.384                      | 0.280           |
| HGF7                    | 0.644          | 0.263             | 0.311                     | 0.344                      | 0.309           |
| MTF1                    | 0.501          | 0.724             | 0.477                     | 0.488                      | 0.463           |
| MTF2                    | 0.368          | 0.728             | 0.446                     | 0.340                      | 0.399           |
| MTF3                    | 0.372          | 0.703             | 0.308                     | 0.317                      | 0.403           |
| MTF4                    | 0.523          | 0.759             | 0.372                     | 0.630                      | 0.362           |
| MTF5                    | 0.398          | 0.735             | 0.411                     | 0.412                      | 0.396           |
| MTF6                    | 0.484          | 0.790             | 0.440                     | 0.629                      | 0.539           |
| MTF7                    | 0.495          | 0.617             | 0.397                     | 0.650                      | 0.475           |
| OGC1                    | 0.478          | 0.488             | 0.768                     | 0.498                      | 0.616           |
| OGC2                    | 0.588          | 0.424             | 0.623                     | 0.549                      | 0.488           |
| OGC3                    | 0.358          | 0.321             | 0.624                     | 0.234                      | 0.428           |
| OGC4                    | 0.388          | 0.328             | 0.759                     | 0.296                      | 0.543           |
| OGC5                    | 0.658          | 0.492             | 0.829                     | 0.670                      | 0.662           |
| OGC6                    | 0.551          | 0.454             | 0.827                     | 0.513                      | 0.596           |
| OGS1                    | 0.533          | 0.589             | 0.513                     | 0.797                      | 0.436           |
| OGS2                    | 0.527          | 0.592             | 0.553                     | 0.820                      | 0.488           |
| OGS3                    | 0.579          | 0.568             | 0.499                     | 0.849                      | 0.531           |



ตารางที่ 15 ผลการทดสอบความตรงเชิงจำแนกของเครื่องมือวัดด้วยค่าน้ำหนักไขว้ (Cross loadings) (ต่อ)

| ตัวแปรแฝง/ตัวแปรบ่งชี้ | Hygiene Factor | Motivator Factors | Organizational Commitment | Organizational Sponsorship | Work Engagement |
|------------------------|----------------|-------------------|---------------------------|----------------------------|-----------------|
| OGS4                   | 0.610          | 0.622             | 0.550                     | 0.863                      | 0.531           |
| OGS5                   | 0.597          | 0.471             | 0.454                     | 0.745                      | 0.426           |
| OGS6                   | 0.682          | 0.592             | 0.559                     | 0.857                      | 0.554           |
| WKE1                   | 0.541          | 0.582             | 0.593                     | 0.494                      | 0.826           |
| WKE2                   | 0.467          | 0.508             | 0.586                     | 0.490                      | 0.849           |
| WKE3                   | 0.494          | 0.434             | 0.694                     | 0.436                      | 0.842           |
| WKE4                   | 0.595          | 0.512             | 0.681                     | 0.601                      | 0.873           |
| WKE5                   | 0.494          | 0.552             | 0.643                     | 0.530                      | 0.846           |

### 3. การประเมินโมเดลเชิงโครงสร้าง (Structural Model Assessment)

เมื่อทำการประเมินโมเดลการวัด ด้วยการทดสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบภายนอก การทดสอบความเที่ยงและความตรงของเครื่องมือวัดเรียบร้อยแล้ว จะต้องทดสอบสมมติฐานงานวิจัยต่อ โดยการวิเคราะห์สมการโมเดลเชิงโครงสร้างแบบกำลังสองน้อยสุดบางส่วน (Partial Least Square SEM หรือ PLS-SEM) ต้องมีการทดสอบสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient determinant) การทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของโมเดลเชิงโครงสร้างทางตรง ดังนี้

#### 3.1 การคำนวณสัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient determinant)

การวิเคราะห์ค่าอิทธิพลระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรต้นสามารถอธิบายได้จากสัดส่วนค่าความแปรปรวนของตัวแปรตามที่เป็นตัวแปรแฝงภายในที่อธิบายได้ด้วยตัวแปรต้น ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรแฝงภายใน  $R^2$  หรือ R-Square โดยที่  $R^2$  ควรมีค่าไม่น้อยกว่า 0.25 จึงจะถือว่าตัวแปรต้นสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนในตัวแปรตามได้ จาก

ผลการวิจัย พบว่าตัวแปรแฝงความผูกพันในงานและความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายสูงกว่า 0.25 แสดงว่าตัวแปรต้นสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรแฝงดังกล่าวได้

(1) ความผูกพันในงาน (Work Engagement)

ความผูกพันในงานนั้น มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรแฝงภายใน  $R^2$  คือ 0.475 และมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรแฝงภายในหลังปรับปรุง  $R^2$  Adjusted คือ 0.463 ที่ระดับนัยสำคัญ  $P=0.000$  โดยได้รับอิทธิพลจากความกระตือรือร้น ความทุ่มเททิศและความจดจ่อใส่ใจ สามารถอธิบายความผูกพันในงาน ได้ถึงร้อยละ 47.50 ดังแสดงในรูปที่ 6

ตารางที่ 16 สัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient determinant–R Square) ของความผูกพันในงาน (Work Engagement)

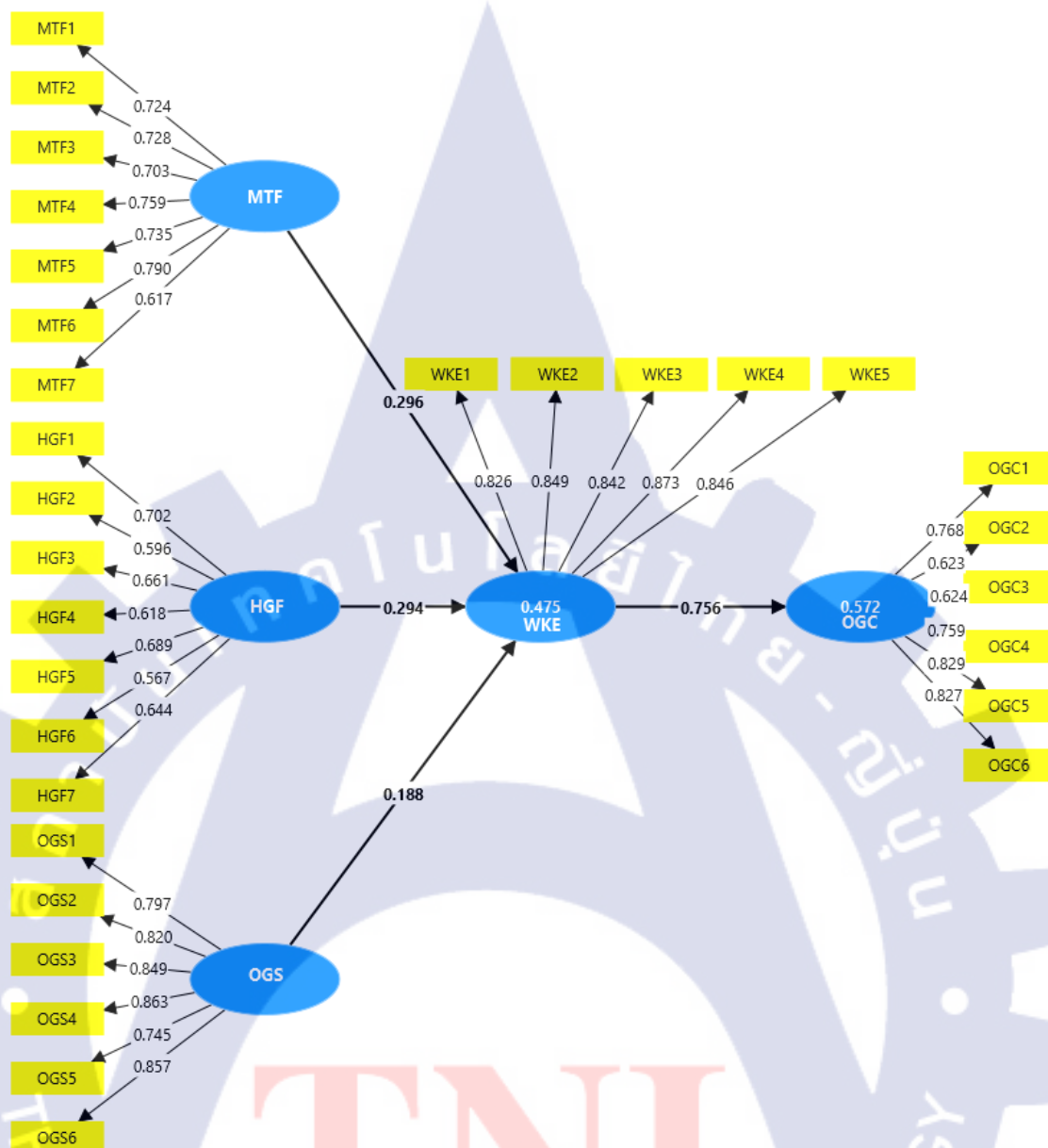
| ตัวแปร                            | R Square | R Square Adjusted |
|-----------------------------------|----------|-------------------|
| ความผูกพันในงาน (Work Engagement) | 0.475    | 0.463             |

