



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงาน

อุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ

MOTIVATION RELATNG ORGANIZATION LOYALTY OF EMPLOYEES FOR INDUSTRIAL
FACTORIES

สหภาพ พลโคตร

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2567

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงาน
อุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

MOTIVATION RELATNG ORGANIZATION LOYALTY OF EMPLOYEES FOR INDUSTRIAL
FACTORIES



A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration(Management))
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University
2024
Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัด

สมุทรปราการ

ของ

สหภาพ พลโคตร

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูธิป มีถาวรกุล)

ประธาน

(อาจารย์ ดร.สุรัชย์ ทูหมัด)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลำสัน เลิศกุลประหยัด)

ชื่อเรื่อง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ
ผู้วิจัย	สหภาพ พลโคตร
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2567
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภูธิป มีถาวรกุล

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 400 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test และสถิติความแปรปรวนทางเดียว สถิตีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 20-29 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รายได้รวมต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท และมีอายุงานมากกว่า 6 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นต่อความภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้รวมต่อเดือนแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร แตกต่างกัน และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (3) ปัจจัยจูงใจโดยรวมและด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านลักษณะความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำไปทิศทางเดียวกัน และปัจจัยค้ำจุนโดยรวม และด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปทิศทางเดียวกัน ส่วนด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำไปทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ความภักดีต่อองค์กร, พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม

Title	MOTIVATION RELATNG ORGANIZATION LOYALTY OF EMPLOYEES FOR INDUSTRIAL FACTORIES
Author	SAHAPOB PONKHOT
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2024
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Phutip Meethavornkul

The purpose of this research was to investigate the motivation underlying organizational loyalty among employees in Industrial factories in Samut Prakan Province. The sample in this research consisted of 400 employees from industrial factories. Questionnaires were used for data collection. The statistics used for data analysis included percentages, mean, standard deviation, independent t-test, analysis of variance, and the Pearson product-moment correlation Coefficient. The results of this research were as follows: (1) the majority of employees were male, aged 20-29 years old, single, holding a Bachelor's degree or equivalent, earning an average monthly income of 25,001-35,000 Baht, and having more than 6 years of work experience. Most employees had high levels of overall working motivation and organizational loyalty. (2) Employees with different genders, ages, education levels, statuses, and average monthly incomes had varying levels of loyalty in terms of organizational rules, organizational willingness, organizational faith, and organizational commitment. Employees with different work experiences had different organizational commitment levels, with a significance level of 0.05. (3) Overall work motivation factors, including achievement, recognition, work itself, responsibility, and advancement, correlated in the same direction with organizational loyalty, with a statistical significance of 0.05 at the lower level. Overall, hygiene factors and salary correlated in the same direction with organizational loyalty, with a statistical significance of 0.05 at the moderate level. Job security, interpersonal relations with peers, and working conditions were correlated in the same direction with organizational loyalty, with a statistical significance of 0.05 at the lower level.

Keyword : Work Motivation, Organization Loyalty, Employees for Industrial Factories

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีโดยได้รับความช่วยเหลือจากอาจารย์ ดร.ภูธิป มีถาวรกุล อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาและคำแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร. สุรัชย์ ทูหมัด ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ลำสัน เลิศกุลประหยัด และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ สกุลกิกกาญจน์ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบสารนิพนธ์ และให้คำชี้แนะ ข้อเสนอต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำสารนิพนธ์ฉบับสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน ให้ความรู้ต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้ในการวิจัยฉบับนี้

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย ตลอดจนผู้มีส่วนร่วมทุกท่าน

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่เลี้ยงดู อบรมสั่งสอน และให้โอกาสที่ล้ำค่าในชีวิต ขอขอบคุณครอบครัวและน้องๆ สำหรับกำลังใจ ความเข้าใจ และความเกื้อกูล ขอขอบคุณพี่โบว์ พี่พลอย พี่ตอง มายด์ นิ่ง มะนาวและเพื่อนชั้นเรียนการจัดการ (นอกเวลา) รุ่นที่ 22 สำหรับการช่วยเหลือ สนับสนุน รวมทั้งมิตรภาพที่มีแก่ผู้วิจัยเสมอมา

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าสารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องและสนใจ คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้บิดาและมารดา ตลอดจนบุคคลอันเป็นที่รักของผู้วิจัยทุกท่าน

สหภาพ พลโคตร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญรูปภาพ	ฑ
บทที่ 1 บทนำ	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
ตัวแปรที่ทำการศึกษา.....	4
คำนิยามศัพท์เฉพาะ	6
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	8
สมมติฐานการวิจัย	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดและทฤษฎีลักษณะทางประชากรศาสตร์.....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร	14
ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับโรงงานอุตสาหกรรม	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	20
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	20
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	21
การเก็บรวบรวมข้อมูล	26
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	27
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	28
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	34
การเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
บทที่ 5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	83
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	83
การอภิปรายผลการวิจัย.....	93
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	100
บรรณานุกรม	102
ประวัติผู้เขียน	108

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 จำนวนความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร	35
ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ	38
ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยค่าจ้าง) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ	41
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความภักดีต่อบริษัท ของพนักงานโรงงาน อุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ	44
ตาราง 5 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ.....	46
ตาราง 6 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ใน จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ ใช้สถิติวิเคราะห์ t-test กรณี Equal Variances Assumed	47
ตาราง 7 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ใน จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ ใช้สถิติวิเคราะห์ t-test กรณี Equal Variances Not Assumed	48
ตาราง 8 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ.....	49
ตาราง 9 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ใน จังหวัดสมุทรปราการ ในด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ One Way ANOVA	49
ตาราง 10 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ใน จังหวัดสมุทรปราการ ในด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Least Significant Difference (LSD).....	50

ตาราง 11 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ใน จังหวัดสมุทรปราการ ในด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อ องค์กรด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe	51
ตาราง 12 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ใน จังหวัดสมุทรปราการ ในด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี ทดสอบ Dunnett's T3	52
ตาราง 13 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ใน จังหวัดสมุทรปราการ ในด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธีทดสอบ Dunnett's T3	53
ตาราง 14 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ใน จังหวัดสมุทรปราการ ในด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธีทดสอบ Dunnett's T3	54
ตาราง 15 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา	55
ตาราง 16 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ใน จังหวัดสมุทรปราการ ในด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร ด้านความเต็มใจช่วยเหลือ องค์กร ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร จำแนกตามระดับ การศึกษา โดยใช้สถิติ One Way ANOVA	56
ตาราง 17 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ใน จังหวัดสมุทรปราการ ในด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาโดย ใช้สถิติ Least Significant Difference (LSD)	57
ตาราง 18 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ใน จังหวัดสมุทรปราการ ในด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Least Significant Difference (LSD)	58
ตาราง 19 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ใน จังหวัดสมุทรปราการ ในด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Least Significant Difference (LSD)	59

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ใน จังหวัดสมุทรปราการ ในด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ สถิติ Least Significant Difference (LSD).....	60
ตาราง 21 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพ	61
ตาราง 22 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ใน จังหวัดสมุทรปราการ ในด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร ด้านความเต็มใจช่วยเหลือ องค์กร ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร จำแนกตาม สถานภาพ โดยใช้สถิติ One Way ANOVA.....	62
ตาราง 23 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ใน จังหวัดสมุทรปราการ ในด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร จำแนกตามสถานภาพโดยใช้ สถิติ Least Significant Difference (LSD).....	63
ตาราง 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ใน จังหวัดสมุทรปราการ ในด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ Least Significant Difference (LSD)	64
ตาราง 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ใน จังหวัดสมุทรปราการ ในด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ Least Significant Difference (LSD)	64
ตาราง 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ใน จังหวัดสมุทรปราการ ในด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ Least Significant Difference (LSD)	65
ตาราง 27 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน	66
ตาราง 28 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ใน จังหวัดสมุทรปราการ ในด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร ด้าน ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน โดยใช้สถิติ One Way ANOVA	67

ตาราง 29 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ใน จังหวัดสมุทรปราการ ในด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน โดยใช้ สถิติ Least Significant Difference (LSD).....	68
ตาราง 30 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ใน จังหวัดสมุทรปราการ ในด้านความเชื่อมั่นสรีรชาติต่อองค์กร จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน โดยใช้ สถิติ Least Significant Difference (LSD).....	69
ตาราง 31 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ใน จังหวัดสมุทรปราการ ในด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน โดย ใช้สถิติ Least Significant Difference (LSD)	71
ตาราง 32 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ใน จังหวัดสมุทรปราการ ในด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe	72
ตาราง 33 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ใน จังหวัดสมุทรปราการ ในด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน โดยใช้วิธีทดสอบ Dunnett's T3	73
ตาราง 34 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	74
ตาราง 35 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ใน จังหวัดสมุทรปราการ ในด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นสรีรชาติต่อ องค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ One Way ANOVA	75
ตาราง 36 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ใน จังหวัดสมุทรปราการ ในด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Least Significant Difference (LSD).....	76
ตาราง 37 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ใน จังหวัดสมุทรปราการ ในด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe	77

ตาราง 38 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) กับ ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ	78
ตาราง 39 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยค้ำจุน) กับ ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ	80
ตาราง 40 ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1	81
ตาราง 41 ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2	82



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	8
-------------------------------------	---



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันการที่องค์กรจะสามารถดำเนินธุรกิจให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นมีองค์ประกอบหลายปัจจัยเข้ามาส่งผลกระทบได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกและปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ซึ่งปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกเป็นปัจจัยที่องค์กรไม่สามารถควบคุมได้ เช่น เศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม การเมืองและเทคโนโลยีที่พัฒนาก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว ฯลฯ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน เช่น การจัดการต่างๆ ภายในองค์กร บุคลากร วิธีการทำงาน เป็นต้น ซึ่งปัจจัยต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้นล้วนเป็นปัจจัยที่องค์กรควรวิเคราะห์หรืออยู่เสมอเพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อนำไปสู่การปรับตัวขององค์กรให้อยู่รอดและเติบโตอย่างมั่นคง กระแสการเปลี่ยนแปลงภายนอกที่มักเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและความรุนแรงของตลาดการทำงาน องค์กรต้องเผชิญกับปัญหาในการดำเนินงานต่างๆ ซึ่งหนึ่งในนั้นคือ อัตราการลาออกโดยสมัครใจ ค่าเฉลี่ยปี 2566 อยู่ที่ประมาณ 10.9% สูงกว่าปี 2565 ที่อยู่ราว 9-9.4% และสำหรับปี 2567 ยังไม่มีข้อมูลสถิติที่ชัดเจน แต่คาดการณ์ว่าอัตราการลาออกโดยสมัครใจยังคงอยู่ในระดับสูง เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจและตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงความต้องการของพนักงานที่ต้องการความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่มากขึ้น ซึ่งสะท้อนถึงการเปลี่ยนงานของพนักงานซึ่งอาจมาจากหลายสาเหตุ อาทิเช่น ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ความเครียดจากงาน โอกาสในการเติบโตได้รับหรือข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น ซึ่งการลาออกก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรในด้านต้นทุนค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่ เกิดช่องว่างในการทำงานระหว่างรอพนักงานใหม่ทำให้ทีมขาดความต่อเนื่อง ดังนั้นองค์กรจึงต้องรู้จักวางแผนการบริหารบุคลากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความจงรักภักดีเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้กับองค์กรให้มากที่สุด ถึงแม้ว่าอัตราการลาออกจะสูงขึ้นแต่อย่างไรก็ตาม การทำงานถือเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต เพราะการทำงานเป็นการแลกความรู้ ความสามารถให้ได้มาซึ่งค่าตอบแทนเพื่อนำไปตอบสนองความลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) เป็นตัวกำหนดสถานภาพ บทบาท ตำแหน่งทางสังคมให้กับมนุษย์ (Maslow, 1970) นอกจากนี้การได้ทำงานในลักษณะที่สามารถตอบสนองความต้องการในแต่ละบุคคลได้ จะก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและองค์กร รวมถึงองค์กรก็ย่อมต้องการบุคลากรที่เหมาะสมกับคุณลักษณะงานเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างพึงพอใจและเต็มความสามารถ

จังหวัดสมุทรปราการ คือเมืองอุตสาหกรรมขับเคลื่อนเศรษฐกิจ (Industrial zone: the driving force behind Economic Growth) ถูกจัดให้เป็นฐานในการผลิตอุตสาหกรรมที่สำคัญอันดับต้นๆ ของประเทศ อาทิเช่น อุตสาหกรรมทั่วไป การนำเข้า-ส่งออก ฯลฯ มีนิคมอุตสาหกรรมตั้งอยู่หลายแห่ง รวมถึงเป็นศูนย์กลางการคมนาคมทั้งทางน้ำและทางอากาศ จึงทำให้พื้นที่ในจังหวัดสมุทรปราการนั้นมีโรงงานและนิคมอุตสาหกรรมจำนวนมากทั้งภายในและนอกเขตนิคมอยู่หลายแห่งรวมทั้งสิ้น 6,814 แห่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 6 กรกฎาคม 2564) โดยอยู่บริเวณอำเภอเมืองมากที่สุด 2,043 แห่ง รองลงมาคืออำเภอบางพลี 1,931 และอันดับที่สามคืออำเภอพระประแดง 925 แห่ง (ไทยพับลิก้า, 2564) เป็นจังหวัดที่มีโรงงานอุตสาหกรรมหรือองค์กรหลากหลายแขนง ทำให้เกิดคู่แข่งทางธุรกิจในเรื่องต่างๆ หรือแม้กระทั่งการแข่งขันพนักงานที่มีทักษะ ความสามารถ โดยมีการเสนอสิ่งต่างๆ เพื่อจูงใจ เช่น ผลตอบแทนที่สูงกว่า สวัสดิการ สิทธิประโยชน์รวมถึงภาพลักษณ์องค์กรที่ดีกว่า ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือเป็นสิ่งที่องค์กรต้องพยายามค้นหาความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรให้ได้มากที่สุด เพื่อป้องกันการลาออกของบุคลากรและช่วยองค์กรในการลดต้นทุนแฝงในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องหาคนมาทดแทน

แนวทางการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นถือเป็นการที่กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งการจะเกิดแรงจูงใจนั้น ต้องมีปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการได้ของบุคลากรได้ จนเกิดการแสดงออกทางพฤติกรรมโดยการปฏิบัติงานอย่างเต็มขีดความสามารถ (รัชนก มูลเกตุ, 2552) การจูงใจนั้นมีความสำคัญและจำเป็นต่อการบรรลุผลในงาน ถ้าหากบุคลากรได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการ ก็จะก่อให้เกิดปริมาณและงานที่มีคุณภาพงานที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากร เปรียบเสมือนหัวใจหลักในการขับเคลื่อนองค์กร การที่บุคลากรเกิดความพึงพอใจก็จะทำให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและสำเร็จลุล่วงไปตามแผนงานที่วางไว้ให้ดีที่สุด ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าและส่งผลต่อตัวบุคคลด้วย

