



แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ

ในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี อโศก รัชดาภิเษก พระราม 9

MOTIVATION AT WORK AFFECTING JOB ENGAGEMENT AMONG EMPLOYEES OF  
MULTINATIONAL COMPANIES IN THE BANGKOK METROPOLITAN AREA: CASE  
STUDY OF THE PETCHBURI ROAD, ASOKE, RATCHADAPISEK AND RAMA NINE

อุษาวดี บุญหุ่น

บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ  
ในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี อโศก รัชดาภิเษก พระราม 9



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ปีการศึกษา 2561  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

MOTIVATION AT WORK AFFECTING JOB ENGAGEMENT  
AMONG EMPLOYEES OF MULTINATIONAL COMPANIES IN THE BANGKOK  
METROPOLITAN AREA: CASE STUDY OF THE PETCHBURI ROAD, ASOKE,  
RATCHADAPISEK AND RAMA NINE AREA



A Master's Project Submitted in partial Fulfillment of Requirements  
for MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION (Business Administration(Management))  
Faculty of Business Administration for Society Srinakharinwirot University

2018

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ

ในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี อโศก รัชดาภิเษก พระราม 9

ของ

อุษาวดี บุญหุ่น

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

(อาจารย์ ดร.ไพบูรณ์ อาชารุ่งโรจน์)

ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โอบอล สุวรรณ  
เมฆ)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา)

|                  |                                                                                                                                                       |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อเรื่อง       | แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน<br>บริษัทข้ามชาติ<br>ในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี อโศก<br>รัชดาภิเษก พระราม 9 |
| ผู้วิจัย         | อุษาวดี บุญหุ่น                                                                                                                                       |
| ปริญญา           | บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต                                                                                                                                 |
| ปีการศึกษา       | 2561                                                                                                                                                  |
| อาจารย์ที่ปรึกษา | อาจารย์ ดร. ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์                                                                                                                     |

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี อโศก รัชดาภิเษก พระราม 9 โดยตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทข้ามชาติในย่านถนนเพชรบุรี อโศก รัชดาภิเษก พระราม 9 จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์โดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 32 – 41 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้รวมต่อเดือน 45,001 บาท ขึ้นไป และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรมากกว่า 6 ปีขึ้นไป แรงจูงใจในการทำงานทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ แรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, บริษัทข้ามชาติ

|                |                                                                                                                                                                                                                |
|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Title          | MOTIVATION AT WORK AFFECTING JOB ENGAGEMENT<br>AMONG EMPLOYEES OF MULTINATIONAL COMPANIES IN THE<br>BANGKOK METROPOLITAN AREA: CASE STUDY OF THE<br>PETCHBURI ROAD, ASOKE, RATCHADAPISEK AND RAMA NINE<br>AREA |
| Author         | USAWADEE BOONHOON                                                                                                                                                                                              |
| Degree         | MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION                                                                                                                                                                              |
| Academic Year  | 2018                                                                                                                                                                                                           |
| Thesis Advisor | Dr. Paiboon Archarunkroj                                                                                                                                                                                       |

The objectives of this research were to study work motivation affecting the aspect of job engagement among employees of multinational companies in the Bangkok area. This research focused specifically on Petchburi, Asoke, Ratchadapisek and Rama Nine road area. The sample consisted of four hundred employees of multinational companies in the Bangkok metropolitan area. A questionnaire was constructed and used as a tool to collect data. The data was analyzed by the following statistical method: percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way analysis of variance, Brown-Forsythe and Multiple Regression Analysis. The results found that most of the respondents were female, aged between thirty-two to forty-one years of age, with a Bachelor's degree, single, with a monthly income of over 45,001 Baht and with over six years of work experience. The overall opinions on work motivation which composed of motivation factor, hygiene factor and job engagement were at a high level. The results of the hypotheses testing can be concluded as follows: employees of multinational companies of different ages, genders, educational levels, average income per month, and work experience resulted in different job engagement among employees in terms of strong belief in and acceptance of the goals and values of the organization, the willingness to make a strong effort in helping the organization achieve its goals, and the strong desire to maintain their membership in the organization at statistically significant levels of 0.01 and 0.05, respectively. The factor of motivation influenced the job engagement among employees in terms of strong belief in and the acceptance of the goals and values of the organization, the willingness to make a strong effort in helping the organization to achieve its goals, and the strong desire to maintain their membership in the organization at statistically significant levels of 0.01 and 0.05, respectively.

Keyword : work motivation, job engagement, multinational companies



## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถของผู้มีพระคุณหลายท่าน กราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.ไพฑูรย์ อาชารุ่งโรจน์ ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่ามารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รวมถึงให้ความรู้ ข้อแนะนำ ตลอดจนข้อคิดเห็นต่างๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ซึ่งได้สละเวลาอันมีค่าในการให้ข้อเสนอแนะ และชี้ข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำงานวิจัยขึ้นนี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านในโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่านที่ได้มอบความรู้และแนวคิดต่างๆ อันทำให้ผู้วิจัยมีความเติบโตทางความคิด จนสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการทำงานวิจัย ได้อย่างสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โครงการภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำที่ดีตลอดมา

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดาของผู้วิจัย ที่ได้ให้การสนับสนุนและส่งเสริมในทุกๆ สิ่ง พร้อมให้กำลังใจมาโดยตลอด และขอขอบคุณเพื่อนๆ ทุกคน ที่ให้กำลังใจและคอยช่วยเหลือกันเสมอมา รวมถึงผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่สละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณผู้มีส่วนช่วยเหลือทุกท่านที่ผู้เขียนมิได้เอ่ยถึงมา ณ ที่นี้ด้วย

อุษาวดี บุญหุ่น

## สารบัญ

|                                                       | หน้า |
|-------------------------------------------------------|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย .....                                 | ง    |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....                              | จ    |
| กิตติกรรมประกาศ.....                                  | ช    |
| สารบัญ .....                                          | ช    |
| สารบัญตาราง.....                                      | ญ    |
| สารบัญรูปภาพ .....                                    | ๗    |
| บทที่ 1 บทนำ.....                                     | 1    |
| ภูมิหลัง .....                                        | 1    |
| ความมุ่งหมายของการวิจัย .....                         | 3    |
| ความสำคัญของการวิจัย .....                            | 3    |
| ขอบเขตของการวิจัย .....                               | 3    |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย .....               | 3    |
| ตัวแปรที่ทำการศึกษา.....                              | 4    |
| นิยามศัพท์เฉพาะ.....                                  | 6    |
| กรอบแนวความคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) ..... | 8    |
| สมมติฐานของการวิจัย.....                              | 9    |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....           | 10   |
| 1. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ .....           | 11   |
| 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน .....    | 18   |
| 3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร .....   | 26   |
| 4. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับบริษัทข้ามชาติ .....         | 32   |

|                                                  |     |
|--------------------------------------------------|-----|
| 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....                   | 34  |
| บทที่ 3 วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า .....       | 38  |
| 1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ..... | 38  |
| 2. การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในงานวิจัย .....    | 40  |
| 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล .....                     | 45  |
| 4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล .....           | 46  |
| 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....         | 47  |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....               | 55  |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....        | 55  |
| การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....              | 56  |
| สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน .....                     | 116 |
| บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....     | 123 |
| สังเขปการวิจัย .....                             | 123 |
| สรุปผลการวิจัย .....                             | 128 |
| อภิปรายผลการวิจัย .....                          | 138 |
| ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย .....                | 152 |
| ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป .....             | 153 |
| บรรณานุกรม .....                                 | 155 |
| ภาคผนวก .....                                    | 162 |
| ประวัติผู้เขียน .....                            | 174 |

## สารบัญตาราง

### หน้า

|                                                                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ตาราง 1 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance).....                                     | 50 |
| ตาราง 2 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ เกี่ยวกับเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม .....                                              | 58 |
| ตาราง 3 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ เกี่ยวกับอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม.....                                              | 58 |
| ตาราง 4 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ เกี่ยวกับอายุของผู้ตอบแบบสอบถามที่จัดกลุ่มใหม่.....                               | 59 |
| ตาราง 5 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ เกี่ยวกับระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม .....                                    | 60 |
| ตาราง 6 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ เกี่ยวกับระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่จัดกลุ่มใหม่.....                     | 61 |
| ตาราง 7 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ เกี่ยวกับสถานภาพสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม.....                                       | 61 |
| ตาราง 8 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ เกี่ยวกับสถานภาพสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่จัดกลุ่มใหม่.....                       | 62 |
| ตาราง 9 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ เกี่ยวกับรายได้รวมต่อเดือน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ....                                | 62 |
| ตาราง 10 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ เกี่ยวกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม .....                | 63 |
| ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ข้ามชาติ.....                         | 64 |
| ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ข้ามชาติ เมื่อพิจารณารายด้าน.....     | 65 |
| ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ข้ามชาติ.....                        | 70 |
| ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน..... | 71 |

|                                                                                                                                                                                                                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ตาราง 15 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติของแต่ละกลุ่มเพศ โดยใช้ Levene's test .....                                                                                                                                      | 74 |
| ตาราง 16 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ โดยจำแนกตามเพศ .....                                                                                                                                                                      | 75 |
| ตาราง 17 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ของแต่ละกลุ่มอายุ โดยใช้ Levene's test.....                                                                                                                                     | 77 |
| ตาราง 18 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ โดยใช้ Brown-Forsythe.....                                                                                                                       | 78 |
| ตาราง 19 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ โดยใช้ One Way ANOVA.....                                                                                                                        | 79 |
| ตาราง 20 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่ด้วย Dunnett's T3 .....                                | 80 |
| ตาราง 21 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในกรุงเทพมหานครในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD) .....              | 81 |
| ตาราง 22 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในกรุงเทพมหานคร ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)..... | 83 |
| ตาราง 23 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's test.....                                                                                                                             | 85 |
| ตาราง 24 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา .....                                                                                                                                                            | 86 |
| ตาราง 25 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ของแต่ละกลุ่มสถานภาพสมรสโดยใช้ Levene's test.....                                                                                                                               | 89 |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ตาราง 26 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส .....                                                                                                                                                                                            | 90  |
| ตาราง 27 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ของแต่ละกลุ่มรายได้รวมต่อเดือน โดยใช้ Levene's test .....                                                                                                                                                     | 92  |
| ตาราง 28 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ เมื่อจำแนกตามกลุ่มรายได้รวมต่อเดือน โดยใช้ Brown-Forsythe .....                                                                                                                                       | 93  |
| ตาราง 29 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในกรุงเทพมหานคร ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกตามกลุ่มรายได้รวมต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วย Dunnett's T3 .....                                               | 95  |
| ตาราง 30 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในกรุงเทพมหานคร ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มรายได้รวมต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วย Dunnett's T3.....                                                              | 97  |
| ตาราง 31 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติของแต่ละกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร โดยใช้ Levene's test.....                                                                                                                                        | 99  |
| ตาราง 32 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ เมื่อจำแนกตามกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร โดยใช้ One Way ANOVA .....                                                                                                                         | 100 |
| ตาราง 33 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ เมื่อจำแนกตามกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร โดยใช้ Brown-Forsythe. ....                                                                                                                        | 101 |
| ตาราง 34 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในกรุงเทพมหานคร ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD) ..... | 102 |
| ตาราง 35 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในกรุงเทพมหานครในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร เป็นรายคู่ด้วย Dunnett's T3 .....                                  | 104 |

|                                                                                                                                                                                                                                         |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ตาราง 36 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติใน<br>กรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร<br>โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) .....         | 107 |
| ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร<br>ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยใช้วิธีการ<br>วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Regression Analysis)..... | 108 |
| ตาราง 38 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติใน<br>กรุงเทพมหานคร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร โดยใช้การ<br>วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis).....                  | 110 |
| ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร<br>ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอย<br>พหุคูณ (Stepwise Regression Analysis) .....                  | 111 |
| ตาราง 40 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติใน<br>กรุงเทพมหานคร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร<br>โดยใช้การวิเคราะห์ ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)..... | 114 |
| ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร<br>ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์<br>ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Regression Analysis) .....         | 114 |
| ตาราง 42 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....                                                                                                                                                                                                | 116 |

## สารบัญรูปภาพ

|                                                                               | หน้า |
|-------------------------------------------------------------------------------|------|
| ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย .....                                    | 8    |
| ภาพประกอบ 2 วงจรการจูงใจ (The Motivation Cycle) .....                         | 18   |
| ภาพประกอบ 3 แสดงทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)..... | 21   |
| ภาพประกอบ 4 โครงการการลงทุนจากต่างชาติ แยกตามประเภทโครงการ.....               | 34   |



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

ในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้นั้น ต้องอาศัยทรัพยากรการบริหารที่สำคัญ 4 ประการ คือ บุคลากร (Man), เงินทุน (Money), วัสดุและอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) ในบรรดาทรัพยากรการบริหารที่กล่าวมาข้างต้น “บุคลากร” เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เนื่องจากบุคลากรเป็นผู้นำทรัพยากรที่เหลือ อันได้แก่ เงินทุน, วัสดุและอุปกรณ์ และการจัดการ มาใช้ในกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการ ดังนั้นหลายๆ องค์กรจึงให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคลากรเป็นอันดับแรก ตั้งแต่กระบวนการวางแผนกำลังคน, จัดหาคัดสรรบุคลากร, การพัฒนาบุคลากร, การรักษาบุคลากร และจนกระทั่งลาออกจากองค์กร ในทุกกระบวนการที่กล่าวมา องค์กรต้องลงทุนทั้งเวลา และจำนวนเงินอย่างมาก ดังนั้นเมื่อองค์กรได้คัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติและความสามารถตามที่ต้องการเข้ามาร่วมงาน องค์กรจึงต้องการที่จะรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

ปัญหาการลาออกของพนักงาน อันเนื่องจากพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กร เป็นเรื่องที่หลากหลายองค์กรต้องการแก้ไข หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า และเต็มใจที่จะทำงานเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (สุนันท์ ปิ่นทอง; นันทิยา น้อยจันทร์, 2559) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร. ใน การประชุมสัมมนาวิชาการราชภัฏนครสวรรค์วิจัย ครั้งที่ 1. หน้า 529-542. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.) นอกจากนั้น ความผูกพันยังส่งผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะแสดงออกมาในรูปแบบพฤติกรรมต่อเนื้อ หรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ไม่ขาดงาน ตรงต่อเวลาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่คิดโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน เป็นต้น

ผลการสำรวจของวิลลิส ทาวเวอร์ วัตสัน สาเหตุการลาออกของพนักงานสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ความต้องการเงินเดือนที่สูงขึ้น, โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และ ความสัมพันธ์กับหัวหน้าหรือผู้จัดการ ซึ่งอัตราการลาออกของพนักงานในประเทศไทยประจำปี 2560 อยู่ที่ 12% ซึ่งเท่ากับปี 2559 (อาร์วายทีไอน์.2560.: ออนไลน์) สาเหตุการลาออกตามที่กล่าวข้างต้นนั้นเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนตามทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของเฮิร์เบิร์ต

หากผู้บริหารต้องการรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพ, ลดอัตราการลาออกของพนักงาน และป้องกันปัญหาสมองไหลไปยังองค์กรอื่นๆ ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มีความเหมาะสมกับบุคลากร เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว ซึ่งความสำคัญของความผูกพันนั้นมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในการทำงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงประสิทธิภาพขององค์กร (Steers R. M. & Porter L.W, 1979, p. 48)

เป็นที่ทราบกันดีว่า ประเทศไทยมีรายได้มาจากการลงทุนของบริษัทข้ามชาติ ซึ่งมูลค่าการลงทุนจากบริษัทข้ามชาติในประเทศไทยในปี 2560 มีมูลค่าถึง 282,696 ล้านบาท มีอัตราการเติบโตเพิ่มขึ้น 12% เมื่อเทียบกับปี 2559 (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน, 2560). และด้วยการเติบโตขยายตัวของเศรษฐกิจที่มีการลงทุนเพิ่มขึ้นทุกๆ ปีทั้งจากบริษัทเดิมและบริษัทใหม่ ทำให้พื้นที่ของสำนักงานหรือออฟฟิศในกรุงเทพฯ ไม่เพียงพอ มีการขยายตัว จากเดิมสำนักงานหรือออฟฟิศส่วนใหญ่กระจุกตัวอยู่ในย่านศูนย์กลางธุรกิจ (Central Business District) เช่น ย่านสีลม สาทร วิทยุ เพลินจิต สุขุมวิทตอนต้น เป็นต้น พื้นที่ดังกล่าวมีความแออัดและราคาเช่าที่สูงขึ้น จึงยากต่อการพัฒนาพื้นที่ นักลงทุนต่างชาติจึงลงทุนพัฒนาพื้นที่ว่างรอบๆ ย่านเดิม เพื่อให้เป็นย่านศูนย์กลางธุรกิจใหม่ (New Central Business District) โดยดูตามแนวเส้นรถไฟฟ้าเป็นหลัก ย่านศูนย์กลางธุรกิจแห่งใหม่ที่ได้รับการนิยมนในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา คือ ย่านถนนเพชรบุรี อโศก รัชดาภิเษก พระราม 9 เนื่องจากเป็นจุดเชื่อมต่อการเดินทางที่สำคัญหลากหลาย ทั้งระบบรถไฟฟ้า BTS, MRT, Airport Rail link มีการคมนาคมสะดวก มีการพัฒนาที่ดินเพื่อที่อยู่อาศัย ห้างสรรพสินค้าเกิดขึ้น นอกจากนี้ พื้นที่ในย่านดังกล่าว ยังสามารถพัฒนาพื้นที่ที่เหลือสำหรับรองรับการขยายโครงการของเมกะโปรเจกต์ต่างๆ ในอนาคต (Estopolis. 2560: ออนไลน์)

ดังนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาว่าแรงจูงใจในการทำงานในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งอ้างอิงจากทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของสเติร์ โดยต้องการที่จะศึกษาถึงความคิดเห็นของพนักงานบริษัทข้ามชาติในย่านถนนเพชรบุรี อโศก รัชดาภิเษก พระราม 9 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ

ทรัพยากรบุคคลให้แก่องค์กรข้ามชาติและเพื่อประโยชน์ในด้านการศึกษางานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง กับเรื่องแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี อโศก รัชดาภิเษก พระราม 9 จำแนกตามข้อมูลลักษณะ ประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้รวมต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ข้ามชาติ ในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ถนนเพชรบุรี อโศก รัชดาภิเษก พระราม 9

### ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการนำผลการวิจัยมาใช้พัฒนางานบริหารจัดการ ด้านบุคลากร
2. เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทาง นโยบาย หรือแผนกลยุทธ์ทางด้านการ บริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. นำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการศึกษางานวิจัยด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

### ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี อโศก รัชดาภิเษก พระราม 9 มีขอบเขตการศึกษาค้นคว้า มีดังนี้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

#### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทข้ามชาติในย่านถนนเพชรบุรี อโศก รัชดาภิเษก พระราม 9 ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

#### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทข้ามชาติ ใน ย่านถนนเพชรบุรี อโศก รัชดาภิเษก พระราม 9 ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้น จึงใช้การคำนวณกลุ่ม

ตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากรของ ทาโร ยามาเน่ (ประคอง กรรณสูตร. 2538) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมรับความคลาดเคลื่อนในการเลือกตัวอย่าง 5%

และเพื่อให้การเก็บข้อมูลของแบบสอบถามครอบคลุมสมบูรณ์ จึงเพิ่มจำนวนตัวอย่าง 4% ของกลุ่มตัวอย่าง ( $385 \times 4\% = 15.4$ ) หรือสำรวจ 15 คน โดยนับรวมเป็นกลุ่มตัวอย่าง ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้เท่ากับ 400 คน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย โดยใช้วิธีแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)** โดยการกำหนดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากอาคารสถานที่ทำงาน ในย่านทำเลธุรกิจที่สำคัญแห่งใหม่ NEW CBD (Central Business District) ได้แก่ ย่านถนนเพชรบุรี อโศก รัชดาภิเษก พระราม 9 เนื่องจากอยู่ใกล้กับขนส่งมวลชน มีแนวโน้มพัฒนาที่ดินเพื่อการพาณิชย์กรรมและอาคารชุดพักอาศัยขนาดใหญ่จำนวนมาก (Khaosod. 2560: ออนไลน์) รายละเอียดสถานที่ดังนี้

1. ถนนเพชรบุรี ได้แก่ อาคารอิตัลไทย ทาวเวอร์ และอาคารชาญอิสสระ ทาวเวอร์ 2
2. อโศก ได้แก่ อาคาร Exchange Tower และอาคาร Interchange tower
3. รัชดาภิเษก ได้แก่ อาคาร AIA Tower
4. พระราม 9 ได้แก่ อาคาร G Tower อาคาร The 9th towers และอาคาร Unilever house

**ขั้นตอนที่ 2 การเลือกตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)** เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวกตามความเต็มใจของพนักงานบริษัทข้ามชาติที่จะให้ข้อมูล โดยการเก็บข้อมูลเป็นไปตามที่ได้เลือกไว้ในขั้นตอนที่ 1 ได้แก่ ย่านถนนเพชรบุรี อโศก รัชดาภิเษก พระราม 9 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูล และจะแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานบริษัทข้ามชาติเท่านั้น โดยจะสอบถามก่อนว่าเป็นพนักงานบริษัทข้ามชาติหรือไม่ ถ้าใช่จะให้ทำแบบสอบถามจนครบจำนวน 400 คน

## ตัวแปรที่ทำการศึกษา

### 1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

#### 1.1 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์

##### 1.1.1 เพศ

##### 1.1.1.1 เพศชาย

1.1.1.2 เพศหญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 22 - 31 ปี

1.1.2.2 32 - 41 ปี

1.1.2.3 42 - 51 ปี

1.1.2.4 52 ปีขึ้นไป

1.1.3 ระดับการศึกษา

1.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.3.2 ปริญญาตรี

1.1.3.3 ปริญญาโท

1.1.3.4 สูงกว่าปริญญาโท

1.1.4 สถานภาพสมรส

1.1.4.1 โสด

1.1.4.2 สมรส

1.1.4.3 หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่

1.1.5 รายได้รวมต่อเดือน

1.1.5.1 15,001 – 25,000 บาท

1.1.5.2 25,001 - 35,000 บาท

1.1.5.3 35,001 - 45,000 บาท

1.1.5.4 45,001 บาท ขึ้นไป

1.1.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร

1.1.6.1 ต่ำกว่า 1 ปี

1.1.6.2 1 – 3 ปี

1.1.6.3 4 – 6 ปี

1.1.6.4 มากกว่า 6 ปีขึ้นไป

1.2 แรงจูงใจในการทำงาน

1.2.1 ปัจจัยจูงใจ

1.2.1.1 ด้านความสำเร็จของงาน

1.2.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

- 1.2.1.3 ด้านลักษณะของงาน
- 1.2.1.4 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
- 1.2.2 ปัจจัยค่าจ้าง
  - 1.2.2.1 ด้านเงินเดือน
  - 1.2.2.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
  - 1.2.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
  - 1.2.2.4 ด้านความมั่นคงในงาน

**2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable)** ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี อโศก รัชดาภิเษก พระราม 9

### นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทข้ามชาติ ในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี อโศก รัชดาภิเษก พระราม 9 ผู้วิจัยขอกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในงานวิจัยฉบับนี้ ดังนี้

1. **พนักงาน** หมายถึง พนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ย่านถนนเพชรบุรี อโศก รัชดาภิเษก พระราม 9
2. **บริษัทข้ามชาติ** หมายถึง บริษัทสัญชาติต่างประเทศที่เข้ามาประกอบกิจการในประเทศไทย โดยมีบริษัทแม่ หรือสำนักงานใหญ่อยู่ที่ต่างประเทศ
3. **แรงจูงใจในการทำงาน** หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นหรือเป็นแรงผลักดันที่ทำให้พนักงานบริษัทข้ามชาติมีแรงจูงใจ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

### 3.1 ปัจจัยจูงใจ

**3.1.1 ด้านความสำเร็จของงาน** หมายถึง การที่พนักงานบริษัทข้ามชาติสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ และความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จทันภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ทุกครั้ง

**3.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ** หมายถึง การที่พนักงานบริษัทข้ามชาติได้รับความไว้วางใจในความสามารถในการทำงานและได้รับมอบหมายให้ทำงานโปรเจกพิเศษ รวมทั้งการที่พนักงานได้รับคำชมเชย ยกย่อง ชื่นชม ความยอมรับและเชื่อถือจากบุคคลอื่น

**3.1.3 ด้านลักษณะของงาน** หมายถึง งานที่ปฏิบัติเป็นประจำตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบตามที่บริษัทกำหนด โดยดูว่าเนื้อหาของงานมีความหลากหลาย ลักษณะของงานมีความน่าสนใจ และท้าทายความสามารถของพนักงานหรือไม่

**3.14 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน** หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติ รวมไปถึงโอกาสที่บริษัทมอบให้พนักงานในการอบรม ฝึกงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง

### 3.2 ปัจจัยค้ำจุน

**3.2.1 ด้านเงินเดือน** หมายถึง การที่พนักงานบริษัทข้ามชาติพึงพอใจกับเงินเดือน และการปรับเงินเดือน ตลอดจนสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ได้จากการเป็นพนักงานขององค์กร

**3.2.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา** หมายถึง การที่พนักงานบริษัทข้ามชาติสามารถทำงานและขอความช่วยเหลือจากหัวหน้างานได้ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน

**3.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง การที่พนักงานบริษัทข้ามชาติสามารถทำงานและขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ การได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน

**3.2.4 ด้านความมั่นคงในงาน** หมายถึง การที่พนักงานบริษัทข้ามชาติเชื่อมั่นว่าบริษัทมีความมั่นคง ธุรกิจมีการเจริญเติบโต และมีความเชื่อมั่นต่อศักยภาพของผู้บริหารงาน

**4. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ** หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานบริษัทข้ามชาติต่อการเป็นสมาชิกในองค์กร ประกอบด้วย

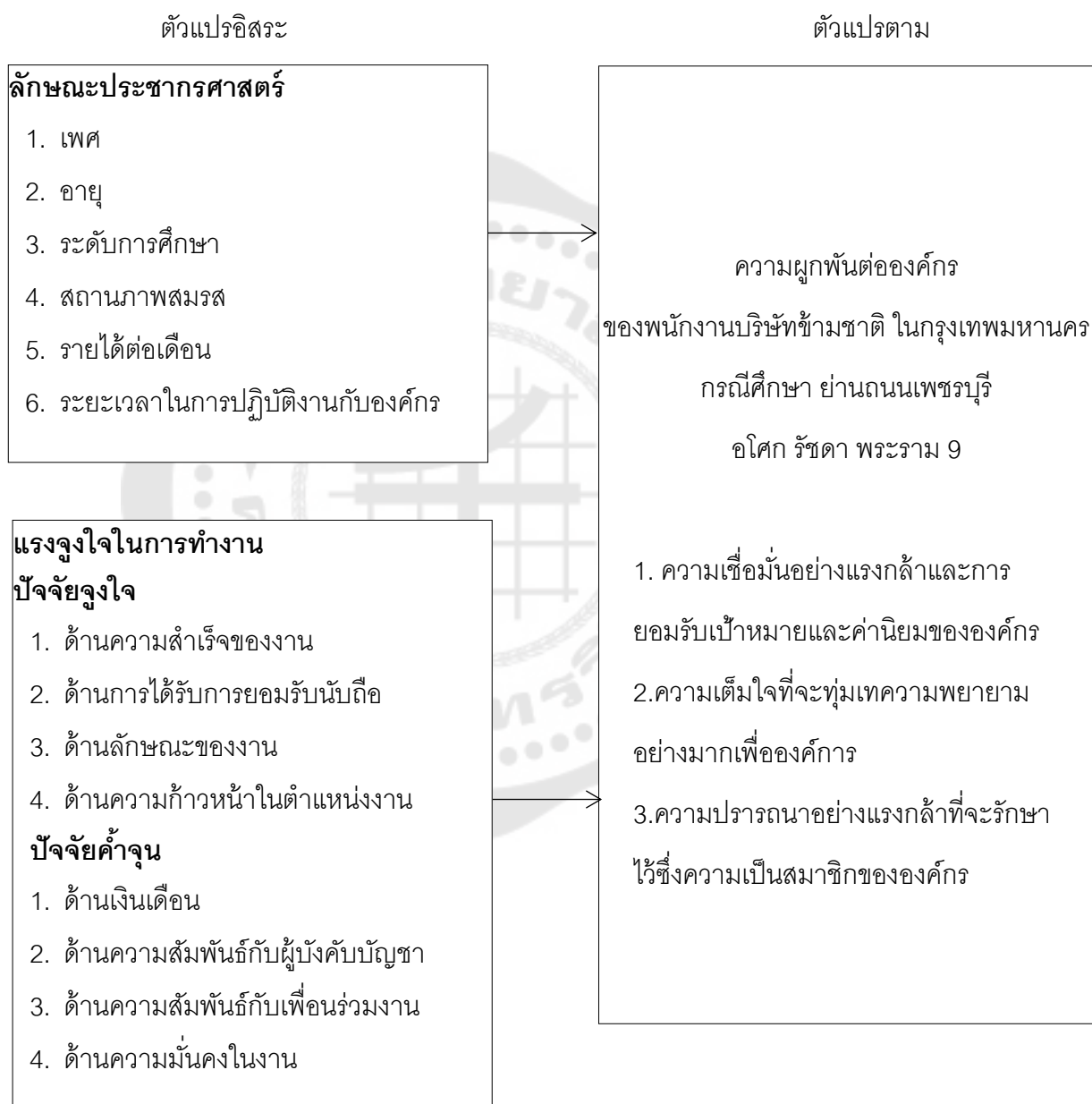
**4.1 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร** หมายถึง การที่พนักงานบริษัทข้ามชาติมีความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และคิดว่านโยบายการบริหารบริษัทมีความเหมาะสม