(2) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)

ความผูกพันต่อองค์กรนั้น มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรแฝงภายใน  $R^2$  คือ 0.572 และมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรแฝงภายในหลังปรับปรุง  $R^2$  Adjusted คือ 0.569 ที่ระดับนัยสำคัญ  $P=0.000$  โดยได้รับอิทธิพลจากความผูกพันด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความผูกพันด้านความเต็มใจ และความผูกพันด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดี สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กร ได้ถึงร้อยละ 57.20 ดังแสดงในรูปที่ 6

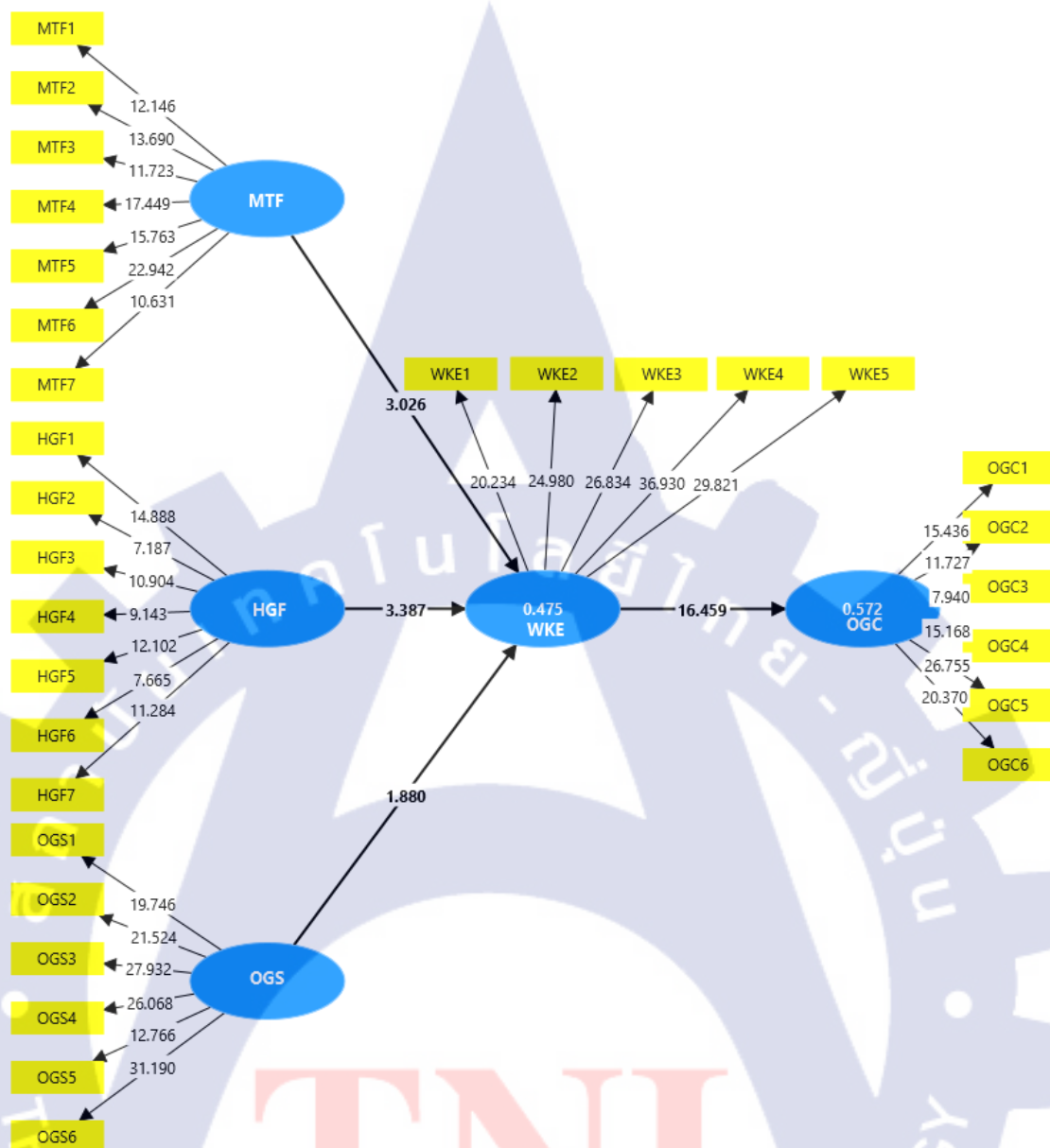
ตารางที่ 17 สัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient determinant–R Square) ของความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)

| ตัวแปร                                          | R Square | R Square Adjusted |
|-------------------------------------------------|----------|-------------------|
| ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) | 0.572    | 0.569             |



รูปที่ 6 ตัวแบบอิทธิพลส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (Full Mediation Effect)

หมายเหตุ: ค่าที่ปรากฏที่เส้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบ่งชี้และตัวแปรแฝงคือ ค่า Path Coefficients



รูปที่ 7 ผลทางสถิติจากการทดสอบการมีนัยสำคัญด้วยกระบวนการ Bootstrapping

หมายเหตุ: ค่าที่ปรากฏที่เส้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบ่งชี้และตัวแปรแฝงคือ  
ค่า t-Statistics



ตารางที่ 18 สรุปการทดสอบสมมติฐาน

| ข้อสมมติฐาน   |                                                         | Path Coefficients | t-statistic | p-value | ผลการทดสอบสมมติฐาน |
|---------------|---------------------------------------------------------|-------------------|-------------|---------|--------------------|
| สมมติฐานที่ 1 | ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความผูกพันในงาน (MTF ->WKE)          | 0.296             | 3.026       | 0.002** | ยอมรับสมมติฐาน     |
| สมมติฐานที่ 2 | ปัจจัยสุขอนามัยส่งผลต่อความผูกพันในงาน (HGF ->WKE)      | 0.294             | 3.387       | 0.001** | ยอมรับสมมติฐาน     |
| สมมติฐานที่ 3 | อุปถัมภ์จากองค์กรส่งผลต่อความผูกพันในงาน (OGS ->WKE)    | 0.188             | 1.880       | 0.060   | ไม่ยอมรับสมมติฐาน  |
| สมมติฐานที่ 4 | ความผูกพันในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (WKE -> OGC) | 0.756             | 16.457      | 0.000** | ยอมรับสมมติฐาน     |

หมายเหตุ: \*\* หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $p < 0.01$ ) ( $t\text{-statistics} \geq 2.576$ )

#### การทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความผูกพันในงาน ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์สมการโมเดลเชิงโครงสร้างแบบ PLS-SEM ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า  $p\text{-value} = 0.002$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 และค่า  $t\text{-statistic}$  มีค่า 3.026 สูงกว่า 2.576 ค่าอิทธิพล Path Coefficients มีค่า 0.296 จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  ยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญ 0.01

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสุขอนามัยส่งผลต่อความผูกพันในงาน ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์สมการโมเดลเชิงโครงสร้างแบบ PLS-SEM ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า  $p\text{-value} = 0.001$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 และค่า  $t\text{-statistic}$  มีค่า 3.387 สูงกว่า 2.576 ค่าอิทธิพล

Path Coefficients มีค่า 0.294 จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  ยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  สรุปได้ว่า ปัจจัย  
สุขอนามัยส่งผลต่อความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญ 0.01

การทดสอบสมมติฐานที่ 3 อุปถัมภ์จากองค์กรส่งผลต่อความผูกพันในงาน ผลการ  
ทดสอบด้วยการวิเคราะห์สมการโมเดลเชิงโครงสร้างแบบ PLS-SEM ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05  
พบว่าค่า  $p\text{-value} = 0.060$  ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 และค่า  $t\text{-statistic}$  มีค่า 1.880 ต่ำกว่า 2.576  
ค่าอิทธิพล Path Coefficients มีค่า 0.188 จึงไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  สรุปได้ว่า อุปถัมภ์  
จากองค์กรส่งผลต่อความผูกพันในงานอย่างไม่มีนัยสำคัญ

การทดสอบสมมติฐานที่ 4 ความผูกพันในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการ  
ทดสอบด้วยการวิเคราะห์สมการโมเดลเชิงโครงสร้างแบบ PLS-SEM ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05  
พบว่าค่า  $p\text{-value} = 0.000$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 และค่า  $t\text{-statistic}$  มีค่า 16.457 สูงกว่า 2.576  
ค่าอิทธิพล Path Coefficients มีค่า 0.756 จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  ยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  สรุปได้  
ว่า ความผูกพันในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ 0.01