นอกจากนี้องค์กรควรให้ความสำคัญกับเรื่องความรู้สึก จิตใจของบุคลากร ควรมุ่งสร้างความผูกพันจนก่อให้เกิดเป็นความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยสิ่งต่างๆ สามารถสร้างได้โดยการให้ผลตอบแทนการทำงานแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม เคารพในความรู้ ทักษะและความคิดเห็นของบุคลากร รับฟังความคิดเห็นจากบุคลากร และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เปิดโอกาสในการทำงานให้บุคลากรในองค์กรก่อนบุคลากรภายนอกเสมอ ให้ความสำคัญกับ

บุคลากรอย่างเท่าเทียมและฝึกอบรมความรู้ให้บุคลากรอยู่เสมอ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น จะทำให้ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อองค์กร พนักงานจะมีความเชื่อมั่น ศรัทธา รู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ห่วงแทนต่อองค์กรและมีความตั้งใจจะอยู่กับองค์กรตลอดไป (ปชานนท์ ชนะราวี, 2558)

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยของการเก็บรวบรวมจากพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยหวังว่าองค์กรหรือบริษัทเอกชนได้นำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ไปเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และสามารถรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถได้เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดต้นทุนแฝงในการสรรหาพนักงานใหม่และต้นทุนค่าเสียโอกาสระหว่างที่ตำแหน่งงานว่าง

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ต่อความภักดีของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อให้ผู้บริหารนำข้อมูลที่ค้นพบไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนา ปรับปรุงการบริหารจัดการทางด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ผลการวิจัยทำให้องค์กรสามารถหาแนวทางป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นและเพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งทราบไม่จำนวนประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งไม่สามารถระบุจำนวนประชากรที่แน่นอนได้ ดังนั้น จึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณในกรณีไม่ทราบจำนวนประชากร (Cochran, 1977) กำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนมากที่สุดที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.05 คำนวณกลุ่มตัวอย่างออกมาได้ทั้งหมด 385 คน และเพื่อให้การเก็บข้อมูลแบบสอบถามครอบคลุมสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 15 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงเท่ากับ 400 คน อ้างอิงจากโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ใช้วิธีการเลือกพื้นที่ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีองค์กรตั้งอยู่มากที่สุด จำนวน 3 อำเภอ คือ 1. อำเภอเมือง 2,043 แห่ง อำเภอบางพลี 1,931 แห่งและอำเภอพระประแดง 925 แห่ง

ขั้นตอนที่ 2 การเลือกตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ ให้พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการตอบแบบสอบถามเท่านั้น จนได้จำนวนครบ 400 ตัวอย่าง และเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ผู้วิจัยจะมีข้อคำถามสำหรับการสอบถามเบื้องต้น (Pre-screening Questions) เพื่อทำการคัดกรองก่อนการตอบแบบสอบถาม

ตัวแปรที่ทำการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

1.1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 เพศชาย

1.1.1.2 เพศหญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 น้อยกว่า 20 ปี

1.1.2.2 20 – 29 ปี

1.1.2.3 30 – 39 ปี

1.1.2.4 40 – 49 ปี

1.1.2.5 49 ปีขึ้นไป

1.1.3 ระดับการศึกษา

1.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.3.2 ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

1.1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.4 สถานภาพ

1.1.4.1 โสด

1.1.4.2 สมรส

1.1.4.3 หย่าร้าง / แยกกันอยู่

1.1.5 รายได้รวมต่อเดือน

1.1.5.1 ต่ำกว่า 15,000 บาท

1.1.5.2 15,000 – 25,000 บาท

1.1.5.3 25,001 – 35,000 บาท

1.1.5.4 35,001 – 45,000 บาท

1.1.5.5 45,001 บาทขึ้นไป

1.1.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร

1.1.6.1 น้อยกว่า 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 ปัจจัยจูงใจ

1.2.1 ความสำเร็จของงาน

1.2.2 การได้รับความยอมรับนับถือ

1.2.3 ลักษณะของงาน

1.2.4 ลักษณะความรับผิดชอบ

1.2.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

1.3 ปัจจัยค้ำจุน

1.3.1 เงินเดือน

1.3.2 ความมั่นคงในงาน

1.3.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

1.2.4 สภาพแวดล้อมการทำงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

2.1 ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยขอกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในงานวิจัยฉบับนี้ ดังนี้

1. พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้โรงงานอุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งที้องค์กรใช้เป็นแรงผลักดันเพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจให้เกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ปัจจัยจูงใจ

3.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง พนักงานสามารถแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับงานจนสามารถเสร็จทันภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้และป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้

3.2 การได้รับความยอมรับนับถือ หมายถึง พนักงานได้รับความไว้วางใจและการยอมรับนับถือในความสามารถในการทำงานจากองค์กร หัวหน้างานรวมถึงเพื่อนร่วมงาน โดยการแสดงออกในรูปแบบคำชม การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี เป็นต้น

3.3 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่มีการริเริ่มใช้ความคิดสร้างสรรค์ มีความหลากหลาย มีความน่าสนใจและท้าทายความสามารถของพนักงาน

3.4 ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง การจัดให้พนักงานได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ มีอำนาจในการตัดสินใจ ตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงาน

3.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง พนักงานได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง รวมไปถึงการได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง

4. ปัจจัยค่าจ้าง

4.1 เงินเดือน หมายถึง สิ่งที้องค์กรใช้จูงใจพนักงานให้ทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ การให้จะวัดจากความเหมาะสมตามทักษะและขอบเขตความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละคน

4.2 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อ ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

4.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งรอบตัวที่สามารถเอื้อประโยชน์ในการทำงานของพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพ เช่น วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เป็นต้น

4.4 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกดีหรือไม่ดีจากสถานการณ์ของงานบางประการที่ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตส่วนตัว

5. ความภาคภูมิใจต่อองค์กร หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกเคารพรักและการแสดงออกถึง ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

5.1 ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร หมายถึง การยอมรับและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่องค์กรกำหนดไว้

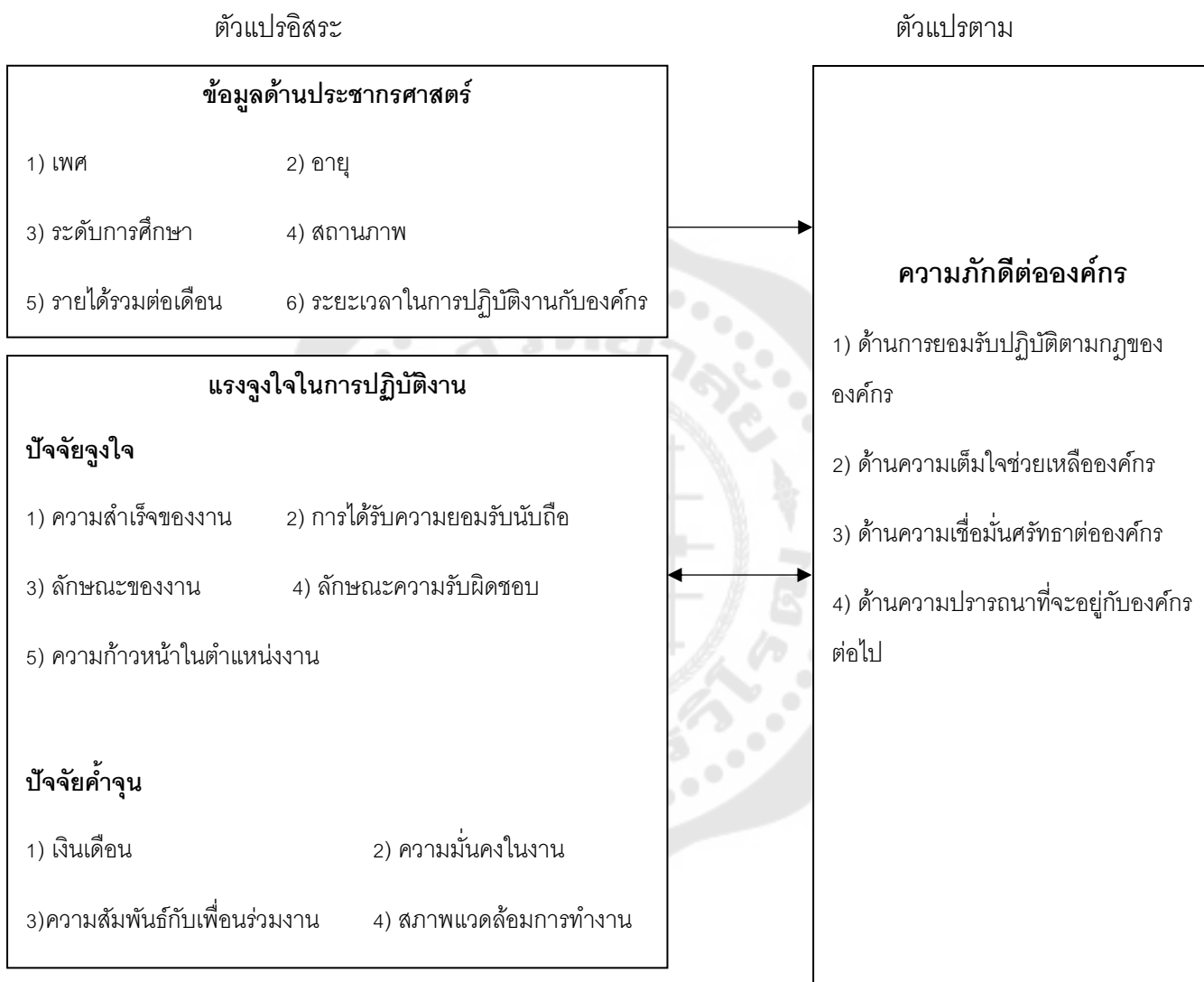
5.2 ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร หมายถึง การให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับองค์กรในทุกๆด้าน มีความปรารถนาที่จะเข้าไปช่วยโดยการสละเวลาของตนเอง

5.3 ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย มีความเชื่อมั่น ภูมิใจในงานว่ำนนั้นมีความสำคัญกับองค์กร

5.4 ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป หมายถึง ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้องค์กร ถึงแม้มีทางเลือกที่ดีกว่า ก็ไม่มีความคิดที่จะลาออกจากองค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่อง “เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความ
ภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ” ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้รวมต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรที่ต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งได้กำหนดประเด็นที่จะศึกษาดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร
4. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับโรงงานอุตสาหกรรม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีลักษณะทางประชากรศาสตร์

ความหมายของประชากรศาสตร์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2563) ลักษณะประชากรศาสตร์ มักใช้เป็นตัวชี้วัดในการแยกแยะลักษณะความแตกต่างของกลุ่มเป้าหมาย ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ วงจรชีวิตครอบครัว และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร

ลภัสวัฒน์ ศุภผลกุลนันท์ (2558) กล่าวว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ การแบ่งความแตกต่างออกไปตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ของแต่ละบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ อาชีพ การศึกษา รายได้ เชื้อชาติ ศาสนา เป็นต้น

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) กล่าวว่า บุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ จำนวนมาก แต่ละบุคคลจะมีพฤติกรรม และ ลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันออกไป ซึ่งมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร รายละเอียด ดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) บุคคลที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์ในการทำงานสูง และการปฏิบัติหน้าที่จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ แต่ก็ต้องยอมรับว่า ผลงานที่ออกมาจำนวนจะลดน้อยลงกว่าเดิม นอกจากนี้ คนที่อายุมากจะไม่ลาออกหรือย้ายที่ทำงาน เนื่องจากโอกาสในการหางานใหม่ลดน้อยลง บวกกับค่าตอบแทนที่สูงตามช่วงเวลาในการทำงาน ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ

2.เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) เพศหญิงมักมีความคิดลักษณะคล้ายตามมากกว่าเพศชาย ลักษณะของเพศชายจะมีมุ่งหวังความสำเร็จและมีความคิดก้าวไกลมากกว่าเพศหญิง แต่ในลักษณะของผลลัพธ์จากการทำงานความพึงพอใจในงาน ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ความสามารถในการเรียนรู้ แรงจูงใจ และการปรับตัวเข้าสังคม ไม่แตกต่างกัน

3.สถานภาพการสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พนักงานที่มีสถานะสมรสแล้วจะมีโอกาสในการขาดงานมากกว่าคนที่มีสถานภาพโสด และในทางตรงกันข้าม พนักงานที่มีสถานภาพสมรสจะมีความพึงพอใจในงานและมีความสม่ำเสมอในการทำงานมากกว่า

4.ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) พนักงานที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานาน จะมีผลงานมากกว่าพนักงานที่เข้ามาใหม่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อย มีความพึงพอใจในงานและความจงรักภักดีสูงกว่า

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

สุรเดช เตชะวาทกุล (2563) แรงจูงใจ หมายถึง ความปรารถนาที่อยู่ภายในบุคคล เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจเพื่อไปสู่เป้าหมายที่คาดหวังไว้

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) การจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่เกิดจากการรับรู้ ค่านิยมและประสบการณ์ที่ได้รับของแต่ละบุคคล ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลนั้นได้

รัชนก มูลเกตุ (2552) ให้ความหมายของแรงจูงใจ คือ การที่พนักงานได้รับปัจจัยต่างๆ ที่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้จนเกิดความพึงพอใจก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

ทวีศักดิ์ สุททกวาทิน (2551) แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้ศักยภาพหรือขีดความสามารถของพนักงานเพื่อทำงานให้สำเร็จลุล่วง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า “แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน” หมายถึง การที่บุคคลากรถูกกระตุ้นจากองค์กรด้วยสิ่งต่างๆ หรือปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการได้ จนเกิดการแสดงออกทางพฤติกรรมโดยการปฏิบัติงานอย่างเต็มขีดความสามารถ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก Herzberg (Two-Factor Theory)

Herzberg (1959) หลักการของทฤษฎีได้อธิบายถึงความต้องการของบุคลากรในองค์กรหรือการจูงใจจากการทำงานมาจากสาเหตุ 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

เป็นตัวกระตุ้นที่สามารถสร้างความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ ซึ่งสามารถนำสู่ทัศนคติทางบวก ถ้าไม่มีแรงจูงใจเหล่านี้ความพอใจในงานและแรงจูงใจจะไม่เกิดขึ้น ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จสมบูรณ์ของงาน เป็นความสำเร็จที่สามารถวัดได้จากการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด ความสามารถในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานและความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน

1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับในความสำเร็จ คำชมเชย ยกย่อง ชื่นชมและเชื่อถือไว้วางใจในผลงานจากผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน ผู้ร่วมงาน

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง การลงมือกระทำจนเกิดงานที่เป็นขึ้นเป็นอัน มีระยะเวลากำหนดไม่ว่าจะเป็นกิจวัตร หรือยืดหยุ่นสามารถทำสำเร็จได้ในระยะเวลาอันสั้น ซึ่งรายละเอียดงานอาจส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่าทั้งงานยากหรืองานง่าย