**4.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร** หมายถึง การที่พนักงานบริษัทข้ามชาติมีความพร้อมและตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง

**4.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร** หมายถึง การที่พนักงานบริษัทข้ามชาติเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นทุกครั้ง และยังพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบันไม่คิดจะลาออก

### กรอบแนวความคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

สำหรับการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทข้ามชาติ ในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี อโศก รัชดาภิเษก พระราม 9 ผู้วิจัยมีกรอบแนวความคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

### สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน
4. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน
5. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน
6. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน
7. แรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ของพนักงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
8. แรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ของพนักงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในกรุงเทพมหานคร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
9. แรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ของพนักงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในกรุงเทพมหานคร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทข้ามชาติ ในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี อโศก รัชดาภิเษก พระราม 9 ผู้วิจัยได้มีการศึกษาค้นคว้า ข้อมูล เอกสารต่างๆ จากทฤษฎีแนวความคิด ผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวางกรอบแนวความคิดวิจัย และตั้งสมมติฐานการวิจัย ประกอบด้วย

1. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
4. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับบริษัทข้ามชาติ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง



## 1. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์

### ความหมายของประชากรศาสตร์

พจนานุกรม ราชบัณฑิตยสถาน (2554) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ มาจากคำว่า ประชา ซึ่งหมายถึง การศึกษาทางสถิติเกี่ยวกับประชากรในแง่อัตราการเกิด การตาย การย้ายถิ่น และการกระจาย เป็นต้น รวมทั้งผลกระทบที่มีต่อสภาวะทางสังคมและเศรษฐกิจ

พรทิพย์ วรภิเษก (2536) ให้ความหมาย ประชากรศาสตร์ ว่าหมายถึง ลักษณะแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันออกไป โดยความแตกต่างทางประชากรศาสตร์ จะมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538) กล่าวว่า การแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้รวมต่อเดือน ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากร สามารถช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย โดยข้อมูลประชากรศาสตร์สามารถเข้าถึงและมีประสิทธิภาพในการกำหนดตลาดเป้าหมายได้

อดุลย์ จาตุรงค์กุล (2542) กล่าวว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ รวมถึง อายุ เพศ วงจรชีวิต ครอบครัว การศึกษา รายได้ เป็นต้น ลักษณะดังกล่าวมีความสำคัญต่อการตลาดเพราะมันเกี่ยวข้องกับอุปสงค์ (Demand) ในตัวสินค้าทั้งหลาย การเปลี่ยนแปลงทางประชากรศาสตร์ชี้ให้เห็นถึงการเกิดขึ้นของตลาดใหม่ และตลาดอื่นก็จะหมดหรือลดความสำคัญลง

ปณิศา มีจินดา (2553) กล่าวว่าประชากรศาสตร์ (Demographic) เป็นการแบ่งส่วนตลาดโดยคำนึงถึงข้อมูลประชากรด้านต่างๆ ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา อาชีพ รายได้ ขนาดครอบครัว สถานภาพสมรส ความแตกต่างของลักษณะประชากรศาสตร์ส่งผลให้แต่ละบุคคลมีความต้องการ พฤติกรรม ทักษะคติ การเลือกซื้อสินค้าที่ต่างกัน

ปรมะ สตะเวทิน (2533, น. 105) กล่าวว่า องค์ประกอบของประชากรศาสตร์ หมายถึง คุณลักษณะของประชากรในด้านต่างๆ ได้แก่ เพศ อายุ ที่อยู่อาศัย สถานภาพสมรส การศึกษา อาชีพ เชื้อชาติ ภาษาและศาสนา เป็นต้น องค์ประกอบด้านอายุและเพศ เป็นองค์ประกอบหรือคุณลักษณะขั้นพื้นฐานของประชากรที่จัดว่ามีความสำคัญกว่าองค์ประกอบอื่นๆ เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อ การเกิด การตายและการย้ายถิ่น อันเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านขนาดองค์ประกอบและการกระจายตัวประชากร

### ลักษณะของประชากรศาสตร์

ปณิศา มีจินดา (2553) แบ่งลักษณะประชากรศาสตร์ ดังนี้

อายุ (Age) ผู้บริโภคที่มีอายุแตกต่างกันมักจะมี ความชอบ รสนิยม และ พฤติกรรมการใช้ผลิตภัณฑ์ที่แตกต่างกัน โดยจะแบ่งอายุออกเป็นช่วงวัยต่างๆ ได้แก่ อายุต่ำกว่า 6 ปี อายุระหว่าง 6-11 ปี, อายุระหว่าง 12-19 ปี, อายุระหว่าง 20-34 ปี, อายุระหว่าง 35-49 ปี, อายุระหว่าง 50-64 ปีขึ้นไป หรืออาจแบ่งเป็นวัยทารก วัยเด็ก หรือวัยรุ่น วัยทำงาน และวัยชรา ก็ได้ สินค้าที่ตอบสนองความต้องการในแต่ละช่วงวัยก็จะแตกต่างกัน เช่น เครื่องแต่งกาย แชมพู ยาสีฟัน

เพศ (Sex) เพศชายและเพศหญิงจะมีพฤติกรรมและทัศนคติที่แตกต่างกัน นักการตลาดจึงนำลักษณะที่แตกต่างกันมาประยุกต์ใช้กับผลิตภัณฑ์บางประเภท เพื่อตอบสนอง ความต้องการที่หลากหลายของผู้บริโภคที่เพศแตกต่างกัน เช่น ครีมบำรุงผิว น้ำหอมดับกลิ่นกาย กระเป๋า เสื้อผ้า

การศึกษา (Education) การศึกษาของผู้บริโภคมีอิทธิพลต่อรสนิยม ความชอบ และพฤติกรรมการซื้อ โดยผู้บริโภคที่มีการศึกษาสูงมีแนวโน้มจะบริโภคผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ ดีกว่าผู้บริโภคที่มีการศึกษาต่ำ

รายได้ (Income) รายได้เป็นปัจจัยกำหนดอำนาจการซื้อ ผู้บริโภคที่มีรายได้สูงมี อำนาจการซื้อสูงมักจะเลือกใช้ผลิตภัณฑ์ที่มีชื่อเสียง ในขณะที่ผู้บริโภคที่มีรายได้ต่ำจะเลือกใช้ ผลิตภัณฑ์ที่คุ้มค่า

สถานภาพสมรส (Marital status) เช่น โสด แต่งงาน หย่า หรืออาศัยอยู่ร่วมกัน โดยไม่แต่งงานมีผลต่อพฤติกรรมการท่องเที่ยวและการใช้เวลาว่าง

คอตเลอร์ และ เคลเลอร์ (Kotler; & Keller. 2009, pp. 197-200) กล่าวว่า องค์ประกอบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้บริโภค (Personal factor influencing consumer behavior) การตัดสินใจของผู้ซื้อได้รับอิทธิพลจากลักษณะส่วนบุคคลทางด้านต่างๆ มี รายละเอียดดังนี้

1. อายุ (Age) บุคคลที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความต้องการในสินค้าและบริการที่ แตกต่างกันการแบ่งกลุ่มผู้บริโภคตามอายุ ประกอบด้วย ต่ำกว่า 6 ปี, 6-11 ปี, 12-19 ปี, 20-34 ปี, 35-49 ปี, 50-64 ปี และ 65 ปีขึ้นไป

2. อาชีพ (Occupation) อาชีพที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลจะต้องการสินค้าและบริการที่แตกต่างกัน ดังนั้น นักการตลาดจะต้องศึกษาว่าสินค้าและบริการของบริษัทที่เป็นที่ต้องการของกลุ่มอาชีพประเภทใด เพื่อจะจัดเตรียมสินค้าและบริการให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มบุคคลเหล่านั้นอย่างเหมาะสม

3. สถานภาพทางเศรษฐกิจ (Economic circumstances) หรือรายได้ (Income) จะมีผลกระทบต่อสินค้าและบริการที่เขาตัดสินใจซื้อ ซึ่งนักการตลาดต้องสนใจในแนวโน้มของรายได้ส่วนบุคคล เนื่องจากกรรายได้จะมีผลต่ออำนาจการซื้อที่มีคุณภาพดีมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อยกว่า เนื่องจากผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีอาชีพที่สามารถสร้างรายได้ ได้สูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อยกว่า จึงมีแนวโน้มที่จะบริโภคผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพมากกว่าหรือมีทางเลือกมากกว่า

4. การศึกษา (Education) ผู้มีการศึกษาสูงมีแนวโน้มที่จะบริโภคผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพดีมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อยกว่า เนื่องจากผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีอาชีพที่สามารถสร้างรายได้ ได้สูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อยกว่า จึงมีแนวโน้มที่จะบริโภคผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพมากกว่าหรือมีทางเลือกมากกว่า

ศิริวรรณ เจริญรัตน์ และคณะ (2550a) ได้กล่าวว่า ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย ปัจจัยต่อไปนี้

1. เพศ (Sex) ผู้บริโภคผู้หญิงกับผู้ชายมีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ต่างกัน นักการตลาดจึงได้นำลักษณะความแตกต่างทางเพศมาประยุกต์ใช้กับผลิตภัณฑ์

2. อายุ (Age) เนื่องจากผลิตภัณฑ์แต่ละประเภทจะสามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้บริโภคที่มีอายุแตกต่างกัน อีกทั้งความชอบและรสนิยมของบุคคลจะเปลี่ยนแปลงไปตามวัยด้วย นักการตลาดจึงใช้ประโยชน์จากอายุที่แตกต่างกันของผู้บริโภคมาแบ่งส่วนการตลาด นักการตลาดจึงมุ่งเน้นกลุ่มผู้บริโภคที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย เพื่อมุ่งเน้นความสำคัญที่ตลาดอายุส่วนนั้น

3. สถานภาพครอบครัว (Marital status) ในอดีตจนถึงปัจจุบันลักษณะครอบครัวเป็นเป้าหมายที่สำคัญของการใช้ความพยายามทางการตลาดมาโดยตลอด และมีความสำคัญยิ่งขึ้นในส่วนที่เกี่ยวกับผู้บริโภค นักการตลาดจะสนใจจำนวนและลักษณะของบุคคลในครัวเรือนที่ใช้สินค้าใดสินค้าหนึ่ง และยังสนใจในการพิจารณาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ และโครงสร้างด้านสื่อที่เกี่ยวข้องกับผู้ตัดสินใจในครัวเรือน เพื่อช่วยในการพัฒนากลยุทธ์การตลาดให้เหมาะสม

4. การศึกษา (Education) เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทักษะและพฤติกรรมแตกต่างกัน ผู้ที่มีการศึกษาสูงมีแนวโน้มที่จะบริโภคผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพที่ดีกว่า และมีราคาสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อย เนื่องจากผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีการสนใจในการหาข้อมูลจากหลายๆ แหล่งข้อมูล และจะพิจารณาคุณสมบัติของสินค้าให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพสูง

5. อาชีพ (Occupation) ผู้บริโภคในแต่ละสาขาอาชีพจะมีความจำเป็นและความต้องการในสินค้าและบริการที่ต่างกัน นักการตลาดจะต้องศึกษาว่าสินค้าและบริการของบริษัทเป็นที่ต้องการของกลุ่มอาชีพประเภทใด เพื่อจะได้จัดเตรียมสินค้าให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มอาชีพแต่ละอาชีพได้อย่างเหมาะสม

6. รายได้ (Income) เป็นตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดส่วนของตลาด โดยทั่วไป นักการตลาดจะสนใจผู้บริโภคที่มีรายได้สูง แต่อย่างไรก็ตามผู้ที่มีรายได้ปานกลางและมีรายได้ต่ำจะเป็นตลาดที่มีขนาดใหญ่กว่า ปัญหาสำคัญในการแบ่งส่วนตลาดโดยถือเกณฑ์รายได้อย่างเดียวก็คือ รายได้จะเป็นตัวชี้การมีหรือไม่มีความสามารถในการจ่ายสินค้า ในขณะที่เดียวกันการเลือกซื้อสินค้าที่แท้จริง อาจถือเกณฑ์รูปแบบการดำรงชีวิต รสนิยม ค่านิยม ฯลฯ แม้ว่ารายได้จะเป็นตัวแปรที่ใช้บ่อยมาก แต่นักการตลาดส่วนใหญ่จะโยงเกณฑ์รายได้รวมกับตัวแปรด้านประชากรศาสตร์อื่น ๆ เพื่อกำหนดตลาดเป้าหมายชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น กลุ่มผู้บริหารธุรกิจที่มั่งคั่งรุ่นเยาว์ เป็นการใช้เกณฑ์รายได้ร่วมกับเกณฑ์อายุ นอกจากนี้ การศึกษา อาชีพ และรายได้นั้น จะมีความสัมพันธ์กันอย่างยิ่ง บุคคลที่มีการศึกษาสูงมักจะมีอาชีพการงานที่ดี มีรายได้สูง ส่วนบุคคลที่มีการศึกษาน้อย โอกาสที่จะมีอาชีพการงานในระดับสูงนั้นย่อมเป็นไปได้ยาก จึงทำให้มีรายได้ต่ำ

ปรมะ สตะเวทิน (2533, น. 105) กล่าวว่า องค์ประกอบของประชากรศาสตร์สามารถแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ได้ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านเพศ ข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างทางเพศของประชากรมีความสำคัญในการวางแผนต่างๆ อย่างมาก ทั้งภาครัฐบาลและหน่วยงานเอกชน เช่น การวางแผนการให้บริการสาธารณสุข การวางแผนการประกอบธุรกิจ เป็นต้น นักเศรษฐศาสตร์มองโครงสร้างทางเพศของประชากรในแง่การนำไปศึกษาด้านการใช้แรงงานสตรีและการประกอบอาชีพประเภทต่างๆ ของประชากรขณะที่นักสังคมวิทยาของความสมดุลระหว่างประชากรเพศชายและหญิงในแง่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม ในการวิเคราะห์ทางประชากรศาสตร์เรื่อง การเกิด การตาย การย้ายถิ่น การสมรส รวมทั้งการวิเคราะห์ลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคมอื่นๆ จำเป็นต้องใช้ข้อมูลที่แยกเพศทั้งสิ้น

2. องค์ประกอบด้านอายุ อายุเป็นส่วนประกอบพื้นฐานที่สำคัญของประชากร ในการวิเคราะห์ทางประชากรศาสตร์ อายุเป็นตัวแปรที่สำคัญ ในการศึกษาการเกิด การสมรส การตาย และการย้ายถิ่น นอกจากนี้ความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบด้านอายุของประชากรจะทำให้ ช่วยการวางแผนด้านกำลังคน การขยายการศึกษา ตลอดจนโครงการสวัสดิการทางสังคมของรัฐที่ ให้แก่ประชากร เป็นต้น

3. องค์ประกอบด้านการสมรส องค์การสหประชาชาติแบ่งประเภทของ สถานภาพสมรส ได้แก่ (1) โสด (2) สมรส (3) หม้าย (4) หย่าร้าง (5) สมรสแต่แยกกันอยู่โดยไม่ ถูกต้องตามกฎหมาย ความแตกต่างในสถานภาพสมรส มีความสำคัญทางประชากรศาสตร์ สัดส่วนของประชากรในแต่ละสถานภาพสมรสมีผลต่ออัตราเจริญพันธุ์ และอัตราการตายใน ประเทศ กล่าวคือสัดส่วนของสตรีที่สมรสสูงย่อมจะมีอัตราเกิดสูง นอกจากนี้ยังพบว่า ชายและ หญิงที่สมรสมีอัตราการตายต่ำกว่าคนโสด หม้าย และหย่าร้างในกลุ่มอายุเดียวกัน

4. องค์ประกอบด้านการศึกษา ระดับการศึกษาของประชากร เป็นดัชนีหนึ่ง ที่แสดงถึงฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาของประชากรเป็น ข้อมูลที่มีประโยชน์แก่รัฐบาลและเอกชนในการนำไปเป็นพื้นฐานการคาดประมาณกำลังคนใน อนาคต การพัฒนาประเทศ จะเห็นได้ว่าประเทศใดมีสัดส่วนของประชากรที่ไม่รู้หนังสือมาก ๆ ก็หมายถึงว่า ประเทศนั้นยังด้อยพัฒนาอยู่มาก และการทราบถึงสัดส่วนของประชากรในวัยศึกษา เล่าเรียนก็ย่อมมีส่วนช่วยในการวางแผนและนโยบายทางการศึกษาของรัฐบาล คนที่มีลักษณะ ประชากรศาสตร์ต่างกัน จะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่างๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่ แตกต่างกันไปลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัย ต่างๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมใน การทำงานของบุคคล จะเป็นดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงาน ของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มี ประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่การทำงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า คนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงานแต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้ เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับ

ค่าตอบแทนมากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้น จะปฏิบัติหน้าที่การทำงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษา โดยทั่วไป เรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุกความคิดก้าวไกล และมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มี ความแตกต่างในเรื่องผลงาน และในเรื่องความพึงพอใจในงาน

3. สถานภาพการสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พบว่า พนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า คนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน (ปรมะ สตะเวทิน, 2533) โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

4.1 เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือเพศหญิงมีแนวโน้มมีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้นแต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย (Will, 1980) นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรม และสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

4.2 อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยมยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนที่อายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระเบียบระวางมองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกัน คนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนักๆ มากกว่าความบันเทิง

4.3 การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ

4.4 สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคมของบุคคล มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรมประสบการณ์ ทศนคติ ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกันทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคล (Individual Differences Theory) ของเดอร์เฟลอร์ (De Fleur, 1996) ได้เสนอหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคลดังนี้

4.4.1 มนุษย์เรามีความแตกต่างอย่างมากในองค์ประกอบทางจิตวิทยาบุคคล

4.4.2 ความแตกต่างนี้ บางส่วนมาจากลักษณะแตกต่างทางชีวภาคหรือทางร่างกายของแต่ละบุคคล แต่ส่วนใหญ่แล้วจะมาจากความแตกต่างที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้

4.4.3 มนุษย์ซึ่งถูกชุบเลี้ยงภายใต้สถานการณ์ต่างๆ จะเปิดรับความคิดเห็นแตกต่างกันไปอย่างกว้างขวาง

4.4.4 จากการเรียนรู้สิ่งแวดล้อมทำให้เกิดทศนคติ ค่านิยมและความเชื่อถือที่รวมเป็นลักษณะทางจิตวิทยาส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไป

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมา มนุษย์แต่ละคนมีความแตกต่างกันอันเนื่องมาจากสาเหตุตัวแปรหลากหลายตามแนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์ พฤติกรรมที่แสดงออกมาจึงแตกต่างกัน เนื่องจากองค์ประกอบด้วยบุคลากรจำนวนมาก และมีความหลากหลาย ดังนั้นผู้บริหารควรศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานให้การบริหารบุคลากรตามกลุ่มประชากรศาสตร์ ผู้วิจัยขออ้างอิงจาก กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) และ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550b) กล่าวถึง พฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้รวมต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรที่ต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานที่แตกต่างกันไป นำมาประยุกต์เพื่อศึกษาในงานวิจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี โอโศก รัชดาภิเษก พระราม 9

## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

### ความหมายของแรงจูงใจ

อาร์ พันธ์มณี (2546) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ (Motive) คือภาวะใดๆ ที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา

บีช (Beach (1965 อ้างถึงใน ดำรงค์ศักดิ์ จงวิบูลย์, 2543) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ลุล่วงประสบผลสำเร็จ เป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวเร่งหรือเสริมการทำงานของมนุษย์เพื่อให้ไปถึงวัตถุประสงค์ที่มีรางวัลเป็นเป้าหมาย

สเติร์และพอตเตอร์ (1979) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึงสิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรมและเป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ของแต่ละคน และเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้นๆ ให้คงอยู่

เชอร์เมอร์ฮอร์นและคณะ (Schermerhorn Jr John R. ; Hunt James G. & Osborn Richard N, 1991) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นตัวที่เน้นถึงพลังที่อยู่ในใจของแต่ละคน ซึ่งจะอธิบายถึงระดับแนวทางการนำไปสู่การคงอยู่ของความพยายามที่จะทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย โดยมุ่งเน้นที่ความพยายามที่ใส่ลงไปในการทำงาน มิใช่ผลลัพธ์ของงานที่ทำ

แอนนิต้า อี วูล์ฟอล์ค (Anita E. Woolfolk, 1995) กล่าวว่า แรงจูงใจคือภาวะภายในของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมบางอย่างอย่างมีทิศทาง

ไมเคิล ดอมจาน (Domjan, 1996).กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรม การกระทำ หรือกิจกรรมของแต่ละบุคคล โดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตัวเองต้องการ

### องค์ประกอบของแรงจูงใจ



ภาพประกอบ 2 วงจรการจูงใจ (The Motivation Cycle)

ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545). องค์การและการจัดการ

การจูงใจ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบที่มีปฏิสัมพันธ์ความสัมพันธ์กัน และมีความเกี่ยวข้องกัน คือ ความต้องการ (Needs) แรงขับ (Drives) และเป้าหมาย (Goals) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความต้องการ (Needs) คือ ความไม่พอเพียง โดยทั่วไปของมนุษย์ ความต้องการเกิดขึ้นเมื่อเกิดการไม่สมดุลทางด้านร่างกายหรือจิตใจ ยกตัวอย่างเช่น ความต้องการอาหารเกิดขึ้นเมื่อเซลล์หรือระบบในร่างกายขาดอาหารหรือน้ำ

2. แรงขับ (Drives) ถูกสร้างขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการของตนเองให้ลดน้อยลง เราอาจให้ความหมายของแรงขับง่ายๆ ว่าเป็นการไม่พอเพียงกับทิศทาง หรือของที่ตนเองมีอยู่ ซึ่งคล้ายกับความหมายที่ให้ไว้ว่า แรงขับเป็นพฤติกรรมที่จูงใจ ตัวอย่างของความต้อการน้ำและอาหาร จะถูกสื่อสารออกมาในรูปแบบของความกระหายและความหิว ความต้องการเพื่อนจะสื่อออกมาในรูปแบบของความต้อการที่มีกลุ่มสมาคมพวกพ้อง

3. เป้าหมาย (Goals) จุดสุดท้ายของวงจรการจูงใจ คือ เป้าหมายที่จะเป็นอะไรก็ได้ที่บรรเทาความต้องการ และลดแรงขับให้น้อยลงได้ ดังนั้นการได้รับเป้าหมายอันหนึ่งจะหมายความว่าถึงการทำให้สภาพทางด้านร่างกายและจิตใจ ฟื้นฟูสู่สภาพที่มีความสมดุล และจะลดหรือขจัดแรงขับให้หมดไป เช่น การกินอาหาร ดื่มน้ำ การมีเพื่อนที่จะทำหน้าที่เหมือนการฟื้นฟูสภาวะสมดุล และลดแรงขับเกี่ยวกับสิ่งนั้นๆ ลง

### ลักษณะของแรงจูงใจ

ฮิลการ์ด (Hilgard, 1962).แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น ความหิวกระหาย ความต้องการทางเพศ ความต้องการขับถ่าย เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยจากสิ่งต่างๆ

3. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากผู้อื่น

4. ความต้องการความรักและความรู้สึกที่ตัวเองมีส่วนร่วม

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ คือ รู้ถึงความสามารถที่ตนเองมีอยู่ในการปฏิบัติงานใดๆ จึงต้องแสดงความสามารถของตนอย่างเต็มที่

มอร์แกน (Morgan, 1966). แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. ความต้องการผูกพันกับผู้อื่น เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ซึ่งจำเป็นต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่น นอกเหนือจากพ่อแม่พี่น้อง ความผูกพันนั้นทำให้เกิดความพึงพอใจ และสบายใจที่จะอยู่ร่วมกัน หรือทำงานเกี่ยวข้องกันเพื่อสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ

2. ความต้องการฐานะ ในกลุ่มชุมชนที่อาศัยอยู่ด้วยกันเป็นจำนวนมาก การแบ่งแยกระดับชั้นจะเกิดขึ้นเสมอ คนส่วนมากจึงพยายามสร้างฐานะของตนเองให้ทัดเทียมหรือดีกว่าคนอื่น ๆ ในสังคมเดียวกัน ซึ่งมีหลายรูปแบบ เช่น การอยากได้ตำแหน่ง อยากได้เกียรติยศ และอำนาจ

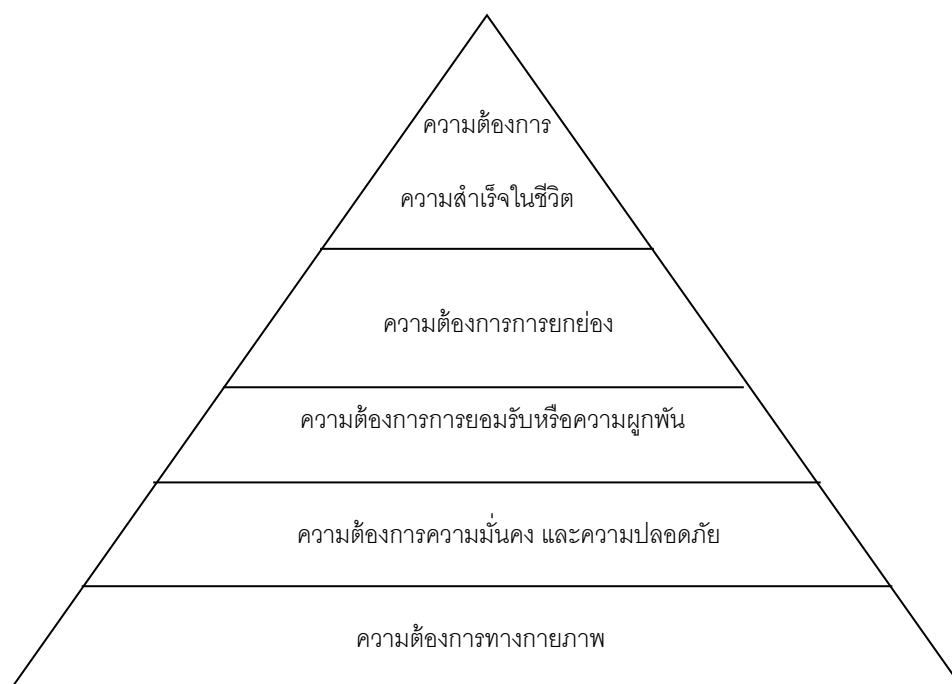
### ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy)

มาสโลว์ (Maslow, 1970) กล่าวว่า การจัดชั้นความต้องการของมาสโลว์ มาจากพื้นฐานในการเสนอทฤษฎีที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่า โดยทั่วไปมนุษย์จะมีความต้องการตามลำดับ 5 ขั้นตอน โดยเริ่มจากความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย พัฒนาไปสู่ความต้องการทางด้านความปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการทางการยอมรับนับถือ และความต้องการความสำเร็จในชีวิต ซึ่งเป็นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ โดยมาสโลว์มีฐานแนวคิดหรือสมมติฐานของทฤษฎี 3 ประการ คือ

อย่างแรก คนเป็นสัตว์อย่างหนึ่งที่มีความต้องการ โดยความต้องการของคนนั้นไม่มีวันสิ้นสุด

อย่างที่สอง ความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งที่ได้รับการตอบสนองความพอใจแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมอีกต่อไป

อย่างที่สาม ความต้องการของคนจะเรียงลำดับตามความสำคัญเมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นมาทันที ความต้องการของมนุษย์พื้นฐานซึ่งกำหนดโดย (ดังภาพ)



ภาพประกอบ 3 แสดงทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)

ที่มา: Maslow. (1970)

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ปัจจัย 4 คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และที่พักอาศัย

2. ความต้องการความมั่นคง และความปลอดภัย (Security of Safety Needs) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงในหน้าที่การงานและผลประโยชน์พิเศษต่างๆ รวมทั้งสถานะทางสังคม

3. ความต้องการการยอมรับหรือความผูกพัน (Affiliation or acceptance Needs) ทุกคนในสังคมจะย่อมต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลรอบข้าง

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) หลังจากที่เราได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นๆ แล้ว จะเปลี่ยนความต้องการมาสู่ความต้องการการยกย่องพอใจในอำนาจ ภาวะภูมิใจ และความเชื่อมั่นในตนเอง

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for Self - actualization) เป็นความต้องการระดับสูงสุดที่อยากให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง ซึ่งถือว่าเป็นความสามารถในระดับที่มนุษย์พึงกระทำได้ด้วยตนเอง

สำหรับการนำทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นตอนของมาสโลว์มาใช้ นั้น มีข้อควรพิจารณา ดังนี้