## บทที่ 5

### บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การเสนอผลการศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัย และอุปถัมภ์จากองค์กรส่งผลต่อความผูกพันในงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดสัญชาติญี่ปุ่น แห่งหนึ่ง (Motivation, Hygiene and Organizational Sponsorship Affecting Work Engagement and Organizational Commitment: A Case Study of Japanese Fast Food Restaurant) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการศึกษา ได้นำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ทำงานร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดสัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง จำนวน 142 คน มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติและทดสอบสมมติฐานการศึกษา โดยมีความมุ่งหมายของการศึกษาดังนี้ คือ

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัย อุปถัมภ์จากองค์กร ความผูกพันในงาน และความผูกพันต่อองค์กร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยสุขอนามัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน
4. เพื่อศึกษาอุปถัมภ์จากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน
5. เพื่อศึกษาความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

#### สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการศึกษาดังต่อไปนี้

##### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้จำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 70.42 มีอายุ 26 - 30 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่คือระดับปริญญาตรี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 45.07 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานสาขา จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 81.69 ระยะเวลาปฏิบัติงานส่วนใหญ่ 1 - 3 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 48.59

##### ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

##### ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

จากผลการศึกษา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 (S.D. = 0.607) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ท่านเข้าใจบทบาทหน้าที่ของท่านอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.50

(S.D. = 0.627) อันดับที่ 2 คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.25 (S.D. = 0.686) อันดับที่ 3 คือ ท่านสามารถวางแผนการทำงานของท่านได้ด้วยตนเองอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.20 (S.D. = 0.768) อันดับที่ 4 คือ ท่านสามารถให้ปรึกษาด้านการทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้ความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.07 (S.D. = 0.848) อันดับที่ 5 คือ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายเพื่อให้ท่านได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.04 (S.D. = 0.849) อันดับที่ 6 คือ ท่านได้รับคำชื่นชมจากหัวหน้างานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.82 (S.D. = 0.942) และอันดับที่ 7 คือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมในสายงานตนเองอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.56 (S.D. = 1.182) ตามลำดับ

#### ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัย

จากผลการศึกษา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 (S.D. = 0.539) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.70 (S.D. = 0.488) อันดับที่ 2 คือ ท่านคิดว่าหัวหน้างานของท่านสามารถให้คำแนะนำและวิธีการแก้ไขปัญหาได้อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.35 (S.D. = 0.817) อันดับที่ 3 คือ ท่านคิดว่านโยบายของบริษัทมีความสอดคล้องกับเป้าหมายการทำงานของท่านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.20 (S.D. = 0.755) อันดับที่ 4 คือ ท่านได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.05 (S.D. = 0.933) อันดับที่ 5 คือ ท่านคิดว่าสวัสดิการของบริษัทมีความเหมาะสม เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่าช่วยสาขาอื่น เป็นต้นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.01 (S.D. = 0.926) อันดับที่ 6 คือ ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความเหมาะสมต่อการทำงาน เช่น ความสะอาด แสงสว่าง อุณหภูมิอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.92 (S.D. = 0.997) และอันดับที่ 7 คือ ท่านคิดว่าได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.82 (S.D. = 0.869) ตามลำดับ

#### ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปถัมภ์จากองค์กร

จากผลการศึกษา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปถัมภ์องค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 (S.D. = 0.754) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ท่านได้รับการสนับสนุนในการเรียนรู้การทำงานจากหัวหน้างานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.18 (S.D. = 0.942) อันดับที่ 2 คือ ท่านได้รับการสนับสนุนในการแสดงความรู้ความสามารถจากหัวหน้างานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 (S.D. = 0.886) อันดับที่ 3 คือ ท่านได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนาทักษะการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.11 (S.D. = 1.050) อันดับที่ 4 คือ ลักษณะงานในปัจจุบันของท่านส่งเสริมต่อ



การเติบโตที่สูงขึ้นในสายอาชีพอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D. = 0.790) อันดับที่ 5 คือ ตำแหน่งงานในปัจจุบันของท่านส่งเสริมต่อการเติบโตที่สูงขึ้นในสายอาชีพอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D. = 0.846) และอันดับที่ 6 คือ ท่านได้รับการส่งเสริมให้ร่วมกิจกรรมภายในองค์กรกับหน่วยงานอื่นเพื่อเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความรู้ความสามารถอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 0.994) ตามลำดับ

#### ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในงาน

จากผลการศึกษาในระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในงานภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 (S.D. = 0.569) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ท่านมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.58 (S.D. = 0.587) อันดับที่ 2 คือ ท่านมีความพยายามแก้ไขปัญหามิยอมให้อุปสรรคในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.47 (S.D. = 0.615) อันดับที่ 3 คือ ท่านพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.39 (S.D. = 0.683) อันดับที่ 4 คือ ท่านรู้สึกมีความสุข จดจ่อกับการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.27 (S.D. = 0.733) และอันดับที่ 5 คือ ท่านรู้สึกภูมิใจ มีแรงบันดาลใจในการทำงานเพื่อให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.19 (S.D. = 0.734) ตามลำดับ

#### ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการศึกษาในระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 (S.D. = 0.587) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ท่านยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.61 (S.D. = 0.617) อันดับที่ 2 คือ ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อให้เป้าหมายของบริษัทสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.50 (S.D. = 0.671) อันดับที่ 3 คือ ท่านมีความยินดีอย่างยิ่งที่ท่านได้ทำงานกับบริษัทนี้อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.49 (S.D. = 0.751) อันดับที่ 4 คือ ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จแม้จะล่วงเลยเวลาทำงานปกติอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.44 (S.D. = 0.795) อันดับที่ 5 คือ ท่านมีความเต็มใจที่จะยินดีสลับวันหยุดกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.40 (S.D. = 0.851) และอันดับที่ 6 คือ ท่านสนับสนุนให้บุตรหลาน ญาติมิตร และคนรู้จักมาทำงานในบริษัทอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.46 (S.D. = 1.134) ตามลำดับ



### ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานวิจัยที่ 1 ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความผูกพันในงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าค่า  $p\text{-value} = 0.002$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 และค่า  $t\text{-statistic}$  มีค่า 3.026 สูงกว่า 2.576 ค่าอิทธิพล Path Coefficients มีค่า 0.296 จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  ยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญ 0.01

สมมติฐานวิจัยที่ 2 ปัจจัยสุขอนามัยส่งผลต่อความผูกพันในงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าค่า  $p\text{-value} = 0.001$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 และค่า  $t\text{-statistic}$  มีค่า 3.387 สูงกว่า 2.576 ค่าอิทธิพล Path Coefficients มีค่า 0.294 จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  ยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  สรุปได้ว่า ปัจจัยสุขอนามัยส่งผลต่อความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญ 0.01

สมมติฐานวิจัยที่ 3 อุปถัมภ์จากองค์กรส่งผลต่อความผูกพันในงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าค่า  $p\text{-value} = 0.060$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 และค่า  $t\text{-statistic}$  มีค่า 1.880 ต่ำกว่า 2.576 ค่าอิทธิพล Path Coefficients มีค่า 0.188 จึงไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  สรุปได้ว่า อุปถัมภ์จากองค์กรส่งผลต่อความผูกพันในงานอย่างไม่มีนัยสำคัญ

สมมติฐานวิจัยที่ 4 ความผูกพันในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าค่า  $p\text{-value} = 0.000$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 และค่า  $t\text{-statistic}$  มีค่า 16.457 สูงกว่า 2.576 ค่าอิทธิพล Path Coefficients มีค่า 0.756 จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  ยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  สรุปได้ว่า ความผูกพันในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ 0.01

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการทดสอบสมมติฐานของการศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัย และอุปถัมภ์จากองค์กรส่งผลต่อความผูกพันในงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดสัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง (Motivation, Hygiene and Organizational Sponsorship Affecting Work Engagement and Organizational Commitment: A Case Study of Japanese Fast Food Restaurant) สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากการศึกษาระดับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัย อุปถัมภ์จากองค์กร ความผูกพันในงาน และความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่าความผูกพันในงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.38 ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.32 ปัจจัยสุขอนามัยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06 และอุปถัมภ์จากองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.05

2. จากการศึกษาปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความผูกพันในงาน พบว่าปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน ความยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าส่งผลต่อความผูกพันในงาน แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนและมีความรับผิดชอบในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับวิจัยของ สุพาณี สังข์ทอง (2564) พบว่าปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในงาน ความยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และสอดคล้องกับวิจัยของ ปรีธดา ปันหล้า; อัครนี ฤ นาน; และศศิชา วงศ์ไชย (2566) พบว่าปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 และยังสอดคล้องกับวิจัยของ ดิมิตริส คาราเฟริส; และคณะ (Dimitris Karaferis; et al. 2022 : 216-224) พบว่าปัจจัยจูงใจด้านความยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน ความสำเร็จในงานส่งผลต่อการทำงานของผู้เชี่ยวชาญด้านการดูแลสุขภาพ

3. จากการศึกษาปัจจัยสุขอนามัยส่งผลต่อความผูกพันในงาน พบว่าปัจจัยสุขอนามัยประกอบด้วย นโยบายการบริหารองค์กร วิธีการบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน เงินเดือนและสวัสดิการ และสภาพการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในงาน แสดงให้เห็นว่า นโยบายขององค์กรสอดคล้องกับเป้าหมายในการทำงาน พนักงานสามารถทำงานร่วมกันได้ในสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับวิจัยของ สุพาณี สังข์ทอง (2564) พบว่าปัจจัยด้านเงินเดือน/ค่าจ้าง ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหารส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และสอดคล้องกับวิจัยของ ปรีธดา ปันหล้า; อัครนี ฤ นาน; และศศิชา วงศ์ไชย (2566) พบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านสภาพชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 และยังสอดคล้องกับวิจัยของ ดิมิตริส คาราเฟริส; และคณะ (Dimitris Karaferis; et al. 2022 : 216-224) พบว่าปัจจัยด้านเงินเดือน/ค่าจ้าง ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหารส่งผลต่อการทำงานของผู้เชี่ยวชาญด้านการดูแลสุขภาพ

4. จากการศึกษาอุปถัมภ์จากองค์กรส่งผลต่อความผูกพันในงาน พบว่าอุปถัมภ์จากองค์กร ประกอบด้วย อุปถัมภ์ด้านอาชีพ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะไม่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน แสดงให้เห็นว่า การสนับสนุนในการเรียนรู้การ

ทำงานจากหัวหน้างานและการส่งเสริมให้ได้รับการอบรมไม่ส่งผลต่อการเติบโตที่สูงขึ้นในสายอาชีพ ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของ ไกรคุณ กาญจนประภาส; และบุญญาดา นาสสมบุรณ์ (2564) พบว่าโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ ทรัพยากรองค์กร อุปถัมภ์ด้านอาชีพ การสนับสนุนจากหัวหน้าส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารระดับกลางชาวไทยในบริษัทวิจัยและพัฒนายานยนต์ และแตกต่างจากงานวิจัยของ กฤษณ ลีเฉลิมวงศ์; และบุญญาดา นาสสมบุรณ์ (2567) พบว่าโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ ทรัพยากรองค์กร อุปถัมภ์ด้านอาชีพ การสนับสนุนจากหัวหน้าส่งผลต่อประสิทธิภาพการผลิต และยังแตกต่างกับงานวิจัยของ คาวาจา เจฮันเซบ (Khawaja Jehanzeb. 2020 : 637-657) พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมพลเมืองขององค์กร

5. จากการศึกษาความผูกพันในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าความผูกพันในงาน ประกอบด้วย ความกระตือรือร้น ความทุ่มเทอุทิศ ความจดจ่อใส่ใจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นตั้งใจ และมีแรงบันดาลใจในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย พร้อมทั้งให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของบริษัทอย่างเคร่งครัด สอดคล้องกับวิจัยของ ภรณ์ทิพย์ อินทธุชา; และบุญญาดา นาสสมบุรณ์ (2564) พบว่าความกระตือรือร้น ความทุ่มเทอุทิศ และความจดจ่อใส่ใจ ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์องค์กรญี่ปุ่น

### ข้อเสนอแนะงานวิจัย

ผู้วิจัยได้นำข้อค้นพบจากงานวิจัยมาอธิบายเพื่อให้เกิดข้อเสนอแนะ เพื่อที่จะได้นำไปปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป โดยข้อเสนอแนะประกอบด้วย ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งนี้

1. จากการศึกษา พบว่าปัจจัยจูงใจในเรื่องการเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและการปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้เป็นเรื่องที่ดีที่สุด แต่ในเรื่องที่บริษัทควรให้ความสำคัญ คือการมอบหมายงานที่ท้าทายแก่พนักงานเพื่อให้พนักงานมีโอกาสด้านการแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะการตั้งเป้าหมายที่ท้าทายแต่สามารถทำได้จริง นอกจากนี้ควรแสดงความชื่นชมเมื่อพนักงานทำงานบรรลุเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานในระยะยาว การสนับสนุนและการให้กำลังใจในรูปแบบนี้จะช่วยพัฒนาความผูกพันในงานและกระตุ้นให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2. จากการศึกษา พบว่าปัจจัยสุขอนามัยในเรื่องความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นเรื่องที่ดีที่สุด แต่ในเรื่องที่บริษัทควรให้ความสำคัญ คือควรกำหนดนโยบายและ

เป้าหมายในการทำงานของพนักงานให้ชัดเจนเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน และสามารถมุ่งไปในทิศทางเดียวกันตามวิสัยทัศน์ของบริษัท นอกจากนี้ควรพิจารณาสวัสดิการของบริษัทให้เหมาะสมเพื่อสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจให้กับพนักงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและลดอัตราการลาออก

3. จากการศึกษา พบว่าความผูกพันในงานในเรื่องความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จเป็นเรื่องที่ดีที่สุด แต่ในเรื่องที่บริษัทควรให้ความสำคัญ คือบริษัทควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความรู้สึกรักภูมิใจและแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยการสนับสนุนและให้การยอมรับผลงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้บริษัทควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความพยายามแก้ไขปัญหา และการไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำงาน โดยการฝึกอบรมและพัฒนาในทักษะการแก้ไขปัญหา รวมถึงการสนับสนุนให้พนักงานสามารถเข้าถึงทรัพยากรและเครื่องมือที่จำเป็นในการทำงาน เพื่อให้พนักงานสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาภาพรวมของทั้งบริษัท ซึ่งแม้ว่าจะให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ แต่ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้มีการศึกษาแยกระหว่างพนักงานสำนักงานใหญ่และพนักงานสาขา เนื่องจากลักษณะงานที่แตกต่างกันอาจมีผลต่อความผูกพันในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่เหมือนกัน

2. การศึกษาปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัย และอุปถัมภ์จากองค์กรในครั้งนี้เป็นการศึกษาในภาพรวม ทำให้ไม่สามารถเจาะลึกถึงผลกระทบของแต่ละตัวแปรที่มีต่อความผูกพันในงานและความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างชัดเจน ดังนั้นผู้วิจัยขอแนะนำให้ผู้ที่สนใจศึกษาต่อการแยกศึกษาตัวแปรแต่ละตัวอย่างละเอียด เพื่อสามารถระบุได้ว่าปัจจัยใดมีผลกระทบต่อนักงานและองค์กร

3. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นเชิงปริมาณ ครั้งต่อไปอาจศึกษาในเชิงคุณภาพเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมาประกอบการวิเคราะห์ ซึ่งจะส่งผลต่อการวิเคราะห์ในประเด็นต่างๆที่ชัดเจนมากขึ้น



บรรณานุกรม

TNI

### บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2556). การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.
- กฤษณ ลีเฉลิมวงศ์; และบุญญาดา นาสมบูรณ์. (2567, กรกฎาคม-ธันวาคม). อิทธิพลการอุปถัมภ์จากองค์กรและสมรรถนะที่ส่งผลกับประสิทธิภาพการผลิต กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์องค์กรญี่ปุ่น. **Journal of Business Administration and Languages (JBAL)**. 12 (2) : 127-140.
- ไกรคุณ กาญจนประภาส; และบุญญาดา นาสมบูรณ์. (2564, มกราคม-มิถุนายน). ทุณมนุษย์และอุปถัมภ์จากองค์กรส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารระดับกลางชาวไทยในบริษัทวิจัยและพัฒนายานยนต์. **TNI Journal of Business Administration and Languages**. 9 (1) : 54-71.
- ชยานิต สมสุข. (2566). ธุรกิจบริการอาหารโตต่อเนื่อง จากการฟื้นตัวของกิจกรรมทางเศรษฐกิจ และการกระตุ้นการบริโภค. สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2567, จาก <https://www.scbeic.com/th/detail/product/9290>
- ธนา ตูลยกิจวัตร; สุจิตรา อันโน; และกนิศ อ่ำสกุล. (2566). จับตา 5 เทรนด์ธุรกิจร้านอาหารในยุคหลังโควิด ฝ่ามรสุมการแข่งขันและต้นทุนที่พุ่งขึ้น. สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2567, จาก <https://marketeeronline.co/archives/321835>
- ปานชนก โชติวิวัฒน์กุล. (2562, มกราคม-เมษายน). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน. **วารสารชุมชนวิจัย**. 13 (1) : 154-166.
- ปริญดา ปันหล้า; อัครนี ญ น่าน; และศศิชา วงศ์ไชย. (2566, มกราคม-เมษายน). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5. **วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**. 9 (1) : 143-156.
- พิชิต ฤทธิ์จัญญ. (2548). หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : แฮสออฟเคอร์มีส์.
- ภรณ์ทิพย์ อินทรูชา; และบุญญาดา นาสมบูรณ์. (2564, มกราคม-มิถุนายน). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์องค์กรญี่ปุ่น. **TNI Journal of Business Administration and Languages**. 9 (1) : 99-117.