1.4 ลักษณะความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพอใจที่เกิดจากการมอบหมายให้ได้รับผิดชอบงานงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสภาพของบุคคลหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรที่ระดับสูงขึ้น ได้รับโอกาสที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่ออบรม เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงาน ช่วยลดความไม่พอใจในงาน ช่วยให้บุคลากรยังสามารปฏิบัติงานได้อยู่ในองค์กรเป็นเวลานาน มีส่วนช่วยจูงใจให้คนอยาก

ทำงานและมีความสุขสบาย มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ประกอบไปด้วย

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงานตามความเหมาะสมของงานที่รับผิดชอบ โดยองค์กรจ่ายให้กับบุคลากร เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการ ผลประโยชน์อื่นๆ

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่บุคลากรได้รับการแต่งตั้ง โยกย้ายตำแหน่งภายในองค์กรในระดับที่สูงขึ้น นอกจากนี้ยังหมายถึงโอกาสที่บุคลากรจะได้พัฒนาทักษะเพิ่มขึ้นเพื่อเอื้อต่อวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Supervisor) ภายใต้สายงานที่องค์กรกำหนดให้ หัวหน้างานต้องสามารถให้ข้อมูล เทคนิคในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ มีการพบปะสนทนาภายในกลุ่มจนเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Peers) หมายถึง การพบปะสนทนา เป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Subordinates) หมายถึง มีลักษณะคล้ายคลึงกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นการสื่อสารที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.6 นโยบายและการบริหารงานบริษัท (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการในการบริหารงาน จำแนกบทบาทอำนาจหน้าที่ได้อย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง

2.7 ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.8 สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในสถานที่ปฏิบัติงาน เช่น อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน เป็นต้น

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in personal life) หมายถึง ความรู้สึกดีหรือไม่ดีจากสถานการณ์ของงานบางประการที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว

2.10 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision techniques) หมายถึง ความสามารถในการบังคับบัญชาในอยู่ภายใต้ความยุติธรรมในการบริหาร

2.11 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือของสังคม ได้รับเกียรติและศักดิ์ศรีจากอาชีพนั้นๆ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ผู้วิจัยขออ้างอิงทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ที่ได้สรุปความต้องการของบุคลากรในองค์กรหรือการจูงใจจากการทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงาน 4) ด้านลักษณะความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ 1) เงินเดือน 2) ความมั่นคงในงาน 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) สภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อนำมาศึกษาปัจจัยใดมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

นันทพร ชวนชอบ (2560) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการบริหาร หมายถึง ความเต็มใจของพนักงานที่จะปฏิบัติงานให้แก่องค์กร มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งความจงรักภักดีถือเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อการคงอยู่ของพนักงานให้ยาวนาน

กรองกาญจน์ ทองสุข (2554) ให้ความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกทุ่มเท อุทิศตนให้กับองค์กร เนื่องจากมีความพึงพอใจในการทำงาน พึงพอใจในผลงาน วัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนรู้สึกอบอุ่นและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

ขจรพรรณ ธรรมพิทักษ์ (2557) ให้ความหมายว่า ความรู้สึกของสมาชิกในองค์กรที่รักผูกพันและรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรตลอดไปและนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายโดยไม่ลาออกเมื่อมีโอกาส

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและการแสดงออกของบุคคลที่รู้สึกทุ่มเท อุทิศตนให้กับองค์กร เนื่องจากมีความพึงพอใจในการทำงาน

องค์ประกอบของความจงรักภักดีต่อองค์กร

รัชณี ตรีสุทธีวงษา (2552) ให้แนวคิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ดังนี้

1. ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร (Organizational Rules) หมายถึง การยอมรับและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่องค์กรกำหนดไว้
2. ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร (Organizational Willingness) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับองค์กรในทุกๆด้าน มีความปรารถนาที่จะเข้าไปช่วยโดยการสละเวลาของตนเอง
3. ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร (Organizational Faith) หมายถึง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเพื่อ

ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย มีความเชื่อมั่น ภูมิใจในงานที่ทำนั้น มีความสำคัญกับองค์กร

4. ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป (Organization Commitment) หมายถึง ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้องค์กร มีความพึงปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรด้วยความภาคภูมิใจและสนับสนุนองค์กร ปกป้ององค์กรจากผู้ต่อต้าน ถึงแม้มีทางเลือกที่ดีกว่า ก็ไม่มีความคิดที่จะลาออกจากองค์กร

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขออ้างอิงใช้แนวคิดความจงรักภักดีของ (รัชนี ตรีสุทธิวงษา, 2552) องค์ประกอบของความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organization Loyalty) ได้แก่ 1) ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร 2) ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร 3) ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร 4) ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับโรงงานอุตสาหกรรม

Evann (2021) โรงงานอุตสาหกรรม คือ ธุรกิจหรือกิจกรรมที่ใช้ทุนและแรงงาน การจัดหาวัตถุดิบเพื่อที่จะนำมาผลิตหรือแปรรูปเป็นสินค้าสำเร็จรูปเพื่อนำไปจำหน่ายเป็นรายได้ให้กับกิจการ ซึ่งขั้นตอนการแปรรูปจะต้องมีต้นทุนแรงงานและค่าใช้จ่ายต่างๆ มาเกี่ยวข้องด้วย ยกตัวอย่างเช่น โรงงานผลิตเฟอร์นิเจอร์ โรงงานผลิตรถยนต์ โรงงานผลิตปลากะป๋อง เป็นต้น ในการประกอบกิจการสามารถดำเนินการในรูปแบบกิจการเจ้าของคนเดียว ห้างหุ้นส่วน หรือบริษัทจำกัดได้

การแยกประเภทของอุตสาหกรรมแบ่งเกณฑ์ตามลักษณะและขนาดของกิจการออกเป็น 3 ประเภท (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2560)

1. อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ หมายถึง การลงทุนด้วยลงทุนสูงมาก มีการใช้แรงงาน เครื่องจักร อุปกรณ์ เช่น อุตสาหกรรมผลิตเหล็ก เป็นต้น
2. อุตสาหกรรมขนาดย่อม หมายถึง คล้ายกับอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ทุกอย่าง แต่ใช้เงินทุนน้อยกว่า เช่น อุตสาหกรรมน้ำตาล เป็นต้น
3. อุตสาหกรรมในครัวเรือน หมายถึง อุตสาหกรรมที่สมาชิกในครัวเรือนร่วมมือกัน ทำภายในบ้านที่อยู่อาศัย ซึ่งอุตสาหกรรมนี้ใช้แรงงานคนเป็นหลัก อาศัยความชำนาญทางฝีมือ

สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเลือกศึกษาอุตสาหกรรมขนาดใหญ่และอุตสาหกรรมขนาดย่อมร่วมกัน เนื่องจากเงินทุนสูงและบุคลากรในการดำเนินงานจำนวนมาก ซึ่งสอดคล้องกับความสำคัญของการวิจัยครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นริศ กระซังแก้ว (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีในองค์กรของพนักงาน บริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ อัตราเงินเดือน แตกต่างกัน มีความภักดีในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยสูงใจ ได้แก่ ด้านการยอมรับ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อความภักดีในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยต่ำจน ได้แก่ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการและเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ส่งผลต่อความภักดีในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ฐิตาภรณ์ ทูมมา (2563) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่าย บิวตี้แอนด์เซลส์ (Beauty & Sales) กรณีศึกษา บริษัทเซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความมั่นคงในงาน โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านความรับผิดชอบในงานมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความมั่นคงในงาน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกคุณภาพขององค์กร ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความมั่นคงในงานมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สยาม เกิดจรัส (2562) ศึกษาเรื่อง ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอปี้ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท เอปี้ จำกัด มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ ด้านการรับรู้ รองลงมาคือ ด้านความรู้สึก และด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ผลการทำสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานบริษัท เอปี้ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และพนักงานที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่าพนักงานระดับบริหาร

อุษาวดี บุญหุ่น (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี โอโศก ผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและกล้ายอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

นิชาภา กุลโสณพงษ์ (2562) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงาน แรงจูงใจด้านผลตอบแทน และความภักดีของพนักงานบริษัทข้ามชาติ กลุ่มเจเนอเรชั่นวาย บนถนนสาทร กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า 1. พนักงานที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงานในองค์กรปัจจุบันแตกต่างกันมีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2. วัฒนธรรมการทำงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติกลุ่มเจเนอเรชั่นวายบนถนนสาทร กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง 3. แรงจูงใจด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติกลุ่มเจเนอเรชั่นวายบนถนนสาทร กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

รัชณี จันทรแก้ว (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มเจเนอเรชั่น Y บริษัทมหาชน จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มเจเนอเรชั่น Y บริษัทมหาชน จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จิรภัทร เอนกวิถิ (2559) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา โรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่งผลต่อความจงรักภักดีโดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านอื่น ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านวิถีปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เดชพงศ์ โพธิ์สุวรรณ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

นันทพร ขวนชอบ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีกับองค์กรอย่างยั่งยืน กรณีศึกษาของบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อกองบริหารทรัพยากรบุคคลเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้า และปัจจัยด้านลักษณะงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ฐาปนภรณ์ ขุนทองน้อย (2559) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความจงรักภักดีของวิศวกรภาคสนามในอุตสาหกรรม อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยประชากรของวิศวกรภาคสนามที่มีเพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงานและระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกันมีความจงรักภักดีของวิศวกรภาคสนามในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ประเสริฐ อุไร (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทเอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความสุขในการทำงาน 2) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านความมีประสิทธิภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ธัญธิภา แก้วแสง (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ประเภทหน่วยงาน ความรู้เกี่ยวกับประวัติสหกรณ์โคนมหนองโพฯ ปัญหาและอุปสรรคการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ประเภทหน่วยงาน ความภูมิใจที่ได้ทำงานในสหกรณ์โคนมหนองโพฯ ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ยกเว้นความรู้เกี่ยวกับประวัติสหกรณ์โคนมหนองโพฯ ที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า โดยรวมความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งทราบไม่จำนวนประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้น จึงใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณแบบไม่ทราบประชากรของ (Cochran, 1977) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนมากที่สุดที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.05 ซึ่งคำนวณออกมาได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 385 คน

$$\text{จากสูตร } n = \frac{Z^2}{4e^2}$$

เมื่อ

n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

Z แทน ค่า Z คือค่าระดับความเชื่อมั่นหรือระดับนัยสำคัญ

- ถ้าระดับความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่า $Z = 1.96$

e แทน สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.05

$$\text{แทนค่าในสูตร} \quad n = \frac{1.96^2}{4(0.05)^2}$$

$$n = 384.16 \approx 385 \text{ คน}$$

ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนแบบสอบถามเพื่อป้องกันการคลาดเคลื่อนและเพื่อให้การเก็บข้อมูลแบบสอบถามครอบคลุมสมบูรณ์ผู้วิจัยจึงเพิ่มอีก 15 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงเท่ากับ 400 คน โดยการการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ใช้วิธีการเลือกพื้นที่ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีองค์กรตั้งอยู่มากที่สุด จำนวน 3 อำเภอ คือ 1. อำเภอเมือง 2,043 แห่ง อำเภอบางพลี 1,931 แห่งและอำเภอพระประแดง 925 แห่ง

ขั้นตอนที่ 2 การเลือกตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ ให้พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการตอบแบบสอบถามเท่านั้น จนได้จำนวนครบ 400 ตัวอย่าง และเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ผู้วิจัยจะมีข้อคำถามสำหรับการสอบถามเบื้องต้น (Pre-screening Questions) เพื่อทำการคัดกรองก่อนการตอบแบบสอบถาม

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อใช้ในการศึกษาถึงลักษณะงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยโครงสร้างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ มีคำถามทั้งหมด 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร ซึ่งคำถามเป็นลักษณะปลายปิด (Close ended Question) แบบมีคำตอบให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple Choice Questions) โดยให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว แต่ละข้อคำถามมีระดับการวัดข้อมูลประเภทต่างๆ ดังนี้

1. เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) โดยแบบสอบถามให้เลือกได้ 2 คำตอบ ดังนี้

1.1) เพศชาย

1.2) เพศหญิง

2. อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinary scale) โดยแบ่งเป็น 5 ช่วงอายุ ดังนี้

2.1) น้อยกว่า 20 ปี

2.2) 20 – 29 ปี

2.3) 30 – 39 ปี

2.4) 40 – 49 ปี

2.5) 49 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) โดยแบบสอบถามให้เลือกได้ 3 คำตอบ ดังนี้

3.1) โสด

3.2) สมรส

3.3) หย่าร้าง / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinary Scale) โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

4.1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

4.2) ปริญญาตรี

4.3) สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้รวมต่อเดือน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinary scale) โดยแบ่งเป็น 5 ช่วง ดังนี้

5.1) ต่ำกว่า 15,000 บาท

5.2) 15,000 – 25,000 บาท

5.3) 25,001 – 35,000 บาท

5.4) 35,001 – 45,000 บาท

5.5) 45,001 บาทขึ้นไป

6. รายได้รวมต่อเดือน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinary scale) โดยแบ่งเป็น 4 ช่วง ดังนี้

6.1) น้อยกว่า 1 ปี

6.2) 1 – 3 ปี

6.3) 4 – 6 ปี

6.4) มากกว่า 6 ปี

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ มีคำถามทั้งหมด 13 ข้อ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน จำนวน 3 ข้อ การได้รับความยอมรับนับถือ จำนวน 2 ข้อ ลักษณะของงาน จำนวน 2 ข้อ ลักษณะความรับผิดชอบ 2 ข้อ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จำนวน 4 ข้อ ซึ่งคำถามเป็นลักษณะปลายปิด (Close ended Question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ การคำนวณหาอันตรภาคชั้น เพื่อแปรผลในแต่ละช่วง ดังนี้

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

เกณฑ์การประเมินผลแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังต่อไปนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

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

ดังนั้นเกณฑ์การแปลผล มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง	มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง	มีแรงจูงใจในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.60 – 3.40 หมายถึง	มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง	มีแรงจูงใจในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง	มีแรงจูงใจในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัย คำจูง) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ มีคำถามทั้งหมด 13 ข้อ ได้แก่ เงินเดือน จำนวน 4 ข้อ ความมั่นคงในงาน จำนวน 2 ข้อ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 4 ข้อ สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ ซึ่งคำถามเป็นลักษณะปลายปิด (Close ended Question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ การคำนวณหาอันตรภาคชั้น เพื่อแปลผลในแต่ละช่วง ดังนี้

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

เกณฑ์การประเมินผลแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้สูตรการคำนวณ ความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังต่อไปนี้