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นตัวจูงใจอีกและจะเกิดความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นไป และความต้องการที่สูงขึ้นจะเป็นตัวจูงใจต่อไป

2. ความต้องการของแต่ละคนมีความซับซ้อนมากกว่า คือ ความต้องการของแต่ละคนอาจไม่เป็นไปตามลำดับขั้นก็ได้

3. ทฤษฎีของมาสโลว์ไม่ได้ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง นั่นคือ ไม่ได้พิจารณามนุษย์เชิงสิ่งมีชีวิต จึงไม่สามารถอธิบายความต้องการของมนุษย์บางประการได้

นอกจากนี้ทฤษฎีของมาสโลว์ สามารถนำมาปรับใช้ในการศึกษาความต้องการของคน และปัจจัยการตอบสนอง ได้ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำ เพศ และการพักผ่อนนอนหลับ เป็นต้น ส่วนในความต้องการปัจจัยที่จะตอบสนองในระดับองค์กรนั้น ได้แก่ การจ่ายเงินเงื่อนไขการทำงานที่พึงพอใจ

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย ได้แก่ การคุ้มครองป้องกัน ส่วนปัจจัยที่ต้องการในระดับองค์กร คือ สภาพการทำงานที่ปลอดภัย หน้าที่การทำงานที่มั่นคง

3. ความต้องการทางด้านสังคม ได้แก่ ความรักการมีส่วนร่วม ปัจจัยในระดับองค์กร ได้แก่ การรวมกลุ่มการทำงาน จับกลุ่ม สมาคม

4. ความต้องการการยอมรับนับถือ ได้แก่ เกียรติยศ ชื่อเสียง สถานภาพ ส่วนปัจจัยในระดับองค์กร ได้แก่ การยอมรับจากสังคม ตำแหน่งหน้าที่การงาน สถานภาพ และบทบาทในที่ทำงาน

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ได้แก่ ความก้าวหน้า การสร้างสรรค์พัฒนาปัจจัยที่ต้องการในระดับองค์กร ได้แก่ งานที่ท้าทาย ความสัมฤทธิ์ผลในงานที่ทำ ความก้าวหน้าในองค์กร

### ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของเคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์

เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer (1965 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545) ได้นำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ มาปรับปรุงเป็นทฤษฎี ERG ย่อมาจาก

1. Existence (ความเป็นอยู่) เกี่ยวข้องกับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เพื่อการดำรงอยู่โดยตรงกับความต้องการทางกายภาพ และความปลอดภัยของมาสโลว์ ในขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2

2. Relatedness (ความสัมพันธ์) เป็นความปรารถนาที่จะดำรงความสัมพันธ์ในสังคม มีความหมายเทียบเท่ากับของมาสโลว์ ในขั้นที่ 3 และขั้นที่ 4

3. Growth (ความเติบโต) เป็นความปรารถนาภายในที่จะพัฒนาตนเอง ต้องการสร้างสรรค์ สิ่งที่มีประโยชน์ซึ่งตรงกับของมาสโลว์ในขั้นที่ 5

โดยทฤษฎี ERG จะมีความแตกต่างจากทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ อยู่ 3 ประเด็น ดังนี้

1. ในเรื่องของส่วนประกอบที่จัดแบ่งกลุ่มความต้องการไว้ต่างกัน
2. ทฤษฎี ERG เชื่อว่าความต้องการของมนุษย์ ไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามลำดับขั้น แต่สามารถเกิดพร้อมกันได้
3. หากความต้องการของมนุษย์ในลำดับสูง ไม่ได้รับการตอบสนองพฤติกรรมตอบสนองความต้องการในลำดับต่ำจะเพิ่มมากขึ้น นอกจากนั้นทฤษฎี ERG ยังสอดคล้องกับแนวคิดสมัยใหม่มากกว่ามาสโลว์ในเรื่องการคำนึงถึงปัจจัยความแตกต่างระหว่างตัวแปรทางด้านการศึกษาพื้นฐานทางครอบครัว และสิ่งแวดล้อมทางวัฒนธรรมที่มีอิทธิพลที่เปลี่ยนแปลงแรงขับเคลื่อนได้

### ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก Herzberg (Two-Factor Theory)

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg (1990 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2540) ได้สรุปถึงความต้องการของคนในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงาน ว่าความพอใจในงานที่ทำและความไม่พอใจในงานที่ทำ ไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจาก 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีรายละเอียด ดังนี้

**ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)** เป็นสิ่งที่สร้างความพอใจในงานที่เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้นุคคลรักและชอบในงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้นุคคลในองค์กรที่ปฏิบัติงาน ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ (Job Content) ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จสมบูรณ์ของงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา การมองเห็นผลงานความชัดเจนของงาน เป็นความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายตามกำหนดภายในระยะเวลา ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน และความพอใจในผลการปฏิบัติงาน

2. การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จ การได้รับคำชมเชย ยกย่อง ชื่นชมเชิดถือ ไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นๆ ซึ่งถ้าหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือก็จะทำให้เกิดการไม่ยอมรับ ทำให้ได้รับคำตำหนิติเตียน หรือการกล่าวโทษ

3. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง การลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอัน ซึ่งกำหนดเวลาเป็นกิจวัตร หรือยืดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าจะเป็นงานยากหรืองานง่าย เป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่า รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ หรือทำงานให้เสร็จในเวลาอันสั้น

4. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงสภาพบุคคล หรือตำแหน่ง ในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หรือระดับที่สูงขึ้น และมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพ จากการปฏิบัติงานตลอดจนโอกาสการศึกษาต่อการอบรม ดูงาน

**ปัจจัยคำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors)** เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน อันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์กรเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งที่จูงใจให้คนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยในการทำงานสุขสบายขึ้น ป้องกันไม่ให้เกิดคนออกจากงาน ประกอบด้วย

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการประโยชน์อื่นๆ ตามความเหมาะสมของเงินเดือน และขั้นเงินเดือนตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึงโอกาสที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง โยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์กรแล้วยังหมายถึงการที่บุคคลมีโอกาพัฒนาทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Supervisor) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Peers) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2547) กล่าวว่า จากทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก หากความต้องการด้านปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขอนามัย ได้รับการตอบสนองอย่างไม่เต็มที่ มนุษย์จะเกิดความไม่พอใจ แต่ถึงแม้ว่าจะได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ มนุษย์ยังพึงพอใจไม่ถึงขีดสุดก็จะกลายเป็นรู้สึกเฉยๆ ฉะนั้นการตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยหรือค่าจ้างของมนุษย์ จะเป็นเงื่อนไขหนึ่งในการลดความไม่พึงพอใจในการทำงานลงเท่านั้น แต่ไม่สามารถจะทำให้มนุษย์พอใจได้ในเวลาเดียวกัน หากความต้องการด้านจิตใจได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ มนุษย์จะรู้สึกพอใจ พร้อมปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรักในหน้าที่ อุทิศตนเองอย่างหนัก รวมทั้งเสียสละทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจให้กับองค์กรอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย แต่หากไม่ได้รับการตอบสนอง มนุษย์จะรู้สึกเฉยๆ ไม่ยินดียินร้าย อาจทำงานเพียงเพื่อให้งานเสร็จไปวันๆ ไม่สนใจที่จะอุทิศตนแต่อย่างใด

จากที่ได้กล่าวมาจึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจ คือ แรงกระตุ้นที่เกิดจากความต้องการมาจากภายในและภายนอก และแรงจูงใจที่เกิดขึ้นนั้น ต้องการที่จะตอบสนองความต้องการดังกล่าว แรงจูงใจในการทำงานก็เช่นกัน ต้องการสิ่งที่มาสนองความต้องการของตนเองในขณะนั้น ซึ่งแรงจูงใจมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อผลสัมฤทธิ์ทางการทำงาน เป็นสิ่งที่กระตุ้นพลังภายในให้พนักงานทุ่มเทพลังกาย พลังใจต่อการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย โดยผู้ที่มีแรงจูงใจสูงส่วนใหญ่จะประสบความสำเร็จทางด้านการงานได้ดี แตกต่างจากผู้ที่มีแรงจูงใจต่ำ กล่าวคือ แรงจูงใจในการทำงานสูงจะมีผลต่อความพยายามในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ผู้วิจัยของอ้างอิงจาก เฮอริชเบิร์ก (Herzberg (1990 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2540) ได้สรุปถึงความต้องการของคนในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงาน ว่าความพอใจในงานที่ทำและความไม่พอใจในงานที่ทำ ไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจาก 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยค่าจ้าง (Hygiene Factors) ในด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน และเพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี อโศก รัชดาภิเษก พระราม 9

### 3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

#### ความหมายของความผูกพัน

คำว่า ความผูกพัน มีความหมายได้หลายนัยด้วยกัน ซึ่งนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ได้ให้ความหมาย รวมทั้งคำนิยามของความผูกพันต่อองค์กรไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

ภรณ์ กิริติบุตร (2529) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลในการรักษาสมาชิกภาพในองค์กรต่อไป ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (Commitment) โดยรวมถึงทัศนคติที่หนักแน่นและเป็นไปในทางบวก (Positive Attitude) ต่อองค์กร จึงทำให้ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจึงมีความหมายลึกซึ้งกว่าความผูกพันทางกายภาพต่อองค์กร โดยที่พนักงานมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ลัทธิกาล ศรีวะรมย์ และคณะ (2541) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าหมายถึงระดับของความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ หรือหมายถึงระดับที่พนักงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กร และต้องการรักษาสภาพความปรารถนาต่อไปที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสูงคนเหล่านั้นจะมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากขึ้นไปด้วย

เบคเคอร์ (Becker, 1960) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นสภาพของบุคคลที่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์ โดยมีการลงทุนกับสิ่งนั้น ๆ และสิ่งลงทุนเรียกว่า Side-bet เช่น การศึกษา อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ในที่สุดแล้วบุคคลก็ต้องหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร ดังนั้นระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นได้ลงทุนไป

บุชานัน (Buchanan, 1974) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) แสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของแต่ละคนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

เดล และ สตัวโดฮา (Dale & Staudohar, 1982) ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ทัศนคติ ความเข้าใจ และความรู้สึก ซึ่งกำหนดขอบเขตความสำเร็จของพนักงานกับเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร

ฮอลล์ (Hall, 1970).ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้น หมายถึง กระบวนการที่เป้าหมายขององค์กรและบุคคลดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน หรือมีความสอดคล้องกัน

ฮิปปินเยค และ อัลตโต้ (Hrebiniak L. G. & Alutto J. A, 1972) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความไม่เต็มใจหรือไม่ต้องการที่จะออกไปจากองค์กร ไม่ว่าจะเพิ่มเงินเดือน รายได้หรือความเป็นอิสระทางอาชีพ เป็นปรากฏการณ์ของการรับรู้ที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ที่มีต่อกันระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งเป็นการลงทุนในรูปแบบของการลงทุนกำลังกาย

พอร์เตอร์ (Porter, 1974).ได้ให้คำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็น ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะถูกแสดงออกมาในรูปแบบ ดังนี้

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร
3. มีความเชื่ออย่างแน่อนและมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

มาร์ช และ แมนนารี (March R. & H. Mannari, 1977) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กร และการประเมิณองค์กรในทางที่ดี รวมทั้งเป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

มูชินสกี (Muchinsky, 1997).กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลลัพธ์ในการยอมรับในเป้าหมายภายในของคนกับการตอบสนองจากองค์กร และสร้างผลสำเร็จที่ยิ่งใหญ่เพื่อประสิทธิผลตามต้องการ

สแลนซิค (Salancik, 1983) ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง สภาพส่วนตัวแต่ละคน ที่เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรในรูปของการกระทำที่มีความเชื่อว่าการกระทำนั้นสามารถสนับสนุนกิจกรรมและความรู้สึกดีที่ผูกพันกับองค์กร

เชลดอน (Sheldon, 1971) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เป็นการประเมิณองค์กรในทางบวก ซึ่งทัศนคติหรือความรู้สึกนี้ จะ

เป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้นกับองค์กร และทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน และปฏิบัติงานตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

สตีเยร์ (Steers R. M. & Porter L.W, 1979) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตามค่านิยมขององค์กรมีความภาคภูมิใจในผลงานและการเป็นพนักงาน

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร คือ การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานที่ดี ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร คือ การที่พนักงาน แสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะของพนักงาน อย่างแน่วแน่เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สตีเยร์และพอร์เตอร์ (Steers R. M. & Porter L.W, 1979, pp. 303-304) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นขั้นตอนหนึ่งใน 3 ขั้นตอนของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรในกระบวนการเกี่ยวข้องกับองค์กร (Organizational Attachment) ได้แก่

1. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง

2. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะมีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์กรและความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์กร หรือ

ความเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Attachment , Organizational Memberships) ทั้งนี้ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำ มีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับการ ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ จะนำผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ และมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์กรมีการขาดงานและการลาออกจากงานสูง

3. การขาดงานและการลาออกของพนักงาน (Absenteeism and Turnover) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์กร (Organizational Attachment Process) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรหรือออกจากองค์กร

มาวเดย์ และคณะ (Mowday R. Steers R.M. & Porter L, 1982, p. 27) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจจะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่สถานะที่ดีขึ้น

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวไว้ข้างต้น เห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึก และทัศนคติที่ดีที่บุคคลในองค์กรมีความรู้สึกต่อองค์กร และได้แสดงออกมาสามารถเห็นได้ในลักษณะของการทุ่มเทปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อให้บรรลุนโยบายและเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตนทำงานอยู่ ส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

### **ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร**

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่สำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งสามารถทำนายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีเลย ซึ่งผลดีก็จะตกอยู่กับองค์กรและผู้ปฏิบัติงานเอง นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

บุชานัน (Buchanan II. 1974) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ซึ่งการเชื่อมโยงนี้สามารถแสดงออกได้ทางพฤติกรรมและความรู้สึก โดยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งที่ดีขององค์กร รวมทั้งลดการควบคุมหรือสิ่งที่จะมากระทบจากภายนอกอีกด้วย โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กร เป็นเงื่อนไขสำหรับองค์กรทางสังคมที่จะประสบ

ความสำเร็จ นอกจากนี้เขายังกล่าวเพิ่มเติมว่าความผูกพันของผู้จัดการต่อองค์กรมีส่วนสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร เพราะผู้บริหารที่อยู่ตรงระดับนี้จะต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาองค์กรให้คงอยู่รอด ดังนั้น ความผูกพันจึงจำเป็นต่อการบริหารและดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ และยังเกี่ยวข้องกับความรู้สึกรับผิดชอบต่อองค์กรและการอุทิศตนเพื่อเกื้อกูลให้องค์กรอยู่ในภาพที่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้

สเตียร์ส (Steers.1977, p. 48) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานเสียอีก กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในการทำงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในการทำงานถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิภาพขององค์กร  
ภรณ์ กิริติบุตร (2529) กล่าวว่า เป็นความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพหรือผลผลิตขององค์กร ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

อัลเลน และ เมเยอร์ (Allen NJ. And Meyer JP, 1990) ได้กล่าวถึงลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ห่วงเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนึงของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กร ทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

ดับบลิน (DuBrin, 1992) กล่าวว่า บุคคลมีความแตกต่างกันของระดับความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยบุคคลส่วนใหญ่จะมีความผูกพันต่อองค์กรเมื่อเขารู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งความรู้สึกผูกพันและความจงรักภักดีของพนักงานจะเกี่ยวข้องกับการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ โดยอาจจะดูได้จากการมาทำงานที่ตรงต่อเวลา และหากพนักงานเกิดมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว เขารู้สึกผิดเมื่อเขาผลิตของเสียหรือได้ทำ ความผิดพลาดขึ้นในงานที่ทำแม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อย

แคนเตอร์ (Kanter, 1968) ได้กล่าวถึงความผูกพันว่ามีอยู่ 3 รูปแบบ คือ

1. ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ (Continuance Commitment) ซึ่งหมายถึง บุคคลได้เสียสละ ให้กับองค์กรจนมีความคิดว่าเป็นการยากที่จะละทิ้งองค์กรไปได้

2. ความผูกพันแบบติดยึด (Cohesion Commitment) คือความผูกพันที่ทำให้บุคคลติดยึดกับองค์กรโดยการใช้เทคนิค เช่น การสร้างเกียรติภูมิเพื่อให้บุคคลยึดติดกับสิ่งนั้น ๆ เช่น เครื่องแบบ หรือเหรียญตรา

3. ความผูกพันแบบควบคุม (Control Commitment) คือ ความผูกพันที่บุคคลถูกทำให้ยึดติดกับวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งจะเป็นการบังคับให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปตามที่องค์กรต้องการ

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมา สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร มีความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์กร เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิก ต้องการรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร และความผูกพันเป็นความรู้สึกทางบวกต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนั้น ครอบคลุมกว้างขวางมากกว่าความพอใจในงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ถึงแม้ความผูกพันจะเป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลามากกว่าการสร้าง ความพอใจ แต่เมื่อพนักงานเกิดความผูกพันแล้ว พนักงานจะรู้สึกอยากอยู่กับองค์กร มีความเต็มใจทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร อยากจะคงสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่อยากลาออก ซึ่งแตกต่างจากการสร้างความพอใจ ซึ่งเป็นการตอบสนองเพียงชั่วคราวเท่านั้น ทั้งนี้ ผู้วิจัยของอ้างอิงจาก สเตียร์ (Steers, 1977) ที่กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กร การแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งจะนำมาประยุกต์ใช้หาคำตอบเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี อโศก รัชดาภิเษก พระราม 9

#### 4. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับบริษัทข้ามชาติ

##### ความเป็นมา

บริษัทข้ามชาติ (Multinational Corporations : MNCs) ถือเป็นลักษณะหนึ่งของระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม บริษัทข้ามชาตินี้มีบทบาทเป็นตัวแสดงที่มีใช้รัฐ (Non – State Actor) แต่ก็เป็นตัวแสดงที่มีบทบาทสำคัญและสามารถกำหนดทิศทางของระบบเศรษฐกิจของประเทศใดประเทศหนึ่งที่บริษัทข้ามชาตินั้นเข้าไปลงทุนได้ บริษัทข้ามชาตินั้นมีพัฒนาการมาตั้งแต่ต้นศตวรรษที่ 19 ดังตัวอย่างบริษัท British India ในอินเดียซึ่งเป็นบริษัทร่วมทุนที่ได้รับความนิยมจากราชอาณาจักรอังกฤษโดยสมเด็จพระราชินีอลิซาเบธที่ 1 เพื่อค้าเงินสิทธิพิเศษทางการค้าในอินเดีย โดยสามารถผูกขาดการค้าในอินเดียได้เป็นเวลาถึง 21 ปี ในศตวรรษที่ 20 ด้วยการเติบโตของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการขนส่งทำให้เกิดการขยายตัวทางการค้าระหว่างประเทศเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับการจัดตั้งสาขาในประเทศต่างๆ เพื่อผลิตสินค้าซึ่งมีลักษณะสินค้าที่ได้เหมือนกับสินค้าที่ผลิตในประเทศแม่ทุกประการ และเริ่มมีการเคลื่อนย้ายทุนจากสหรัฐอเมริกาเข้าไปลงทุนในประเทศกำลังพัฒนา จนอาจเรียกได้ว่าในช่วงนั้นเป็นช่วงของ Pax Americana ก็ได้

บริษัทข้ามชาตินั้นได้ดำเนินธุรกิจจนมาถึงในยุคปัจจุบันและมีความสำคัญทางเศรษฐกิจเทียบเท่ารัฐ (กุลลดา เกษบุญชู, 2549)

### ความหมาย

จุฑาทิพ คล้ายทับทิม (2551) ได้ให้นิยามไว้ว่า บริษัทข้ามชาติ หมายถึง บริษัทธุรกิจเอกชนในประเทศใดประเทศหนึ่งซึ่งมีอำนาจการบริหาร และการกำหนดนโยบายสูงสุดในประเทศแม่และมีการดำเนินกิจการหรือสาขาครอบคลุมในหลายๆประเทศ

Leon Grunberg (2000) ได้ให้ความหมายของบริษัทข้ามชาติว่าเป็น องค์การทางเศรษฐกิจที่ดำเนินกิจกรรมการผลิตในสองประเทศขึ้นไป โดยจะมีสำนักงานใหญ่อยู่ในประเทศแม่ (home country) และมีบริษัทลูกตั้งอยู่ในประเทศผู้รับการลงทุน (host country) โดยการขยายสาขาของบริษัทข้ามชาติไปในประเทศต่าง ๆ นั้นเรียกว่า การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (Foreign Direct Investment – FDI)

### บทบาทในประเทศไทย

ในยุคโลกาภิวัตน์ที่การค้าและการลงทุนระหว่างประเทศเป็นไปในรูปแบบที่แทบจะเรียกได้ว่าไร้พรมแดน ธุรกิจมีการออกไปลงทุนในต่างประเทศมากขึ้นเพื่อใช้ประโยชน์จากทรัพยากร แรงงาน การผลิต การตลาด ในประเทศที่เข้าไปลงทุน โดยบางธุรกิจอาจใช้รูปแบบเครือข่ายการผลิตข้ามชาติ (Global Production Network) ในการวางแผนลงทุนในประเทศต่างๆ ตามกลยุทธ์ของบริษัทแม่ ตัวอย่างเช่น ในอุตสาหกรรมยานยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งนี้ ตาม คำ นิ ย า ม ข อ ง UNCTAD (United Nations Conference on Trade and Development) บริษัทข้ามชาติ คือ บริษัทที่มีการดำเนินธุรกิจข้ามพรมแดน (มากกว่า 1 ประเทศ) โดยการดำเนินงานเป็นไปตามกลยุทธ์และนโยบายของบริษัทแม่ ซึ่งโดยทั่วไป ในการนับบริษัท/หน่วยธุรกิจที่เป็นเครือข่ายของบริษัทข้ามชาติ มักใช้เกณฑ์สัดส่วนการถือหุ้นตั้งแต่ร้อยละ 10 ขึ้นไปหรือเทียบเท่า ซึ่งถือว่าเป็นสัดส่วนที่มีผลต่ออำนาจในการบริหาร (ดร.เดียนเด่น นิคมบริรักษ์ และคณะ. 2550)

### สถิติการออกใบอนุญาตและหนังสือรับรองการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าวหรือจากต่างประเทศ

นับตั้งแต่เดือนมีนาคม 2543 จนถึงเดือนตุลาคม 2560 มีการออกใบอนุญาตและหนังสือรับรองให้คนต่างด้าวประกอบธุรกิจรวมทั้งสิ้น 10,439 ราย โดยเป็นการออกใบอนุญาต 5,061 ราย ออกหนังสือรับรองการประกอบธุรกิจตามที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน 3,725 ราย และออกหนังสือรับรองตามสนธิสัญญา 1,653 ราย (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. 2560. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม 2561: ออนไลน์)

### แยกตามประเภทโครงการ

โครงการจากต่างชาติที่ยื่นขอส่งเสริมเป็นโครงการลงทุนโดยตรงจากในประเทศในปี 2560 โดยที่ขอใหม่มีจำนวน 60 โครงการ มีมูลค่าเงินลงทุน 5,256 ล้านบาท ส่วนโครงการขยายมีจำนวน 39 โครงการ มีมูลค่ารวมทั้งสิ้น 10,086 ล้านบาท

| ประเภท      | จำนวนโครงการ | เงินลงทุน (ล้านบาท) |
|-------------|--------------|---------------------|
| โครงการขยาย | 39 (39%)     | 10,086 (66%)        |
| โครงการใหม่ | 60 (61%)     | 5,256 (34%)         |

ภาพประกอบ 4 โครงการการลงทุนจากต่างชาติ แยกตามประเภทโครงการ

ที่มา: กองความร่วมมือการลงทุนต่างประเทศ. (2560)

### 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อุไรวรรณ แก้วเก็บ (2559) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน บริษัทในกลุ่มปิโตรเคมีจังหวัดระยอง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การ อย่างมีความสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายการบริหาร ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านเงินเดือน - รายได้ และการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขนาดบริษัทพบว่า บริษัทที่มีขนาดต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันองค์การแตกต่างกัน

ชาคริต สินเย็น (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและการดำรงรักษาพนักงานใน บริษัท เอบีพี คาเฟ่ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุการทำงาน ระดับของการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน ตำแหน่งของการทำงาน พบว่า เพศและระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำรงรักษาพนักงานของบริษัทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ประกอบด้วย นโยบายการบริหาร ค่าจ้างแรงงานและผลตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

สภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับการดำรงรักษานักงานของบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ณัฐรัฐยา เทพมาศ (2557) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรอิสระด้านพลังงานแห่งหนึ่ง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และอายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรอิสระด้านพลังงานแห่งหนึ่ง และปัจจัยความพึงพอใจด้านสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรอิสระด้านพลังงานแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์กันระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์ (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กร รายได้แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แรงจูงใจด้านเงินเดือน ด้านสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แรงจูงใจด้านตัวงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วรารักษ์ สีเลิศพันธ์ (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ครอบครัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ปัจจัยด้านลักษณะงานกับปัจจัยด้านความผูกพันองค์กร มีความสัมพันธ์กัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก และปัจจัยด้านความต้องการกับปัจจัยด้านความผูกพันองค์กร มีความสัมพันธ์กัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

สุกัญญา จันทรมณี (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีความเห็นต่อแรงจูงใจในการ

ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.13 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.14 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์การรวม มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.17 และพบว่า บุคลากรที่มี ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พัชรินทร์ วัฒนิน (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ไฮเออร์ อิเลคทริก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 26-35 ปี ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี และมีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 – 20,000 บาท ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในทุกๆ ด้าน กล่าวคือด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์การ และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ชัชวัฒน์ โอสถอำนวยโชค (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และรายได้รวมต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งแตกต่างกัน ปัจจัยค่าจ้างในด้านเงินเดือน ผลตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง และปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน และการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วันชัย ศกุนตนาค (2555) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อิงอร ตันพันธ์ (2555) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์การของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน การเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์การ จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่าเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน แต่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์การกับความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์การพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### บทที่ 3

#### วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี อโศก รัชดาภิเษก พระราม 9 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. จัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทข้ามชาติในย่านถนนเพชรบุรี อโศก รัชดาภิเษก พระราม 9 ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

##### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทข้ามชาติในย่านถนนเพชรบุรี อโศก รัชดาภิเษก พระราม 9 ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้น จึงใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากรของ ทาโร ยามาเน่ (ประคอง กรรณสูต, 2538) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมรับความคลาดเคลื่อนในการเลือกตัวอย่าง 5% มีรายละเอียดในการคำนวณดังนี้

$$n = \frac{Z^2 pq}{E^2}$$

|       |   |     |                                                                                                  |
|-------|---|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| เมื่อ | n | แทน | จำนวนสมาชิกกลุ่มตัวอย่าง                                                                         |
|       | Z | แทน | ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ Z มีค่าเท่ากับ 1.96 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (ระดับ 0.05) |

|   |     |                                                                                               |
|---|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| p | แทน | สัดส่วนของประชากรหรือความน่าจะเป็นของประชากรในที่นี้ กำหนดความน่าจะเป็นของประชากร เท่ากับ 0.5 |
| q | แทน | $1 - p$                                                                                       |
| E | แทน | ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ในที่นี้กำหนด $E = 0.05$                     |

จากสูตรข้างต้นแทนค่าได้ดังนี้

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(1-0.5)}{(0.05)^2}$$

$$= 385 \text{ คน}$$

และเพื่อให้การเก็บข้อมูลของแบบสอบถามครอบคลุมสมบูรณ์ จึงเพิ่มจำนวนตัวอย่าง 4% ของกลุ่มตัวอย่าง ( $385 \times 4\% = 15.4$ ) หรือสำรวจ 15 คน โดยนับรวมเป็นกลุ่มตัวอย่าง ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้เท่ากับ 400 คน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย โดยใช้วิธีแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Samling) ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)** โดยการกำหนดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากอาคารสถานที่ทำงาน ในย่านทำเลธุรกิจที่สำคัญแห่งใหม่ NEW CBD (Central Business District) ได้แก่ ย่านถนนเพชรบุรี อโศก รัชดาภิเษก พระราม 9 เนื่องจากอยู่ใกล้กับขนส่งมวลชน มีแนวโน้มพัฒนาที่ดินเพื่อการธุรกิจ, พาณิชยกรรม และอาคารชุดพักอาศัยขนาดใหญ่จำนวนมาก (Khaosod. 2560: ออนไลน์) รายละเอียดสถานที่ดังนี้

1. ถนนเพชรบุรี ได้แก่ อาคารอิตัลไทย ทาวเวอร์ และอาคารชาญอิสสระ ทาวเวอร์ 2

2. อโศก ได้แก่ อาคาร Exchange Tower และอาคาร Interchange tower

3. รัชดาภิเษก ได้แก่ อาคาร AIA Tower

4. พระราม 9 ได้แก่ อาคาร G Tower อาคาร The 9th towers และอาคาร

Unilever house

**ขั้นตอนที่ 2 การเลือกตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)** เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวกตามความเต็มใจของพนักงานบริษัทข้ามชาติที่จะให้ข้อมูล โดยการเก็บข้อมูลเป็นไปตามที่ได้เลือกไว้ในขั้นตอนที่ 1 ได้แก่ ย่านถนนเพชรบุรี อโศก รัชดาภิเษก พระราม 9 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูล และจะแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานบริษัทข้ามชาติเท่านั้น โดยจะสอบถามก่อนว่าเป็นพนักงานบริษัทข้ามชาติหรือไม่ ถ้าใช่จะให้ทำแบบสอบถามจนครบจำนวน 400 คน