- ร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดสัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง. (2566). **อัตรการเปิดสาขาและอัตรการลาออกปี 2562 - 2566**. กรุงเทพฯ : ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดสัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2549). **การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2556). **การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิตติ; และธมลวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สุพานี สังข์ทอง. (2564, พฤษภาคม-สิงหาคม). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. **วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน**. 3 (2) : 100-109.
- Arnold Bakker; Simon Albrecht; and Michael Leiter. (2011). Work Engagement: Further Reflections on the State of Play. **European Journal of Work and Organizational Psychology**. 20 (1) : 74-88.
- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. **Journal of Management**. 17 (1) : 99-120.
- Buchanan. (1974). **Building Organization Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. Leadership**. New York: Harper & Row.
- Cronbach, L.J. (1951) . Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests. **Psychometrika**. 16 (3) : 297-334.
- Cronbach. (1990). **Essentials of Psychological Testing**. 5th ed. New York: Harper Collins Publishers.
- Dimitris Karaferis; et al. (2022, September). Factors Influencing Motivation and Work Engagement of Healthcare Professionals. **Mater Sociomed**. 34 (3) : 216-224.
- Dreher, G. F.; and Ash, R. A. (1990). A Comparative Study of Mentoring Among Men and Women in Managerial, Professional, and Technical Positions. **Journal of Applied Psychology**. 75 (5) : 539-546.
- Eisenberger, R.; and Huntington, R. (1986). Perceived Organizational Support. **Journal of Applied Psychology**. 71 (3) : 500-507.
- Gallup. (2013). **State of the Global Workplace**. Washington, D.C. : Gallup Inc.

- Greenhaus, J. H.; Parasuraman, S.; and Wormley, W. M. (1990). Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes. **Academy of Management Journal**. 33 (1) : 64-86.
- Hair, J.F., Ringle, C.M., & Sarstedt, M. (2013). Partial Least Squares Structural Equation Modeling: Rigorous Applications, Better Results and Higher Acceptance. **Long Range Planning**, 46 (1-2) : 1-12.
- Hair, J.F.; et al. (2014). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) An Emerging Tool in Business Research. **European Business Review**. 26 (2) : 106-121.
- Herzberg, F. (1959). (1959). **The Motivation to Work**. (2nd ed.). New York: John Wiley.
- Judge, T. A.; et al. (1995). An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success. **Personnel Psychology**. 48 (3) : 485-519.
- Kahn. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. **The Academy of Management Journal**. 33 (4) : 692-724.
- Khawaja Jehanzeb. (2020). Does Perceived Organizational Support and Employee Development Influence Organizational Citizenship Behavior?. **European Journal of Training and Development**. 44 (6/7) : 637-657.
- Kirchmeyer, C. (1995). Demographic Similarity to the Work Group: A Longitudinal Study of Managers at the Early Career Stage. **Journal of Organizational Behavior**. 16 (1) : 67-83.
- Lee, L.; et al. (2011). On the Use of Partial Least Squares Path Modeling in Accounting Research. **International Journal of Accounting Information Systems**. 12 (4) : 305-328.
- Mowday; Steers; and Porter. (1982). Employee – Organization Linkages: The Psychology of Job Characteristics on Work Engagement in the Retail Sector Jharkhand. **India Journal of Management**. 6 (4) : 29-36.
- Ng; et al. (2005). Predictors of Objective and Subjective Career Success: A META-Analysis. **Personnel Psychology**. 58 (2) : 367-408.
- Rhoades, L.; and Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. **Journal of Applied Psychology**. 87 (4) : 698-714.



- Schaufeli; et al. (2001). Burnout and Engagement in University Students a Cross-National Study. **Journal of Cross-Cultural Psychology**. 33 (5) : 464-481.
- (2002). The Measure of Engagement and Burnout : A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. **Journal of Happiness Studies**. 3 (5) : 71-92.
- Sheldon. (1971). **Administrative Science Quarterly**. New York: Sage Publication, Inc.
- Shore, L. M.; and Tetrick, L. E. (1991). A Construct Validity Study of the Survey of Perceived Organizational Support. **A Journal of Applied Psychology**. 76 (5) : 637-643.
- Steers. (1988). Antecedents and Outcome of Organizational Commitment. **Administrative Science Quarterly**. 22 (3) : 122.
- Wayne, S. J.; and Liden, R. C. (1995). Effects of Impression Management on Performance Ratings: A Longitudinal Study. **Academy of Management Journal**. 38 (1) : 232-260.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถาม





### แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัย และอุปถัมภ์จากองค์กรส่งผลต่อความผูกพันในงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดสัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเก็บข้อมูลจากร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดสัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งที่ดำเนินกิจการในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ อุปถัมภ์จากองค์กร ความผูกพันในงานและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำผลที่ได้ไปการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และปรับปรุงนโยบายที่ส่งเสริมความผูกพันภายในบริษัทต่อไป โดยมี นางสาวพรชนัน ยิ่งตระกูล เป็นหัวหน้าโครงการวิจัย

ผู้วิจัย ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดใช้เวลาตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วน สมบูรณ์และตรงตามความจริงมากที่สุด คำตอบของท่านจะไม่มีส่วนได้ส่วนเสียหรือมีผลต่อการดำเนินงานของท่านหรือบริษัทท่านแต่อย่างใด คำตอบรายบุคคลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ

แบบสอบถามมีทั้งสิ้น 6 ตอน รวม 6 หน้า โดยมีรายละเอียดแต่ละส่วนดังนี้ ดังนี้

|        |   |                                      |
|--------|---|--------------------------------------|
| ตอนที่ | 1 | ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม |
| ตอนที่ | 2 | คำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ            |
| ตอนที่ | 3 | คำถามเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัย        |
| ตอนที่ | 4 | คำถามเกี่ยวกับอุปถัมภ์จากองค์กร      |
| ตอนที่ | 5 | คำถามเกี่ยวกับความผูกพันในงาน        |
| ตอนที่ | 6 | คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร    |

หากมีข้อสงสัยกรุณาติดต่อสอบถามได้ที่หัวหน้าโครงการวิจัย ขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

นางสาวพรชนัน ยิ่งตระกูล  
หัวหน้าโครงการวิจัย  
มือถือ : 094-941-2927

อีเมล : yi.pornchanan\_st@tni.ac.th



### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านเพียง 1 ข้อ

#### 1. เพศ

- ☐ 1.1) ชาย      ☐ 1.2) หญิง      ☐ 1.3) ไม่ต้องการระบุ

#### 2. อายุของท่าน

- ☐ 2.1) ไม่เกิน 25 ปี      ☐ 2.2) 26-35 ปี  
☐ 2.3) 36-45 ปี      ☐ 2.4) 46 ปีขึ้นไป

#### 3. ระดับการศึกษาสูงสุด (ไม่รวมระดับการศึกษาที่ยังไม่สำเร็จการศึกษา)

- ☐ 3.1) มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า      ☐ 3.2) อนุปริญญา/ปวช./ปวส.  
☐ 3.3) ปริญญาตรี      ☐ 3.4) สูงกว่าปริญญาตรี

#### 4. สถานที่สังกัด

- ☐ 4.1) ร้านค้า      โปรดระบุสาขา.....  
☐ 4.2) สำนักงานใหญ่

#### 5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร

- ☐ 5.1) ไม่ถึง 1 ปี      ☐ 5.2) 1-3 ปี  
☐ 5.3) 4-5 ปี      ☐ 5.4) มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

**คำชี้แจง** เพื่อตอบคำถามในตอนที่ 2-6 โปรดอ่านข้อคำถาม โดยการประเมินเหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่ท่านพบในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในขณะนี้มากที่สุดเพียงคำตอบเดียว แล้วทำเครื่องหมาย X ลงในช่อง “ระดับความคิดเห็น” โดยคำตอบแบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ มีความหมาย ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริง มากที่สุด  
 ระดับ 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริง มาก  
 ระดับ 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริง ปานกลาง  
 ระดับ 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริง น้อย  
 ระดับ 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริง น้อยที่สุด