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

ดังนั้นเกณฑ์การแปลผล มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง	มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง	มีแรงจูงใจในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.60 – 3.40 หมายถึง	มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง	มีแรงจูงใจในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง	มีแรงจูงใจในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความภักดีต่อบริษัท มีคำถามทั้งหมด 12 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร จำนวน 3 ข้อ ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร จำนวน 3 ข้อ ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร จำนวน 3 ข้อ และด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร จำนวน 3 ข้อ ซึ่งคำถามเป็นลักษณะปลายปิด (Close ended Question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ การคำนวณหาอันตรภาคชั้น เพื่อแปลผลในแต่ละช่วง ดังนี้

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

เกณฑ์การประเมินผลแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังต่อไปนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

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

ดังนั้นเกณฑ์การแปลผล มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง	มีความภักดีต่อบริษัทระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง	มีความภักดีต่อบริษัทระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.60 – 3.40 หมายถึง	มีความภักดีต่อบริษัทระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง	มีความภักดีต่อบริษัทในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง	มีความภักดีต่อบริษัทระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ทำการสร้างขึ้น ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา และตรวจสอบความถูกต้อง
3. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรง
4. แก้ไขและปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้
5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α — Coefficient ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561) โดยที่ค่าอัลฟาที่ได้แสดงถึงความคงที่ของแบบสอบถาม มีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ซึ่งค่า 0.07 ขึ้นไป หมายความว่า มีค่าความเชื่อมั่นสูง โดยผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากการค้นคว้า ศึกษาจากวรรณกรรม บทความวิชาการ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตเพื่อนำมาใช้สร้างแบบสอบถาม
2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากการเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่างที่เป็นพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ

วิธีการรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยจัดเตรียมเครื่องมือให้เพียงพอต่อกลุ่มตัวอย่าง
2. ขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการเก็บแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ และชี้แจงวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน พร้อมทั้งรับแบบสอบถามกลับคืนในเวลาเดียวกัน โดยจะเลือกเก็บเฉพาะกลุ่มที่ให้ความยินดีและเต็มใจตอบเท่านั้น
3. ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของแบบสอบถาม พร้อมนำข้อมูลมาบันทึก ลงรหัส และทำการวิเคราะห์ต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามครบถ้วนเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) นำแบบสอบถามที่เก็บมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบ และคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก เหลือไว้แค่แบบสอบถามที่สมบูรณ์เท่านั้น
2. การลงรหัส (Code) นำข้อมูลมาป้อนลงในคอมพิวเตอร์
3. การประมวลผลข้อมูลที่ได้ทำการลงรหัสเรียบร้อยแล้วผ่านโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistic Package for Social Science: SPSS) และแจกแจงความถี่ของทุกตัวแปร และคำนวณค่าร้อยละ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยสถิติในการวิเคราะห์ต่อไปนี้

- 4.1 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ประกอบด้วย

4.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

4.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

4.1.3 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

4.1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

4.2.1 สมมติฐานที่ 1-2 มีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 4.2.1.1 ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน วิเคราะห์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2560)

จากสูตร
$$P = \frac{f(100)}{n}$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	f	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
	n	แทน	จำนวนทั้งหมด

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2560)

จากสูตร
$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n iX_i}{n}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum i$	แทน	ความถี่ของข้อมูลในแต่ละชั้น
	X_i	แทน	ค่าข้อมูลของแต่ละชั้น
	n	แทน	จำนวนข้อมูลประชากร

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation S.D.) โดยใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2560)

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

เมื่อ	$S.D.$	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum x^2$	แทน	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	$(\sum x)^2$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้ทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม

การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's alpha Coefficiency) โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

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

เมื่อ	$Conbach's\alpha$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	$\overline{covariance}$	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถาม
	$\overline{variance}$	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม
	k	แทน จำนวนคำถาม

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 สถิติที่ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ Independent t-test (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

3.1.1 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน $S_1^2 = S_2^2$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

เมื่อ	t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$\bar{x}_1$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{x}_2$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

3.1.2 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน $S_1^2 \neq S_2^2$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

โดยที่

$$df = \frac{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1}\right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2}\right]^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ	t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$\bar{x}_1$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{x}_2$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	df	แทน องศาแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)

3.2 สถิติที่ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One - Way ANOVA) โดยใช้สูตร

3.2.1 ใช้ค่า F-test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน มีสูตรดังนี้

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

เมื่อ	F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
	MS_B	แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_W	แทน ค่าความแปรปรวนในกลุ่ม

โดย df หรือ ชั้นแห่งความอิสระระหว่างกลุ่มเท่ากับ $(k-1)$ และภายในกลุ่มเท่ากับ $(n-k)$ เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% จึงทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธี LSD (Least Significant Different) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร

$$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \frac{\sqrt{2MSE}}{n_i}$$

โดยที่ $n_i \neq n_j$

$$r = n - k$$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนับสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j

$t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k}$ แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t -distribution ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่มเท่ากับ $n - k$

MSE แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

α แทน ค่าความเชื่อมั่น

3.2.2 ใช้ค่า Brown-Forsythe (B) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน (Hartung et al., 2001) มีสูตรดังนี้

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

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

เมื่อ B แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe

MS_B แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_W แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

k	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
n_i	แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
N	แทน ขนาดประชากร
S_1^2	แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงต้องทดสอบรายคู่ โดยใช้สูตรวิเคราะห์ผลต่างเฉลี่ยรายคู่ Dunnett's T3

$$t = \frac{\bar{x}_i - \bar{x}_j}{MS_W \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ	t	แทน	สถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	MS_W	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	$\bar{x}_i$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i
	$\bar{x}_j$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j
	n_i	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างของกลุ่ม i
	n_j	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างของกลุ่ม j

3.3 สถิติที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยแต่ละตัวมีระดับการวัดข้อมูลระดับอันดับมากขึ้นไป โดยค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

$$\text{จากสูตร } r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรที่ 1 (X)
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรที่ 2 (Y)
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรที่ 1 และ 2
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรที่ 1
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรที่ 2
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีความระหว่าง $-1 < r < 1$ ซึ่งความหมายของค่า r เป็นดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

1. ถ้าค่า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม คือถ้า x เพิ่มขึ้น y จะลด แต่ถ้า x ลด y จะเพิ่ม

2. ถ้าค่า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือถ้า x เพิ่มขึ้น y จะเพิ่ม แต่ถ้า x ลด y จะลดลง

3. ถ้าค่า r เข้าใกล้ 1 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

4. ถ้าค่า r เข้าใกล้ -1 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก

5. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ความหมาย
0.81 – 1.00	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
0.61 – 0.80	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
0.41 – 0.60	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
0.21 – 0.40	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.01 – 0.20	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเริ่มจากการนำเสนอสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและลำดับขั้นตอนการเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	สถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square)
SS	แทน	ผลโดยรวมกำลังสอง (SUM of square)
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

การเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการนำเสนอผลวิเคราะห์ออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านลักษณะความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยค้ำจุน) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลความภักดีต่อบริษัท ประกอบด้วย ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้รวมต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ตาราง 1 จำนวนความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร

ข้อมูลประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	205	51.20
หญิง	195	48.80
รวม	400	100.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
น้อยกว่า 20 ปี	50	12.50
20 – 29 ปี	116	29.00
30 – 39 ปี	113	28.20
40 – 49 ปี	71	17.80
49 ปีขึ้นไป	50	12.50
รวม	400	100.00
สถานภาพ		
โสด	191	47.80
สมรส	153	38.30
หย่าร้าง / แยกกันอยู่	56	14.00
รวม	400	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	82	20.50
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	225	56.30
สูงกว่าปริญญาตรี	93	23.30
รวม	400	100.00
รายได้รวมต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	38	9.50
15,000 – 25,000 บาท	96	24.50
25,001 – 35,000 บาท	121	30.30
35,001 – 45,000 บาท	74	18.50
45,001 บาทขึ้นไป	71	17.80
รวม	400	100.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	52	13.00
1 – 3 ปี	125	31.30
4 – 6 ปี	91	22.80
มากกว่า 6 ปี	132	33.00
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร ของ ผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน จำแนกได้ดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 51.20 และเพศหญิง จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 48.80

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 20-29 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 รองลงมาอายุ 30-39 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 28.20 อายุ 40-49 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 17.80 อายุต่ำกว่า 20 ปี และอายุ 49 ปีขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ตามลำดับ

สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 47.80 รองลงมาสถานภาพสมรส จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 38.30 และหย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 56.30 รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50

รายได้รวมต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้รวม 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 รองลงมา 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 45,001 บาทขึ้นไป จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 17.80 และ ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงาน 1-3 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 รองลงมาปฏิบัติงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 ปฏิบัติงาน 4-6 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 22.80 และปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านลักษณะความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S. D.	แปลผล
ความสำเร็จของงาน			
1. ท่านสามารถจัดการและทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสมบูรณ์ภายในระยะเวลาที่กำหนด	3.55	1.02	มาก
2. ผลสำเร็จของงาน ตรงตาม KPI ที่บริษัทกำหนดไว้	3.39	1.01	ปานกลาง
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับงานที่เกิดขึ้นได้เสมอ	3.46	1.07	มาก
รวม	3.47	1.03	มาก
การได้รับการยอมรับนับถือ			
4. ท่านได้รับคำยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	3.30	0.97	ปานกลาง
5. ท่านได้รับความไว้วางใจให้ทำโปรเจกพิเศษ งานใหม่ๆ อยู่บ่อยครั้ง	3.28	1.14	ปานกลาง
รวม	3.29	1.06	ปานกลาง

ตาราง 2 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจ	$\bar{X}$	<i>S. D.</i>	แปลผล
ลักษณะของงาน			
6. งานที่ท่านรับผิดชอบ ตรงกับความรู้และความสามารถของท่าน	3.55	0.93	มาก
7. งานที่ท่านรับผิดชอบต้องมีการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ ทำทนายความสามารถอยู่เสมอ	3.41	1.07	มาก
รวม	3.48	1.00	มาก
ลักษณะความรับผิดชอบ			
8. ขอบเขต อำนาจที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	3.56	0.93	มาก
9. ท่านได้รับอิสระในการตัดสินใจภายใต้ขอบเขตที่บริษัทกำหนดให้	3.56	1.02	มาก
รวม	3.56	0.98	มาก
ความเจริญก้าวหน้าในงาน			
10. การเลื่อนตำแหน่งของบริษัทท่านมีความเป็นธรรมและเหมาะสม	3.45	1.00	มาก
11. ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในระยะเวลาที่เหมาะสม	3.37	1.07	ปานกลาง
12. ท่านได้รับการสนับสนุนจากบริษัทในการพัฒนาความรู้ความสามารถในส่วนที่เกี่ยวกับงานที่ท่านทำอยู่	3.58	0.98	มาก
13. ท่านมีโอกาสดำเนินงานกับบริษัทปัจจุบัน	3.49	0.97	มาก
รวม	3.47	1.01	มาก
รวมปัจจัยเชิงใจ	3.46	1.02	มาก

จากตาราง 2 ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยเชิงใจ) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยเชิงใจ) โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.46 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) อยู่ในระดับมากจำนวน 2 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ สามารถจัดการและทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสมบูรณ์ภายในระยะเวลาที่กำหนด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 สามารถแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับงานที่เกิดขึ้นได้เสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ ผลสำเร็จของงาน ตรงตาม KPI ที่บริษัทกำหนดไว้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ตามลำดับ

2.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 2 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ได้รับคำยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ท่านได้รับความไว้วางใจให้ทำโปรเจกพิเศษ งานใหม่ๆ อยู่บ่อยครั้งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ตามลำดับ

3.ด้านลักษณะของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) อยู่ในระดับมากจำนวน 2 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้และความสามารถมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 งานที่รับผิดชอบต้องมีการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ ทำทลายความสามารถอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ตามลำดับ

4.ด้านลักษณะความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) อยู่ในระดับมากจำนวน 2 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ชอบเขตอำนาจที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ได้รับอิสระในการตัดสินใจภายใต้ขอบเขตที่บริษัทกำหนดให้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ

5.ด้านความเจริญก้าวหน้าในงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความเจริญก้าวหน้าในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) อยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ได้รับการ

สนับสนุนจากบริษัทในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการในส่วนที่เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 มีโอกาสในตำแหน่งกับบริษัทปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 การเลื่อนตำแหน่งของบริษัทมีความเป็นธรรมและเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ ได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในระยะเวลาที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยค้ำจุน) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยค้ำจุน) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ

ปัจจัยค้ำจุน	$\bar{X}$	S. D.	แปลผล
เงินเดือน			
14. ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนและการปรับเงินเดือนที่ท่านได้รับ	3.44	0.98	มาก
15. ท่านพึงพอใจสวัสดิการ สิทธิพิเศษที่ท่านได้รับ เช่น การตรวจสอบสุขภาพประจำปี ค่าเดินทาง ค่าโทรศัพท์	3.29	0.91	ปานกลาง
16. บริษัทให้ผลตอบแทนต่างๆ ที่เป็นธรรมและดีกว่าบริษัทส่วนใหญ่ทั่วไป	3.47	0.97	มาก
17. การจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา มีความเหมาะสมกับงานที่ท่านทำ	3.29	1.043	ปานกลาง
รวม	3.37	1.00	ปานกลาง
ความมั่นคงในงาน			
18. ท่านรับทราบนโยบายในการบริหารของบริษัทที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน	3.59	0.94	มาก
19. บริษัทมีการจัดทำรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.52	0.90	มาก
รวม	3.56	0.92	มาก

ตาราง 3 (ต่อ)

ปัจจัยค้ำจุน	$\bar{X}$	S. D.	แปลผล
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน			
20. ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	3.77	0.91	มาก
21. ท่านสามารถขอคำปรึกษา คำแนะนำ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้	3.64	1.00	มาก
22. ผู้เพื่อนร่วมงานพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือท่านอยู่เสมอ	3.67	1.05	มาก
23. ปัญหาการกระทบกระทั่งในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานไม่มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน	3.62	1.05	มาก
รวม	3.68	1.00	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน			
24. พื้นที่ทำงานของท่าน เป็นระเบียบ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.78	0.89	มาก
25. บริเวณที่ทำงานมีระบบการรักษาความปลอดภัย เพื่อป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน	3.83	0.87	มาก
26. บริษัทตั้งอยู่บริเวณที่สามารถเดินทางได้สะดวก	3.63	0.92	มาก
รวม	3.75	0.89	มาก
รวมปัจจัยค้ำจุน	3.59	0.95	มาก

จากตาราง 3 ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยค้ำจุน) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยค้ำจุน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.59 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.ด้านเงินเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยค้ำจุน) อยู่ในระดับมากจำนวน 2 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ บริษัทให้ผลตอบแทนต่างๆ ที่เป็นธรรมและดีกว่าบริษัทส่วนใหญ่ทั่วไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 มีพึงพอใจกับเงินเดือนและการปรับเงินเดือนที่ได้รับมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีแรง

สูงในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยคำจูน) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ พึงพอใจสวัสดิการ สิทธิพิเศษที่ท่านได้รับ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี ค่าเดินทาง ค่าโทรศัพท์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 การจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา มีความเหมาะสมกับงานที่ทำมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ตามลำดับ

2.ด้านความมั่นคงในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยคำจูน) อยู่ในระดับมากจำนวน 2 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ รับทราบนโยบายในการบริหารของบริษัทที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 บริษัทมีการจัดทำรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ตามลำดับ

3.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยคำจูน) อยู่ในระดับมากจำนวน 4 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เพื่อนร่วมงานพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือท่านอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 สามารถขอคำปรึกษา คำแนะนำ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ปัญหาการกระทบกระทั่งในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานไม่มีผลกระทบความสัมพันธ์ส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ตามลำดับ

4.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยคำจูน) อยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย บริเวณที่ทำงานมีระบบการรักษาความปลอดภัย เพื่อป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 บริษัทตั้งอยู่บริเวณที่สามารถเดินทางได้สะดวกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลความภักดีต่อบริษัท ประกอบด้วย ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความภักดีต่อบริษัท ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ

ความภักดีของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัด สมุทรปราการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร			
1. ท่านพร้อมปฏิบัติงานตามนโยบายของบริษัท	3.71	0.84	มาก
2. ท่านมีความเชื่อมั่นในความสามารถและการตัดสินใจของ ผู้บังคับบัญชา และพร้อมที่จะทำงานตามคำสั่งอย่างเต็มที่	3.60	0.94	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาสามารถวางแผนและบริหารจัดการระบบงานได้ดี	3.61	0.95	มาก
รวม	3.64	0.91	มาก
ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร			
4. ท่านมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมของบริษัทอยู่เสมอ	3.55	0.97	มาก
5. ท่านยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อผลประโยชน์ของบริษัท	3.46	0.92	มาก
รวม	3.51	0.95	มาก
ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร			
6.ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลัง ความสามารถเพื่อช่วยให้บริษัท บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.62	0.91	มาก
7. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน	3.59	0.80	มาก
8.ท่านเชื่อว่าองค์กรมีเป้าหมาย กลยุทธ์ ที่จะสามารถนำไปสู่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้	3.62	0.90	มาก
รวม	3.61	0.87	มาก
ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร			
9. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่า ท่านเป็นหนึ่งในสมาชิกของ บริษัท	3.62	0.90	มาก
10. ท่านคิดว่าบริษัทของท่านเป็นบริษัทที่ดีที่สุด	3.57	0.86	มาก
11. ท่านจะชี้แจงสิ่งที่ถูกต้องเกี่ยวกับบริษัท ให้กับคนที่ว่าร้ายต่อ บริษัทของท่าน	3.58	0.95	มาก
รวม	3.59	0.90	มาก
รวมความภักดี	3.59	0.91	มาก

จากตาราง 4 ข้อมูลความภักดีต่อบริษัท ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความภักดีต่อบริษัท โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.59 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความภักดีต่อบริษัท ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความภักดีต่อบริษัทอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พร้อมปฏิบัติงานตามนโยบายของบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ผู้บังคับบัญชาสามารถวางแผนและบริหารจัดการระบบงานได้ดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 มีความเชื่อมั่นในความสามารถและการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาและพร้อมที่จะทำงานตามคำสั่งอย่างเต็มที่ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ

2.ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความภักดีต่อบริษัท ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความภักดีต่อบริษัทอยู่ในระดับมากจำนวน 2 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมของบริษัทอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ท่านยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อผลประโยชน์ของบริษัทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ตามลำดับ

3.ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กรผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความภักดีต่อบริษัท ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความภักดีต่อบริษัทอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย เต็มใจที่จะทุ่มเทกำลัง ความสามารถ เพื่อช่วยให้บริษัทบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 เชื่อว่าองค์กรมีเป้าหมาย กลยุทธ์ ที่จะสามารถนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ตามลำดับ

4.ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความภักดีต่อบริษัท ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความภักดีต่อบริษัทอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าเป็นหนึ่งใน

สมาชิกของบริษัทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 จะชี้แจงสิ่งที่ถูกต้องเกี่ยวกับบริษัท ให้กับคนที่ว่าร้ายต่อบริษัทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 คิดว่าบริษัทเป็นบริษัทที่ดีที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้รวมต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีเพศแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรของ แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีเพศแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีเพศแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน

ตาราง 5 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ	Levene's Test Equality of Variances	
	F	p-value
ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร	5.03*	0.03
ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร	0.68	0.41
ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร	2.27	0.11
ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร	4.66	0.32

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 5 แสดงผลทดสอบค่าความแปรปรวนความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ พบว่า ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร มีค่าความแปรปรวนไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงใช้สถิติวิเคราะห์ t-test กรณี Equal Variances Assumed ในการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 6

ส่วนด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร พบว่า ค่าความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงใช้สถิติวิเคราะห์ t-test กรณี Equal Variances Not Assumed ในการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 7

ตาราง 6 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ ใช้สถิติวิเคราะห์ t-test กรณี Equal Variances Assumed

ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีของ						
พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ	เพศ	Mean	Std. deviation	t.	df	p-value
ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร	ชาย	3.41	0.73	-2.56*	398	0.01
	หญิง	3.61	0.83			
ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อ องค์กร	ชาย	3.49	0.69	-2.56*	398	<0.01
	หญิง	3.74	0.68			
ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับ องค์กร	ชาย	3.48	0.71	-3.28*	398	0.01
	หญิง	3.71	0.69			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 6 ผลวิเคราะห์ความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ ใช้สถิติวิเคราะห์ t-test กรณี Equal Variances Assumed พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ค่า p-value เท่ากับ 0.01, <0.01 และ 0.01 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยทางสถิติ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 7 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ใน จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ ใช้สถิติวิเคราะห์ t-test กรณี Equal Variances Not Assumed

ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีของ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ						
	เพศ	Mean	Std. deviation	t.	df	p-value
ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎ ขององค์กร	ชาย	3.48	0.72	-4.60*	397.99	0.01
	หญิง	3.80	0.69			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 7 ผลวิเคราะห์ความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ ใช้สถิติวิเคราะห์ t-test กรณี Equal Variances Not Assumed พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร ค่า p-value เท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยทางสถิติ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน

ตาราง 8 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความปกติต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่มีผลต่อความปกติของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัด สมุทรปราการ	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร	2.43*	4	395	0.05
ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร	0.85	4	395	0.50
ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร	2.71*	4	395	0.03
ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร	2.43*	4	395	0.05

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 8 แสดงผลทดสอบค่าความแปรปรวนความปกติต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ ในด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร พบว่า ค่าความแปรปรวนไม่ต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จึงใช้สถิติวิเคราะห์ One Way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 9

ส่วนด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร พบว่า ค่าความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 11

ตาราง 9 การเปรียบเทียบความแตกต่างความปกติต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ One Way ANOVA

ปัจจัยที่มีผลต่อความปกติของ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	10.57	4	2.64	4.39*	<0.01
	ภายในกลุ่ม	237.91	395	0.60		
	รวม	248.48	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 9 ผลวิเคราะห์ความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ ใช้สถิติวิเคราะห์ One Way ANOVA พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร ค่า p-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยทางสถิติ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น เพื่อให้ทราบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ผู้ทำวิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 10

ตาราง 10 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Least Significant Difference (LSD)

อายุ	อายุ $\bar{X}$	อายุน้อย กว่า 20 ปี	อายุ 20 – 29 ปี	อายุ 30 – 39 ปี	อายุ 40 – 49 ปี	อายุ 49 ขึ้นไป
อายุน้อยกว่า 20 ปี	3.21		-0.25 (0.06)	-0.25* (0.05)	-0.45* (0.02)	-0.58* (0.00)
อายุ 20 – 29 ปี	3.46			-0.03 (0.97)	-0.20 (0.09)	-0.33* (0.01)
อายุ 30 – 39 ปี	3.46				-0.20 (0.94)	-0.33 (0.14)
อายุ 40 – 49 ปี	3.66					-0.13 (0.37)
อายุ 49 ขึ้นไป	3.79					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กรแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 30 – 39 ปี, อายุ 40 – 49 ปี, อายุ 49 ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 30 – 39 ปี, อายุ 40 – 49 ปี, อายุ 49 ขึ้นไป และพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการที่มีอายุ 20-29 ปี มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กรแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 49 ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย พนักงานที่มีอายุ 20 – 29 ปี มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป

สำหรับรายคู่อื่นๆ ไม่พบว่ามีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ตาราง 11 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ	Brown- Forsythe	df1	df2	p-value
ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร	7.10*	4	307.91	<0.01
ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร	6.13*	4	300.25	<0.01
ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร	6.27*	4	347.04	<0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 11 ผลวิเคราะห์ความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ ใช้สถิติวิเคราะห์ Brown-Forsythe พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กรและด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร มีค่า p-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยทางสถิติ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงาน

โรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความรักดีต่อองค์กร ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กรและด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นเพื่อให้ทราบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความรักดีต่อองค์กร ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กรและด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ผู้ทำวิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Dunnett's T3 ดังตาราง 12, ตาราง 13 และตาราง 14

ตาราง 12 การเปรียบเทียบความแตกต่างความรักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธีทดสอบ Dunnett's T3

อายุ	$\bar{X}$	อายุน้อยกว่า 20 ปี	อายุ 20 – 29 ปี	อายุ 30 – 39 ปี	อายุ 40 – 49 ปี	อายุ 49 ปีขึ้นไป
อายุน้อยกว่า 20 ปี	3.24		-0.40* (0.02)	-0.33 (0.25)	-0.58* (0.00)	-0.64* (0.00)
อายุ 20 – 29 ปี	3.65			0.07 (1.00)	-0.18 (0.53)	-0.24 (0.49)
อายุ 30 – 39 ปี	3.58				-0.25 (0.17)	-0.31 (0.20)
อายุ 40 – 49 ปี	3.83					-0.06 (1.00)
อายุ 49 ปีขึ้นไป	3.88					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ความรักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี มี

ความภักดีต่อองค์กรในด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 20 – 29 ปี, อายุ 40 – 49 ปี, อายุ 49 ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี มีความภักดีต่อองค์กรในด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 20 – 29 ปี, อายุ 40 – 49 ปี, อายุ 49 ขึ้นไป

สำหรับรายคู่อื่นๆ ไม่พบว่ามีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ตาราง 13 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธีทดสอบ Dunnett's T3

อายุ	อายุ น้อยกว่า 20 ปี	อายุ 20 – 29 ปี	อายุ 30 – 39 ปี	อายุ 40 – 49 ปี	อายุ 49 ปีขึ้นไป
อายุน้อยกว่า 20 ปี	3.19	-0.45* (0.00)	-0.42* (0.01)	-0.52* (0.00)	-0.59* (0.00)
อายุ 20 – 29 ปี	3.64		0.33 (1.00)	-0.07 (1.00)	-0.14 (0.95)
อายุ 30 – 39 ปี	3.61			-0.10 (0.97)	-0.18 (0.84)
อายุ 40 – 49 ปี	3.71				-0.07 (1.00)
อายุ 49 ขึ้นไป	3.79				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 20 – 29 ปี, อายุ 30 – 39 ปี, อายุ 40 – 49 ปี และอายุ 49 ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดย พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 20 – 29 ปี, อายุ 30 – 39 ปี, อายุ 40 – 49 ปี และอายุ 49 ขึ้นไป

สำหรับรายคู่อื่นๆ ไม่พบว่ามีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ตาราง 14 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี ทดสอบ Dunnett's T3

อายุ	อายุ น้อยกว่า 20 ปี	อายุ 20 – 29 ปี	อายุ 30 – 39 ปี	อายุ 40 – 49 ปี	อายุ 49 ปีขึ้นไป
อายุ	$\bar{X}$				
อายุน้อยกว่า 20 ปี	3.26	-0.33* (0.02)	-0.26 (0.14)	-0.54* (0.00)	-0.53* (0.00)
อายุ 20 – 29 ปี	3.58		0.07 (1.00)	-0.22 (0.30)	-0.20 (0.57)
อายุ 30 – 39 ปี	3.52			-0.29 (0.08)	-0.27 (0.23)
อายุ 40 – 49 ปี	3.80				0.17 (1.00)
อายุ 49 ขึ้นไป	3.79				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 20 – 29 ปี, อายุ 40 – 49 ปี, อายุ 49 ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 20 – 29 ปี, อายุ 40 – 49 ปี, อายุ 49 ขึ้นไป

สำหรับรายคู่อื่นๆ ไม่พบว่ามีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน

ตาราง 15 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัด สมุทรปราการ	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร	0.03	2	397	1.00
ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร	0.63	2	397	0.53
ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร	0.40	2	397	0.57
ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร	2.79	2	397	0.06

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 15 แสดงผลทดสอบค่าความแปรปรวนความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา ในด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร พบว่า ค่าความแปรปรวนไม่ต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จึงใช้สถิติวิเคราะห์ One Way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 16

ตาราง 16 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ One Way ANOVA

ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีของ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎของ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	7.42	2	3.71	7.33*	<0.01
	ภายในกลุ่ม	201.06	397	0.51		
	รวม	208.48	399			
ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	9.86	2	4.93	8.21*	<0.01
	ภายในกลุ่ม	238.61	397	0.60		
	รวม	248.48	399			
ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.56	2	2.78	5.93*	<0.01
	ภายในกลุ่ม	186.19	397	0.47		
	รวม	191.75	399			
ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.89	2	2.95	6.02*	<0.01
	ภายในกลุ่ม	194.10	397	0.49		
	รวม	200.00	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 ผลวิเคราะห์ความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา ใช้สถิติวิเคราะห์ One Way ANOVA พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ค่า p-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยทางสถิติ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ

สมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น เพื่อให้ทราบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรแตกต่างกันเป็นรายคู่ได้บ้าง ผู้ทำวิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 17, ตาราง 18, ตาราง 19 และ ตาราง 20

ตาราง 17 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Least Significant Difference (LSD)

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่า ปริญญาดรี	ปริญญาดรี หรือเทียบเท่า	สูงกว่า ปริญญาดรี
ต่ำกว่าปริญญาดรี	3.43		-0.19* (0.04)	-0.41* (0.00)
ปริญญาดรีหรือเทียบเท่า	3.63			-0.22* (0.01)
สูงกว่าปริญญาดรี	3.85			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาดรี มีความภักดีต่อองค์กรในด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กรแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาดรีหรือเทียบเท่าและพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาดรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาดรี มีความภักดีต่อองค์กรในด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาดรีหรือเทียบเท่า และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาดรี และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาดรีหรือเทียบเท่ามีความภักดีต่อองค์กรในด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กรแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาดรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย

พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความภักดีต่อองค์กรในด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

สำหรับรายคู่อื่นๆ ไม่พบว่ามีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ตาราง 18 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Least Significant Difference (LSD)