## 2. การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น 3 ส่วนคือ

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้รวมต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร โดยเป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Questions) ให้ผู้ตอบเลือกเพียงข้อเดียว ได้แก่

**ข้อที่ 1 เพศ** เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ให้เลือกดังนี้

1. ชาย
2. หญิง

**ข้อที่ 2 อายุ** เป็นระดับการวัดข้อมูล ประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยใช้มาตรฐานการจัดกลุ่มอายุตาม Standard International Age Classification ขององค์การสหประชาชาติเป็นหลักในการพิจารณา ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่ม 10 ปีเป็นหลักในการแบ่งความกว้างของช่วงอายุ (ปิยนุช รัตนกุล. 2552: 3) และเพื่อให้ได้คำตอบที่มีคุณภาพจึงขอเริ่มแจกแบบสอบถามตั้งแต่อายุ 22 ปีขึ้นไป เนื่องจากเป็นวัยที่สามารถเริ่มทำงานได้ ดังนี้

1. 22 - 31 ปี
2. 32 - 41 ปี
3. 42 - 51 ปี
4. 52 ปีขึ้นไป

**ข้อที่ 3 ระดับการศึกษา** เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก ดังนี้

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี
3. ปริญญาโท
4. สูงกว่าปริญญาโท

**ข้อที่ 4 สถานภาพสมรส** เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก ดังนี้

1. โสด
2. สมรส/อยู่ด้วยกัน
3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

**ข้อที่ 5 รายได้รวมต่อเดือน** เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) กำหนดรายได้รวมต่อเดือนจากข้อมูลฐานเงินเดือนขั้นต่ำปริญญาตรี 15,000 บาท โดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้

1. 15,001 – 25,000 บาท
2. 25,001 - 35,000 บาท
3. 35,001 - 45,000 บาท
4. 45,001 บาท ขึ้นไป

**ข้อที่ 6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร** เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก ดังนี้

1. ต่ำกว่า 1 ปี
2. 1 – 3 ปี
3. 4 – 6 ปี
4. มากกว่า 6 ปีขึ้นไป

**ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน** โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน บัณฑิตพึงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และบัณฑิตฯ ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน รวมจำนวน 24 ข้อ

โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ การคำนวณหาอันตรภาคชั้น เพื่อแปรผลในแต่ละช่วง ประกอบด้วย

| คะแนน |         | ระดับความคิดเห็น     |
|-------|---------|----------------------|
| 5     | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง    |
| 4     | หมายถึง | เห็นด้วย             |
| 3     | หมายถึง | ไม่แน่ใจ             |
| 2     | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย          |
| 1     | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

เพื่อให้ได้ลักษณะเกณฑ์เป็นการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) ผู้วิจัยใช้สูตรสำหรับการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละชั้น (ชูศรี วงศ์วิริยะ, 2544) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

ดังนั้น เกณฑ์เฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยด้าจูง ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน สามารถแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานต่อองค์กร อยู่ใน  
ระดับสูงมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานต่อองค์กร อยู่ใน  
ระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานต่อองค์กร อยู่ใน  
ระดับปานกลาง

|                                 |                                                    |
|---------------------------------|----------------------------------------------------|
| คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง | มีแรงจูงใจในการทำงานต่อองค์กร<br>อยู่ในระดับต่ำ    |
| คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง | มีแรงจูงใจในการทำงานต่อองค์กร<br>อยู่ในระดับต่ำมาก |

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทข้ามชาติ ในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี อโศก รัชดาภิเษก พระราม 9 โดยแบ่งออกเป็น ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม รวมจำนวน 9 ข้อ โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท อันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ การคำนวณหาอันตรภาคชั้น เพื่อแปรผลในแต่ละช่วง ประกอบด้วย

| คะแนน | ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร |                    |
|-------|----------------------------------------|--------------------|
| 5     | หมายถึง                                | เห็นด้วยมากที่สุด  |
| 4     | หมายถึง                                | เห็นด้วยมาก        |
| 3     | หมายถึง                                | เห็นด้วยปานกลาง    |
| 2     | หมายถึง                                | เห็นด้วยน้อย       |
| 1     | หมายถึง                                | เห็นด้วยน้อยที่สุด |

เพื่อให้ได้ลักษณะเกณฑ์เป็นการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) ผู้วิจัยใช้สูตร สำหรับการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละชั้น (ชูศรี วงศ์รัตนะ 2544) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

ดังนั้น เกณฑ์เฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ข้ามชาติ ในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี อโศก รัชดาภิเษก พระราม 9 โดยแบ่งออกเป็น ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม สามารถแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูงมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับต่ำมาก

#### **ขั้นตอนการในสร้างเครื่องมือวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดขอบเขตของแบบสอบถาม ได้แก่ ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร เพื่อสร้างแบบสอบถามให้มีความสอดคล้องกัน
3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยอาศัยกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับลักษณะประชากรศาสตร์ แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย
5. นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
6. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และการใช้สำนวนภาษา เพื่อปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้าย ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

7. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) สูตรของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546: 449) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ค่าอัลฟาที่ได้แสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง  $0 \leq \alpha \leq 1$  ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ไม่ต่ำกว่า 0.7 โดยแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.787 ซึ่งใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง และมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

#### ปัจจัยเชิงใจ

|                      |       |
|----------------------|-------|
| ด้านความสำเร็จของงาน | 0.898 |
|----------------------|-------|

|                              |       |
|------------------------------|-------|
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | 0.831 |
|------------------------------|-------|

|                  |       |
|------------------|-------|
| ด้านลักษณะของงาน | 0.713 |
|------------------|-------|

|                              |       |
|------------------------------|-------|
| ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน | 0.715 |
|------------------------------|-------|

#### ปัจจัยด้าน

|               |       |
|---------------|-------|
| ด้านเงินเดือน | 0.835 |
|---------------|-------|

|                                   |       |
|-----------------------------------|-------|
| ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | 0.767 |
|-----------------------------------|-------|

|                                  |       |
|----------------------------------|-------|
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 0.925 |
|----------------------------------|-------|

|                     |       |
|---------------------|-------|
| ด้านความมั่นคงในงาน | 0.800 |
|---------------------|-------|

#### ความผูกพันต่อองค์กร

ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 0.904

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร 0.789

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร 0.882

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้แบ่งลักษณะการเก็บข้อมูลทำการศึกษาออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้า จากหนังสือ บทความทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ วารสาร เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตเพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง

#### 4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากทำการรวบรวมข้อมูลครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามและคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก โดยคัดเลือกเฉพาะที่สมบูรณ์เท่านั้น
2. ทำการลงรหัส (Coding) ข้อมูล โดยแบ่งเป็นกลุ่มตามตัวแปรที่ทำการศึกษา และนำข้อมูลบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์
3. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอน
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้รวมต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร โดยการหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน รวมจำนวน 24 ข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

4.3 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 9 ข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

4.4 การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Independent sample t-test, One-way analysis of variance, Brown-Forsythe และวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

4.4.1. สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้รวมต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน รายละเอียด ดังนี้

4.4.1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent sample t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่าง 2 กลุ่ม

4.4.1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ One-way analysis of variance ในกรณีที่ความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน และใช้ Brown-Forsythe test ในกรณีที่ค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

4.4.1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ One-way analysis of variance ในกรณีที่ความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน และใช้ Brown-Forsythe test ในกรณีที่ค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

4.4.1.4 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ One-way analysis of variance ในกรณีที่ความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน และใช้ Brown-Forsythe test ในกรณีที่ค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

4.4.1.5 พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ One-way analysis of variance ในกรณีที่ความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน และใช้ Brown-Forsythe test ในกรณีที่ค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

4.4.1.6 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ One-way analysis of variance ในกรณีที่ความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน และใช้ Brown-Forsythe test ในกรณีที่ค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

4.4.2 สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

## 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย

การใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติโดยพิจารณาถึงวัตถุประสงค์และความหมายของข้อมูลที่ใช้ในวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้ลักษณะประชากรศาสตร์ แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท

ข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี โอโศก รัชดาภิเษก พระราม 9 นำมาวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### 1.1 การหาร้อยละ (Percentage) (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2545, น. 36)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

|       |   |     |                      |
|-------|---|-----|----------------------|
| เมื่อ | P | แทน | ค่าร้อยละ            |
|       | f | แทน | ความถี่ของคะแนน      |
|       | n | แทน | ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง |

### 1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean หรือ $\bar{X}$ ) (กัลยา วาณิชยปัญญา 2545, น. 39)

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

|       |           |     |                      |
|-------|-----------|-----|----------------------|
| เมื่อ | $\bar{X}$ | แทน | ค่าคะแนนเฉลี่ย       |
|       | $\sum x$  | แทน | ผลรวมของคะแนนทั้งหมด |
|       | n         | แทน | ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง |

### 1.3 การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation หรือ S.D.) (กัลยา วาณิชยปัญญา 2549)

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

|       |      |     |                                                                  |
|-------|------|-----|------------------------------------------------------------------|
| เมื่อ | S.D. | แทน | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง<br>(Standard Deviation) |
|-------|------|-----|------------------------------------------------------------------|

|              |     |                              |
|--------------|-----|------------------------------|
| $\sum x^2$   | แทน | คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง |
| $(\sum x)^2$ | แทน | ค่าคะแนนเฉลี่ย               |

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)

2. สถิติที่ใช้ทดสอบค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability of the test) โดยใช้  
วิธีหาค่าครอนบักแอลฟา (Cronbach's alpha) (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2549)

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

|                                |     |                                             |
|--------------------------------|-----|---------------------------------------------|
| เมื่อ $\alpha$                 | แทน | ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ           |
| k                              | แทน | จำนวนคำถาม                                  |
| $\overline{\text{covariance}}$ | แทน | ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ |
| $\overline{\text{variance}}$   | แทน | ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม              |

3. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis) ประกอบด้วย

3.1 สถิติ Independent t-test ทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่ม เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศชายกับเพศหญิง โดยมีสูตรในการหาค่า t (กัลยา วาณิชยปัญญา 2549) ดังนี้

กรณีที่  $S^2_1 = S^2_2$

สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1-1)S_1^2 + (n_2-1)S_2^2}{n_1+n_2-2} \left[ \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

โดยที่ Degree of freedom (df) =  $n_1 + n_2 - 2$

กรณีที่  $S^2_1 \neq S^2_2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S^2_1}{n_1} + \frac{S^2_2}{n_2}}}$$

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

เมื่อ  $t$  แทน ค่าสถิติใช้พิจารณาใน t-distribution

$\bar{X}_1$  แทน ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างกลุ่มที่ 1

$\bar{X}_2$  แทน ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างกลุ่มที่ 2

$S_1^2$  แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1

$S_2^2$  แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2

$n_1$  แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$n_2$  แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 2

Df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ( $n_1 + n_2 - 2$ )

### 3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Oneway analysis of variance)

ใช้ค่า F-Ratio กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน (อ้างอิงจาก กัลยา วาณิชย์บัญชา 2549) มีสูตรดังนี้

ตาราง 1 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance)

| แหล่งความแปรปรวน | df  | SS         | MS                                | F                           |
|------------------|-----|------------|-----------------------------------|-----------------------------|
| ระหว่างกลุ่ม (B) | k-1 | $SS_{(B)}$ | $MS_{(B)} = \frac{SS_{(B)}}{k-1}$ | $\frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$ |
| ภายในกลุ่ม (W)   | n-k | $SS_{(W)}$ | $MS_{(W)} = \frac{SS_{(W)}}{k-1}$ |                             |
| รวม (T)          | n-1 | $SS_{(T)}$ |                                   |                             |

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}$$

|       |            |     |                                                                       |
|-------|------------|-----|-----------------------------------------------------------------------|
| เมื่อ | F          | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution                                |
|       | df         | แทน | ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ได้แก่ ระหว่างกลุ่ม (k-1) และภายในกลุ่ม (n - k) |
|       | k          | แทน | จำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน                             |
|       | n          | แทน | จำนวนตัวอย่างทั้งหมด                                                  |
|       | $SS_{(B)}$ | แทน | ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม<br>(Between sum of square)                  |
|       | $SS_{(W)}$ | แทน | ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม (Within sum of square)                        |
|       | $MS_{(B)}$ | แทน | ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม<br>(Mean square between groups)   |
|       | $MS_{(W)}$ | แทน | ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม<br>(Mean square within groups)      |
|       | n - k      | แทน | ชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม (Within degree of freedom)            |

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's least significant difference (LSD) (กัลยา วานิชย์บัญชา 2549)

$$LSD = t_{\frac{1-\alpha}{2}; N-k} \sqrt{MSE \left[ \frac{1}{N_i} + \frac{1}{N_j} \right]}$$

โดยที่  $N_i - N_j$

Df = N-k

โดยที่  $n_i = n_j$

เมื่อ LSD แทน ผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j

|                               |                                                                                                                                 |
|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| $t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k}$ | แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-distribution<br>ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระ<br>ภายในกลุ่ม = $n - k$ |
| MSE                           | แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (MS(W))                                                                                            |
| $n_i$                         | แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม $i$                                                                                                   |
| $n_j$                         | แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม $j$                                                                                                   |
| $\alpha$                      | แทน ค่าความคลาดเคลื่อน                                                                                                          |

3.3 สถิติ Brown-Forsythe ( $\beta$ ) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน  
(Hartung 2001) มีสูตรดังนี้

$$B = \beta = \frac{MS(B)}{MS(W)}$$

โดยค่า  $MS_w = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_i}{N}\right) S_i^2$

|       |         |     |                                                                     |
|-------|---------|-----|---------------------------------------------------------------------|
| เมื่อ | $\beta$ | แทน | ค่าสถิติที่พิจารณาใน Brown-Forsythe                                 |
|       | $MS_B$  | แทน | ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม<br>(Mean Square between groups) |
|       | $MS_w$  | แทน | ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม<br>(Mean Square between groups)   |

สำหรับสถิติ Brown Forsythe

|         |     |                                   |
|---------|-----|-----------------------------------|
| $k$     | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง                |
| $n_i$   | แทน | จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ $i$      |
| $N$     | แทน | ขนาดประชากร                       |
| $S_i^2$ | แทน | ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ |

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ เพื่อดูว่ามีคู่ใดแตกต่างกัน โดยใช้วิธี Dunnett's T3 (วิเชียร เกตุสิงห์ 2543) มีสูตรดังนี้

$$t = \frac{\overline{X}_i - \overline{X}_j}{MS_w \left( \frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

|       |                  |     |                                                                                        |
|-------|------------------|-----|----------------------------------------------------------------------------------------|
| เมื่อ | $t$              | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution                                                 |
|       | $MS_w$           | แทน | ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม<br>(Mean Square within groups) สำหรับ Brown Forsythe |
|       | $\overline{X}_i$ | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ $i$                                                       |
|       | $\overline{X}_j$ | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ $j$                                                       |
|       | $n_i$            | แทน | จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ $i$                                                           |
|       | $n_j$            | แทน | จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ $j$                                                           |

3.4 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis  
วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) จากสมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Y) และตัวแปรอิสระ (X) ของประชากรจะเห็นว่า กลุ่มตัวแปรอิสระ  $\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots b_kx_k$  สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงค่าของตัวแปรตามได้ส่วนหนึ่ง ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถอธิบายได้นี้ เรียกว่า ค่าความคาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (Error :  $\epsilon$ ) การวิเคราะห์เชิงถดถอยแบบพหุคูณเป็น การพยากรณ์หาค่าสัมประสิทธิ์  $\alpha$  และ  $\beta_1$  จากค่าสถิติ a และ b ที่ได้จากการคำนวณโดยกลุ่มตัวอย่าง โดยหลักการวิเคราะห์คือค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณได้จะต้องเป็นค่าสัมประสิทธิ์ที่ทำให้สมการดังกล่าว มีค่าความคาดเคลื่อนกำลังสองรวมกันน้อยที่สุด (Ordinary Least Square : OLS) (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2545)

สมการถดถอยเชิงพหุคูณของประชากร

$$\hat{Y} = \beta_{11}x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + \dots \beta_kx_k$$

สมการถดถอยเชิงพหุคูณของกลุ่มตัวอย่าง

$$\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots + b_kx_k$$

โดยที่ X คือ ตัวแปรอิสระ  
Y คือ ตัวแปรตาม  
k คือ จำนวนตัวแปรอิสระ

เมื่อ  $\alpha$  และ a เป็นจุดตัดแกน Y ของสมการถดถอย หรือ ค่าของ Y เมื่อให้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมีค่าเท่ากับศูนย์

ส่วน  $\beta$  และ b เป็นสัมประสิทธิ์ถดถอย (Partial regression coefficient) ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว ซึ่งหมายถึงอัตราการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม (Y) เมื่อตัวแปรอิสระนั้นเปลี่ยนไป 1 หน่วย โดยตัวแปรอิสระตัวอื่นมีค่าคงที่

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์ a และ b สามารถคำนวณได้จากสูตร ดังนี้

$$a = Y - b_1X_1 - b_2X_2 - \dots - b_kX_k$$

$$b_1 = \frac{\sum X_1Y_1 - \sum X_1 \sum Y_1}{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2}$$

การวิเคราะห์เชิงถดถอยเชิงพหุคูณมีเงื่อนไขที่สำคัญ ดังนี้

1. ความผิดพลาด (error) ต้องเป็นตัวแปรสุ่ม และมีการแจกแจงแบบโค้งปกติ
2. ความแปรปรวนของตัวแปรตาม (Y) ในทุกค่าของตัวแปรอิสระ (X) จะต้องเท่ากัน
3. ค่าความผิดพลาดของตัวแปรตาม (Y) แต่ละค่าเป็นอิสระกัน
4. ตัวแปรอิสระที่นำมาวิเคราะห์จะต้องเป็นอิสระกัน

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี อโศก รัชดาภิเษก พระราม 9 ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อของตัวแปรที่ศึกษาดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

|           |     |                                                  |
|-----------|-----|--------------------------------------------------|
| n         | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง                               |
| $\bar{X}$ | แทน | ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง                           |
| S.D.      | แทน | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน                              |
| t         | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – distribution         |
| MS        | แทน | ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares) |
| SS        | แทน | ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)           |
| df        | แทน | ชั้นของความเป็นอิสระ (degree of Freedom)         |
| F-prob    | แทน | ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ        |

(ตาราง One-Way ANOVA)

|         |     |                                 |
|---------|-----|---------------------------------|
| F-ratio | แทน | ค่าที่ใช้พิจารณา F-distribution |
| LSD     | แทน | Least Significant Difference    |
| r       | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์       |
| $H_0$   | แทน | สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)  |

$H_1$  แทน สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

\* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยการแบ่งนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ตามลำดับดังนี้

**ส่วนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งผลวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร

**ส่วนที่ 2** การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน จำนวน 2 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 2.1 แรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ของพนักงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

สมมติฐานที่ 2.2 แรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ของพนักงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในกรุงเทพมหานคร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2.3 แรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ของพนักงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในกรุงเทพมหานคร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

**ส่วนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งผลวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์

ตาราง 2 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ เกี่ยวกับเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

| เพศ  | ความถี่ (คน) | ร้อยละ |
|------|--------------|--------|
| ชาย  | 136          | 34.00  |
| หญิง | 264          | 66.00  |
| รวม  | 400          | 100.00 |

จากตาราง 2 พบว่า ข้อมูลเพศของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 400 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 66.00 รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 ตามลำดับ

ตาราง 3 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ เกี่ยวกับอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

| อายุ        | ความถี่ (คน) | ร้อยละ |
|-------------|--------------|--------|
| 22 – 31 ปี  | 101          | 25.25  |
| 32 – 41 ปี  | 208          | 52.00  |
| 42 – 51 ปี  | 69           | 17.25  |
| 52 ปีขึ้นไป | 22           | 5.50   |
| รวม         | 400          | 100.00 |

จากตาราง 3 พบว่า ข้อมูลอายุของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 400 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 32 – 41 ปี จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 52 รองลงมา คือ อายุ 22 – 31 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 25.25 อายุ 42 – 51 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.25 และอายุ 52 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านอายุมีความถี่ค่อนข้างต่ำ ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการรวมชั้นใหม่เพื่อเป็นการทดสอบสมมติฐานดังนี้

ตาราง 4 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ เกี่ยวกับอายุของผู้ตอบแบบสอบถามที่จัดกลุ่มใหม่

| อายุ        | ความถี่ (คน) | ร้อยละ |
|-------------|--------------|--------|
| 22 – 31 ปี  | 101          | 25.25  |
| 32 – 41 ปี  | 208          | 52.00  |
| 42 ปีขึ้นไป | 91           | 22.75  |
| รวม         | 400          | 100.00 |

จากตาราง 4 พบว่า ข้อมูลอายุของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 400 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 32 – 41 ปี จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 รองลงมา คือ อายุ 22 – 31 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 25.25 และอายุ 42 ปีขึ้นไป จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 22.75 ตามลำดับ

ตาราง 5 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ เกี่ยวกับระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ระดับการศึกษา    | ความถี่ (คน) | ร้อยละ |
|------------------|--------------|--------|
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 10           | 2.50   |
| ปริญญาตรี        | 267          | 66.75  |
| ปริญญาโท         | 119          | 29.75  |
| สูงกว่าปริญญาโท  | 4            | 1.00   |
| รวม              | 400          | 100.00 |

จากตาราง 5 พบว่า ข้อมูลระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 400 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 66.75 รองลงมา คือ การศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 29.75 การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 และการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านระดับการศึกษา มีความถี่ค่อนข้างต่ำ ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการรวมชั้นใหม่เพื่อเป็นการทดสอบสมมติฐานดังนี้

ตาราง 6 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ เกี่ยวกับระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ที่จัดกลุ่มใหม่

| ระดับการศึกษา               | ความถี่ (คน) | ร้อยละ |
|-----------------------------|--------------|--------|
| ต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี | 277          | 69.25  |
| สูงกว่าปริญญาตรี            | 123          | 30.75  |
| รวม                         | 400          | 100.00 |

จากตาราง 6 พบว่า ข้อมูลระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 400 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 69.25 รองลงมา คือ การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 30.75 ตามลำดับ

ตาราง 7 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ เกี่ยวกับสถานภาพสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม

| สถานภาพสมรส                | ความถี่ (คน) | ร้อยละ |
|----------------------------|--------------|--------|
| โสด                        | 242          | 60.50  |
| สมรส/อยู่ด้วยกัน           | 135          | 33.75  |
| หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ | 23           | 5.75   |
| รวม                        | 400          | 100.00 |

จากตาราง 7 พบว่า ข้อมูลสถานภาพสมรสของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 400 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 60.50 รองลงมา คือ สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 33.75 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.75 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสถานภาพสมรสมีความถี่ค่อนข้างต่ำ ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการรวมชั้นใหม่เพื่อเป็นการทดสอบสมมติฐานดังนี้

ตาราง 8 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ เกี่ยวกับสถานภาพสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ที่จัดกลุ่มใหม่

| สถานภาพสมรส                     | ความถี่ (คน) | ร้อยละ |
|---------------------------------|--------------|--------|
| โสด/หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ | 265          | 66.25  |
| สมรส/อยู่ด้วยกัน                | 135          | 33.75  |
| รวม                             | 400          | 100.00 |

จากตาราง 8 พบว่า ข้อมูลสถานภาพสมรสของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 400 คนที่จัดกลุ่มใหม่ ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด/หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 66.25 รองลงมา คือ สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 33.75 ตามลำดับ

ตาราง 9 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ เกี่ยวกับรายได้รวมต่อเดือน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

| รายได้รวมต่อเดือน   | ความถี่ (คน) | ร้อยละ |
|---------------------|--------------|--------|
| 15,001 – 25,000 บาท | 59           | 14.75  |
| 25,001 - 35,000 บาท | 83           | 20.75  |
| 35,001 - 45,000 บาท | 65           | 16.25  |
| 45,001 บาท ขึ้นไป   | 193          | 48.25  |
| รวม                 | 400          | 100.00 |

จากตาราง 9 พบว่า ข้อมูลรายได้รวมต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 400 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้รวมต่อเดือน 45,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 48.25 รองลงมา คือ รายได้รวมต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.75 รายได้รวมต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 16.25 และรายได้รวมต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75 ตามลำดับ

ตาราง 10 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ เกี่ยวกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร | ความถี่ (คน) | ร้อยละ |
|----------------------------------|--------------|--------|
| ต่ำกว่า 1 ปี                     | 34           | 8.50   |
| 1 – 3 ปี                         | 118          | 29.50  |
| 4 – 6 ปี                         | 95           | 23.75  |
| มากกว่า 6 ปีขึ้นไป               | 153          | 38.25  |
| รวม                              | 400          | 100.00 |

จากตาราง 10 พบว่า ข้อมูลระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 400 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรมากกว่า 6 ปีขึ้นไป จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 38.25 รองลงมา คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 23.75 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติ

| แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติ       | $\bar{x}$ | S.D. | แปลผล |
|--------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| <b>ปัจจัยจูงใจโดยรวม</b>                         |           |      |       |
| ด้านความสำเร็จของงาน                             | 4.09      | 0.50 | สูง   |
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ                     | 3.88      | 0.57 | สูง   |
| ด้านลักษณะของงาน                                 | 4.01      | 0.54 | สูง   |
| ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน                     | 3.81      | 0.62 | สูง   |
| รวมปัจจัยจูงใจ                                   | 3.95      | 0.43 | สูง   |
| <b>ปัจจัยค่าจูงโดยรวม</b>                        |           |      |       |
| ด้านเงินเดือน                                    | 3.77      | 0.74 | สูง   |
| ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา                | 3.91      | 0.65 | สูง   |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน                 | 3.94      | 0.77 | สูง   |
| ด้านความมั่นคงในงาน                              | 4.04      | 0.62 | สูง   |
| รวมปัจจัยค่าจูง                                  | 3.92      | 0.53 | สูง   |
| แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติโดยรวม | 3.93      | 0.43 | สูง   |

จากตาราง 11 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติโดยรวม อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ปัจจัยจูงใจโดยรวม พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และรายด้าน พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้าน

ลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 4.01 3.88 และ 3.81 ตามลำดับ

ปัจจัยค่าจูงจูงโดยรวม พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และรายด้าน พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านเงินเดือน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 3.94 3.91 และ 3.77 ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติ เมื่อพิจารณารายด้าน

| แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติ                                                                                      | $\bar{x}$ | S.D. | แปลผล |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| <b>ด้านความสำเร็จของงาน</b>                                                                                                     |           |      |       |
| 1. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้                                                              | 4.16      | 0.62 | สูง   |
| 2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้เสมอ แม้จะมีข้อจำกัดทางด้านภาษา หรือวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกับชาวต่างชาติ | 4.03      | 0.57 | สูง   |
| 3. ผลสำเร็จของงานที่ท่านดูแลเป็นไปตามเกณฑ์เป้าหมายของบริษัท                                                                     | 4.09      | 0.58 | สูง   |
| ด้านความสำเร็จของงานโดยรวม                                                                                                      | 4.09      | 0.50 | สูง   |
| <b>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b>                                                                                             |           |      |       |
| 4. ท่านได้รับความไว้วางใจให้ทำงานโปรเจกพิเศษอยู่บ่อยครั้งจากหัวหน้างาน และผู้บริหารทั้งคนไทยและชาวต่างชาติ                      | 3.94      | 0.62 | สูง   |
| 5. ท่านได้รับความชมเชย ยกย่อง แสดงความยินดีจากการทำงานเป็นประจำ                                                                 | 3.80      | 0.64 | สูง   |
| 6. ท่านได้รับความเชื่อถือจากผู้บริหาร, หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของท่าน                                                        | 3.91      | 0.66 | สูง   |
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวม                                                                                              | 3.88      | 0.57 | สูง   |