**ตอนที่ 2** คำถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

| ปัจจัยจูงใจ                                                                       | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|                                                                                   | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6 ท่านเข้าใจบทบาทหน้าที่ของท่าน                                                   |                  |   |   |   |   |
| 7 ท่านสามารถวางแผนการทำงานของ<br>ท่านได้ด้วยตนเอง                                 |                  |   |   |   |   |
| 8 ท่านสามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วง<br>ตามเป้าหมายที่วางไว้                      |                  |   |   |   |   |
| 9 ท่านได้รับคำชื่นชมจากหัวหน้างาน                                                 |                  |   |   |   |   |
| 10 ท่านสามารถให้ปรึกษาด้านการทำงาน<br>กับเพื่อนร่วมงานได้                         |                  |   |   |   |   |
| 11 ท่านได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย<br>เพื่อให้ท่านได้แสดงความสามารถอย่าง<br>เต็มที่ |                  |   |   |   |   |
| 12 ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อ<br>หาความรู้เพิ่มเติมในสายงานตนเอง       |                  |   |   |   |   |

ตอนที่ 3 คำถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน

| ปัจจัยสุขอนามัย |                                                                                            | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|                 |                                                                                            | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13              | ท่านคิดว่านโยบายของบริษัทที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการทำงานของ ท่าน                      |                  |   |   |   |   |
| 14              | ท่านคิดว่าหัวหน้างานของท่านสามารถให้คำแนะนำและวิธีการแก้ไขปัญหาได้                         |                  |   |   |   |   |
| 15              | ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้                                                           |                  |   |   |   |   |
| 16              | ท่านคิดว่าได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย                               |                  |   |   |   |   |
| 17              | ท่านคิดว่าสวัสดิการของบริษัทมีความเหมาะสม เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่าช่วยสาขาอื่น เป็นต้น |                  |   |   |   |   |
| 18              | ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความเหมาะสมต่อการทำงาน เช่น ความสะอาด แสงสว่าง อุณหภูมิ   |                  |   |   |   |   |
| 19              | ท่านได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน                                      |                  |   |   |   |   |

**ตอนที่ 4** คำถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปถัมภ์จากองค์กร

| อุปถัมภ์จากองค์กร |                                                                                                            | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|                   |                                                                                                            | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 20                | ตำแหน่งงานในปัจจุบันของท่านส่งเสริมต่อการเติบโตที่สูงขึ้นในสายอาชีพ                                        |                  |   |   |   |   |
| 21                | ลักษณะงานในปัจจุบันของท่านส่งเสริมต่อการเติบโตที่สูงขึ้นในสายอาชีพ                                         |                  |   |   |   |   |
| 22                | ท่านได้รับการสนับสนุนในการเรียนรู้การทำงานจากหัวหน้างาน                                                    |                  |   |   |   |   |
| 23                | ท่านได้รับการสนับสนุนในการแสดงความรู้ความสามารถจากหัวหน้างาน                                               |                  |   |   |   |   |
| 24                | ท่านได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนาทักษะการทำงาน                                    |                  |   |   |   |   |
| 25                | ท่านได้รับการส่งเสริมให้ร่วมกิจกรรมภายในองค์กรกับหน่วยงานอื่นเพื่อเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความรู้ความสามารถ |                  |   |   |   |   |

**ตอนที่ 5** คำถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในงาน

| ความผูกพันในงาน |                                                                          | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|                 |                                                                          | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 26              | ท่านมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ                 |                  |   |   |   |   |
| 27              | ท่านมีความพยายามแก้ไขปัญหา ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำงาน                 |                  |   |   |   |   |
| 28              | ท่านพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อให้งานสำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมาย                 |                  |   |   |   |   |
| 29              | ท่านรู้สึกภูมิใจ มีแรงบันดาลใจในการทำงานเพื่อให้สำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมาย |                  |   |   |   |   |
| 30              | ท่านรู้สึกมีความสุข จดจ่อกับการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมาย |                  |   |   |   |   |

ตอนที่ 6 คำถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

| ความผูกพันต่อองค์กร |                                                                            | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|                     |                                                                            | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 31                  | ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อให้เป้าหมายของบริษัทสำเร็จ                      |                  |   |   |   |   |
| 32                  | ท่านสนับสนุนให้บุตรหลาน ญาติมิตร และคนรู้จักมาทำงานในบริษัท                |                  |   |   |   |   |
| 33                  | ท่านมีความเต็มใจที่จะยินดีสลับวันหยุดกับเพื่อนร่วมงาน                      |                  |   |   |   |   |
| 34                  | ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จแม้จะล่วงเลยเวลาทำงานปกติ               |                  |   |   |   |   |
| 35                  | ท่านมีความยินดีอย่างยิ่งที่ท่านได้ทำงานกับบริษัทนี้                        |                  |   |   |   |   |
| 36                  | ท่านยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทอย่างสม่ำเสมอ |                  |   |   |   |   |

**\*\* ขอขอบพระคุณทุกท่าน ที่กรุณาใช้เวลาตอบแบบสอบถามนี้ \*\***

**TNI**

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY



ภาคผนวก ข.

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

TNI



**สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น**  
**Thai-Nichi Institute of Technology**

泰日工業大学

สร้างบัณฑิต ผลิตนักปฏิบัติ สร้างนักประดิษฐ์ ผลิตนักบริหาร

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. 0802/026/2567

15 กันยายน 2567

เรื่อง ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามเพื่อทำสารนิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์  
 อาจารย์ประจำวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

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

เนื่องด้วย นางสาวพรชนัน ยิ่งตระกูล รหัส 2365210026 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจและอุปถัมภ์จากองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันในงาน กรณีศึกษา ร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดสัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง (Motivation and Organizational Sponsorship Affecting to Organizational Commitment and Work Engagement : A Case Study Of Japanese Fast Food Restaurant ) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญญาดา นาสมนูรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

หลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหัวข้อดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญ ท่านฯ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เมื่อท่านได้ดำเนินการประเมินเสร็จสิ้น ขอความกรุณาแจ้งกลับนักศึกษาหรือส่งกลับตามอีเมลที่ปรากฏข้างล่าง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิจิตร นวน ภัคพรหมินทร์)  
 คณบดี คณะบริหารธุรกิจ

ข้อมูลนักศึกษา

ชื่อ นางสาวพรชนัน ยิ่งตระกูล

E-mail : yi.pornchanan\_st@tni.ac.th Tel. 094-941-2927



**สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น**  
**Thai-Nichi Institute of Technology**

泰日工業大学

สร้างนักคิด ผลิตนักปฏิบัติ สร้างนักประดิษฐ์ ผลิตนักบริหาร

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. 0802/025/2567

15 กันยายน 2567

เรื่อง ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามเพื่อทำสารนิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีทัต ตีศรีโชติ

อาจารย์ประจำสาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

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

เนื่องด้วย นางสาวพรชนัน ยิ่งตระกูล รหัส 2365210026 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจและอุปถัมภ์จากองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันในงาน กรณีศึกษาร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดสัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง (Motivation and Organizational Sponsorship Affecting to Organizational Commitment and Work Engagement : A Case Study Of Japanese Fast Food Restaurant ) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญญาดา นาสมนุรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

หลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหัวข้อดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญ ท่านฯ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เมื่อท่านได้ดำเนินการประเมินเสร็จสิ้น ขอความกรุณาแจ้งกลับนักศึกษาหรือส่งกลับตามอีเมลที่ปรากฏข้างล่าง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิจิษฐ์ ภัคพรหมินทร์)

คณบดี คณะบริหารธุรกิจ

ข้อมูลนักศึกษา

ชื่อ นางสาวพรชนัน ยิ่งตระกูล

E-mail : yi.pornchanan\_st@tni.ac.th Tel. 094-941-2927



**สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น**  
**Thai-Nichi Institute of Technology**

泰日工業大学

สร้างบัณฑิต ผลิตนักปฏิบัติ สร้างนักประดิษฐ์ ผลิตนักบริหาร

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. 0802/027/2567

15 กันยายน 2567

เรื่อง ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามเพื่อทำสารนิพนธ์

เรียน นางสาวณัฐพร จันทะธัมมะ  
 ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

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

เนื่องด้วย นางสาวพรชนัน ยิ่งตระกูล รหัส 2365210026 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจและอุปถัมภ์จากองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันในงาน กรณีศึกษาร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดสัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง (Motivation and Organizational Sponsorship Affecting to Organizational Commitment and Work Engagement : A Case Study Of Japanese Fast Food Restaurant ) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญญาดา นาสมบูรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

หลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหัวข้อดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญ ท่านฯ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เมื่อท่านได้ดำเนินการประเมินเสร็จสิ้น ขอความกรุณาแจ้งกลับนักศึกษาหรือส่งกลับตามอีเมลที่ปรากฏข้างล่าง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิจิษฐ์ นาคพรหมินทร์)

คณบดี คณะบริหารธุรกิจ

ข้อมูลนักศึกษา

ชื่อ นางสาวพรชนัน ยิ่งตระกูล

E-mail : yi.pornchanan\_st@tni.ac.th Tel. 094-941-2927

ภาคผนวก ค.  
แบบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย





**แบบประเมินคุณภาพแบบสำรวจ : ข้อมูลของผู้ทรงคุณวุฒิ**

ชื่อ-สกุล.....  
 ตำแหน่งงาน.....  
 ชื่อบริษัท/หน่วยงาน.....  
 โทรศัพท์.....E-mail: .....