ตาราง 12 (ต่อ)

| แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติ                                                                                                                                | $\bar{x}$ | S.D. | แปลผล |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| <b>ด้านลักษณะของงาน</b>                                                                                                                                                   |           |      |       |
| 7. งานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบัน ตรงกับความรู้และความสามารถของท่าน                                                                                                          | 4.01      | 0.67 | สูง   |
| 8. งานที่ท่านดูแลมีความหลากหลาย ทำให้ท่านได้รับความรู้เพิ่มเติมจากการปฏิบัติงาน                                                                                           | 4.04      | 0.57 | สูง   |
| 9. งานที่ท่านปฏิบัติ/รับผิดชอบในปัจจุบันยังเป็นที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ                                                                                              | 3.97      | 0.67 | สูง   |
| ด้านลักษณะของงานโดยรวม                                                                                                                                                    | 4.01      | 0.54 | สูง   |
| <b>ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน</b>                                                                                                                                       |           |      |       |
| 10. ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งในระยะเวลาที่เหมาะสม                                                                                                                        | 3.72      | 0.74 | สูง   |
| 11. ท่านมีโอกาสดำเนินการพัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานของท่านเสมอ                                                                                 | 3.95      | 0.63 | สูง   |
| 12. ท่านมีโอกาสดำเนินการก้าวหน้าในการทำงานกับบริษัทปัจจุบัน                                                                                                               | 3.76      | 0.78 | สูง   |
| ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานโดยรวม                                                                                                                                        | 3.81      | 0.62 | สูง   |
| <b>ด้านเงินเดือน</b>                                                                                                                                                      |           |      |       |
| 13. ท่านพึงพอใจกับเงินเดือน และการปรับเงินเดือนที่ท่านได้รับ                                                                                                              | 3.95      | 0.43 | สูง   |
| 14. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการ สิทธิพิเศษที่บริษัทจัดให้ อาทิ การเบิกค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี และด้านบริการต่าง ๆ เช่น ค่าโทรศัพท์ ค่าเดินทาง ค่ายานพาหนะ เป็นต้น | 3.72      | 0.74 | สูง   |
| 15. บริษัทฯ ให้ผลตอบแทน เงินเดือน และสวัสดิการที่เป็นธรรม และดีกว่าบริษัทส่วนใหญ่ทั่วไป                                                                                   | 3.84      | 0.87 | สูง   |
| ด้านเงินเดือนโดยรวม                                                                                                                                                       | 3.75      | 0.86 | สูง   |

ตาราง 12 (ต่อ)

| แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติ                                                            | $\bar{x}$ | S.D. | แปลผล |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| <b>ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</b>                                                              |           |      |       |
| 16. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน ได้เป็นอย่างดี                                    | 3.97      | 0.73 | สูง   |
| 17. หัวหน้างานของท่านยินดีที่จะช่วยเหลือท่านทุกครั้งหากท่านพบปัญหาจากการทำงาน                         | 3.95      | 0.69 | สูง   |
| 18. ท่านสามารถขอคำปรึกษา คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว          | 3.82      | 0.78 | สูง   |
| ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวม                                                               | 3.91      | 0.65 | สูง   |
| <b>ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>                                                               |           |      |       |
| 19. ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้เป็นอย่างดี                                          | 4.08      | 0.79 | สูง   |
| 20. เพื่อนร่วมงานของท่านยินดีที่จะช่วยเหลือท่านทุกครั้งหากท่านพบปัญหาจากการทำงาน                      | 3.96      | 0.81 | สูง   |
| 21. ปัญหาการกระทบกระทั่งในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน | 3.77      | 0.92 | สูง   |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวม                                                                | 3.94      | 0.77 | สูง   |

ตาราง 12 (ต่อ)

| แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติ                                                           | $\bar{x}$ | S.D. | แปลผล |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| <b>ด้านความมั่นคงในงาน</b>                                                                           |           |      |       |
| 22. ท่านมีความมั่นใจในบริษัทว่ามีความมั่นคงต่อการทำงาน                                               | 4.06      | 0.67 | สูง   |
| 23. งานของท่านเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในบริษัท บริษัทไม่มี<br>แนวโน้มที่จะยุบหรือลดงานส่วนที่ท่านดูแล  | 4.05      | 0.74 | สูง   |
| 24. ท่านเชื่อมั่นว่าผู้บริหารมีศักยภาพในการบริหารงาน และ<br>บริษัทสามารถเจริญเติบโตได้อย่างต่อเนื่อง | 4.03      | 0.71 | สูง   |
| ด้านความมั่นคงในงานโดยรวม                                                                            | 4.04      | 0.62 | สูง   |
| แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติโดยรวม                                                     | 3.93      | 0.43 | สูง   |

จากตาราง 12 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติโดยรวม อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

**ด้านความสำเร็จของงานโดยรวม** พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และหากพิจารณารายข้อ พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ข้อสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ ข้อผลสำเร็จของงานที่ดูแลเป็นไปตามเกณฑ์/เป้าหมายของบริษัท และข้อสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้เสมอ แม้จะมีข้อจำกัดทางด้านภาษา หรือวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกับชาวต่างชาติ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 4.09 และ 4.03 ตามลำดับ

**ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวม** พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และหากพิจารณารายข้อ พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ข้อได้รับความไว้วางใจให้ทำงานโปรเจกพิเศษอยู่บ่อยครั้งจากหัวหน้างาน และผู้บริหารทั้งคนไทยและชาวต่างชาติ ข้อได้รับความเชื่อถือจากผู้บริหาร, หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของท่าน และข้อได้รับคำชมเชย ยกย่อง แสดงความยินดีจากการทำงานเป็นประจำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 3.91 และ 3.80 ตามลำดับ

**ด้านลักษณะของงานโดยรวม** พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และหากพิจารณารายข้อ พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ข้องานที่ดูแลมีความหลากหลาย ทำให้ท่านได้รับความรู้เพิ่มเติมจากการปฏิบัติงาน ข้องานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบัน ตรงกับความรู้และความสามารถ และข้องานที่ปฏิบัติ/รับผิดชอบในปัจจุบันยังป็นงานที่น่าสนใจและ ทำทายความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 4.01 และ 3.97 ตามลำดับ

**ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานโดยรวม** พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และหากพิจารณารายข้อ พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ข้อมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน เสมอ ข้อมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานกับบริษัทปัจจุบัน และข้อได้รับการเลื่อนตำแหน่งในระยะเวลาที่เหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 3.76 และ 3.72 ตามลำดับ

**ด้านเงินเดือนโดยรวม** พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และหากพิจารณารายข้อ พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ข้อพึงพอใจกับเงินเดือน และการปรับเงินเดือนที่ท่านได้รับ ข้อบริษัทฯ ให้ผลตอบแทน เงินเดือน และสวัสดิการที่เป็นธรรม และดีกว่าบริษัทส่วนใหญ่ทั่วไป และข้อพึงพอใจกับสวัสดิการ สิทธิพิเศษที่บริษัทจัดให้อาติ การเบิกค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี และด้านบริการต่าง ๆ เช่น ค่าโทรศัพท์ ค่าเดินทาง ค่ายานพาหนะ เป็นต้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 3.84 และ 3.72 ตามลำดับ

**ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวม** พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และหากพิจารณารายข้อ พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ข้อสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน ได้เป็นอย่างดี ข้อหัวหน้างานยินดีที่จะช่วยเหลือท่านทุกครั้งหากท่านพบปัญหาจากการทำงาน และข้อสามารถขอคำปรึกษา คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 3.95 และ 3.82 ตามลำดับ

**ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวม** พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และหากพิจารณารายข้อ พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ข้อสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้เป็นอย่างดี ข้อเพื่อนร่วมงานยินดีที่จะช่วยเหลือท่านทุกครั้งหากท่านพบปัญหาจากการทำงาน และข้อปัญหาการกระทบกระทั่งในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 3.96 และ 3.77 ตามลำดับ

**ด้านความมั่นคงในงานโดยรวม** พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และหากพิจารณารายข้อ พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ข้อมีความมั่นใจในบริษัทว่ามีความมั่นคงต่อการทำงาน ข้องานเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในบริษัท บริษัทไม่มีแนวโน้มที่จะยุบหรือลดงานส่วนที่ท่านดูแล และข้อเชื่อมั่นว่าผู้บริหารมีศักยภาพในการบริหารงาน และบริษัทสามารถเจริญเติบโตได้อย่างต่อเนื่อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 4.05 และ 4.03 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ

| ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ                          | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล |
|----------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร | 3.85      | 0.73 | สูง   |
| ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร               | 3.99      | 0.67 | สูง   |
| ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร  | 3.69      | 0.71 | สูง   |
| ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ<br>โดยรวม                | 3.84      | 0.61 | สูง   |

จากตาราง 13 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติโดยรวม อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อ

องค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 3.85 และ 3.69 ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

| ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ                                               | $\bar{x}$ | S.D. | แปลผล |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| <b>ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</b>               |           |      |       |
| 1. ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทแห่งนี้ และภูมิใจที่บอกผู้อื่นว่าเป็นพนักงานของบริษัท     | 3.97      | 0.75 | สูง   |
| 2. ท่านยอมรับและเห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท                                    | 3.79      | 0.79 | สูง   |
| 3. นโยบายการบริหารบริษัทเป็นนโยบายที่ดีและเหมาะสม                                         | 3.78      | 0.83 | สูง   |
| ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรโดยรวม                | 3.85      | 0.73 | สูง   |
| <b>ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร</b>                             |           |      |       |
| 4. ท่านมีความตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของบริษัท       | 4.16      | 0.67 | สูง   |
| 5. ท่านเต็มใจปฏิบัติงานนอกเวลาหากบริษัทร้องขอ ถึงแม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานนอกเวลา | 3.82      | 0.85 | สูง   |
| 6. ความทุ่มเทในการทำงานของท่านมีส่วนสำคัญต่อการเติบโตของบริษัท                            | 3.99      | 0.74 | สูง   |
| ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรโดยรวม                              | 3.99      | 0.67 | สูง   |

ตาราง 14 (ต่อ)

| ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ                                                        | $\bar{x}$ | S.D. | แปลผล |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| <b>ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร</b>                         |           |      |       |
| 7. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรของท่านจัดเป็นประจำ เช่น งานประจำปี งานปีใหม่ งานการกุศล เป็นต้น    | 3.92      | 0.76 | สูง   |
| 8. ท่านพอใจกับงาน และไม่ลาออก แม้องค์กรอื่นจะยื่นข้อเสนอค่าตอบแทนที่ดีกว่าที่ท่านได้รับ ณ ปัจจุบัน | 3.50      | 0.94 | สูง   |
| 9. บริษัท ปฏิบัติกับท่านเสมือนเป็นสมาชิกในครอบครัว                                                 | 3.65      | 0.85 | สูง   |
| ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรโดยรวม                          | 3.69      | 0.71 | สูง   |
| ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ โดยรวม                                                 | 3.84      | 0.61 | สูง   |

จากตาราง 14 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติโดยรวม อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

**ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรโดยรวม** พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และหากพิจารณารายข้อ พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ข้อภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทแห่งนี้ และภูมิใจที่บอกผู้อื่นว่าเป็นพนักงานของบริษัท ข้อยอมรับและเห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท และข้อนโยบายการบริหารบริษัทเป็นนโยบายที่ดีและเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 3.79 และ 3.78 ตามลำดับ

**ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรโดยรวม** พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และหากพิจารณารายข้อ พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ข้อมีความตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของบริษัท ข้อความทุ่มเทในการทำงานของท่านมีส่วนสำคัญต่อการ

เติบโตของบริษัท และข้อเต็มใจปฏิบัติงานนอกเวลาหากบริษัทร้องขอถึงแม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานนอกเวลา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 3.99 และ 3.82 ตามลำดับ

**ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรโดยรวม** พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และหากพิจารณารายชื่อ พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ข้อเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรของท่านจัดเป็นประจำ เช่น งานประจำปี งานปีใหม่ งานการกุศล เป็นต้น บริษัทฯ ปฏิบัติกับท่านเสมือนเป็นสมาชิกในครอบครัว และข้อพอใจกับงาน และไม่ลาออก แม้องค์กรอื่นจะยื่นข้อเสนอค่าตอบแทนที่ดีกว่าที่ท่านได้รับ ณ ปัจจุบัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 3.65 และ 3.50 ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน จำนวน 2 ข้อ ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานบริษัทข้ามชาติที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.1** พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติวิเคราะห์ค่า  $t$  (Independent sample t-test) โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกันที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$ : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

หากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) จะใช้ค่า  $t$ -test กรณี Equal Variances Assumed สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม แต่หากผลการ

ทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่า t-test กรณี Equal Variances not Assumed สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม

ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's test ดังนี้

ตาราง 15 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติของแต่ละกลุ่มเพศ โดยใช้ Levene's test

| ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ                          | Levene Statistics | Sig.  |
|----------------------------------------------------------------------|-------------------|-------|
| ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร | 1.563             | 0.212 |
| ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร               | 2.010             | 0.157 |
| ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร  | 0.131             | 0.717 |

จากตาราง 15 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติของแต่ละกลุ่มเพศโดยใช้ Levene's test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.212 0.157 และ 0.717 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า มีค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบสมมติฐาน ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน (Equal variances assumed)

ตาราง 16 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ โดยจำแนกตามเพศ

| พนักงานบริษัทข้ามชาติ                                                | เพศ  | t-test of Equality of Means |      |        |     |         |
|----------------------------------------------------------------------|------|-----------------------------|------|--------|-----|---------|
|                                                                      |      | $\bar{X}$                   | S.D. | T      | df  | Sig.    |
| ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร | ชาย  | 3.8064                      | 0.67 | -0.848 | 398 | 0.397   |
|                                                                      | หญิง | 3.8725                      | 0.76 |        |     |         |
| ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร               | ชาย  | 3.8603                      | 0.61 | -2.820 | 398 | 0.005** |
|                                                                      | หญิง | 4.0581                      | 0.68 |        |     |         |
| ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร  | ชาย  | 3.5980                      | 0.70 | -1.928 | 398 | 0.055   |
|                                                                      | หญิง | 3.7424                      | 0.71 |        |     |         |

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ โดยจำแนกตามเพศ พบว่า

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.397 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความ

เชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานเพศชายมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานเพศหญิง โดยมีผลต่างเท่ากับ 2.820

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.055 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.2** พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติแตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ทั้งนี้ จะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง One-way analysis of variance และถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ถ้าสมมติฐานใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งคู่ จะนำไปเปรียบเทียบกับเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$ : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 17 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ของแต่ละกลุ่มอายุ โดยใช้ Levene's test

| ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ                          | Levene Statistics | Sig.    |
|----------------------------------------------------------------------|-------------------|---------|
| ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร | 9.351             | 0.000** |
| ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร               | 0.230             | 0.795   |
| ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร  | 0.355             | 0.701   |

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 17 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติของแต่ละกลุ่มอายุ โดยใช้ Levene's test พบว่า

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า มีค่าความแปรปรวนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานจากตาราง Brown-Forsythe สำหรับด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.795 และ

0.701 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า มีค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานจากตาราง One Way ANOVA ในการทดสอบ

ตาราง 18 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ โดยใช้ Brown-Forsythe

| Robust Tests of Equality of Means                                        | Statistic | Sig.    |
|--------------------------------------------------------------------------|-----------|---------|
| ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและ<br>ค่านิยมขององค์กร | 9.102*    | 0.000** |

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ โดยใช้ Brown-Forsythe ในการทดสอบพบว่า

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติแตกต่างกันในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง

ตาราง 19 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ โดยใช้ One Way ANOVA

| ความผูกพันต่อองค์กรของ<br>พนักงานบริษัทข้ามชาติ                             | แหล่งความ<br>แปรปรวน | df  | SS      | MS    | F     | Sig.    |
|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------|-----|---------|-------|-------|---------|
| ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ<br>พยายามอย่างมากเพื่อองค์กร                  | ระหว่างกลุ่ม         | 2   | 7.892   | 3.946 | 9.145 | 0.000** |
|                                                                             | ภายในกลุ่ม           | 397 | 171.297 | .431  |       |         |
|                                                                             | รวม                  | 399 | 179.189 |       |       |         |
|                                                                             |                      |     |         |       |       |         |
| ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า<br>ที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็น<br>สมาชิกขององค์กร | ระหว่างกลุ่ม         | 2   | 6.246   | 3.123 | 6.328 | 0.002** |
|                                                                             | ภายในกลุ่ม           | 397 | 195.914 | .493  |       |         |
|                                                                             | รวม                  | 399 | 202.160 |       |       |         |
|                                                                             |                      |     |         |       |       |         |

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 19 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ โดยใช้สถิติ One Way ANOVA ในการทดสอบพบว่า

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ แตกต่างกัน ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 21

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธสมมติฐาน

หลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติแตกต่างกันในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 21

ตาราง 20 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่ด้วย Dunnett's T3

| อายุ        | $\bar{X}$ | 22 – 31 ปี | 32 – 41 ปี         | 42 ปีขึ้นไป        |
|-------------|-----------|------------|--------------------|--------------------|
|             |           | 3.59       | 3.91               | 3.98               |
| 22 – 31 ปี  | 3.59      |            | -0.32<br>(0.002**) | -0.39<br>(0.000**) |
| 32 – 41 ปี  | 3.91      |            |                    | -0.07<br>(0.769)   |
| 42 ปีขึ้นไป | 3.98      |            |                    |                    |

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่ด้วย Dunnett's T3 ในการทดสอบพบว่า

พนักงานที่มีอายุ 22 – 31 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 32 – 41 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของ

พนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกันในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยพนักงานที่มีอายุ 22 – 31 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 32 – 41 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.32

พนักงานที่มีอายุ 22 – 31 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 42 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในกรุงเทพมหานครแตกต่างกันในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยพนักงานที่มีอายุ 22 – 31 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 42 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.39

สำหรับรายคู่อื่นพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 21 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในกรุงเทพมหานครในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)

| อายุ        | $\bar{X}$ | 22 – 31 ปี | 32 – 41 ปี | 42 ปีขึ้นไป |
|-------------|-----------|------------|------------|-------------|
|             |           | 3.74       | 4.07       | 4.06        |
| 22 – 31 ปี  | 3.74      |            | -0.32      | -0.32       |
|             |           |            | (0.000**)  | (0.001**)   |
| 32 – 41 ปี  | 4.07      |            |            | 0.00        |
|             |           |            |            | (0.960)     |
| 42 ปีขึ้นไป | 4.06      |            |            |             |

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD) ในการทดสอบพบว่า

พนักงานที่มีอายุ 22 – 31 ปีกับพนักงานที่มีอายุ 32 – 41 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกันในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร โดยพนักงานที่มีอายุ 22 – 31 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 32 – 41 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.32

พนักงานที่มีอายุ 22 – 31 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 42 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร โดยพนักงานที่มีอายุ 22 – 31 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 42 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.32

สำหรับรายคู่อื่นพบว่า แตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 22 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในกรุงเทพมหานคร ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)

| อายุ        | $\bar{X}$ | 22 – 31 ปี | 32 – 41 ปี        | 42 ปีขึ้นไป        |
|-------------|-----------|------------|-------------------|--------------------|
|             |           | 3.51       | 3.70              | 3.87               |
| 22 – 31 ปี  | 3.51      |            | -0.18<br>(0.030*) | -0.36<br>(0.000**) |
| 32 – 41 ปี  | 3.70      |            |                   | -0.17<br>(0.048*)  |
| 42 ปีขึ้นไป | 3.87      |            |                   |                    |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในกรุงเทพมหานคร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD) ในการทดสอบพบว่า

พนักงานที่มีอายุ 22 – 31 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 32 – 41 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.030 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในกรุงเทพมหานครแตกต่างกันในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยพนักงานที่มีอายุ 22 – 31 ปี มีความ

ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 32 – 41 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.18

พนักงานที่มีอายุ 22 – 31 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 42 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในกรุงเทพมหานครแตกต่างกันในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยพนักงานที่มีอายุ 22 – 31 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 42 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.36

พนักงานที่มีอายุ 32 – 41 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 42 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.048 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยพนักงานที่มีอายุ 32 – 41 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 42 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.17

สำหรับรายคู่อื่นพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

**สมมติฐานที่ 1.3** พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติวิเคราะห์ค่า t (Independent sample t-test) โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกันที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$ : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

หากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) จะใช้ค่า t-test กรณี Equal Variances Assumed สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มระดับการศึกษา ทั้ง 2 กลุ่ม

แต่หากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่า t-test กรณี Equal Variances not Assumed สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มระดับการศึกษา ทั้ง 2 กลุ่ม

ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มระดับการศึกษา ทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's test ดังนี้

ตาราง 23 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's test

| ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ                              | Levene<br>Statistics | Sig.    |
|--------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------|
| ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและ<br>ค่านิยมขององค์กร | 8.993                | 0.003** |
| ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อ<br>องค์กร               | 0.004                | 0.950   |
| ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็น<br>สมาชิกขององค์กร  | 7.779                | 0.006** |

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 23 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's test พบว่า

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ

รักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 และ 0.006 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า มีค่าความแปรปรวนแตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบสมมติฐาน ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนแตกต่างกัน (Equal variances not assumed) และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.950 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า มีค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบสมมติฐาน ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน (Equal variances assumed)

ตาราง 24 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

| ความผูกพันต่อองค์กรของ<br>พนักงานบริษัทข้ามชาติ                      |                             | t-test of Equality of Means |      |        |         |        |
|----------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|------|--------|---------|--------|
|                                                                      | ระดับการศึกษา               | $\bar{X}$                   | S.D. | T      | df      | Sig.   |
| ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร | ต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี | 3.79                        | 0.76 | -2.201 | 268.758 | 0.029* |
|                                                                      | สูงกว่าปริญญาตรี            | 3.96                        | 0.66 |        |         |        |
|                                                                      |                             |                             |      |        |         |        |

ตาราง 24 (ต่อ)

| ความผูกพันต่อองค์กรของ                                                          |                                 | t-test of Equality of Means |      |        |         |       |
|---------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------|------|--------|---------|-------|
| พนักงานบริษัทข้ามชาติ                                                           | ระดับการศึกษา                   | $\bar{X}$                   | S.D. | T      | df      | Sig.  |
|                                                                                 |                                 |                             |      |        |         |       |
| ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท<br>ความพยายามอย่าง<br>มากเพื่อองค์กร                  | ต่ำกว่าหรือเท่ากับ<br>ปริญญาตรี | 3.96                        | 0.67 | -1.153 | 398     | 0.250 |
|                                                                                 | สูงกว่าปริญญาตรี                | 4.04                        | 0.66 |        |         |       |
| ด้านความปรารถนาอย่าง<br>แรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่ง<br>ความเป็นสมาชิกของ<br>องค์กร | ต่ำกว่าหรือเท่ากับ<br>ปริญญาตรี | 3.67                        | 0.67 | -.583  | 206.260 | 0.561 |
|                                                                                 | สูงกว่าปริญญาตรี                | 3.72                        | 0.78 |        |         |       |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.029 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างเท่ากับ 2.201

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.250 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.561 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.4** พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติวิเคราะห์ค่า t (Independent sample t-test) โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกันที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$ : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

หากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) จะใช้ค่า t-test กรณี Equal Variances Assumed สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มสถานภาพสมรส ทั้ง 2 กลุ่ม

แต่หากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่า t-test กรณี Equal Variances not Assumed สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มสถานภาพสมรส ทั้ง 2 กลุ่ม

ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มสถานภาพสมรส ทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's test ดังนี้

ตาราง 25 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ของแต่ละกลุ่มสถานภาพสมรสโดยใช้ Levene's test

| ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ                          | Levene Statistics | Sig.    |
|----------------------------------------------------------------------|-------------------|---------|
| ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร | 0.490             | 0.484   |
| ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร               | 19.115            | 0.000** |
| ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร  | 8.301             | 0.004** |

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 25 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ของแต่ละกลุ่มสถานภาพสมรส โดยใช้ Levene's test พบว่า

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.484 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า มีค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกันจึงใช้การทดสอบสมมติฐาน ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน (Equal variances assumed) และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ

0.000 และ 0.004 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า มีค่าความแปรปรวนแตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบสมมติฐานค่า  $t$  กรณีค่าความแปรปรวนแตกต่างกัน (Equal variances not assumed)

ตาราง 26 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส

| ความผูกพันต่อองค์กรของ<br>พนักงานบริษัทข้ามชาติ                      |                  | t-test of Equality of Means |      |        |         |       |
|----------------------------------------------------------------------|------------------|-----------------------------|------|--------|---------|-------|
|                                                                      | สถานภาพสมรส      | $\bar{X}$                   | S.D. | T      | df      | Sig.  |
| ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร | โสด/หม้าย/ หย่า  | 3.81                        | 0.72 | -1.374 | 398     | 0.170 |
|                                                                      | ร้าง/ แยกกันอยู่ |                             |      |        |         |       |
|                                                                      | สมรส/อยู่ด้วยกัน | 3.92                        | 0.75 |        |         |       |
| ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร               | โสด/หม้าย/ หย่า  | 4.02                        | 0.60 | 1.179  | 218.476 | 0.240 |
|                                                                      | ร้าง/ แยกกันอยู่ |                             |      |        |         |       |
|                                                                      | สมรส/อยู่ด้วยกัน | 3.93                        | 0.78 |        |         |       |
| ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร  | โสด/หม้าย/ หย่า  | 3.66                        | 0.67 | -0.951 | 235.758 | 0.343 |
|                                                                      | ร้าง/ แยกกันอยู่ |                             |      |        |         |       |
|                                                                      | สมรส/อยู่ด้วยกัน | 3.74                        | 0.78 |        |         |       |

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.170 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร

ของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.240 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.343 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.5** พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ทั้งนี้ จะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง One-way analysis of variance และถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ถ้าสมมติฐานใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งคู่ จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple

comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$ : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 27 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ของแต่ละกลุ่มรายได้รวมต่อเดือน โดยใช้ Levene's test

| ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ                          | Levene Statistics | Sig.    |
|----------------------------------------------------------------------|-------------------|---------|
| ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร | 10.825            | 0.000** |
| ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร               | 3.193             | 0.024*  |
| ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร  | 9.406             | 0.000** |

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติของแต่ละกลุ่มรายได้รวมต่อเดือน โดยใช้ Levene's test พบว่า

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม

อย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 0.024 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน รอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า กลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกัน ดังนั้น จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบ

ตาราง 28 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ เมื่อจำแนกตามกลุ่มรายได้รวมต่อเดือน โดยใช้ Brown-Forsythe

| Robust Tests of Equality of Means                                    | Statistic | Sig.   |
|----------------------------------------------------------------------|-----------|--------|
| ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร | 3.469     | 0.017* |
| ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร               | 3.206     | 0.024* |
| ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร  | 1.284     | 0.281  |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ เมื่อจำแนกตามกลุ่มรายได้รวมต่อเดือน โดยใช้ Brown-Forsythe ในการทดสอบ พบว่า

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรง

กล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 29

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.024 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 30

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.281 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ตาราง 29 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในกรุงเทพมหานคร ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกตามกลุ่มรายได้รวมต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วย Dunnett's T3

| รายได้รวมต่อเดือน   | $\bar{X}$ | 15,001 –<br>25,000 บาท | 25,001 –<br>35,000 บาท | 35,001 –<br>45,000 บาท | 45,001 บาท<br>ขึ้นไป |
|---------------------|-----------|------------------------|------------------------|------------------------|----------------------|
|                     |           | 3.64                   | 3.72                   | 3.97                   | 3.92                 |
| 15,001 – 25,000 บาท | 3.64      |                        | -0.07<br>(0.557)       | -0.32<br>(0.013*)      | -0.27<br>(0.013*)    |
| 25,001 – 35,000 บาท | 3.72      |                        |                        | -0.25<br>(0.035*)      | -0.19<br>(0.038*)    |
| 35,001 – 45,000 บาท | 3.97      |                        |                        |                        | -0.05<br>(0.586)     |
| 45,001 บาท ขึ้นไป   | 3.92      |                        |                        |                        |                      |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในกรุงเทพมหานคร ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกตามกลุ่มรายได้รวมต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วย Dunnett's T3 ในการทดสอบพบว่า



องค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือน 45,001 บาท ขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.19

สำหรับรายคู่อื่นพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 30 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในกรุงเทพมหานคร ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มรายได้รวมต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วย Dunnett's T3

| รายได้รวมต่อเดือน      | $\bar{X}$ | 15,001 –<br>25,000 บาท | 25,001 –<br>35,000 บาท | 35,001 –<br>45,000 บาท | 45,001 บาท<br>ขึ้นไป |
|------------------------|-----------|------------------------|------------------------|------------------------|----------------------|
|                        |           | 3.85                   | 3.87                   | 3.99                   | 4.08                 |
| 15,001 – 25,000<br>บาท | 3.85      |                        | -0.01<br>(0.871)       | -0.14<br>(0.237)       | -0.22<br>(0.021*)    |
| 25,001 – 35,000<br>บาท | 3.87      |                        |                        | -0.12<br>(0.263)       | -0.21<br>(0.016*)    |
| 35,001 – 45,000<br>บาท | 3.99      |                        |                        |                        | -0.08<br>(0.357)     |
| 45,001 บาท ขึ้นไป      | 4.08      |                        |                        |                        |                      |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มรายได้รวมต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วย Dunnett's T3 ในการทดสอบพบว่า

พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือน 45,001 บาท ขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.021 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร โดยพนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือน 45,001 บาท ขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.22

พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือน 45,001 บาท ขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้รวมต่อ

เดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร โดยพนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือน 45,001 บาท ขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.21

สำหรับรายคู่อื่นพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

**สมมติฐานที่ 1.6** พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ทั้งนี้ จะทำการ

ทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง One-way analysis of variance และถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ถ้าสมมติฐานใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งคู่ จะนำไปเปรียบเทียบกับเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$ : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 31 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติของแต่ละกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร โดยใช้ Levene's test

| ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ                          | Levene Statistics | Sig.    |
|----------------------------------------------------------------------|-------------------|---------|
| ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร | 2.333             | 0.074   |
| ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร               | 13.323            | 0.000** |
| ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร  | 4.274             | 0.005** |

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 31 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติของแต่ละกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร โดยใช้ Levene's test พบว่า

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.074 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า มีค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน จึงใช้ตาราง One-way analysis of variance ในการทดสอบสมมติฐาน และสำหรับด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.005 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า กลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกัน ดังนั้น จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 32 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ เมื่อจำแนกตามกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร โดยใช้ One Way ANOVA

| ความผูกพันต่อองค์กรของ<br>พนักงานบริษัทข้ามชาติ | แหล่งความ<br>แปรปรวน | df  | SS      | MS    | F     | Sig.    |
|-------------------------------------------------|----------------------|-----|---------|-------|-------|---------|
| ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า                   | ระหว่างกลุ่ม         | 3   | 8.238   | 2.746 | 5.193 | 0.002** |
| และการยอมรับเป้าหมายและ<br>ค่านิยมขององค์กร     | ภายในกลุ่ม           | 396 | 209.428 | 0.529 |       |         |
|                                                 | รวม                  | 399 | 217.667 |       |       |         |

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 32 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ เมื่อจำแนกตามกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร โดยใช้สถิติ One Way ANOVA ในการทดสอบพบว่า

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 34

ตาราง 33 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ เมื่อจำแนกตามกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร โดยใช้ Brown-Forsythe

| Robust Tests of Equality of Means                                   | Statistic | Sig.   |
|---------------------------------------------------------------------|-----------|--------|
| ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร              | 1.773     | 0.154  |
| ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร | 2.643     | 0.049* |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ เมื่อจำแนกตามกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร โดยใช้ Brown-Forsythe ในการทดสอบ พบว่า

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.154 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อ

องค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.049 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 35

ตาราง 34 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในกรุงเทพมหานคร ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)

| ระยะเวลาในการ<br>ปฏิบัติงานกับองค์กร | $\bar{X}$ | ต่ำกว่า 1 ปี | 1 – 3 ปี           | 4 – 6 ปี          | มากกว่า 6 ปี       |
|--------------------------------------|-----------|--------------|--------------------|-------------------|--------------------|
|                                      |           | ขึ้นไป       |                    |                   |                    |
|                                      |           | 3.44         | 3.84               | 3.80              | 3.97               |
| ต่ำกว่า 1 ปี                         | 3.44      |              | -0.40<br>(0.005**) | -0.36<br>(0.013*) | -0.53<br>(0.000**) |
| 1 – 3 ปี                             | 3.84      |              |                    | 0.04<br>(0.682)   | -0.12<br>(0.148)   |

ตาราง 34 (ต่อ)

| ระยะเวลาในการ<br>ปฏิบัติงานกับองค์กร | $\bar{x}$ | ต่ำกว่า 1 ปี | 1 – 3 ปี | 4 – 6 ปี | มากกว่า 6 ปี<br>ขึ้นไป |
|--------------------------------------|-----------|--------------|----------|----------|------------------------|
|                                      |           | 3.44         | 3.84     | 3.80     | 3.97                   |
| 4 – 6 ปี                             | 3.80      |              |          |          | -0.17<br>(0.074)       |
| มากกว่า 6 ปีขึ้นไป                   | 3.97      |              |          |          |                        |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 34 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD) ในการทดสอบพบว่า

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร ต่ำกว่า 1 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร 1 – 3 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร ต่ำกว่า 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร 1 – 3 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.40

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร ต่ำกว่า 1 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร 4 – 6 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรง

กล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร ต่ำกว่า 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร 4 – 6 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.36

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร ต่ำกว่า 1 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรมากกว่า 6 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร ต่ำกว่า 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร มากกว่า 6 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.53

สำหรับรายคู่อื่นพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 35 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในกรุงเทพมหานครในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร เป็นรายคู่อด้วย Dunnett's T3

| ระยะเวลาในการ<br>ปฏิบัติงานกับองค์กร | $\bar{X}$ | ต่ำกว่า 1 ปี | 1 – 3 ปี | 4 – 6 ปี | มากกว่า 6 ปี |
|--------------------------------------|-----------|--------------|----------|----------|--------------|
|                                      |           |              |          |          | ขึ้นไป       |
|                                      |           | 3.43         | 3.75     | 3.64     | 3.73         |
| ต่ำกว่า 1 ปี                         | 3.43      |              | -0.32    | -0.21    | -0.30        |
|                                      |           |              | (0.010*) | (0.230)  | (0.014*)     |

ตาราง 35 (ต่อ)

| ระยะเวลาในการ<br>ปฏิบัติงานกับองค์กร | $\bar{X}$ | ต่ำกว่า 1 ปี | 1 – 3 ปี | 4 – 6 ปี | มากกว่า 6 ปี<br>ขึ้นไป |
|--------------------------------------|-----------|--------------|----------|----------|------------------------|
|                                      |           | 3.43         | 3.75     | 3.64     | 3.73                   |
| 1 – 3 ปี                             | 3.75      |              |          | 0.10     | 0.01                   |
|                                      |           |              |          | (0.820)  | (1.000)                |
| 4 – 6 ปี                             | 3.64      |              |          |          | -0.09                  |
|                                      |           |              |          |          | (0.887)                |
| มากกว่า 6 ปีขึ้นไป                   | 3.73      |              |          |          |                        |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 35 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร เป็นรายคู่ด้วย Dunnett's T3 ในการทดสอบพบว่า

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรต่ำกว่า 1 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร 1 – 3 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร ต่ำกว่า 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร 1 – 3 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.32

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรต่ำกว่า 1 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร มากกว่า 6 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรต่ำกว่า 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรมากกว่า 6 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.30

สำหรับรายคู่อื่นพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

**สมมติฐานที่ 2** แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทข้ามชาติ ในกรุงเทพมหานคร

**สมมติฐานที่ 2.1** แรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยค่าเงิน ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ของพนักงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

$H_0$ : แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

$H_1$ : แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าทดสอบสมการถดถอยด้วยเทคนิค Stepwise ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อ Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบดังนี้

ตาราง 36 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติใน กรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

| แหล่งความแปรปรวน | SS     | df | MS     | F      | Sig.    |
|------------------|--------|----|--------|--------|---------|
| Regression       | 88.741 | 4  | 22.185 | 67.970 | 0.000** |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์ ดังนี้

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Regression Analysis)

| ตัวแปร                                                        | B     | SE    | t     | Sig.    |
|---------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|---------|
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $x_2$ )                        | 0.130 | 0.060 | 2.166 | 0.031*  |
| ด้านลักษณะของงาน ( $x_3$ )                                    | 0.253 | 0.065 | 3.927 | 0.000** |
| ด้านเงินเดือน ( $x_5$ )                                       | 0.323 | 0.044 | 7.357 | 0.000** |
| ด้านความมั่นคงในงาน ( $x_8$ )                                 | 0.276 | 0.056 | 4.911 | 0.000** |
| $r = .639$ Adjusted $R^2 = .402$<br>$R^2 = .408$ SE = 0.57131 |       |       |       |         |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $y_1$ ) ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $x_2$ ) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.031 ด้านลักษณะของงาน ( $x_3$ ) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ด้านเงินเดือน ( $x_5$ ) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และด้านความมั่นคงในงาน ( $x_8$ ) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $y_1$ ) ได้ร้อยละ 40.2

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $y_1$ ) โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$y_1 = 0.130 (x_2) + 0.253 (x_3) + 0.323 (x_5) + 0.276 (x_8)$$

ผลการศึกษา สรุปได้ดังนี้ ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $y_1$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $x_2$ ) ด้านลักษณะของงาน ( $x_3$ ) ด้านเงินเดือน ( $x_5$ ) และด้านความมั่นคงในงาน ( $x_8$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

หากพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $x_2$ ) เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $y_1$ ) เพิ่มขึ้น 0.130 คะแนน ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้แรงจูงใจในการทำงาน อีก 7 ด้านคงที่

หากพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ( $x_3$ ) เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $y_1$ ) เพิ่มขึ้น 0.253 คะแนน ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้แรงจูงใจในการทำงาน อีก 7 ด้านคงที่

หากพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านเงินเดือน ( $x_5$ ) เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $y_1$ ) เพิ่มขึ้น 0.323 คะแนน ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้แรงจูงใจในการทำงาน อีก 7 ด้านคงที่

หากพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ( $x_8$ ) เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $y_1$ ) เพิ่มขึ้น 0.276 คะแนน ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้แรงจูงใจในการทำงาน อีก 7 ด้านคงที่

ส่วนตัวแปรที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $y_1$ ) มี 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ( $x_1$ ) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ( $x_4$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $x_6$ ) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $x_7$ )

**สมมติฐานที่ 2.2** แรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าใน

ตำแหน่งงาน และปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ของพนักงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในกรุงเทพมหานคร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร

$H_0$ : แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร

$H_1$ : แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าทดสอบสมการถดถอยด้วยเทคนิค Stepwise ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบดังนี้

ตาราง 38 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติใน กรุงเทพมหานคร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

| แหล่งความแปรปรวน | SS     | df | MS     | F      | Sig.    |
|------------------|--------|----|--------|--------|---------|
| Regression       | 60.710 | 5  | 12.142 | 40.378 | 0.000** |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์ ดังนี้

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร  
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอย  
พหุคูณ (Stepwise Regression Analysis)

| ตัวแปร                                                        | B     | SE    | t     | Sig.    |
|---------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|---------|
| ค่าคงที่ (Constant)                                           | 0.812 | .239  | 3.393 | 0.001** |
| ด้านลักษณะของงาน ( $x_3$ )                                    | 0.307 | 0.062 | 4.929 | 0.000** |
| ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ( $x_4$ )                        | 0.144 | 0.061 | 2.354 | 0.019*  |
| ด้านเงินเดือน ( $x_5$ )                                       | 0.143 | 0.044 | 3.248 | 0.001** |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $x_7$ )                    | 0.178 | 0.041 | 4.321 | 0.000** |
| ด้านความมั่นคงในงาน ( $x_8$ )                                 | 0.309 | 0.060 | 5.157 | 0.000** |
| $r = .582$ Adjusted $R^2 = .330$<br>$R^2 = .339$ SE = 0.54837 |       |       |       |         |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ( $y_2$ ) ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ( $x_3$ ) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ( $x_4$ ) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.019 ด้านเงินเดือน ( $x_5$ ) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $x_7$ ) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และด้านความมั่นคงในงาน ( $x_8$ ) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ( $y_2$ ) ได้ร้อยละ 33

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ( $y_2$ ) โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$y_2 = 0.812 + 0.307 (x_3) + 0.144 (x_4) + 0.143 (x_5) + 0.178 (x_7) + 0.309 (x_8)$$

ผลการศึกษา สรุปได้ดังนี้ ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ( $y_2$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ( $x_3$ ) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ( $x_4$ ) ด้านเงินเดือน ( $x_5$ ) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $x_7$ ) และด้านความมั่นคงในงาน ( $x_8$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

หากพนักงานมีความคิดเห็น เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ( $y_2$ ) เพิ่มขึ้น 0.812 คะแนน

หากพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ( $x_3$ ) เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ( $y_2$ ) เพิ่มขึ้น 0.307 คะแนน ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้แรงจูงใจในการทำงาน อีก 7 ด้านคงที่

หากพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ( $x_4$ ) เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ( $y_2$ ) เพิ่มขึ้น 0.144 คะแนน ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้แรงจูงใจในการทำงาน อีก 7 ด้านคงที่

หากพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านเงินเดือน ( $x_5$ ) เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ( $y_2$ ) เพิ่มขึ้น 0.143 คะแนน ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้แรงจูงใจในการทำงาน อีก 7 ด้านคงที่

หากพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $x_7$ ) เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติใน

กรุงเทพมหานคร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ( $y_2$ ) เพิ่มขึ้น 0.178 คะแนน ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้แรงจูงใจในการทำงาน อีก 7 ด้านคงที่

หากพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ( $x_8$ ) เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ( $y_2$ ) เพิ่มขึ้น 0.309 คะแนน ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้แรงจูงใจในการทำงาน อีก 7 ด้านคงที่

ส่วนตัวแปรที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ( $y_2$ ) มี 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ( $x_1$ ) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $x_2$ ) และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $x_6$ )

**สมมติฐานที่ 2.3** แรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ของพนักงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในกรุงเทพมหานคร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

$H_0$ : แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

$H_1$ : แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าทดสอบสมการถดถอยด้วยเทคนิค Stepwise ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อ Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบดังนี้

ตาราง 40 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติใน กรุงเทพมหานคร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

| แหล่งความแปรปรวน | SS     | df | MS     | F      | Sig.    |
|------------------|--------|----|--------|--------|---------|
| Regression       | 57.736 | 3  | 19.245 | 52.769 | 0.000** |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์ ดังนี้

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Regression Analysis)

| ตัวแปร                                       | B     | SE    | t     | Sig.    |
|----------------------------------------------|-------|-------|-------|---------|
| ค่าคงที่ (Constant)                          | 0.696 | 0.248 | 2.813 | 0.005** |
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $x_2$ )       | 0.316 | 0.058 | 5.472 | 0.000** |
| ด้านเงินเดือน ( $x_5$ )                      | 0.285 | 0.046 | 6.025 | 0.000** |
| ด้านความมั่นคงในงาน ( $x_8$ )                | 0.171 | 0.058 | 2.951 | 0.003** |
| r = .534      Adjusted R <sup>2</sup> = .280 |       |       |       |         |
| R <sup>2</sup> = .286      SE = 0.60391      |       |       |       |         |

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ( $y_3$ ) ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $x_2$ ) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ด้านเงินเดือน ( $x_5$ ) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และด้านความมั่นคงในงาน ( $x_8$ ) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ( $y_3$ ) ได้ร้อยละ 28

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ( $y_3$ ) โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$y_3 = 0.696 + 0.316 (x_2) + 0.285 (x_5) + 0.171 (x_8)$$

ผลการศึกษา สรุปได้ดังนี้ ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ( $y_3$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $x_2$ ) ด้านเงินเดือน ( $x_5$ ) และด้านความมั่นคงในงาน ( $x_8$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

หากพนักงานมีความคิดเห็น เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ( $y_3$ ) เพิ่มขึ้น 0.696 คะแนน

หากพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $x_2$ ) เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ( $y_3$ ) เพิ่มขึ้น 0.316 คะแนน ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้แรงจูงใจในการทำงาน อีก 7 ด้านคงที่

หากพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านเงินเดือน ( $x_5$ ) เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ( $y_3$ ) เพิ่มขึ้น 0.285 คะแนน ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้แรงจูงใจในการทำงาน อีก 7 ด้านคงที่

หากพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ( $x_8$ ) เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ( $y_3$ ) เพิ่มขึ้น 0.171 คะแนน ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้แรงจูงใจในการทำงาน อีก 7 ด้านคงที่

ส่วนตัวแปรที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ( $y_3$ ) มี 5 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ( $x_1$ ) ด้านลักษณะของงาน ( $x_3$ ) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ( $x_4$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $x_6$ ) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $x_7$ )

### สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 42 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

| สมมติฐาน                                                                                                                                                                                                              | ผลการทดสอบ                       | สถิติที่ใช้               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|---------------------------|
| สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน |                                  |                           |
| 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน                                                                                                                  |                                  |                           |
| - ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร                                                                                                                                                | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ | Independent Sample t-test |
| - ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร                                                                                                                                                              | สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้    | Independent Sample t-test |
| - ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร                                                                                                                                                 | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ | Independent Sample t-test |

ตาราง 42 (ต่อ)

| สมมติฐาน                                                                                                        | ผลการทดสอบ                       | สถิติที่ใช้               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|---------------------------|
| 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน         |                                  |                           |
| - ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร                                          | สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้    | Brown-Forsythe            |
| - ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร                                                        | สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้    | One Way ANOVA             |
| - ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร                                           | สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้    | One Way ANOVA             |
| 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน |                                  |                           |
| - ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร                                          | สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้    | Independent Sample t-test |
| - ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร                                                        | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ | Independent Sample t-test |
| - ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร                                           | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ | Independent Sample t-test |

ตาราง 42 (ต่อ)

| สมมติฐาน                                                                                                           | ผลการทดสอบ                       | สถิติที่ใช้               |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|---------------------------|
| 1.4 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน       |                                  |                           |
| - ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร                                             | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ | Independent Sample t-test |
| - ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร                                                           | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ | Independent Sample t-test |
| - ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร                                              | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ | Independent Sample t-test |
| 1.5 พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน |                                  |                           |
| - ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร                                             | สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้    | Brown-Forsythe            |
| - ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร                                                           | สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้    | Brown-Forsythe            |
| - ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร                                              | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ | Brown-Forsythe            |

ตาราง 42 (ต่อ)

| สมมติฐาน                                                                                                                                      | ผลการทดสอบ                           | สถิติที่ใช้    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|----------------|
| 1.6 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับ<br>องค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของ<br>พนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร<br>แตกต่างกัน |                                      |                |
| - ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับ<br>เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร                                                                    | สอดคล้องกับ<br>สมมติฐานที่ตั้งไว้    | One Way ANOVA  |
| - ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม<br>อย่างมากเพื่อองค์กร                                                                                  | ไม่สอดคล้องกับ<br>สมมติฐานที่ตั้งไว้ | Brown-Forsythe |
| - ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้<br>ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร                                                                     | สอดคล้องกับ<br>สมมติฐานที่ตั้งไว้    | Brown-Forsythe |

ตาราง 42 (ต่อ)

| สมมติฐาน                                                                                                                                                                | ผลการทดสอบ                       | สถิติที่ใช้                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|------------------------------|
| สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร                                                            |                                  |                              |
| 2.1 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร |                                  |                              |
| - ด้านความสำเร็จของงาน                                                                                                                                                  | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ | Multiple Regression Analysis |
| - ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ                                                                                                                                          | สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้    |                              |
| - ด้านลักษณะของงาน                                                                                                                                                      | สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้    |                              |
| - ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน                                                                                                                                          | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ |                              |
| - ด้านเงินเดือน                                                                                                                                                         | สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้    |                              |
| - ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา                                                                                                                                     | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ |                              |
| - ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน                                                                                                                                      | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ |                              |
| - ด้านความมั่นคงในงาน                                                                                                                                                   | สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้    |                              |

ตาราง 42 (ต่อ)

| สมมติฐาน                                                                                                                                                  | ผลการทดสอบ                       | สถิติที่ใช้                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|------------------------------|
| 2.2 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร |                                  |                              |
| - ด้านความสำเร็จของงาน                                                                                                                                    | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ | Multiple Regression Analysis |
| - ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ                                                                                                                            | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ |                              |
| - ด้านลักษณะของงาน                                                                                                                                        | สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้    |                              |
| - ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน                                                                                                                            | สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้    |                              |
| - ด้านเงินเดือน                                                                                                                                           | สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้    |                              |
| - ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา                                                                                                                       | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ |                              |
| - ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน                                                                                                                        | สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้    |                              |
| - ด้านความมั่นคงในงาน                                                                                                                                     | สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้    |                              |
|                                                                                                                                                           | สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้    |                              |

ตาราง 42 (ต่อ)

| สมมติฐาน                                                                                                                                                                                | ผลการทดสอบ                           | สถิติที่ใช้                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------|
| 2.3 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่งผล<br>ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท<br>ข้ามชาติ ในกรุงเทพมหานคร ด้านความ<br>ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความ<br>เป็นสมาชิกขององค์กร |                                      |                                 |
| - ด้านความสำเร็จของงาน                                                                                                                                                                  | ไม่สอดคล้องกับ<br>สมมติฐานที่ตั้งไว้ | Multiple Regression<br>Analysis |
| - ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ                                                                                                                                                          | สอดคล้องกับ<br>สมมติฐานที่ตั้งไว้    |                                 |
| - ด้านลักษณะของงาน                                                                                                                                                                      | ไม่สอดคล้องกับ<br>สมมติฐานที่ตั้งไว้ |                                 |
| - ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน                                                                                                                                                          | ไม่สอดคล้องกับ<br>สมมติฐานที่ตั้งไว้ |                                 |
| - ด้านเงินเดือน                                                                                                                                                                         | สอดคล้องกับ<br>สมมติฐานที่ตั้งไว้    |                                 |
| - ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา                                                                                                                                                     | ไม่สอดคล้องกับ<br>สมมติฐานที่ตั้งไว้ |                                 |
| - ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน                                                                                                                                                      | ไม่สอดคล้องกับ<br>สมมติฐานที่ตั้งไว้ |                                 |
| - ด้านความมั่นคงในงาน                                                                                                                                                                   | สอดคล้องกับ<br>สมมติฐานที่ตั้งไว้    |                                 |

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการและผู้ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแนวคิดด้านการบริหารจัดการด้านบุคลากร มาประยุกต์ใช้กับองค์กร รวมไปถึงสามารถนำมาพัฒนาเป็นกลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ นำไปเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดแนวทางนโยบาย หรือแผนกลยุทธ์ทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการศึกษางานวิจัยด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

#### สังเขปการวิจัย

##### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้รวมต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร

##### สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้รวมต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร
2. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร

##### วิธีดำเนินการวิจัย

##### การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทข้ามชาติในย่านถนนเพชรบุรี อโศก รัชดาภิเษก พระราม 9 ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทข้ามชาติในย่านถนนเพชรบุรี อโศก รัชดาภิเษก พระราม 9 ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้น จึงใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากรของ ทาโร ยามาเน่ (ประคอง กรรณสูตร, 2538) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมรับความคลาดเคลื่อนในการเลือกตัวอย่าง 5% และเพื่อให้การเก็บข้อมูลของแบบสอบถามครอบคลุมสมบูรณ์ จึงเพิ่มจำนวนตัวอย่าง 4% ของกลุ่มตัวอย่าง ( $385 \times 4\% = 15.4$ ) หรือสำรวจ 15 คน โดยนับรวมเป็นกลุ่มตัวอย่าง ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้เท่ากับ 400 คน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย โดยใช้วิธีแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)** โดยการกำหนดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากอาคารสถานที่ทำงาน ในย่านทำเลธุรกิจที่สำคัญ แห่งใหม่ NEW CBD (Central Business District) ได้แก่ ย่านถนนเพชรบุรี อโศก รัชดาภิเษก พระราม 9 เนื่องจากอยู่ใกล้กับขนส่งมวลชน มีแนวโน้มพัฒนาที่ดินเพื่อการพาณิชย์กรรมและอาคารชุดพักอาศัยขนาดใหญ่จำนวนมาก (Khaosod, 2560. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม 2561: ออนไลน์) รายละเอียดสถานที่ดังนี้

1. ถนนเพชรบุรี ได้แก่ อาคารอิตัลไทย ทาวเวอร์ และอาคารชาญอิสสระ ทาวเวอร์ 2
2. อโศก ได้แก่ อาคาร Exchange Tower และอาคาร Interchange tower
3. รัชดาภิเษก ได้แก่ อาคาร AIA Tower
4. พระราม 9 ได้แก่ อาคาร G Tower อาคาร The 9th towers และอาคาร Unilever house

**ขั้นตอนที่ 2 การเลือกตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)** เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวกตามความเต็มใจของพนักงานบริษัทข้ามชาติที่จะให้ข้อมูล โดยการเก็บข้อมูลเป็นไปตามที่ได้เลือกไว้ในขั้นตอนที่ 1 ได้แก่ ย่านถนนเพชรบุรี อโศก รัชดาภิเษก พระราม 9 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูล และจะแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานบริษัทข้ามชาติเท่านั้น โดยจะสอบถามก่อนว่าเป็นพนักงานบริษัทข้ามชาติหรือไม่ ถ้าใช่จะให้ทำแบบสอบถามจนครบจำนวน 400 คน

### การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น 3 ส่วนคือ

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้รวมต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร โดยเป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Questions) ให้ผู้ตอบเลือกเพียงข้อเดียว

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน รวมจำนวน 24 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ การคำนวณหาอันตรภาคชั้น เพื่อแปรผลในแต่ละช่วง

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร รวมจำนวน 9 ข้อ โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ การคำนวณหาอันตรภาคชั้น เพื่อแปรผลในแต่ละช่วง

### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดขอบเขตของแบบสอบถาม ได้แก่ ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร เพื่อสร้างแบบสอบถามให้มีความสอดคล้องกัน
3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยอาศัยกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับลักษณะประชากรศาสตร์ แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

5. นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และการใช้สำนวนภาษา เพื่อปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้าย ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

7. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า ( $\alpha$ -Coefficient) สูตรของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วาณิชยชัยบัญชา, 2546: 449) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ค่าอัลฟ่าที่ได้แสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง  $0 \leq \alpha \leq 1$  ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูงโดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ไม่ต่ำกว่า 0.7 โดยแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.787 ซึ่งใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง และมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

#### ปัจจัยเชิงใจ

|                              |       |
|------------------------------|-------|
| ด้านความสำเร็จของงาน         | 0.898 |
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | 0.831 |
| ด้านลักษณะของงาน             | 0.713 |
| ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน | 0.715 |

#### ปัจจัยด้านเงิน

|                                   |       |
|-----------------------------------|-------|
| ด้านเงินเดือน                     | 0.835 |
| ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | 0.767 |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน  | 0.925 |
| ด้านความมั่นคงในงาน               | 0.800 |

#### ความผูกพันต่อองค์กร

ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม

ขององค์กร 0.904

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร 0.789

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก  
ขององค์กร0.882

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้า จากหนังสือ บทความทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ วารสาร เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลทาง อินเทอร์เน็ตเพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง

### การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากทำการรวบรวมข้อมูลครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลจาก แบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบ แบบสอบถามและคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก โดยคัดเลือกเฉพาะที่สมบูรณ์เท่านั้น
2. ทำการลงรหัส (Coding) ข้อมูล โดยแบ่งเป็นกลุ่มตามตัวแปรที่ทำการศึกษา และนำข้อมูลบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์
3. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอน
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ในด้าน เพศ อายุ ระดับ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้รวมต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร โดย การหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้าน ความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงาน ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน รวมจำนวน 24 ข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

4.3 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติใน กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความ ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยใช้แบบสอบถามมาตรา

ส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 9 ข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

4.4 การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Independent sample t-test, One-way analysis of variance, Brown-Forsythe และวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

4.4.1. สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้รวมต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติแตกต่างกัน จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ One-way analysis of variance (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549), สถิติ Independent t-test (กัลยา วานิชย์บัญชา 2549) และสถิติ Brown-Forsythe (B) (ภานุมาส ตัมพานวัตร. 2551: อ้างอิงจาก Hartung. 2001, p. 300)

4.4.2 สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545)

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

**ส่วนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งผลวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

### ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์

**เพศ** ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 66.00 รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 ตามลำดับ

**อายุ** ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 32 – 41 ปี จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ รองลงมา คือ อายุ 22 – 31 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 25.25 อายุ 42 – 51 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.25 และอายุ 52 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50 ตามลำดับ

**ระดับการศึกษา** ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 66.75 รองลงมา คือ การศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 119

คน คิดเป็นร้อยละ 29.75 การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 และการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ตามลำดับ

**สถานภาพสมรส** ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 60.50 รองลงมา คือ สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 33.75 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.75 ตามลำดับ

**รายได้รวมต่อเดือน** ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้รวมต่อเดือน 45,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 48.25 รองลงมา คือ รายได้รวมต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.75 รายได้รวมต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 16.25 และรายได้รวมต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75 ตามลำดับ

**ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร** ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรมากกว่า 6 ปีขึ้นไป จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 38.25 รองลงมา คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 3 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4 - 6 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 23.75 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 ตามลำดับ

**ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร** **ปัจจัยจูงใจ**โดยรวม พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และรายด้าน พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 4.01 3.88 และ 3.81 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

**ด้านความสำเร็จของงาน**โดยรวม พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และหากพิจารณารายข้อ พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ข้อสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ ข้อผลสำเร็จของงานที่ดูแลเป็นไปตามเกณฑ์/เป้าหมายของบริษัท และข้อสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้เสมอ แม้จะมีข้อจำกัดทางด้านภาษา หรือวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกับชาวต่างชาติ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 4.09 และ 4.03 ตามลำดับ

**ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ**โดยรวม พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และหากพิจารณารายข้อ พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง

ทุกด้าน ได้แก่ ข้อได้รับความไว้วางใจให้ทำงานโปรเจกพิเศษอยู่บ่อยครั้งจากหัวหน้างาน และผู้บริหารทั้งคนไทยและชาวต่างชาติ ข้อได้รับความเชื่อถือจากผู้บริหาร, หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของท่าน และข้อได้รับคำชมเชย ยกย่อง แสดงความยินดีจากการทำงานเป็นประจำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 3.88 และ 3.80 ตามลำดับ

**ด้านลักษณะของงาน**โดยรวม พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และหากพิจารณารายข้อ พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ข้องานที่ดูแลมีความหลากหลาย ทำให้ท่านได้รับความรู้เพิ่มเติมจากการปฏิบัติงาน ข้องานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบัน ตรงกับความรู้และความสามารถ และข้องานที่ปฏิบัติ/รับผิดชอบในปัจจุบันยังเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 4.01 และ 3.97 ตามลำดับ

**ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน**โดยรวม พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และหากพิจารณารายข้อ พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ข้อมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานของท่านเสมอ ข้อมีโอกาสก้าวหน้า

ในการทำงานกับบริษัทปัจจุบัน และข้อได้รับการเลื่อนตำแหน่งในระยะเวลาที่เหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 3.76 และ 3.72 ตามลำดับ

**ปัจจัยค่าจ้าง**โดยรวม พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และรายด้าน พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านเงินเดือน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 3.94 3.91 และ 3.77 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

**ด้านเงินเดือน**โดยรวม พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และหากพิจารณารายข้อ พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ข้อพึงพอใจกับเงินเดือน และการปรับเงินเดือนที่ท่านได้รับ ข้อบริษัทฯ ให้ผลตอบแทน เงินเดือน และสวัสดิการที่เป็นธรรม และดีกว่าบริษัทส่วนใหญ่ทั่วไป และข้อพึงพอใจกับสวัสดิการ สิทธิพิเศษที่บริษัทจัดให้ อาทิ การเบิกค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี และด้านบริการต่าง ๆ เช่น ค่าโทรศัพท์ ค่าเดินทาง ค่ายานพาหนะ เป็นต้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 3.84 และ 3.72 ตามลำดับ

**ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา**โดยรวม พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และหากพิจารณารายข้อ พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง

ระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ข้อสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน ได้เป็นอย่างดี ข้อหัวหน้างานยินดีที่จะช่วยเหลือท่านทุกครั้งหากท่านพบปัญหาจากการทำงาน และข้อสามารถขอคำปรึกษา คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 3.95 และ 3.82 ตามลำดับ

**ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน**โดยรวม พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และหากพิจารณารายข้อ พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ข้อสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้เป็นอย่างดี ข้อเพื่อนร่วมงานยินดีที่จะช่วยเหลือท่านทุกครั้งหากท่านพบปัญหาจากการทำงาน และข้อปัญหาการกระทบกระทั่งในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 3.96 และ 3.77 ตามลำดับ

**ด้านความมั่นคงในงาน**โดยรวม พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และหากพิจารณารายข้อ พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ข้อมีความมั่นใจในบริษัทว่ามีความมั่นคงต่อการทำงาน ข้องานเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในบริษัท บริษัทไม่มีแนวโน้มที่จะยุบหรือลดงานส่วนที่ท่านดูแล และข้อเชื่อมั่นว่าผู้บริหารมีศักยภาพในการบริหารงาน และบริษัทสามารถเจริญเติบโตได้อย่างต่อเนื่อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 4.05 และ 4.03 ตามลำดับ

**ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร**

**ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ**โดยรวม อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 3.85 และ 3.69 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

**ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร**โดยรวม พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และหากพิจารณารายข้อ พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ข้อภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทแห่งนี้ และภูมิใจที่บอกผู้อื่นว่าเป็นพนักงานของบริษัท ข้อยอมรับและเห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยม

ของบริษัท และข้อนโยบายการบริหารบริษัทเป็นนโยบายที่ดีและเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 3.79 และ 3.78 ตามลำดับ

**ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร** โดยรวม พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และหากพิจารณารายข้อ พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ข้อมีความตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อความสำเร็จของบริษัท ข้อความทุ่มเทในการทำงานของท่านมีส่วนสำคัญต่อการเติบโตของบริษัท และข้อเต็มใจปฏิบัติงานนอกเวลาหากบริษัทร้องขอ ถึงแม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานนอกเวลา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 3.99 และ 3.82 ตามลำดับ

**ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร** โดยรวม พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และหากพิจารณารายข้อ พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ข้อเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรของท่านจัดเป็นประจำ เช่น งานประจำปี งานปีใหม่ งานการกุศล เป็นต้น บริษัทฯ ปฏิบัติกับท่านเสมือนเป็นสมาชิกในครอบครัว และข้อพอใจกับงาน และไม่ลาออก แม้องค์กรอื่นจะยื่นข้อเสนอค่าตอบแทนที่ดีกว่าที่ท่านได้รับ ณ ปัจจุบัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 3.65 และ 3.50 ตามลำดับ

**ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน จำนวน 2 ข้อ ดังนี้**

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.1** พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน พบว่า

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานเพศชายมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานเพศหญิง โดยมีผลต่างเท่ากับ 2.820

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.2** พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3

โดยพนักงานที่มีอายุ 22 – 31 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 32 – 41 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.32

พนักงานที่มีอายุ 22 – 31 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 42 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.39

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD)

โดยพนักงานที่มีอายุ 22 – 31 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 32 – 41 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.32

พนักงานที่มีอายุ 22 – 31 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 42 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.32

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD)

โดยพนักงานที่มีอายุ 22 – 31 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 32 – 41 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.18

พนักงานที่มีอายุ 22 – 31 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 42 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.36

พนักงานที่มีอายุ 32 – 41 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 42 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.17

**สมมติฐานที่ 1.3** พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีการศึกษต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างเท่ากับ 2.201

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.4** พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและ

การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.5** พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3

โดยพนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.32

พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือน 45,001 บาท ขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.27

พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.25

พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือน 45,001 บาท ขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.19

พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3

พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือน 45,001 บาท ขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.22

พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือน 45,001 บาท ขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.21

พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

**สมมติฐานที่ 1.6** พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD)

โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร ต่ำกว่า 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับ

เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร 1 – 3 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.40

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร ต่ำกว่า 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร 4 – 6 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.36

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร ต่ำกว่า 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร มากกว่า 6 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.53

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3

โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร ต่ำกว่า 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร 1 – 3 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.32

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร ต่ำกว่า 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร มากกว่า 6 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.30

**สมมติฐานที่ 2** แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร

**สมมติฐานที่ 2.1** แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านเงินเดือน และด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 2.2** แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 2.3** แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน และด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

## 1. ลักษณะประชากรศาสตร์

1.1 เพศ พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน พบว่า

พนักงานเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติใน กรุงเทพมหานคร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรมากกว่าพนักงาน เพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะเพศหญิงต้องการแสดงว่าตนเองมีความสามารถและศักยภาพไม่ต่างจากเพศชาย จึงใช้ความพยายามตั้งใจทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ นอกจากนั้นบทบาททางสังคมของเพศหญิงในปัจจุบันต่างจากอดีต ปัจจุบันผู้หญิงต้องทำงานนอกบ้าน, รับผิดชอบงานในบ้านและความเป็นอยู่ของสมาชิกภายในบ้าน สิ่งดังกล่าวอาจเป็นแรงผลักดันให้เพศหญิงมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานในสถานที่ทำงาน ปัจจุบันให้มีผลงานออกมาเป็นที่ยอมรับ จึงเป็นสาเหตุให้พนักงานเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรมากกว่าพนักงานเพศชาย สอดคล้องกับงานวิจัย ของ (วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์, 2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับพนักงานเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ (วันชัย ศกุนตนาค, 2555) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจ การปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานกลุ่มงาน Service Desk ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน โดยพนักงานเพศหญิง มีความผูกพันของพนักงานมากกว่าพนักงานเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 อายุ พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน พบว่า

พนักงานที่มีอายุ 42 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรมากที่สุด ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะพนักงานกลุ่มที่มีอายุค่อนข้างสูง คิดว่าตนมีอายุมากและเป็นข้อจำกัดในด้านการหางานใหม่ ทำให้ไม่อยากเปลี่ยนงานหรือองค์กรหากการทำงานในที่ปัจจุบันไม่มีภาวะกดดันรุนแรงใดๆ อีกทั้งกลุ่มนี้เป็น

กลุ่มที่มีประสิทธิภาพด้านการทำงานสูง ได้ผ่านการทำงานหลากหลายและมีการใช้ชีวิตมากกว่ากลุ่มอื่น จึงไม่ต้องการความท้าทายในด้านการงาน ไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงานเพราะมีความคุ้นเคยกับผู้ทำงานร่วมองค์กรและผู้ติดต่อในการทำงาน และมีความคิดการเปลี่ยนงานที่รอบคอบกว่ากลุ่มอื่น โดยใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ในการตัดสินใจ ดังนั้นแนวคิดในการทำงานของพนักงานกลุ่มนี้จึงต้องการเพียงความมั่นคงในการทำงานซึ่งตรงกับความต้องการขั้นพื้นฐานในขั้นที่ 2 ของทฤษฎีมาสโลว์ ความต้องการด้านความปลอดภัย (Security of Safety Needs) หากพนักงานกลุ่มนี้ได้ทำงานอยู่ในองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน มีเงินเดือนและสวัสดิการที่พึงพอใจแล้ว พนักงานกลุ่มนี้จึงอยากที่จะเป็นสมาชิกในองค์กรต่อไป จึงเป็นเหตุผลให้พนักงานกลุ่มนี้ มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุกัญญา จันทรมณี, 2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุสูงกว่า 45 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดซึ่งแตกต่างจากกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ (วันชัย ศกุนตนาค, 2555) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความผูกพันของพนักงานมากที่สุดซึ่งแตกต่างจากกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีอายุ 32 – 41 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรมากที่สุดซึ่งแตกต่างจากกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้เป็นกลุ่มวัยกลางคนที่มิใช่ไฟในการทำงานมีอายุงานมาช่วงระยะหนึ่ง มีประสบการณ์การทำงานมากกว่าสิบปีและต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ จึงทุ่มเทความพยายาม, ความรู้และความสามารถในการทำงาน พร้อมรับความท้าทายและเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อการเติบโตในองค์กร, เพิ่มโอกาสให้ตนเองได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และเป็นดาวเด่นในองค์กร หากสามารถแสดงความสามารถและความทุ่มเทพยายามเพื่อองค์กรแม้เป็นนอกเวลางาน ย่อมมีผลในแง่ดีต่ออาชีพ, การประเมินผลงานจากหัวหน้าและองค์กร ซึ่งมีผลต่อเงินเดือน และโบนัส จึงมีผลทำให้พนักงานกลุ่มนี้ มีความ

ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรมากที่สุดซึ่งแตกต่างจากกลุ่มอื่นๆ สอดคล้องกับงานวิจัย ของ (ณัฐฐิญา เทพมาศ, 2557) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรอิสระด้านพลังงานแห่งหนึ่ง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมากที่สุดซึ่งแตกต่างจากกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ (ชัยวัฒน์ ไสสอ้านวยโชค, 2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน แตกต่างจากกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**1.3 ระดับการศึกษา** พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน พบว่า

พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เป็นกลุ่มที่ได้รับการศึกษาในระดับสูงกว่าระดับอื่นๆ และมักได้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขององค์กร ได้ทำงานใกล้ชิดกับผู้บริหารของบริษัททั้งภายในประเทศและบริษัทแม่ที่ต่างประเทศ อีกทั้งพนักงานกลุ่มนี้เป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดเป้าหมายทิศทางบริษัทระหว่างบริษัทที่อยู่ในประเทศไทยและบริษัทแม่ที่ต่างประเทศ จึงทำให้พนักงานกลุ่มดังกล่าวมีความเข้าใจในนโยบายการบริหารบริษัท, ทราบถึงวิสัยทัศน์การบริหารองค์กรของผู้บริหารและเห็นด้วยกับเป้าหมายของบริษัท และมีความภูมิใจกับการที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีความมั่นคง จึงทำให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี สอดคล้องกับงานวิจัย ของ วันชัย ศกุนตนาค (2555) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานมีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันของพนักงานมาก

ที่สุดซึ่งแตกต่างจากกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ชัยวัฒน์ ไสธอานวยโชค, 2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างจากกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**1.4 สถานภาพสมรส** พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน พบว่า

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะ ไม่ว่าพนักงานจะมีสถานภาพใด โสด สมรส มีครอบครัว หรือหย่าร้าง ก็ไม่ได้ทำให้หน้าที่และสถานะการเป็นพนักงานมีความแตกต่างกัน ทุกคนได้รับมอบหมายให้ทำงานในฐานะพนักงานขององค์กรเหมือนกัน แตกต่างกันเพียงระดับตำแหน่งและฝ่ายงานเท่านั้น พนักงานเข้าใจบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองและทราบว่าตัวกำหนดความสำเร็จด้านการงานและความก้าวหน้าทางอาชีพมาจากความสามารถในการทำงาน การพัฒนาความรู้ และความทุ่มเทการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรไม่ใช่มาจากสถานภาพ พนักงานทุกคนต่างได้รับการดูแลอย่างเท่าเทียมกันตามนโยบายระเบียบของบริษัทและมีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งอาจเป็นสาเหตุให้พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ณัฐฐิญา เทพมาศ, 2557) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรอิสระด้านพลังงานแห่งหนึ่ง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ชัยวัฒน์ ไสธอานวยโชค, 2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**1.5 รายได้รวมต่อเดือน** พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน พบว่า

พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากที่สุด ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท เป็นกลุ่มที่มีรายได้ระดับปานกลางค่อนข้างสูง และเป็นกลุ่มที่กำลังก่อร่างสร้างตัว ทำให้พนักงานยินดีปฏิบัติตามที่บริษัทกำหนดไว้ ยอมรับและเห็นด้วยกับเป้าหมายของบริษัท เพราะผลพลอยได้จากการตั้งใจปฏิบัติงานเป็นไปตามที่บริษัทกำหนดไว้ จะทำให้พนักงานเหล่านี้ได้รับผลตอบแทนเพิ่มมากขึ้น ตลอดจนการมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นด้วย จึงทำให้พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มากที่สุดซึ่งแตกต่างจากกลุ่มอื่นๆ สอดคล้องกับงานวิจัย ของ (วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์, 2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 45,000 บาท มีผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมากที่สุดซึ่งแตกต่างจากกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อิงอร ต้นพันธ์, 2555) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์กรของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 35,000 บาท มีผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมากที่สุดซึ่งแตกต่างจากกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือน 45,001 บาท ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรมากที่สุด ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป เป็นกลุ่มที่มีหน้าที่ในระดับตำแหน่งที่สูง มีสถานภาพทางสังคมต่างจากกลุ่มอื่น พนักงานกลุ่มนี้ทราบและเข้าใจดีว่าความทุ่มเทในการทำงานของตนนั้นมีส่วนสำคัญต่อการเติบโตของบริษัท อีกทั้งมีความพึงพอใจในผลตอบแทนที่บริษัทให้ ทำให้พนักงานกลุ่มดังกล่าวตั้งใจและทุ่มเททำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็ม

ความสามารถเพื่อความสำเร็จของบริษัท และเพื่อให้บริษัทฯ เห็นว่าตนมีความสามารถเหมาะสมกับเงินเดือนที่ได้รับ จึงทำให้พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือน 45,001 บาท ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรมากที่สุดซึ่งแตกต่างจากกลุ่มอื่นๆ สอดคล้องกับงานวิจัย (ชัยวัฒน์ โอสธอานวยโชค, 2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมากที่สุด แตกต่างจากกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**1.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน** พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน พบว่า

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป มีผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากที่สุด ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป มีความคุ้นเคยกับองค์กรเพราะทำงานที่บริษัทมาค่อนข้างนาน ยอมรับและเข้าใจนโยบาย, เป้าหมายและค่านิยมของบริษัท มีความเคยชินกับวัฒนธรรมองค์กรข้ามชาติเป็นอย่างดี มีความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ทำให้ไม่ยากปรับตัวให้เข้ากับองค์กรใหม่หากต้องลาออกจากที่ปัจจุบัน พนักงานกลุ่มดังกล่าวมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรและบุคคลในองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้นการยอมรับและปฏิบัติตามเป้าหมายและนโยบายของพนักงานกลุ่มปฏิบัติงานมากกว่า 6 ปี จึงไม่ใช่เรื่องที่พนักงานรู้สึกว่าจะจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับองค์กร การเข้าร่วมอยู่ในองค์กรมากกว่า 6 ปี จึงทำให้มีผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากที่สุดซึ่งแตกต่างจากกลุ่มอื่นๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุกัญญา จันทรมณี, 2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

5 – 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมากที่สุดซึ่งแตกต่างจากกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรมากที่สุด ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี เป็นกลุ่มที่มีอายุน้อย ไม่มากนัก และเป็นกลุ่มเพิ่งเริ่มงานกับบริษัทข้ามชาติ มีความตื่นตัวและความต้องการที่จะเรียนรู้งานที่ได้รับมอบหมาย จึงรู้สึกสนุกกับการได้ทำงาน ต้องการจะทำความรู้จักกับผู้ร่วมองค์กร สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลรอบข้าง และต้องการต้องผูกมิตรกับผู้อื่นในองค์กร เพื่ออาจจะมีโอกาสร่วมงานร่วมกับผู้อื่นหรือขอความช่วยเหลือในอนาคต ทำให้พนักงานกลุ่มดังกล่าวเต็มใจที่จะเข้าร่วมทุกกิจกรรมที่บริษัทจัดขึ้น เช่น งานประจำปี งานปีใหม่ งานการกุศล เป็นต้น และมีความตั้งใจที่จะทำงานกับบริษัทไปอีกระยะหนึ่งก่อนเพื่อเรียนรู้งานจนเข้าใจงานอย่างถ่องแท้ และสะสมประสบการณ์ในการทำงานจนชำนาญ เนื่องจากตนเองยังประสบการณ์ไม่มากนัก จึงอยากที่จะเรียนรู้อย่างเข้าใจลึกซึ้งและเก็บประสบการณ์การทำงานที่บริษัทข้ามชาติ หากบริษัทมีแนวทางการเติบโตในการทำงานอย่างชัดเจน ย่อมทำให้พนักงานกลุ่มนี้มีความตั้งใจและปรารถนาที่จะทำงานต่อไป จึงทำให้พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ (สุกัญญา จันทรมณี, 2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมากที่สุดซึ่งแตกต่างจากกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ (ณัฐฐิญา เทพมาศ, 2557) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรอิสระด้านพลังงานแห่งหนึ่ง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมากที่สุด ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**2. แรงจูงใจในการทำงาน** แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร

**2.1 ด้านความสำเร็จของงาน** แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากการที่พนักงานทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ ตลอดจนรับผิดชอบงานของตนให้บรรลุตามเป้าหมายที่หัวหน้างานหรือบริษัทกำหนดไว้นั้น ถือเป็นหน้าที่ปกติของพนักงาน เป็นไปตามเงื่อนไขการว่าจ้างที่ทราบอยู่แล้ว ว่าต้องทำงานและรับผิดชอบหน้าที่ไปตามเป้าหมายของบริษัท ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน จึงไม่ได้ทำให้พนักงานมีความผูกพันกับบริษัทข้ามชาติ เป็นผลให้แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (อุไรวรรณ แก้วเก็บ, 2559) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน บริษัทในกลุ่มปิโตรเคมีจังหวัดระยอง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ (วันชัย ศกุนตนาค, 2555) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในเรื่องการวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้า ไม่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ** แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากการที่พนักงานได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานให้ทำงานโปรเจกต์ต่างๆ และการได้รับคำชมเชยจากการทำงานเป็นประจำนั้น เป็นกำลังใจที่ดีต่อพนักงาน และคิดว่าตนเองมีความสามารถและคุณค่าต่อองค์กร จึงมีผลทำให้พนักงานมีความภูมิใจในตัวเอง, ภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทข้ามชาติ ทั้งนี้ยังเป็นแรงจูงใจที่ดีที่ทำให้พนักงานอยากที่จะทำงานร่วมกับองค์กรต่อไป จึงทำให้แรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก

ขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัย ของ (ชาคริต สิ้นเย็น, 2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจและการดำรงรักษาพนักงานใน บริษัท เอปี้พี คาเฟ่ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการทดสอบ สมมติฐานพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับการดำรง รักษาพนักงานของบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ (พัชรินทร์ ผิวนิล, 2556) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไฮเออร์ อิเลคทริก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ผลการ ทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก ขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**2.3 ด้านลักษณะของงาน** แรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ส่งผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อมั่นอย่าง แรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างมากเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะการที่ พนักงานอยู่ในบริษัทข้ามชาติได้ร่วมงานที่หลากหลายและน่าสนใจ ได้เรียนรู้และอบรมพัฒนา ทักษะการทำงาน เรียนรู้วัฒนธรรมการทำงานร่วมกับคนต่างชาติที่แตกต่าง ได้ทราบแนวคิดและ วิธีการทำงานที่แตกต่างและน่าสนใจ ทำให้พนักงานได้ฝึกฝนและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา มี ผลทำให้พนักงานไม่รู้สึกเบื่อหน่าย และเชื่อว่าลักษณะของงานที่ทำทนายเป็นการเพิ่มศักยภาพการ ทำงานและเป็นการพัฒนาตนเอง หากงานที่ได้รับมอบหมายนั้นเป็นงานในส่วนของพนักงานมีความรู้ หรือมีความถนัดมาก่อน พนักงานสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ พร้อมทั้งจะ ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างสุดความสามารถเพราะงานที่ได้รับมอบหมายนั้นมีความน่าสนใจ ตลอดจนยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายการบริหารเพราะเชื่อมั่นในความสามารถของผู้บริหาร และมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรต่อไป จึงทำให้แรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะ ของงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรง กล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างมากเพื่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัย ของ (ชาคริต สิ้นเย็น, 2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและการดำรงรักษาพนักงานใน บริษัท เอปี้พี คาเฟ่ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน มี ความสัมพันธ์กับการดำรงรักษาพนักงานของบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ

สอดคล้องกับงานวิจัย ของ (สุกัญญา จันทรมณี, 2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจ ด้านคุณลักษณะเฉพาะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ (พัชรินทร์ ผิวนิล, 2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไฮเออร์ อิเลคทริก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**2.4 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน** แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะบริษัทข้ามชาติมีความนโยบายและความชัดเจนในการสื่อสารกับพนักงานในเรื่องของการเติบโตและความก้าวหน้าในสายงาน ทำให้พนักงานทราบเป็นอย่างดีว่าตนมีโอกาที่จะเติบโตไปพร้อมกับองค์กรได้ และมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง, ย้ายไปทำงานยังบริษัทแม่ที่ต่างประเทศ หรือภูมิภาคอื่นได้ และบริษัทข้ามชาติยังเปิดโอกาสให้พนักงานเรียนรู้และการพัฒนาความรู้ความสามารถในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น หากพนักงานมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ พัฒนาความสามารถและต้องการจะก้าวหน้าในงาน ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานทุ่มเทและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อบริษัทมากยิ่งขึ้น ทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร ส่งผลให้ตั้งใจทุ่มเทในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ในขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต และเป็นไปตามที่มอร์แกนกล่าวไว้ว่า แรงจูงใจเกิดจากความต้องการฐานะ คนส่วนมากจึงพยายามสร้างฐานะของตนให้ทัดเทียมหรือดีกว่าผู้อื่น ซึ่งมีหลายรูปแบบ เช่น การอยากได้ตำแหน่ง ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสำคัญและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในด้านการเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัย ของ (ชาคริต ลินเย็น, 2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและการรักษารักพนักงานในบริษัท เอบีพี คาเฟ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยจูงใจในการ

ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับการดำรงรักษาพนักงานของบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ สุกัญญา จันทรมณี (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ (พัชรินทร์ ผิวนิล , 2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไฮเออร์ อิเลคทริก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**2.5 ด้านเงินเดือน** แรงจูงใจในการทำงาน ด้านเงินเดือน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะเงินเดือนถือเป็นปัจจัยพื้นฐานของมนุษย์ ที่ใช้ตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายตามที่มาสโลว์กล่าวไว้ ซึ่งตรงกับทฤษฎีการจูงใจ ERG ของเคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ ในหัวข้อความเป็นอยู่ (existence) ดังนั้นผลตอบแทน ถือเป็นแรงจูงใจสำคัญหรือปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญอันดับแรกที่จะทำให้พนักงานตั้งใจทำงานและพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของตนและครอบครัว ทำให้พนักงานต้องการทำงานอยู่ในองค์กรที่ให้ผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดีตลอดไป อีกทั้งส่งผลให้พนักงานมีความเชื่อมั่นต่อนโยบายและเป้าหมายของบริษัท จึงทำให้แรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ (อุไรวรรณ แก้วเก็บ, 2559) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมีจังหวัดระยอง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน รายได้ มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมีจังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ

สอดคล้องกับงานวิจัย ของ (สุกัญญา จันทรมณี, 2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจ ด้านค่าจ้างมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ (ชาคริต สิ้นเย็น, 2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและการดำรงรักษาพนักงานใน บริษัท เอบีพี คาเฟ่ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าจ้างแรงงานและผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับการดำรงรักษาพนักงานของบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**2.6 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา** แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติใน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาชาวต่างชาติส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่บริษัทแม่ และระบบการทำงานของบริษัทข้ามชาติมีรูปแบบที่เป็นไปตามสากล เป็นระบบกระจายอำนาจ (Decentralization) โดยการทำงานในบริษัทกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ, ขอบเขตของสิทธิ์และการมอบอำนาจการตัดสินใจให้พนักงานมีความชัดเจน เปิดโอกาสและฝึกให้พนักงานตัดสินใจได้ด้วยตัวเอง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างรวดเร็วทันเวลาและลดขั้นตอนการทำงาน และหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาชาวต่างชาติส่วนใหญ่ยินดีที่จะรับฟังความคิดเห็นและเหตุผลของพนักงาน จึงทำให้ไม่เกิดแรงปะทะหรือความขัดแย้งระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงาน อย่างไรก็ตาม ข้อเสียของระบบดังกล่าว อาจทำให้ความคุ้นเคย, ความใกล้ชิดและความผูกพันระหว่างลูกน้องและหัวหน้างานมีน้อยลง หากเป็นการสื่อสารกันทางอีเมลหรือโทรศัพท์เพียงอย่างเดียว ไม่มีโอกาสได้พูดคุยสอบถามในเรื่องทั่วไปหรือเรื่องส่วนตัวเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ จึงทำให้แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ สอดคล้องกับงานวิจัย ของ (วันชัย ศกุนตนาค, 2555) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในเรื่องความเป็นกันเอง และการให้ความสนใจ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**2.7 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากการที่พนักงานสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี , สามารถให้ความช่วยเหลือและขอความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน และประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีปัญหา ถือเป็นการลดความกระทบกระทั่งในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน เพราะต่างพึ่งพาความช่วยเหลือในการทำงานซึ่งกันและกัน ทำให้บรรยากาศการทำงานดี ความตึงเครียดในการทำงานของพนักงานลดลง ส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีความสบายใจในการทำงานร่วมกัน เมื่อมีความสามัคคีเกิดขึ้นในสังคมการทำงาน ทำให้เกิดมีความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น จึงทำให้แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร สอดคล้องกับแนวความคิดของมอร์แกนที่ว่า มนุษย์มีความต้องการผูกพันกับผู้อื่น เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อุไรวรรณ แก้วเก็บ, 2559) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน บริษัทในกลุ่มปิโตรเคมีจังหวัดระยอง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน บริษัทในกลุ่มปิโตรเคมีจังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**2.8 ด้านความมั่นคงในงาน** แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะการที่พนักงานได้มีโอกาสได้ทำงานกับบริษัทข้ามชาติที่มีชื่อเสียง เป็นที่รู้จัก เป็นองค์กรที่มีความมั่นคงและน่าเชื่อถือ และคิดว่าเป็นองค์กรที่ไม่มีปัญหาการปิดบริษัทหรือล้มละลาย เพราะมีนโยบายการบริหารที่ดี มีผู้บริหารที่มีศักยภาพ มีบริษัทแม่ในต่างประเทศ จนเกิดเป็นความรู้สึกที่มั่นคงที่มีต่อองค์กร นอกจากนั้น พนักงานยังได้รับผลตอบแทนด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ดีกว่าบริษัททั่วไป ทำให้มีความภาคภูมิใจในความสามารถของคนที่ได้ทำงานในองค์กรข้ามชาติ เพราะได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความตั้งใจที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานเติบโตไปพร้อมกับองค์กรที่มีผู้บริหารที่มีศักยภาพในการบริหารงาน มีโอกาสพัฒนาความรู้

ความสามารถของตนเอง ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร และตั้งใจทำงานพร้อมที่จะทุ่มเทเพื่อบริษัท มีความต้องการเป็นพนักงานของบริษัทตลอดไป จึงทำให้แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ (อุไรวรรณ แก้วเก็บ, 2559) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน บริษัทในกลุ่มปิโตรเคมีจังหวัดระยอง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน บริษัทในกลุ่มปิโตรเคมีจังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ (ชาคริต สิ้นเย็น, 2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและการดำรงรักษาพนักงานใน บริษัท เอบีพี คาเฟ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการดำรงรักษาพนักงานของบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

ผลจากการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องของการจัดตั้งระบบการให้รางวัลและการชื่นชม (Rewards&Recognition) ทั้งในรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินให้แก่พนักงานเพื่อเป็นการแสดงความยินดีชื่นชมและยกย่องพนักงานที่มีความสามารถและทุ่มเททำงานให้กับองค์กร การจัดตั้งระบบดังกล่าวนี้ เป็นการให้พนักงานรับทราบสิ่งที่ตนได้ตั้งใจปฏิบัติงานนั้นไม่สูญเปล่า องค์กรรับทราบถึงความตั้งใจทุ่มเททำงานของพนักงาน ระบบดังกล่าวจะช่วยสนับสนุนให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

2. จากการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องความชัดเจนของลักษณะงาน โดยระบุออกมาเป็น Job Description ที่ชัดเจน พร้อมอธิบายถึงความสำคัญของงาน ทั้งนี้ควรมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน และมีความหลากหลายเพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน, เกิดการเรียนรู้เพิ่มเติมและเป็นการท้าทายความสามารถของพนักงาน รวมถึงควรให้อิสระในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน, อิสระในการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจภายใต้ความรับผิดชอบของพนักงาน เพื่อสนับสนุนให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

3. จากการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือน และ ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งสามด้าน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องผลตอบแทน สวัสดิการต่างๆ ให้มีความเหมาะสมและยุติธรรม และทำแบบสำรวจความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อผลตอบแทน สวัสดิการต่างๆ เป็นระยะๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงผลตอบแทนให้กับพนักงาน อีกทั้งควรให้ความสำคัญในการสื่อสารนโยบาย แนวทางการเติบโตของธุรกิจ เพื่อให้พนักงานมีความมั่นใจว่าได้ทำงานในองค์กรที่มีความมั่นคง

4. จากการศึกษาพบว่าระดับค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ระดับสูง แต่เมื่อศึกษาเป็นรายด้านพบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องของการสนับสนุนให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร เน้นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับพนักงานในรูปแบบของการเป็นครอบครัวเดียวกัน เพื่อให้ส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

### ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

ผลจากการวิจัยเรื่อง วิจัย แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในงานวิจัยต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร โดยเลือกเจาะจงเฉพาะพนักงานเพศชาย และพนักงานที่มี

ระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี เพราะเนื่องจากพบว่ามีความสนใจในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มอื่น

2. ควรทำการศึกษาข้อมูลวิจัยในเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ จัดกลุ่มสนทนาผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในฝ่ายต่างๆ เช่น หัวหน้างานชาวไทย, หัวหน้างานชาวต่างชาติและพนักงาน โดยใช้ปัจจัยเดียวกันกับงานวิจัยฉบับนี้ เพื่อที่จะทราบถึงความคิดเห็น แง่มุม และข้อแนะนำ และนำมาเปรียบเทียบความแตกต่าง เพื่อนำผลข้อมูลที่ได้ไปพัฒนานโยบายการบริหารบุคคลต่อไป



## บรรณานุกรม

- Allen NJ. And Meyer JP. (1990, Mar1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative to the Organizations Commitment to the Organizations. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Anita E. Woolfolk. (1995). *Motivation and Personality* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วีเลิร์น.
- Becker, H. S. (1960). *Notes on Concept of Commitment*. *American: Journal of Sociallogy*. Buchanan II, B. (1974). Building Organizational Commitment: the Socialization of Managers in Work Organization. *Administrative Science Quartery*.
- Buchanan II, B. (1974). *Building Organizational Commitment : the Socialization of Managers in Work Organization*. *Administrative Science Quartery*.
- Crispen Chipunza. (2011). *Leadership style, employee motivation and commitment: Empirical evidence from a consolidated retail bank operating in a depressed economy*. Lessons from Egypt, Ghana, Kenya, Nigeria, and Uganda: LEAD Africa
- De Cieri, H., Holmes, B., Abbott, J., & Pettit, T. (2002). *Work/Life Balance Strategies: Progress and Problems in Australian Organizations*. Faculty of Business and Economics, Monash University.
- Domjan, M. (1996). *The Principles of Learning and Behavior*. Belmont, CA: Thomson/Wadsworth.
- DuBrin, A. J. (1992). *Human relations : A job oriented approach* ((5th ed.)). Englewood Cliffs, N. J., Prentice - Hall.
- ESTOPOLI. (2560). วิเคราะห์ปัจจัย ทำไมพระราม 9 จึงเป็น NEW CBD. สืบค้นเมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม 2561 จาก <https://www.estopolis.com/>
- Forbes Thailand. (2560). สถิติค่าตอบแทนบริษัทไทย 2560. สืบค้นเมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม 2561 จาก [www.forbesthailand.com](http://www.forbesthailand.com)
- Hall. (1970). *Theories of Personality*, 2d ed. New York: John Wiley and Sons Ltd.