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม**

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุดเพียง 1 ข้อ

| ข้อคำถาม |                                                                                                                          | ความคิดเห็น |          |             | ข้อเสนอแนะ |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----------|-------------|------------|
|          |                                                                                                                          | เห็นด้วย    | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย |            |
|          |                                                                                                                          | +1          | 0        | -1          |            |
| 1        | เพศ<br>1.1) ชาย<br>1.2) หญิง<br>1.3) ไม่ต้องการระบุ                                                                      |             |          |             |            |
| 2        | อายุ<br>2.1) ไม่เกิน 25 ปี<br>2.2) 26-35 ปี<br>2.3) 36-45 ปี<br>2.4) ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป                                 |             |          |             |            |
| 3        | ระดับการศึกษาสูงสุด<br>3.1) มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า<br>3.2) อนุปริญญา/ปวช./ปวส.<br>3.3) ปริญญาตรี<br>3.4) สูงกว่าปริญญาตรี |             |          |             |            |

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

| ข้อคำถาม |                                                                                                                | ความคิดเห็น |           |             | ข้อเสนอแนะ |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------|-------------|------------|
|          |                                                                                                                | เห็นด้วย    | ไม่เห็นใจ | ไม่เห็นด้วย |            |
|          |                                                                                                                | +1          | 0         | -1          |            |
| 4        | สายงานที่ท่านสังกัด<br>4.1) ร้านค้า (Branch)<br>4.2) สำนักงานใหญ่ (Head Office)                                |             |           |             |            |
| 5        | ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร<br>5.1) ไม่ถึง 1 ปี<br>5.2) 1- 3 ปี<br>5.3) 4 - 5 ปี<br>5.4) มากกว่า 5 ปีขึ้นไป |             |           |             |            |

## ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุดเพียง 1 ข้อ

| ข้อคำถาม |                                                                                | ความคิดเห็น |           |             | ข้อเสนอแนะ |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------|-------------|------------|
|          |                                                                                | เห็นด้วย    | ไม่เห็นใจ | ไม่เห็นด้วย |            |
|          |                                                                                | +1          | 0         | -1          |            |
| 6        | ท่านเข้าใจบทบาทหน้าที่ของท่าน                                                  |             |           |             |            |
| 7        | ท่านสามารถวางแผนการทำงานของ<br>ท่านได้ด้วยตนเอง                                |             |           |             |            |
| 8        | ท่านสามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วง<br>ตามเป้าหมายที่วางไว้                     |             |           |             |            |
| 9        | ท่านได้รับคำชื่นชมจากหัวหน้างาน                                                |             |           |             |            |
| 10       | ท่านสามารถให้ปรึกษาด้านการทำงาน<br>กับเพื่อนร่วมงานได้                         |             |           |             |            |
| 11       | ท่านได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย<br>เพื่อให้ท่านได้แสดงความสามารถ<br>อย่างเต็มที่ |             |           |             |            |
| 12       | ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ<br>เพื่อหาความรู้เพิ่มเติมในสายงาน<br>ตนเอง   |             |           |             |            |

### ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัย

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุดเพียง 1 ข้อ

| ข้อคำถาม |                                                                                            | ความคิดเห็น |             |          | ข้อเสนอแนะ |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|----------|------------|
|          |                                                                                            | เห็นด้วย    | ไม่เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ |            |
| 13       | ท่านคิดว่านโยบายของบริษัทมีความสอดคล้องกับเป้าหมายการทำงานของ ท่าน                         |             |             |          |            |
| 14       | ท่านคิดว่าหัวหน้างานของท่านสามารถให้คำแนะนำและวิธีการแก้ไขปัญหาได้                         |             |             |          |            |
| 15       | ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้                                                           |             |             |          |            |
| 16       | ท่านคิดว่าได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย                               |             |             |          |            |
| 17       | ท่านคิดว่าสวัสดิการของบริษัทมีความเหมาะสม เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่าช่วยสาขาอื่น เป็นต้น |             |             |          |            |
| 18       | ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความเหมาะสมต่อการทำงาน เช่น ความสะอาด แสงสว่าง อุณหภูมิ   |             |             |          |            |
| 19       | ท่านได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน                                      |             |             |          |            |

#### ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับอุปถัมภ์จากองค์กร

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุดเพียง 1 ข้อ

| ข้อคำถาม |                                                                                                            | ความคิดเห็น |          |             | ข้อเสนอแนะ |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----------|-------------|------------|
|          |                                                                                                            | เห็นด้วย    | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย |            |
|          |                                                                                                            | +1          | 0        | -1          |            |
| 20       | ตำแหน่งงานในปัจจุบันของท่านส่งเสริมต่อการเติบโตที่สูงขึ้นในสายอาชีพ                                        |             |          |             |            |
| 21       | ลักษณะงานในปัจจุบันของท่านส่งเสริมต่อการเติบโตที่สูงขึ้นในสายอาชีพ                                         |             |          |             |            |
| 22       | ท่านได้รับการสนับสนุนในการเรียนรู้การทำงานจากหัวหน้างาน                                                    |             |          |             |            |
| 23       | ท่านได้รับการสนับสนุนในการแสดงความรู้ความสามารถจากหัวหน้างาน                                               |             |          |             |            |
| 24       | ท่านได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนาทักษะการทำงาน                                    |             |          |             |            |
| 25       | ท่านได้รับการส่งเสริมให้ร่วมกิจกรรมภายในองค์กรกับหน่วยงานอื่นเพื่อเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความรู้ความสามารถ |             |          |             |            |



### ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันในงาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุดเพียง 1 ข้อ

| ข้อคำถาม |                                                                         | ความคิดเห็น |           |             | ข้อเสนอแนะ |
|----------|-------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------|-------------|------------|
|          |                                                                         | เห็นด้วย    | ไม่เห็นใจ | ไม่เห็นด้วย |            |
|          |                                                                         | +1          | 0         | -1          |            |
| 26       | ท่านมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ                |             |           |             |            |
| 27       | ท่านมีความพยายามแก้ไขปัญหา ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำงาน                |             |           |             |            |
| 28       | ท่านพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย                 |             |           |             |            |
| 29       | ท่านรู้สึกภูมิใจ มีแรงบันดาลใจในการทำงานเพื่อให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย |             |           |             |            |
| 30       | ท่านรู้สึกมีความสุข จดจ่อกับการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย  |             |           |             |            |

### ส่วนที่ 6 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุดเพียง 1

ข้อ

| ข้อคำถาม |                                                                            | ความคิดเห็น |             |          | ข้อเสนอแนะ |
|----------|----------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|----------|------------|
|          |                                                                            | เห็นด้วย    | ไม่เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ |            |
|          |                                                                            | +1          | 0           | -1       |            |
| 31       | ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อให้เป้าหมายของบริษัทสำเร็จ                      |             |             |          |            |
| 32       | ท่านสนับสนุนให้บุตรหลาน ญาติมิตร และคนรู้จักมาทำงานในบริษัท                |             |             |          |            |
| 33       | ท่านมีความเต็มใจที่จะยินดีสลับวันหยุดกับเพื่อนร่วมงาน                      |             |             |          |            |
| 34       | ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จ แม้จะล่วงเลยเวลาทำงานปกติ              |             |             |          |            |
| 35       | ท่านมีความยินดีอย่างยิ่งที่ท่านได้ทำงานกับบริษัทนี้                        |             |             |          |            |
| 36       | ท่านยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทอย่างสม่ำเสมอ |             |             |          |            |

ภาคผนวก ง.