- Hilgard, E. R. (1962). *Introduction to Psychology*. New York: Harcourt, Brace and World. Inc.
- Hrebiniak L. G.& Alutto J. A. (1972). Personal and role-related factor in the development of organization commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17, 555-562.
- John H. Dunning. (1980) *Toward an Eclectic Theory of International Production: Some Empirical Tests*," *Journal of International Business Studies*
- Kanter, R. M. (1968). American. *Sociological Review*, 33(1), 499 – 517.
- Kotler, P., & Keller, K. (2009). *Marketing management* (13<sup>th</sup> ed.). Pearson Prentice Hall
- Leon Grunberg. (2000). The IPE of Multinational Corporations," in *Introduction to International Political Economy*, eds. David N. Balaam and Michael Veseth (Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, Inc.
- March R. & H. Mannari. (1977). Organizational Commitment and Turnover : A Prediction Study. *Administrative Science Quarterly*, 22(3), 58.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row Publishers.
- Morgan, G. (1966). *Images of Oraganization* (2nd). California: Sage Publication.
- Mowday R. Steers R.M. & Porter L. (1982). *Employee Organization. Linkage : The Psychology of Commitment, Absentecism and Turnover*. New York: Academy Prees.
- Muchinsky, P. M. (1997). *Phychology Applied to Work : An Introductions to Industrial and Organizational Phychology* (5 th ed). California: Brooks/Cole.
- McClelland, David C. (1973) . *Testing for Competence rather than Intelligence*. *American Psychologist*. Retrieved December 11, 2005, from [www.ei.haygroup.com](http://www.ei.haygroup.com)
- Porter, L. W. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 12, 603-609.
- Salancik, G. R. (1983). Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belife. In *Psychological Foundations of Organizational Behavior* (2nd ed) (pp.202-207) Edited by Barry M.Staw. n.p.
- Schermerhorn Jr John R. ; Hunt James G. & Osborn Richard N. (1991). *Managing Organizational Behavior* (4th ed). New York: John Wiley & Sons.

- Steers R. M. & Porter L.W. (1979). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hall Book Company.
- Sheldon, M. E. (1971). *Investment and involvement mechanisms producing commitment*. *Administrative Science Quarterly*, 22(2), 46-49,77.
- Steer, R. M. (1977). *Antecedents and outcomes of organizational commitment*. *Administrative Science Quarterly*, 22(3), 46-49,77.
- Stepanyan Anna. (2016). *Personnel motivation in multinational companies: standardization and adaptation*. Business Administration. Jönköping University
- ThaiPR.net. (2017). *อุตสาหกรรมสำคัญ แนวโน้มการจ้างงานที่เติบโตและมีเสถียรภาพในประเทศไทยในปี 2561*. สืบค้นเมื่อวันที่ 7 เมษายน 2561 จาก <https://www.ryt9.com/s/prg/2750338>
- Think of living. (2560). *รวม 18 ออฟฟิศสุดเจ๋งแห่งแยกอโศก*. สืบค้นเมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม 2561 จาก <https://thinkofliving.com>
- กรรข วนกรกุล. (2557). *การศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในองค์กรธุรกิจไทยกับองค์กรธุรกิจข้ามชาติ*. ค้นคว้าอิสระ บธ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). *ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต บิโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด*. (สารนิพนธ์. บธ.ม. การจัดการ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ หจก: ซี เค แอนด์ เอส โฟโต้สตูดิโอ
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). *หลักสถิติ (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). สถิติสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3, ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลลดา เกษบุญชู. (2549). รัฐไทยในกระแสโลกาภิวัตน์. บทความนำเสนอในการประชุมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติ ครั้งที่ 7.
- จตุรงค์ นภาร. (2553). *เรียนรู้ HR Practices ของบริษัทข้ามชาติ (MNCs) ในประเทศไทย*. ฉบับที่ 126 (เมษายน - มิถุนายน 2553). วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- จุฑาทิพ คล้ายทับทิม. (2551). หลักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชาคริต สิ้นเย็น (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและการรักษารักษาพนักงานใน บริษัท เอบีพี คาเฟ่ (ประเทศไทย) จำกัด*. ค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม. ถ่ายเอกสาร.
- ชัยวัฒน์ โสธอานวยโชค. (2555). ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ)). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ชาคริต สิ้นเย็น. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและการรักษารักษาพนักงานใน บริษัท เอบีพี คาเฟ่ (ประเทศไทย) จำกัด*. (ค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (การจัดการ)). มหาวิทยาลัยศรีปทุม กรุงเทพฯ.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 11) (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โปรเกรสซิฟ.
- ณัฐฐา เทพมาศ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรอิสระด้านพลังงานแห่งหนึ่ง*. (ค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (การจัดการ)). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- ดำรงศักดิ์ จงวิบูลย์. (2543). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ. (วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาชุมชน)). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์. (2557). *แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. (สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ)). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

- นริศรา พูลธนพงษ์. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- ปณิศา มีจินดา. (2553). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ปิยนุช รัตนกุล. (2553). *ระบบการบริหารค่าตอบแทนตามผลปฏิบัติงาน*. งานวิเคราะห์. มหาวิทยาลัย มหิดล.
- ประชาชาติธุรกิจ. (2560). *WorkVenture เผย 50 สุดยอดบริษัทที่กลุ่มคนรุ่นใหม่อยากทำงานด้วย มากที่สุดในปี 60*. สืบค้นเมื่อวันที่ 7 เมษายน 2561 จาก [https://www.prachachat.net/news\\_detail.php?newsid=1498104631](https://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1498104631)
- ปรเม สตะเวทิน. (2533). *การสื่อสารมวลชน : กระบวนการและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประคอง กรรณสูต. (2538). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรทิพย์ วรกิจโกศาทร. (2536). *การวิจัยเพื่อการประชาสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ประกายพรึก.
- พัชรินทร์ ผิววิล. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไฮเออร์ อิเลคทริก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)*. (งานวิจัยปัญหาพิเศษ ปรศ.ม. (การบริหารทั่วไป)). มหาวิทยาลัยบูรพา, กรุงเทพฯ.
- ภรณ์ กิริติบุตร. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554*. สืบค้นจาก <http://www.royin.go.th/>
- ลัทธิกาล ศรีวระมย์ และคณะ. (2541). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ.
- วราภรณ์ พรหมทา. (2557). *การศึกษาวรรณกรรมการทำงานขององค์กรข้ามชาติ ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- วราภรณ์ ลีเลิศพันธ์. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)*. (การค้นคว้าอิสระ บธ.ม.). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเนชั่น, กรุงเทพฯ.

วันชัย ศกุนตนาค. (2555). แรงจูงใจการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน  
กลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ)).

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ศิริพร พรหมไชย. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท

A. สารนิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร:

โรงพิมพ์ธรรมสาร.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550a). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม และไซ  
เท็กซ์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550b). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). กลยุทธ์การตลาดกรณีศึกษาและตัวอย่างข้อมูลเพื่อวิเคราะห์.

กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2546). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัทธรรมสาร จำกัด.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2548). ทฤษฎีองค์กรฉบับมาตรฐาน. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร.

ศศิมาศ หอมบุญมา. (2558). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณ

โรงเรียน กลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.

งานนิพนธ์ ศ.ม. (การบริหารการศึกษา) : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร

สมยศ นาวิการ. (2540). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร เรื่องการจูงใจ: จากแนวความคิด

ไปสู่การประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน. (2560). สถิติการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ

รายเดือนสะสมปี 2560 (มกราคม-ธันวาคม). สืบค้นจาก

[http://www.boi.go.th/upload/FDI2017edited\\_51756.pdf](http://www.boi.go.th/upload/FDI2017edited_51756.pdf)

สุกัญญา จันทรมณี. (2557). แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อ

องค์กรของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด. (ค้นคว้าอิสระ บธ.ม.).

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.

- สุนันท์ ปิ่นทอง; นันทิยา น้อยจันทร์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร. Paper presented at the การประชุมสัมมนาวิชาการราชภัฏนครสวรรค์วิจัย ครั้งที่ 1.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน. (2560). สถิติการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ รายเดือนสะสมปี 2560 (มกราคม-ธันวาคม). สืบค้นเมื่อวันที่ 7 เมษายน 2561 จาก [http://www.boi.go.th/upload/FDI2017edited\\_51756.pdf](http://www.boi.go.th/upload/FDI2017edited_51756.pdf)
- แสงเดือน รักษาใจ. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. ค้นคว้าอิสระ บธ.ม.กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. ถ่ายเอกสาร.
- อดุลย์ จาตุรงค์กุล. (2542). การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อารี พันธุ์ณี. (2546). จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: ไผ่ไหม ศรีเอทีพี กรุ๊ป.
- อิงอร ตันพันธ์. (2555). ความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์การของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน.วารสารเกษมบัณฑิต ปีที่ 16 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2558
- อุไรวรรณ แก้วเก็บ. (2559). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน บริษัทในกลุ่มปิโตรเคมีจังหวัดระยอง. (งานนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ)). มหาวิทยาลัยบูรพา.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
แบบสอบถาม



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
บริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี อโศก รัชดาภิเษก พระราม 9  
**คำชี้แจง**

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความ  
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี  
อโศก รัชดาภิเษก พระราม 9 ซึ่งมี 3 ส่วนดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติ
- ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ใน  
กรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี อโศก รัชดาภิเษก พระราม 9

กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อ และตอบให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง  
ที่สุด ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะนำเสนอในภาพรวม ไม่มีผลกระทบใด ๆ  
ต่อการประกอบอาชีพของท่าน และผู้วิจัยนำข้อมูลไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามชุดนี้

ผู้วิจัย

### คำนิยามสำหรับแบบสอบถาม

1. บริษัทข้ามชาติ หมายถึง บริษัทสัญชาติต่างประเทศที่เข้ามาประกอบกิจการใน  
ประเทศไทย โดยมีบริษัทแม่ หรือสำนักงานใหญ่อยู่ที่ต่างประเทศ

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานบริษัทข้ามชาติหรือไม่

( ) ใช่ กรุณาตอบแบบสอบถามหน้าต่อไป

( ) ไม่ใช่ กรุณาค้นแบบสอบถาม



**ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง :** กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

**1. เพศ**

( ) ชาย

( ) หญิง

**2. อายุ**

( ) 22 – 31 ปี

( ) 32 – 41 ปี

( ) 42 – 51 ปี

( ) 52 ปีขึ้นไป

**3. ระดับการศึกษา**

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี

( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาโท

( ) สูงกว่าปริญญาโท

**4. สถานภาพสมรส**

( ) โสด

( ) สมรส/อยู่ด้วยกัน

( ) หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่

**5. รายได้รวมต่อเดือน**

( ) 15,001 – 25,000 บาท

( ) 25,001 - 35,000 บาท

( ) 35,001 - 45,000 บาท

( ) 45,001 บาท ขึ้นไป

**6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร**

( ) ต่ำกว่า 1 ปี

( ) 1 – 3 ปี

( ) 4 – 6 ปี

( ) มากกว่า 6 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร

กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี อโศก รัชดาภิเษก พระราม 9

คำชี้แจง : กรุณาใส่เครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ โดยเลือกคำตอบเพียง 1 คำตอบ

| แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติ                                                                                      | ระดับความคิดเห็น           |               |               |                  |                               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|---------------|---------------|------------------|-------------------------------|
|                                                                                                                                 | เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง<br>5 | เห็นด้วย<br>4 | ไม่แน่ใจ<br>3 | ไม่เห็นด้วย<br>2 | ไม่เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง<br>1 |
| <b>ด้านความสำเร็จของงาน</b>                                                                                                     |                            |               |               |                  |                               |
| 1. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้                                                              |                            |               |               |                  |                               |
| 2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้เสมอ แม้จะมีข้อจำกัดทางด้านภาษา หรือวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกับชาวต่างชาติ |                            |               |               |                  |                               |
| 3. ผลสำเร็จของงานที่ท่านดูแลเป็นไปตามเกณฑ์เป้าหมายของบริษัท                                                                     |                            |               |               |                  |                               |
| <b>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b>                                                                                             |                            |               |               |                  |                               |
| 4. ท่านได้รับความไว้วางใจให้ทำงานโปรเจกพิเศษอยู่บ่อยครั้งจากหัวหน้างาน และผู้บริหารทั้งคนไทยและชาวต่างชาติ                      |                            |               |               |                  |                               |
| 5. ท่านได้รับคำชมเชย ยกย่อง แสดงความยินดีจากการทำงานเป็นประจำ                                                                   |                            |               |               |                  |                               |
| 6. ท่านได้รับความเชื่อถือจากผู้บริหาร, หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของท่าน                                                        |                            |               |               |                  |                               |
| <b>ด้านลักษณะของงาน</b>                                                                                                         |                            |               |               |                  |                               |
| 7. งานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบัน ตรงกับความรู้และความสามารถของท่าน                                                                |                            |               |               |                  |                               |
| 8. งานที่ท่านดูแลมีความหลากหลาย ทำให้ท่านได้รับความรู้เพิ่มเติมจากการปฏิบัติงาน                                                 |                            |               |               |                  |                               |
| 9. งานที่ท่านปฏิบัติ/รับผิดชอบในปัจจุบันยังป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ                                                  |                            |               |               |                  |                               |

| แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติ                                                                                                                                  | ระดับความคิดเห็น      |          |         |             |                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------|---------|-------------|--------------------------|
|                                                                                                                                                                             | เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่สนใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง |
|                                                                                                                                                                             | 5                     | 4        | 3       | 2           | 1                        |
| <b>ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน</b>                                                                                                                                         |                       |          |         |             |                          |
| 10. ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งในระยะเวลาที่เหมาะสม                                                                                                                          |                       |          |         |             |                          |
| 11. ท่านมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานของท่านเสมอ                                                                                          |                       |          |         |             |                          |
| 12. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานกับบริษัทปัจจุบัน                                                                                                                          |                       |          |         |             |                          |
| <b>ด้านเงินเดือน</b>                                                                                                                                                        |                       |          |         |             |                          |
| 13. ท่านพึงพอใจกับเงินเดือน และการปรับเงินเดือนที่ท่านได้รับ                                                                                                                |                       |          |         |             |                          |
| 14. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการ สิทธิพิเศษที่บริษัทจัดให้ อาทิ การเบิกค่ารักษาพยาบาล การตรวจสอบสุขภาพประจำปี และด้านบริการต่างๆ เช่น ค่าโทรศัพท์ ค่าเดินทาง ค่ายานพาหนะ เป็นต้น |                       |          |         |             |                          |
| 15. บริษัทฯ ให้ผลตอบแทน เงินเดือน และสวัสดิการที่เป็นธรรม และดีกว่าบริษัทส่วนใหญ่ทั่วไป                                                                                     |                       |          |         |             |                          |
| <b>ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</b>                                                                                                                                    |                       |          |         |             |                          |
| 16. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน ได้เป็นอย่างดี                                                                                                          |                       |          |         |             |                          |
| 17. หัวหน้างานของท่านยินดีที่จะช่วยเหลือท่านทุกครั้งหากท่านพบปัญหาจากการทำงาน                                                                                               |                       |          |         |             |                          |
| 18. ท่านสามารถขอคำปรึกษา คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน ได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว                                                                               |                       |          |         |             |                          |

| แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติ                                                            | ระดับความคิดเห็น           |               |               |                  |                               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|---------------|---------------|------------------|-------------------------------|
|                                                                                                       | เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง<br>5 | เห็นด้วย<br>4 | ไม่แน่ใจ<br>3 | ไม่เห็นด้วย<br>2 | ไม่เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง<br>1 |
| <b>ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>                                                               |                            |               |               |                  |                               |
| 19. ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้เป็นอย่างดี                                          |                            |               |               |                  |                               |
| 20. เพื่อนร่วมงานของท่านยินดีที่จะช่วยเหลือท่านทุกครั้งหากท่านพบปัญหาจากการทำงาน                      |                            |               |               |                  |                               |
| 21. ปัญหาการกระทบกระทั่งในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน |                            |               |               |                  |                               |
| <b>ด้านความมั่นคงในงาน</b>                                                                            |                            |               |               |                  |                               |
| 22. ท่านมีความมั่นใจในบริษัทว่ามีความมั่นคงต่อการทำงาน                                                |                            |               |               |                  |                               |
| 23. งานของท่านเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในบริษัท บริษัทไม่มีแนวโน้มที่จะยุบหรือลดงานส่วนที่ท่านดูแล       |                            |               |               |                  |                               |
| 24. ท่านเชื่อมั่นว่าผู้บริหารมีศักยภาพในการบริหารงาน และบริษัทสามารถเจริญเติบโตได้อย่างต่อเนื่อง      |                            |               |               |                  |                               |



ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ใน  
กรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี โอโศก รัชดาภิเษก พระราม 9  
คำชี้แจง : กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ โดยเลือกคำตอบเพียง 1 คำตอบ

| ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ใน<br>กรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านเพชรบุรี โอโศก รัชดา<br>พระราม 9 | ระดับความคิดเห็น           |                      |                          |                       |                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|----------------------|--------------------------|-----------------------|-----------------------------|
|                                                                                                                | เห็นด้วย<br>มากที่สุด<br>5 | เห็นด้วย<br>มาก<br>4 | เห็นด้วย<br>ปานกลาง<br>3 | เห็นด้วย<br>น้อย<br>2 | เห็นด้วย<br>น้อยที่สุด<br>1 |
| <b>ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</b>                                    |                            |                      |                          |                       |                             |
| 1. ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทแห่งนี้ และภูมิใจที่บอกผู้อื่นว่าเป็น<br>พนักงานของบริษัท                      |                            |                      |                          |                       |                             |
| 2. ท่านยอมรับและเห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท                                                         |                            |                      |                          |                       |                             |
| 3. นโยบายการบริหารบริษัทเป็นนโยบายที่ดีและเหมาะสม                                                              |                            |                      |                          |                       |                             |
| <b>ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร</b>                                                  |                            |                      |                          |                       |                             |
| 4. ท่านมีความตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ<br>เพื่อความสำเร็จของบริษัท                        |                            |                      |                          |                       |                             |
| 5. ท่านเต็มใจปฏิบัติงานนอกเวลาหากบริษัทร้องขอ ถึงแม้จะไม่ได้รับ<br>ค่าตอบแทนในการทำงานนอกเวลา                  |                            |                      |                          |                       |                             |
| 6. ความทุ่มเทในการทำงานของท่านมีส่วนสำคัญต่อการเติบโตของ<br>บริษัท                                             |                            |                      |                          |                       |                             |
| <b>ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร</b>                                     |                            |                      |                          |                       |                             |
| 7. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรของท่านจัดเป็นประจำ เช่น งาน<br>ประจำปี งานปีใหม่ งานการกุศล เป็นต้น            |                            |                      |                          |                       |                             |
| 8. ท่านพอใจกับงาน และไม่ลาออก แม้องค์กรอื่นจะยื่นข้อเสนอ<br>ค่าตอบแทนที่ดีกว่าที่ท่านได้รับ ณ ปัจจุบัน         |                            |                      |                          |                       |                             |
| 9. บริษัทฯ ปฏิบัติกับท่านเสมือนเป็นสมาชิกในครอบครัว                                                            |                            |                      |                          |                       |                             |

\*\*\*ขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ ที่นี้ด้วย\*\*\*\*





ภาคผนวก ข

ตารางแสดงค่า Collinearity Diagnostics ของการทดสอบสถิติ

Multiple Regression แบบ Stepwise

**ตารางแสดงค่า Collinearity Diagnostics ของการทดสอบสถิติ Multiple F**

| Collinearity Diagnostics <sup>a</sup> |            |                 |                      |     |     |      |     |     |
|---------------------------------------|------------|-----------------|----------------------|-----|-----|------|-----|-----|
| Model                                 | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions |     |     |      |     |     |
|                                       |            |                 | (Constant)           | T_e | T_h | T_c  | T_b |     |
| 1                                     | 1          | 1.981           | 1.000                | .01 | .01 |      |     |     |
|                                       | 2          | .019            | 10.272               | .99 | .99 |      |     |     |
| 2                                     | 1          | 2.968           | 1.000                | .00 | .00 | .00  |     |     |
|                                       | 2          | .020            | 12.213               | .27 | .96 | .08  |     |     |
|                                       | 3          | .012            | 15.942               | .73 | .03 | .91  |     |     |
| 3                                     | 1          | 3.956           | 1.000                | .00 | .00 | .00  | .00 |     |
|                                       | 2          | .023            | 13.229               | .08 | .90 | .01  | .10 |     |
|                                       | 3          | .012            | 18.015               | .15 | .09 | .99  | .11 |     |
|                                       | 4          | .009            | 20.882               | .77 | .00 | .00  | .79 |     |
| 4                                     | 1          | 4.942           | 1.000                | .00 | .00 | .00  | .00 | .00 |
|                                       | 2          | .026            | 13.754               | .02 | .78 | .00  | .03 | .10 |
|                                       | 3          | .012            | 20.042               | .05 | .16 | 1.00 | .05 | .04 |
|                                       | 4          | .010            | 21.765               | .58 | .06 | .00  | .02 | .69 |
|                                       | 5          | .009            | 23.682               | .35 | .00 | .00  | .90 | .17 |

| Collinearity Diagnostics <sup>a</sup> |            |                 |                      |     |      |     |     |     |
|---------------------------------------|------------|-----------------|----------------------|-----|------|-----|-----|-----|
| Model                                 | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions |     |      |     |     |     |
|                                       |            |                 | (Constant)           | T_h | T_c  | T_g | T_e |     |
| 1                                     | 1          | 1.988           | 1.000                | .01 | .01  |     |     |     |
|                                       | 2          | .012            | 12.952               | .99 | .99  |     |     |     |
| 2                                     | 1          | 2.978           | 1.000                | .00 | .00  | .00 |     |     |
|                                       | 2          | .013            | 15.292               | .20 | 1.00 | .19 |     |     |
|                                       | 3          | .009            | 18.099               | .80 | .00  | .81 |     |     |
| 3                                     | 1          | 3.955           | 1.000                | .00 | .00  | .00 | .00 |     |
|                                       | 2          | .024            | 12.783               | .06 | .00  | .14 | .77 |     |
|                                       | 3          | .012            | 18.494               | .25 | .93  | .02 | .15 |     |
|                                       | 4          | .009            | 21.264               | .89 | .07  | .84 | .08 |     |
| 4                                     | 1          | 4.930           | 1.000                | .00 | .00  | .00 | .00 | .00 |
|                                       | 2          | .032            | 12.502               | .00 | .00  | .00 | .47 | .41 |
|                                       | 3          | .019            | 15.945               | .13 | .01  | .26 | .24 | .42 |
|                                       | 4          | .011            | 21.441               | .27 | .81  | .01 | .15 | .12 |
|                                       | 5          | .009            | 24.020               | .61 | .18  | .72 | .13 | .05 |
| 5                                     | 1          | 5.918           | 1.000                | .00 | .00  | .00 | .00 | .00 |
|                                       | 2          | .032            | 13.618               | .00 | .00  | .00 | .49 | .33 |
|                                       | 3          | .020            | 17.229               | .07 | .01  | .18 | .22 | .48 |
|                                       | 4          | .013            | 21.456               | .47 | .02  | .00 | .00 | .04 |
|                                       | 5          | .010            | 24.064               | .01 | .96  | .00 | .22 | .08 |
|                                       | 6          | .008            | 28.032               | .45 | .01  | .82 | .07 | .07 |

| Collinearity Diagnostics <sup>a</sup> |   |            |                 |                      |     |     |      |
|---------------------------------------|---|------------|-----------------|----------------------|-----|-----|------|
| Model                                 |   | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions |     |     |      |
|                                       |   |            |                 | (Constant)           | T_e | T_b | T_h  |
| 1                                     | 1 | 1.981      | 1.000           | .01                  | .01 |     |      |
|                                       | 2 | .019       | 10.272          | .99                  | .99 |     |      |
| 2                                     | 1 | 2.965      | 1.000           | .00                  | .00 | .00 |      |
|                                       | 2 | .025       | 10.970          | .05                  | .93 | .23 |      |
|                                       | 3 | .010       | 16.897          | .95                  | .07 | .77 |      |
| 3                                     | 1 | 3.953      | 1.000           | .00                  | .00 | .00 | .00  |
|                                       | 2 | .025       | 12.659          | .04                  | .79 | .18 | .00  |
|                                       | 3 | .012       | 18.101          | .10                  | .15 | .16 | 1.00 |
|                                       | 4 | .010       | 19.510          | .85                  | .05 | .66 | .00  |



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล อุษาวดี บุญหุ่น  
วัน เดือน ปี เกิด 18 กันยายน 2523  
สถานที่เกิด กรุงเทพมหานคร  
วุฒิการศึกษา พ.ศ. 2546 บริหารธุรกิจ สาขาภาษาอังกฤษธุรกิจ  
จาก สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ  
พ.ศ. 2562 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ที่อยู่ปัจจุบัน เลขที่ 2654/29 ซอยลาดกระบัง 54/3 ถนนลาดกระบัง  
แขวงลาดกระบัง เขตลาดกระบัง  
กรุงเทพมหานคร