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



### ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือก่อนดำเนินการวิจัยโดยการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ซึ่งได้ผลดังต่อไปนี้

#### ผลการประเมินความเที่ยงตรง (Validity)

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

|           |                            |                                                                                          |
|-----------|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| ท่านที่ 1 | ผศ.ดร.ศรณยา เลิศพุทธรักษ์: | อาจารย์ประจำวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์<br>วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัย<br>บูรพา            |
| ท่านที่ 2 | ผศ.ดร.ธีทัต ตรีศิริโชติ:   | อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการ<br>คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย<br>เทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี |
| ท่านที่ 3 | คุณณัฐพร จันทะรัมย์:       | ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์                                                              |

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 19 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อคำถาม |                                                                                                                    | ค่าคะแนนความสอดคล้อง<br>ของผู้ทรงคุณวุฒิ |           |           | ผลการ<br>คำนวณค่า<br>IOC |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|-----------|-----------|--------------------------|
|          |                                                                                                                    | ท่านที่ 1                                | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 |                          |
| 1        | เพศ<br>1.1) ชาย<br>1.2) หญิง<br>1.3) ไม่ระบุ                                                                       | 1                                        | 1         | 1         | 1                        |
| 2        | อายุ<br>2.1) ไม่เกิน 25 ปี<br>2.2) 26-35 ปี<br>2.3) 36-45 ปี<br>2.4) ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป                           | 1                                        | 1         | 1         | 1                        |
| 3        | ระดับการศึกษา<br>3.1) มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า<br>3.2) อนุปริญญา/ปวช./ปวส.<br>3.3) ปริญญาตรี<br>3.4) สูงกว่าปริญญาตรี | 1                                        | 1         | 1         | 1                        |
| 4        | สายงานที่ท่านสังกัด<br>4.1) ร้านค้า (Branch)<br>4.2) สำนักงานใหญ่ (Head Office)                                    | 1                                        | 1         | 1         | 1                        |
| 5        | ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร<br>5.1) ไม่ถึง 1 ปี<br>5.2) 1-3 ปี<br>5.3) 4-5 ปี<br>5.4) มากกว่า 5 ปีขึ้นไป        | 1                                        | 1         | 1         | 1                        |



ตารางที่ 20 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ

| ข้อคำถาม |                                                                                 | ค่าคะแนนความสอดคล้อง<br>ของผู้ทรงคุณวุฒิ |           |           | ผลการ<br>คำนวณค่า<br>IOC |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|-----------|-----------|--------------------------|
|          |                                                                                 | ท่านที่ 1                                | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 |                          |
| 6        | ท่านเข้าใจบทบาทหน้าที่ของท่าน                                                   | 1                                        | 1         | 1         | 1                        |
| 7        | ท่านสามารถวางแผนการทำงาน<br>ของท่านได้ด้วยตนเอง                                 | 1                                        | 1         | 1         | 1                        |
| 8        | ท่านสามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จ<br>ลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้                      | 1                                        | 1         | 1         | 1                        |
| 9        | ท่านได้รับคำชื่นชมจากหัวหน้า<br>งาน                                             | 1                                        | 1         | 1         | 1                        |
| 10       | ท่านสามารถให้ปรึกษาด้านการ<br>ทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้                          | 1                                        | 1         | 1         | 1                        |
| 11       | ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำ<br>ทนาย เพื่อให้ท่านได้แสดง<br>ความสามารถอย่างเต็มที่ | 1                                        | 1         | 1         | 1                        |
| 12       | ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษา<br>ต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมในสาย<br>งานตนเอง    | 1                                        | 1         | 1         | 1                        |

ตารางที่ 21 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยปัจจัยสุขอนามัย

| ข้อคำถาม |                                                                                            | ค่าคะแนนความสอดคล้อง<br>ของผู้ทรงคุณวุฒิ |           |           | ผลการ<br>คำนวณค่า<br>IOC |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|-----------|-----------|--------------------------|
|          |                                                                                            | ท่านที่ 1                                | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 |                          |
| 13       | ท่านคิดว่านโยบายของบริษัทมีความสอดคล้องกับเป้าหมายการทำงานของท่าน                          | 1                                        | 1         | 1         | 1                        |
| 14       | ท่านคิดว่าหัวหน้างานของท่านสามารถให้คำแนะนำและวิธีการแก้ไขปัญหาได้                         | 1                                        | 1         | 1         | 1                        |
| 15       | ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้                                                           | 1                                        | 1         | 1         | 1                        |
| 16       | ท่านคิดว่าได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย                               | 1                                        | 1         | 1         | 1                        |
| 17       | ท่านคิดว่าสวัสดิการของบริษัทมีความเหมาะสม เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่าช่วยสาขาอื่น เป็นต้น | 1                                        | 1         | 1         | 1                        |
| 18       | ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความเหมาะสมต่อการทำงาน เช่น ความสะอาด แสงสว่าง อุณหภูมิ   | 1                                        | 1         | 1         | 1                        |
| 19       | ท่านได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน                                      | 1                                        | 1         | 1         | 1                        |

ตารางที่ 22 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อคำถามเกี่ยวกับอุปถัมภ์จากองค์กร

| ข้อคำถาม |                                                                                                                            | ค่าคะแนนความสอดคล้อง<br>ของผู้ทรงคุณวุฒิ |           |           | ผลการ<br>คำนวณค่า<br>IOC |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|-----------|-----------|--------------------------|
|          |                                                                                                                            | ท่านที่ 1                                | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 |                          |
| 20       | ตำแหน่งงานในปัจจุบันของท่าน<br>ส่งเสริมต่อการเติบโตที่สูงขึ้นใน<br>สายอาชีพ                                                | 1                                        | 1         | 1         | 1                        |
| 21       | ลักษณะงานในปัจจุบันของท่าน<br>ส่งเสริมต่อการเติบโตที่สูงขึ้นใน<br>สายอาชีพ                                                 | 1                                        | 1         | 1         | 1                        |
| 22       | ท่านได้รับการสนับสนุนในการ<br>เรียนรู้การทำงานจากหัวหน้างาน                                                                | 1                                        | 1         | 1         | 1                        |
| 23       | ท่านได้รับการสนับสนุนในการ<br>แสดงความรู้ความสามารถจาก<br>หัวหน้างาน                                                       | 1                                        | 1         | 1         | 1                        |
| 24       | ท่านได้รับการส่งเสริมให้ได้รับ<br>การอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนา<br>ทักษะการทำงาน                                            | 1                                        | 1         | 1         | 1                        |
| 25       | ท่านได้รับการส่งเสริมให้ร่วม<br>กิจกรรมภายในองค์กรกับ<br>หน่วยงานอื่นเพื่อเปิดโอกาสให้<br>ท่านได้แสดงความรู้<br>ความสามารถ | 1                                        | 1         | 1         | 1                        |

ตารางที่ 23 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันในงาน

| ข้อคำถาม |                                                                                 | ค่าคะแนนความสอดคล้อง<br>ของผู้ทรงคุณวุฒิ |           |           | ผลการ<br>คำนวณค่า<br>IOC |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|-----------|-----------|--------------------------|
|          |                                                                                 | ท่านที่ 1                                | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 |                          |
| 26       | ท่านมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น<br>ตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ                    | 1                                        | 1         | 1         | 1                        |
| 27       | ท่านมีความพยายามแก้ไขปัญหา<br>ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการ<br>ทำงาน                 | 1                                        | 1         | 1         | 1                        |
| 28       | ท่านพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อให้<br>งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย                     | 1                                        | 1         | 1         | 1                        |
| 29       | ท่านรู้สึกภูมิใจ มีแรงบันดาลใจใน<br>การทำงานเพื่อให้สำเร็จลุล่วง<br>ตามเป้าหมาย | 1                                        | 1         | 1         | 1                        |
| 30       | ท่านรู้สึกมีความสุข จดจ่อกับการ<br>ทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง<br>ตามเป้าหมาย  | 1                                        | 1         | 1         | 1                        |

ตารางที่ 24 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

| ข้อคำถาม |                                                                            | ค่าคะแนนความสอดคล้อง<br>ของผู้ทรงคุณวุฒิ |           |           | ผลการ<br>คำนวณค่า<br>IOC |
|----------|----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|-----------|-----------|--------------------------|
|          |                                                                            | ท่านที่ 1                                | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 |                          |
| 31       | ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อให้เป้าหมายของบริษัทสำเร็จ                      | 1                                        | 1         | 1         | 1                        |
| 32       | ท่านสนับสนุนให้บุตรหลาน ญาติ มิตร และคนรู้จักมาทำงานในบริษัท               | 1                                        | 1         | 1         | 1                        |
| 33       | ท่านมีความเต็มใจที่จะยินดีสลับวันหยุดกับเพื่อนร่วมงาน                      | 1                                        | 1         | 1         | 1                        |
| 34       | ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จแม้จะล่วงเลยเวลาทำงานปกติ               | 1                                        | 1         | 1         | 1                        |
| 35       | ท่านมีความยินดีอย่างยิ่งที่ท่านได้ทำงานกับบริษัทนี้                        | 1                                        | 1         | 1         | 1                        |
| 36       | ท่านยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทอย่างสม่ำเสมอ | 1                                        | 1         | 1         | 1                        |