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	สูงกว่า ปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.30		-0.18 (0.07)	-0.46* (0.00)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.48			-0.26* (0.00)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.76			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กรแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีความภักดีต่อองค์กรในด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตาราง 19 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Least Significant Difference (LSD)

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	สูงกว่า ปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.41		-0.20* (0.02)	-0.36* (0.00)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.61			-0.15 (0.07)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.77			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กรแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

สำหรับรายคู่อื่นๆ ไม่พบว่ามีแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Least Significant Difference (LSD)

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	สูงกว่า ปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.44		-0.12 (0.19)	-0.35* (0.00)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.56			-0.23* (0.01)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.79			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีความภักดีต่อองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

สำหรับรายคู่อื่นๆ ไม่พบว่ามีแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน

ตาราง 21 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัด สมุทรปราการ	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร	0.93	2	397	0.40
ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร	2.86	2	397	0.40
ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร	0.48	2	397	0.62
ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร	0.41	2	397	0.67

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 แสดงผลทดสอบค่าความแปรปรวนความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพ ในด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร พบว่า ค่าความแปรปรวนไม่ต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จึงใช้สถิติวิเคราะห์ One Way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 22

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ One Way ANOVA

ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีของ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎของ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	8.31	2	4.20	8.24*	0.00
	ภายในกลุ่ม	200.16	397	0.50		
	รวม	208.48	399			
ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	7.41	2	3.70	6.10*	0.00
	ภายในกลุ่ม	241.07	397	0.61		
	รวม	248.48	399			
ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	7.31	2	3.65	7.87*	0.00
	ภายในกลุ่ม	184.44	397	0.47		
	รวม	191.75	399			
ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	9.70	2	4.85	10.11*	0.00
	ภายในกลุ่ม	190.30	397	0.48		
	รวม	200.00	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 ผลวิเคราะห์ความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพ ใช้สถิติวิเคราะห์ One Way ANOVA พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ค่า p-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยทางสถิติ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

ที่ตั้งไว้ ดังนั้น เพื่อให้ทราบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรแตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ผู้ทำวิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 23, ตาราง 24, ตาราง 25 และตาราง 26

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร จำแนกตามสถานภาพโดยใช้สถิติ Least Significant Difference (LSD)

สถานภาพ	$\bar{X}$	โสด	สมรส	หย่าร้าง/แยกกันอยู่
โสด	3.50		-0.23* (0.00)	-0.38* (0.00)
สมรส	3.73			-0.15 (0.17)
หย่าร้าง / แยกกันอยู่	3.88			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร จำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการที่มีสถานภาพโสด มีความภักดีต่อองค์กรในด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีสถานภาพสมรสและมีสถานภาพหย่าร้าง / แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความภักดีต่อองค์กรในด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสและมีสถานภาพหย่าร้าง / แยกกันอยู่ สำหรับรายคู่อื่นๆ ไม่พบว่ามีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ Least Significant Difference (LSD)

สถานภาพ	$\bar{X}$	โสด	สมรส	หย่าร้าง/แยกกันอยู่
โสด	3.37		-0.25* (0.03)	-0.31 (0.09)
สมรส	3.62			-0.58 (0.64)
หย่าร้าง / แยกกันอยู่	3.68			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร จำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการที่มีสถานภาพสมรสมีความภักดีต่อองค์กรในด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กรแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีสถานภาพโสดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

สำหรับรายคู่อื่นๆ ไม่พบว่ามีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ Least Significant Difference (LSD)

สถานภาพ	$\bar{X}$	โสด	สมรส	หย่าร้าง/แยกกันอยู่
โสด	3.47		-0.29* (0.00)	-0.17 (0.10)
สมรส	3.76			0.12 (0.25)
หย่าร้าง / แยกกันอยู่	3.64			

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการในด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการที่มีสถานภาพสมรส มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีสถานภาพโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

สำหรับรายคู่อื่นๆ ไม่พบว่ามีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ Least Significant Difference (LSD)

สถานภาพ	X	โสด	สมรส	หย่าร้าง/แยกกันอยู่
โสด	3.43		-0.29* (0.00)	-0.36* (0.00)
สมรส	3.71			-0.08 (0.48)
หย่าร้าง / แยกกันอยู่	3.79			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร จำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการที่มีสถานภาพโสด มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีสถานภาพสมรสและมีสถานภาพหย่าร้าง / แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสและมีสถานภาพหย่าร้าง / แยกกันอยู่

สำหรับรายคู่อื่นๆ ไม่พบว่ามีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีรายได้รวมต่อเดือน แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีรายได้รวมต่อเดือน แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีรายได้รวมต่อเดือน แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน

ตาราง 27 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน

ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัด สมุทรปราการ	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร	3.66*	4	395	0.01
ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร	1.56	4	395	0.19
ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร	1.62	4	395	0.17
ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร	1.96	4	395	0.10

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 แสดงผลทดสอบค่าความแปรปรวนความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน ในด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร พบว่า ค่าความแปรปรวนไม่ต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จึงใช้สถิติวิเคราะห์ One Way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 28

ส่วนด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร พบว่า ค่าความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 32

ตาราง 28 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน โดยใช้สถิติ One Way ANOVA

ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีของ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	12.19	4	3.05	5.10*	<0.01
	ภายในกลุ่ม	236.29	395	0.60		
	รวม	248.48	399			
ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	12.65	4	3.16	6.98*	<0.01
	ภายในกลุ่ม	179.10	395	0.45		
	รวม	191.75	399			
ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	11.89	4	2.97	6.24*	<0.01
	ภายในกลุ่ม	188.10	395	0.48		
	รวม	199.99	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 ผลวิเคราะห์ความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน ใช้สถิติวิเคราะห์ One Way ANOVA พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีรายได้รวมต่อเดือนแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร มีค่า p-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยทางสถิติ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีรายได้รวมต่อเดือนแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น เพื่อให้ทราบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร แตกต่างกันเป็นรายคู่ได้บ้าง

ผู้ทำวิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 29, ตาราง 30 และตาราง 31

ตาราง 29 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน โดยใช้สถิติ Least Significant Difference (LSD)

รายได้	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,000 – 25,000 บาท	25,001 – 35,000 บาท	35,001 – 45,000 บาท	45,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.16		-0.18 (0.24)	-0.39* (0.01)	-0.52* (0.00)	-0.53* (0.00)
15,000 – 25,000 บาท	3.33			-0.21* (0.05)	-0.34* (0.00)	-0.56* (0.00)
25,001 – 35,000 บาท	3.55				-0.13 (0.36)	-0.14 (0.21)
35,001 – 45,000 บาท	3.68					-0.14 (0.91)
45,001 บาทขึ้นไป	3.69					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร จำแนกตามรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการที่มีรายได้ 25,001 – 35,000 บาท/เดือน มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กรแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท/เดือนและรายได้ 15,000 – 25,000 บาท/เดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้ 25,001 – 35,000 บาท/เดือน มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท/เดือนและรายได้ 15,000 – 25,000 บาท/เดือน พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการที่มีรายได้ 35,001 – 45,000 บาท/เดือน มีความภักดี

ต่อองค์กรในด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กรแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท/เดือนและรายได้ 15,000 – 25,000 บาท/เดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้ 35,001 – 45,000 บาท/เดือน มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท/เดือนและรายได้ 15,000 – 25,000 บาท/เดือน และพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการที่มีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กรแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท/เดือนและรายได้ 15,000 – 25,000 บาท/เดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท/เดือนและรายได้ 15,000 – 25,000 บาท/เดือน

สำหรับรายคู่อื่นๆ ไม่พบว่ามีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ตาราง 30 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน โดยใช้สถิติ Least Significant Difference (LSD)

รายได้	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,000 – 25,000 บาท	25,001 – 35,000 บาท	35,001 – 45,000 บาท	45,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.12		-0.40* (0.00)	-0.56* (0.00)	-0.56* (0.00)	-0.65* (0.00)
15,000 – 25,000 บาท	3.52			-0.16 (0.08)	-0.16 (0.12)	-0.25* (0.02)
25,001 – 35,000 บาท	3.69				0.01 (0.99)	-0.08 (0.41)
35,001 – 45,000 บาท	3.68					0.06 (0.45)
45,001 บาทขึ้นไป	3.77					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร จำแนกตามรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท/เดือน มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ 15,000 – 25,000 บาท/เดือน, มีรายได้ 25,001 – 35,000 บาท/เดือน, มีรายได้ 35,001 – 45,000 บาท/เดือน และมีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป/เดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท/เดือน มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 15,000 – 25,000 บาท/เดือน, มีรายได้ 25,001 – 35,000 บาท/เดือน, มีรายได้ 35,001 – 45,000 บาท/เดือน และมีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป/เดือน และพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการที่มีรายได้ 15,000 – 25,000 บาท/เดือน มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป/เดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้ 15,000 – 25,000 บาท/เดือน มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป/เดือน

สำหรับรายคู่อื่นๆ ไม่พบว่ามีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ตาราง 31 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน โดยใช้สถิติ Least Significant Difference (LSD)

รายได้	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,000 – 25,000 บาท	25,001 – 35,000 บาท	35,001 – 45,000 บาท	45,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.18		-0.30* (0.02)	-0.43* (0.00)	-0.55* (0.00)	-0.61* (0.00)
15,000 – 25,000 บาท	3.48			-0.12 (0.19)	-0.25* (0.02)	-0.31* (0.00)
25,001 – 35,000 บาท	3.60				-0.12 (0.23)	-0.19 (0.07)
35,001 – 45,000 บาท	3.72					-0.64 (0.58)
45,001 บาทขึ้นไป	3.79					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท/เดือน มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ 15,000 – 25,000 บาท/เดือน, มีรายได้ 25,001 – 35,000 บาท/เดือน มีรายได้ 35,001 – 45,000 บาท/เดือนและมีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป/เดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท/เดือน มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 15,000 – 25,000 บาท/เดือน, มีรายได้ 25,001 – 35,000 บาท/เดือน มีรายได้ 35,001 – 45,000 บาท/เดือนและมีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป/เดือน และพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการที่มีรายได้ 15,000 – 25,000 บาท/เดือน มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ 35,001 – 45,000 บาท/

เดือน และมีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป/เดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้ 15,000 – 25,000 บาท/เดือน มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 35,001 – 45,000 บาท/เดือน และมีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป/เดือน

สำหรับรายคู่อื่นๆ ไม่พบว่ามีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ตาราง 32 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ	Brown- Forsythe	df1	df2	p-value
ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร	7.60*	4	361.29	<0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 32 ผลวิเคราะห์ความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน ใช้สถิติวิเคราะห์ Brown-Forsythe พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีรายได้รวมต่อเดือนแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร มีค่า p-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยทางสถิติ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีรายได้รวมต่อเดือนแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น เพื่อให้ทราบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีรายได้รวมต่อเดือนแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ผู้ทำวิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Dunnett's T3 ดังตาราง 33

ตาราง 33 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม
ในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร จำแนกตามรายได้รวมต่อ
เดือน โดยใช้วิธีทดสอบ Dunnett's T3

รายได้	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,000 – 25,000 บาท	25,001 – 35,000 บาท	35,001 – 45,000 บาท	45,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.21		-0.31 (0.07)	-0.43* (0.00)	-0.59* (0.00)	-0.65* (0.00)
15,000 – 25,000 บาท	3.52			-0.12 (0.94)	-0.28 (0.06)	-0.34* (0.05)
25,001 – 35,000 บาท	3.63				-0.16 (0.61)	-0.22 (0.42)
35,001 – 45,000 บาท	3.80					-0.06 (1.00)
45,001 บาทขึ้นไป	3.86					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ความภักดีต่อ
องค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎ
ขององค์กร จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัด
สมุทรปราการที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท/เดือน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการยอมรับปฏิบัติ
ตามกฎหมายขององค์กร แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ 25,001 – 35,000 บาท/เดือน มี
รายได้ 35,001 – 45,000 บาท/เดือนและมีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป/เดือน อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.05 โดย พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท/เดือน มีความภักดีต่อองค์กร ด้าน
การยอมรับปฏิบัติตามกฎหมายขององค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 25,001 – 35,000 บาท/เดือน มี
รายได้ 35,001 – 45,000 บาท/เดือนและมีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป/เดือน และพนักงานโรงงาน
อุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการที่มีรายได้ 15,000 – 25,000 บาท/เดือน มีความภักดีต่อ
องค์กรในด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎหมายขององค์กร แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้
45,001 บาทขึ้นไป/เดือน โดย พนักงานที่มีรายได้ 15,000 – 25,000 บาท/เดือน มีความภักดีต่อ

องค์กร ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป/เดือน

สำหรับรายคู่อื่นๆ ไม่พบว่ามีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน

ตาราง 34 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีของพนักงาน				
โรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร	0.38	3	396	0.77
ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร	2.90*	3	396	0.04
ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร	0.13	3	396	0.95
ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร	0.42	3	396	0.94

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 34 แสดงผลทดสอบค่าความแปรปรวนความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร พบว่า ค่าความแปรปรวนไม่ต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จึงใช้สถิติวิเคราะห์ One Way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 35

ส่วนด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร พบว่า ค่าความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง

ตาราง 35 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ One Way ANOVA

ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีของ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎของ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.34	3	0.78	1.50	0.21
	ภายในกลุ่ม	206.14	396	0.52		
	รวม	208	399			
ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.36	3	0.79	1.64	0.18
	ภายในกลุ่ม	189.39	396	0.48		
	รวม	191.75	399			
ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.83	3	1.28	2.58*	0.05
	ภายในกลุ่ม	196.16	396	0.50		
	รวม	199.99	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 35 ผลวิเคราะห์ความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติวิเคราะห์ One Way ANOVA พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร มีค่า p-value เท่ากับ 0.21 และ 0.18 ซึ่งมากกว่าระดับนัยทางสถิติ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร มีค่า p-value เท่ากับ 0.05 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยทางสถิติ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร แตกต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้ทราบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร แตกต่างกัน เป็นรายคู่ได้บ้าง ผู้ทำวิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 36

ตาราง 36 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Least Significant Difference (LSD)

ระยะเวลาปฏิบัติงาน กับองค์กร	$\bar{X}$	น้อย			มากกว่า 6 ปี ขึ้นไป
		กว่า 1 ปี	1 – 3 ปี	4 – 6 ปี	
น้อยกว่า 1 ปี	3.36		-0.21 (0.08)	-0.28* (0.02)	-0.31* (0.01)
1 – 3 ปี	3.57			-0.07 (0.46)	-0.10 (0.25)
4 – 6 ปี	3.64				-0.03 (0.76)
มากกว่า 6 ปี ขึ้นไป	3.67				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4-6 ปี

และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4-6 ปี และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป

สำหรับรายคู่อื่นๆ ไม่พบว่ามีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ตาราง 37 การเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ	Brown- Forsythe	df1	df2	p-value
ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร	1.58	3	363.80	0.20

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 37 ผลวิเคราะห์ความแตกต่างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติวิเคราะห์ One Way ANOVA พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร มีค่า p-value เท่ากับ 0.20 ซึ่งมากกว่าระดับนัยทางสถิติ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานที่ 2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ

H_0 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) ไม่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ

H_1 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Moment Correlation Coefficient) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน หรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลสองชุด โดยการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 38 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ

ปัจจัยจูงใจ	ความภักดีต่อองค์กร			
	Pearson Correlation (r)	p-value	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ความสำเร็จของงาน	0.36*	<0.01	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
การได้รับความยอมรับนับถือ	0.30*	<0.01	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
ลักษณะของงาน	0.27*	<0.01	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
ลักษณะความรับผิดชอบ	0.32*	<0.01	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	0.40*	<0.01	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
รวม	0.40	<0.01	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 38 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.40 มีความสัมพันธ์ในระดับความสัมพันธ์ต่ำ และเป็นไปทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.36 มีความสัมพันธ์ในระดับความสัมพันธ์ต่ำ และเป็นไปทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2.ด้านการได้ความยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.30 มีความสัมพันธ์ในระดับความสัมพันธ์ต่ำ และเป็นไปทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.ด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.27 มีความสัมพันธ์ในระดับความสัมพันธ์ต่ำ และเป็นไปทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.ด้านลักษณะความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.32 มีความสัมพันธ์ในระดับความสัมพันธ์ต่ำ และเป็นไปทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.40 มีความสัมพันธ์ในระดับความสัมพันธ์ต่ำ และเป็นไปทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยคำจุน) มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ

H_0 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยคำจุน) ไม่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ

H_1 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยคำจุน) มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Moment Correlation Coefficient) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน หรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลสองชุด โดยการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 39 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยคำจุน) กับ ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ

ปัจจัยคำจุน	ความภักดีต่อองค์กร			
	Pearson Correlation (r)	p-value	ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
เงินเดือน	0.44*	<0.01	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
ความมั่นคงในงาน	0.31*	<0.01	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.33*	<0.01	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.34*	<0.01	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
รวม	0.41*	<0.01	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 39 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยคำจุน) โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.41 มีความสัมพันธ์ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง และเป็นไปทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านดังนี้

1. ด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.44 มีความสัมพันธ์ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง และเป็นไปทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. ด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.31 มีความสัมพันธ์ในระดับความสัมพันธ์ต่ำ และเป็นไปทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.33 มีความสัมพันธ์ในระดับความสัมพันธ์ต่ำ และเป็นไปทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.34 มีความสัมพันธ์ในระดับความสัมพันธ์ต่ำ และเป็นไปทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 40 ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ลักษณะด้าน ประชากรศาสตร์	สถิติที่ใช้ วิเคราะห์	ความภักดีต่อองค์กร			
		ด้านการ ยอมรับ ปฏิบัติตาม กฎของ องค์กร	ด้านความ เต็มใจ ช่วยเหลือ องค์กร	ด้าน ความ เชื่อมั่น ศรัทธาต่อ องค์กร	ด้านความ ปรารถนาที่ จะอยู่กับ องค์กรต่อไป
เพศ	Independent Sample t-test	✓	✓	✓	✓
อายุ	One Way ANOVA	✓	✓	✓	✓
ระดับการศึกษา	One Way ANOVA	✓	✓	✓	✓
สถานภาพ	One Way ANOVA	✓	✓	✓	✓
รายได้รวมต่อเดือน	One Way ANOVA	✓	✓	✓	✓
ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	One Way ANOVA	×	×	×	✓

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน (แตกต่างกัน)

เครื่องหมาย × หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน (ไม่แตกต่างกัน)

ตาราง 41 ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	สถิติที่ใช้วิเคราะห์	ความถูกต้องของผลการทดสอบ
ปัจจัยจูงใจ		
ความสำเร็จของงาน	Pearson Correlation	✓
การได้รับความยอมรับนับถือ	Pearson Correlation	✓
ลักษณะของงาน	Pearson Correlation	✓
ลักษณะความรับผิดชอบ	Pearson Correlation	✓
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	Pearson Correlation	✓
ปัจจัยค้ำจุน		
เงินเดือน	Pearson Correlation	✓
ความมั่นคงในงาน	Pearson Correlation	✓
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	Pearson Correlation	✓
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	Pearson Correlation	✓

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน (มีความสัมพันธ์กัน)

เครื่องหมาย ✗ หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน (ไม่มีความสัมพันธ์กัน)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยแบ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านลักษณะความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งผลจากการศึกษาวิจัยนี้สามารถนำข้อมูลไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนา ปรับปรุงการบริหารจัดการทางด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและเพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไป

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 20-29 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รายได้รวมต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท และมีอายุงานมากกว่า 6 ปี

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านลักษณะความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 สามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) อยู่ในระดับ

มากจำนวน 2 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ สามารถจัดการและทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสมบูรณ์ภายในระยะเวลาที่กำหนด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 สามารถแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับงานที่เกิดขึ้นได้เสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ ผลสำเร็จของงาน ตรงตาม KPI ที่บริษัทกำหนดไว้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ตามลำดับ

ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 2 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ได้รับคำยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ท่านได้รับความไว้วางใจให้ทำโปรเจกพิเศษ งานใหม่ๆ อยู่บ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ตามลำดับ

ด้านลักษณะของงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) อยู่ในระดับมากจำนวน 2 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้และความสามารถมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 งานที่รับผิดชอบต้องมีการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ ทำทลายความสามารถอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ตามลำดับ

ด้านลักษณะความรับผิดชอบ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) ด้านลักษณะความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) อยู่ในระดับมากจำนวน 2 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ชอบเขต อำนาจที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ได้รับอิสระในการตัดสินใจภายใต้ขอบเขตที่บริษัทกำหนดให้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ

ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) อยู่ในระดับมาก

จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ได้รับการสนับสนุนจากบริษัทในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในส่วนที่เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 มีโอกาสในตำแหน่งกับบริษัทปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 การเลื่อนตำแหน่งของบริษัทมีความเป็นธรรมและเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ ได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในระยะเวลาที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.59 สามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านเงินเดือน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) ด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) อยู่ในระดับมากจำนวน 2 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ บริษัทให้ผลตอบแทนต่างๆ ที่เป็นธรรมและดีกว่าบริษัทส่วนใหญ่ทั่วไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 มีพึงพอใจกับเงินเดือนและการปรับเงินเดือนที่ได้รับมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ พึงพอใจสวัสดิการ สิทธิพิเศษที่ท่านได้รับ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี ค่าเดินทาง ค่าโทรศัพท์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 การจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา มีความเหมาะสมกับงานที่ท่านทำมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ตามลำดับ

ด้านความมั่นคงในงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) อยู่ในระดับมากจำนวน 2 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ รับทราบนโยบายในการบริหารของบริษัทที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 บริษัทมีการจัดทำรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยค้ำจุน) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยค้ำจุน) อยู่ในระดับมากจำนวน 4 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เพื่อนร่วมงานพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือท่านอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 สามารถขอคำปรึกษา คำแนะนำ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ปัญหาการกระทบกระทั่งในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีผลกระทบความสัมพันธ์ส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยค้ำจุน) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยค้ำจุน) อยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย บริเวณที่ทำงานมีระบบการรักษาความปลอดภัย เพื่อป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 บริษัทตั้งอยู่บริเวณที่สามารถเดินทางได้สะดวกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลความภักดีต่อบริษัท ประกอบด้วย ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความภักดีต่อบริษัท โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 สามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความภักดีต่อบริษัท ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความภักดีต่อบริษัทอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พร้อมปฏิบัติงานตามนโยบายของบริษัทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ผู้บังคับบัญชาสามารถวางแผนและบริหารจัดการระบบงานได้ดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 มีความเชื่อมั่นในความสามารถและการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาและพร้อมที่จะทำงานตามคำสั่งอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ

ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความภักดีต่อบริษัท ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความภักดีต่อบริษัทอยู่ในระดับมากจำนวน 2 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมของบริษัทอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ท่านยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อผลประโยชน์ของบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ตามลำดับ

ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความภักดีต่อบริษัท ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความภักดีต่อบริษัทอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย เต็มใจที่จะทุ่มเทกำลัง ความสามารถเพื่อช่วยให้บริษัทบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 เชื่อว่าองค์กรมีเป้าหมาย กลยุทธ์ ที่จะสามารถนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ตามลำดับ

ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความภักดีต่อบริษัท ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความภักดีต่อบริษัทอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าเป็นหนึ่งในสมาชิกของบริษัทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 จะชี้แจงสิ่งที่ถูกต้องเกี่ยวกับบริษัท ให้กับคนที่ว่าร้ายต่อบริษัทของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 คิดว่าบริษัทของท่านเป็นบริษัทที่ดีที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้รวมต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีเพศแตกต่างกันแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ดังนี้ พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ดังนี้ พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า

ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 30 – 39 ปี, อายุ 40 – 49 ปี, อายุ 49 ขึ้นไป และพนักงานที่มีอายุ 20 – 29 ปีมีความภักดีต่อองค์กรในด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป

ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี มีความภักดีต่อองค์กรในด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 20 – 29 ปี, อายุ 40 – 49 ปี, อายุ 49 ขึ้นไป

ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 20 – 29 ปี, อายุ 30 – 39 ปี, อายุ 40 – 49 ปี และอายุ 49 ขึ้นไป

ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 20 – 29 ปี, อายุ 40 – 49 ปี, อายุ 49 ขึ้นไป

สำหรับรายคู่อื่นๆ ไม่พบว่ามี ความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ดังนี้ พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความภักดีต่อองค์กร ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า

ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความภักดีต่อองค์กรในด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญา

ตรี และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความภักดีต่อองค์กรในด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

สำหรับรายคู่อื่นๆ ไม่พบว่ามีแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่น 95% สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ดังนี้ พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความภักดีต่อองค์กร ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า

ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความภักดีต่อองค์กรในการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสและมีสถานภาพหย่าร้าง / แยกกันอยู่

ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสและมีสถานภาพหย่าร้าง / แยกกันอยู่

สำหรับรายคู่อื่นๆ ไม่พบว่ามีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีรายได้รวมต่อเดือน แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ดังนี้ พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือนแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า

ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท/เดือน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 25,001 – 35,000 บาท/เดือน มีรายได้ 35,001 – 45,000 บาท/เดือนและมีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป/เดือน และพนักงานที่มีรายได้ 15,000 – 25,000 บาท/เดือน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป/เดือน

ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร พบว่า พนักงานที่มีรายได้ 25,001 – 35,000 บาท/เดือน มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท/เดือนและรายได้ 15,000 – 25,000 บาท/เดือน พนักงานที่มีรายได้ 35,001 – 45,000 บาท/เดือน มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท/เดือนและรายได้ 15,000 – 25,000 บาท/เดือน และพนักงานที่มีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท/เดือนและรายได้ 15,000 – 25,000 บาท/เดือน

ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท/เดือน มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 15,000 – 25,000 บาท/เดือน, มีรายได้ 25,001 – 35,000 บาท/เดือน มีรายได้ 35,001 – 45,000 บาท/เดือนและมีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป/เดือน และพนักงานที่มีรายได้ 15,000 – 25,000 บาท/เดือน มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป/เดือน

ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท/เดือน มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ 15,000 – 25,000 บาท/เดือน, มีรายได้ 25,001 – 35,000 บาท/เดือน มีรายได้ 35,001 – 45,000 บาท/เดือนและมีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป/เดือน และพนักงานที่มีรายได้ 15,000 – 25,000 บาท/เดือน มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 35,001 – 45,000 บาท/เดือน และมีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป/เดือน

สำหรับรายคู่อื่นๆ ไม่พบว่ามีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ดังนี้ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดย พนักงานที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี มีความภักดีต่อองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4-6 ปี และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานที่ 2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) ประกอบด้วยด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านลักษณะความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.40 มีความสัมพันธ์ในระดับความสัมพันธ์ต่ำ และเป็นไปทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นปัจจัยจูงใจดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านดังนี้

ด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.36 มีความสัมพันธ์ในระดับความสัมพันธ์ต่ำ และเป็นไป

ทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นด้านความสำเร็จของงานดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านการได้ความยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.30 มีความสัมพันธ์ในระดับความสัมพันธ์ต่ำ และเป็นไปทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นด้านการได้ความยอมรับนับถือดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.27 มีความสัมพันธ์ในระดับความสัมพันธ์ต่ำ และเป็นไปทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นด้านลักษณะของงานดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านลักษณะความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.32 มีความสัมพันธ์ในระดับความสัมพันธ์ต่ำ และเป็นไปทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นด้านลักษณะความรับผิดชอบดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.40 มีความสัมพันธ์ในระดับความสัมพันธ์ต่ำ และเป็นไปทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยค่าจูง) มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยค่าจูง) ประกอบด้วย ด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยค่าจูง) โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.41 มีความสัมพันธ์ในระดับ

ความสัมพันธ์ปานกลาง และเป็นไปทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นปัจจัยด้านงานดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านดังนี้

ด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.44 มีความสัมพันธ์ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง และเป็นไปทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นด้านเงินเดือนดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.31 มีความสัมพันธ์ในระดับความสัมพันธ์ต่ำ และเป็นไปทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นด้านความมั่นคงในงานดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.33 มีความสัมพันธ์ในระดับความสัมพันธ์ต่ำ และเป็นไปทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.34 มีความสัมพันธ์ในระดับความสัมพันธ์ต่ำ และเป็นไปทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้รวมต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน

เพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ด้วยธรรมชาติของคนแต่ละเพศทั้งเพศหญิงและเพศชายมีความรู้สึก มุมมองความคิดแตกต่างกัน ทำให้การบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ ข้อจำกัดและโอกาสในตำแหน่งงานในบริษัทมีความแตกต่างกัน รวมถึงในปัจจุบันบทบาททางสังคมของเพศหญิงต่างจากในอดีต เพศหญิงต้องออกไปทำงานนอกบ้านจึงทำให้มีแรงผลักดันและทุ่มเทในการทำงานให้เป็นที่ยอมรับเพื่อแสดงให้เห็นถึงความสามารถ ซึ่งสอดคล้องงานกับวิจัย (นิชาภา กุลโสภณพงศ์, 2562) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงาน แรงจูงใจด้านผลตอบแทน และความภักดีของพนักงานบริษัทข้ามชาติ กลุ่มเจนเอเรชั่นวายบนถนนสาทร กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้จะพบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปีจะมีความภักดีต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 20 – 29 ปี, อายุ 30 – 39 ปี, อายุ 40 – 49 ปี และอายุ 49 ขึ้นไป เนื่องจากกลุ่มคนรุ่นใหม่จะมีค่านิยมในการทำงานยึดติดลักษณะงาน สภาพแวดล้อมมากกว่าตัวองค์กร ในทางกลับกันพนักงานที่มีอายุมากกลับมีความรู้สึกปลอดภัยและมั่นคง ไม่ต้องการความเปลี่ยนแปลงเนื่องจากเคยวัยที่จะย้ายงานเป็นเรื่องยากลำบากในพนักงานกลุ่มนี้ อีกทั้งในปัจจุบันเกิดเศรษฐกิจไม่ดี องค์กรต่างๆ เริ่มมองหาคนวัยรุ่นกลุ่มใหม่เพื่อได้แนวคิดใหม่ๆ มาขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้าและสามารถแข่งขันในตลาดได้ สอดคล้องกับงานวิจัย ทิพา ปริญญาณสัจ (2553) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัย มณีรัตน์ ทองอิน (2564) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผลการศึกษาพบว่า มีอายุต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความจงรักภักดีน้อยกว่าคนที่มีความรู้ระดับการศึกษาปริญญาตรีและพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เนื่องจากการศึกษาสูงจะทำให้มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบสูงขึ้น อาจทำให้มุมมองความคิดในการย้ายงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย อุษาวดี บุญหุ่น (2561) ศึกษาเรื่อง

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติใน กรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี โอโซน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเพราะพนักงานที่มีสถานภาพสมรสคือการมีครอบครัว มีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบมากกว่าพนักงานที่สถานโสด ยกตัวอย่างเช่น เรื่องค่าใช้จ่ายที่มากขึ้นจึงทำให้จำเป็นต้องปฏิบัติงานกับองค์กรเพื่อหารายได้ให้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว จึงต้องการความมั่นคงทางอาชีพ ไม่นิยมที่จะเปลี่ยนงานบ่อย สุวิมล พิมลศิริ (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

รายได้รวมต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือนแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเพราะพนักงานที่ได้รับค่าตอบแทนสูง จะรู้สึกมั่นคงและพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ แต่ในทางตรงกันข้ามพนักงานที่มีได้รับค่าตอบแทนต่ำจะรู้สึกไม่มั่นคง ไม่ผูกพันกับงานที่ทำ จึงทำให้พยายามมองหาโอกาสในงานใหม่ๆ อยู่เสมอ ท้ายที่สุดก็เกิดการเปลี่ยนงานในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัย (กวีวรรณดา เรืองแก้ว, 2565) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 6 ปี ขึ้นไปจะมีการยอมรับ คำนึงกับบริบท วัฒนธรรมองค์กรและเพื่อนร่วมงาน ทำให้ไม่อยากปรับตัวเข้ากับองค์กรใหม่ จึงทำให้พนักงานกลุ่มนี้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี ซึ่งสอดคล้องกับวิจัย อุษาวดี บุญหุ่น (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติใน กรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี โอโซน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัย (พัชรินทร์ ผิววิล, 2556) ศึกษา

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไฮเออร์ อิเลคทริก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่แตกต่างกันมีผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ)

ด้านความสำเร็จของงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.36 มีความสัมพันธ์ในระดับความสัมพันธ์ต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นด้านความสำเร็จของงานดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับ (กมลชนก คำจันทร์, 2566) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเพราะแนวทางการปฏิบัติขององค์กรอาจไม่ได้รับสิ่งที่เป็นรูปธรรมมากนัก พนักงานจึงมีความรู้สึกไม่ยุติธรรมถึงแม้เมื่องานเสร็จตามที่ได้รับมอบหมายก็ไม่ก่อให้เกิดความสำเร็จที่แท้จริง ได้มาแค่ความภาคภูมิใจและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรเท่านั้น

ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.30 มีความสัมพันธ์ในระดับความสัมพันธ์ต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นด้านการได้รับความยอมรับนับถือดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ เนื่องจากความต้องการของบุคคลที่จะรู้สึกภักดีต่อองค์กรไม่ได้มีเพียงสิ่งเดียว ถึงแม้พนักงานจะได้รับการยอมรับนับถือ แต่ถ้ารายได้ไม่ดี อาชีพไม่มั่นคงก็ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยฐานิตา รักไทย (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ 1) ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน,ด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต,ด้าน

ลักษณะของงาน,ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านลักษณะของงาน แรงจูงในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.27 มีความสัมพันธ์ในระดับความสัมพันธ์ต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นด้านลักษณะของงานดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับ อูซา วดี บุญหุ่น (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี อโศก ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร และไม่สอดคล้องกับงานวิจัย (ชาคริต สิ้นเย็น, 2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและการดำรงรักษาพนักงานใน บริษัท เอบีพี คาเฟ่ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับการดำรงรักษาพนักงานของบริษัท ทั้งนี้เพราะพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่มีการทำงานเป็นลักษณะซ้ำๆ งานที่ได้รับมอบหมายส่วนใหญ่ก็เป็นอย่างที่ที่มีความรู้ความถนัดมาก่อน จึงทำให้พนักงานไม่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ ทำให้พนักงานรู้สึกเบื่อหน่าย และไม่เพิ่มศักยภาพการทำงานของตนอย่างเต็มที่

ด้านลักษณะความรับผิดชอบ แรงจูงในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.32 มีความสัมพันธ์ในระดับความสัมพันธ์ต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นด้านลักษณะความรับผิดชอบดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ จุฬาลักษณ์ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2564) ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท อิเลคทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความจงรักภักดีของพนักงานที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจาก การปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจภายใน ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ลักษณะของงานที่ทำหาย ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นตามลำดับ เนื่องจากพนักงานอาจจะไม่ทราบถึงลักษณะขอบเขตของงานที่ตนเองทำอย่างชัดเจน มีความคลุมเครือและกำกวมระหว่างแผนกหรือหน่วยงาน จึงไม่อาจ

ตัดสินใจกับงานที่ตนเองได้รับผิดชอบได้อย่างชัดเจนทำให้ยากต่อการติดตามงานให้สำเร็จลุล่วงได้
ก่อให้เกิดการตำหนิจากหัวหน้างานจนทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่อยากทำงานได้

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.40 มีความสัมพันธ์ในระดับความสัมพันธ์ต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย พชรินทร์ วัฒนิน (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไฮเออร์ อิเลคทริก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้เพราะพนักงานอาจจะได้รับการสื่อสารจากองค์กรในเรื่องนโยบาย แนวทางการพัฒนาองค์กร รวมถึงแนวทางความก้าวหน้าของพนักงานในอนาคตไม่ชัดเจน จึงทำให้พนักงานไม่การเห็นภาพโอกาสความก้าวหน้าของตนเอง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยค่าจุน)

ด้านเงินเดือน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.44 มีความสัมพันธ์ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นด้านเงินเดือนดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากจังหวัดสมุทรปราการเป็นจังหวัดที่มีค่าครองชีพสูง ค่าใช้จ่ายต่างๆ ค่อนข้างแพง จึงทำให้พนักงานต้องใช้เงินเดือนมาดำรงชีพในสอดคล้องกับงานวิจัย กมลชนก คำจันทร์ (2566) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความมั่นคงในงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.31 มีความสัมพันธ์ในระดับความสัมพันธ์ต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นด้านความมั่นคงในงานดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ทั้งนี้การที่พนักงานได้ทำงานที่องค์กรมีความมั่นคง มีชื่อเสียงและคิดว่าในอนาคตองค์กรจะไม่มีปัญหาทางการเงินจนต้อง

ปิดตัวลง พนักงานเลยรู้สึกมันคงไม่มีความกังวลว่าตนเองจะไม่มียานพาหนะ หรือขาดรายได้ไป ก็เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานอย่างไร้กังวล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย อุซาวดี บุญหนุน (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติใน กรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี โอโศก ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติใน กรุงเทพมหานคร

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.33 มีความสัมพันธ์ในระดับความสัมพันธ์ต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำในการทำงานหากพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี สามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ ทำให้บรรยากาศในการทำงานดีส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน มีการช่วยกันคิดและแก้ปัญหาต่างๆในการทำงานได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย กมลชนก คำจันทร์ (2566) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.34 มีความสัมพันธ์ในระดับความสัมพันธ์ต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านความเหมาะสมของแสงสว่าง อุณหภูมิ อุปกรณ์และที่ตั้งขององค์กร นั้นเป็นส่วนช่วยให้พนักงานเกิดความสะดวก สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย (พัชรินทร์ กลายสุวรรณ, 2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์ในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้รวมต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร ของพนักงานที่แตกต่างกัน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 20-29 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รายได้รวมต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท และมีอายุงานมากกว่า 6 ปี โดยผู้บริหารควรนำข้อมูลเหล่านี้มาใช้ในการวางแผนบริหารจัดการรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น การอบรมส่งเสริมทักษะด้านเทคนิคเพิ่มเติมให้ เพื่อพัฒนาต่อยอดความสามารถที่มีให้มากขึ้น รวมถึงให้ฝ่ายบุคคลขององค์กรสอบถามความต้องการที่แท้จริงจากพนักงานเพื่อที่จะได้ตอบสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างแท้จริง

2. จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านลักษณะความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดให้มีอบรมทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมถึงความรู้ใหม่ๆ เป็นทักษะเพิ่มเติมแก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถนำไปต่อยอดในการทำงานได้ รวมถึงแบ่งขอบเขตของงานที่แต่ละคนรับผิดชอบให้ชัดเจน ถ้าหากพนักงานทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีควรκιกรรรมมอบรางวัลพนักงานดีเด่นให้พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่พนักงานเพื่อกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสื่อสารให้พนักงานรับทราบถึงเกณฑ์การเลื่อนขั้นอย่างเป็นธรรม และโปร่งใส เพื่อให้พนักงานสามารถวางแผนอนาคตของตนเองได้

3. จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยค้ำจุน) พบว่า ด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องของการให้ผลตอบแทน สวัสดิการแก่พนักงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมโดยการมีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน จัดให้ประเมินการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา ซึ่งก็คือการประเมินจากทั้งหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและลูกน้องเพื่อให้เห็นมุมมองที่แตกต่างและเป็นธรรม ลดความลำเอียงที่อาจจะเกิดจากหัวหน้างาน องค์กรจัดให้มีการสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับการขึ้นเงินเดือนทุกปีให้แก่พนักงาน รวมถึงทำแบบสอบถามความ

คิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องผลตอบแทน เงินเดือน สวัสดิการต่างๆ อยู่เป็นระยะ เพื่อให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาให้ตอบสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างต่อเนื่อง

4. จากการศึกษาพบว่า ระดับค่าเฉลี่ยความภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ระดับความภักดีต่อบริษัท ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ดังนั้นองค์กรควรมีสนับสนุนให้พนักงานรู้สึกอยากเข้าร่วมกิจกรรมของบริษัท โดยการจ่ายผลตอบแทนเพื่อเป็นค่าเสียเวลาที่เหมาะสม เน้นการสร้างความสัมพันธ์ให้พนักงานรู้สึกถึงการเป็นครอบครัวเดียวกับองค์กร รวมถึงพยายามหากิจกรรมที่พนักงานให้ความสนใจ ซึ่งวิธีการหากิจกรรมอาจจะสอบถามจากพนักงาน หรือหากิจกรรมที่ตามกระแสในช่วงเวลานั้นๆ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพัน และสามารถยินดีที่จะเสียสละเวลา来帮助เหลือองค์กรมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมเรื่องแรงจูงใจโดยใช้การวิจัยแบบเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์ถึงแรงจูงใจแบบเจาะลึก (In depth interview) เพื่อให้ทราบถึงรายละเอียดของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนมากขึ้น
2. ควรทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรให้มีขอบเขตที่กว้างขึ้น โดยขยายพื้นที่การวิจัยไปยังจังหวัดอื่นๆ
3. ควรศึกษาถึงตัวแปรปัจจัยอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร เช่น ความเป็นอยู่ส่วนตัว สถานะของอาชีพร่วมด้วย เนื่องจากอาจมีปัจจัยเหล่านี้ อาจมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร

บรรณานุกรม

- Cochran, W. G. (1977). *Sampling Techniques* (3rd ed.). New York John Wiley & Sons Inc.
- Evann, L. (2021). ธุรกิจอุตสาหกรรม. Industry of the Future. <http://fowlerproducts.com/ธุรกิจอุตสาหกรรม>
- Hartung, J., Makambi, K., & Argaç, D. (2001). An Extended ANOVA F Test with Applications to the Heterogeneity Problem in Meta-Analysis. *Biometrical Journal*, 43(2), 135-146.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons, New York.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality* (2nd ed.). Harper & Row.
- เดชพงศ์ โพธิ์สุวรรณ. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร ภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล [การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ].
<http://dspace.bu.ac.th/handle/123456789/3602>
- ไทยพับลิก้า. (2564, 6 กรกฎาคม). สมุทรปราการโรงงานอุตสาหกรรมเยอะขนาดไหน. สืบค้นจาก <https://thaipublica.org/2021/07/concentration-of-industrial-factories-in-samutprakarn/>
- กมลชนก คำจันทร์. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี [สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2560). พระราชบัญญัติ โรงงาน ประเภท ชนิด และจำพวกโรงงาน. สืบค้นจาก <https://www.diw.go.th/webdiw/law-fac-type/>
- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทักษะคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต ปีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด [สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- กรองกาญจน์ ทองสุข. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ขจรพรรณ ธรรมพิทักษ์. (2557). ผลกระทบของการพัฒนาความมั่นคงในการทำงานที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าพนักงานสรรพากรสำนักงานสรรพากรภาค 10 [ปริญญานิพนธ์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- จิรภัทร เอนกวิถิ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน วิทยาลัย โรงเรียนเอเชีย แอร์พอร์ท. 1(3), 48-58. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/rpu/article/view/112371/87566>
- จุฬาลักษณ์ อิศรางกูร ณ อยุธยา. (2564). ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน วิทยาลัย บริษัท อีเลคทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์, 16(2), 59-70.
- ชาคริต ลินเย็น. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและการรักษารักพนักงานใน บริษัท เอปี้พี คาเฟ่ (ประเทศไทย) จำกัด [ค้นคว้าอิสระ บธ.ม., มหาวิทยาลัยศรีปทุม].
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2560). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 7 ฉบับปรับปรุง.). ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐานิตา รักไทย. (2561). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ในเขตกรุงเทพมหานคร [สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. iThesis Srinakharinwirot University. <http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/handle/123456789/202>
- ฐาปนภรณ์ ขุนทองน้อย. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความจงรักภักดีของวิศวกรภาคสนามในอุตสาหกรรม อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย [วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร].
- ฐิตาภรณ์ พุฒมา. (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่าย บิวตี้แอนด์เซลส์ (Beauty & Sales) วิทยาลัย บริษัทเซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด [สารนิพนธ์ปริญญาจัดการมบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล]. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3846>
- ทวีศักดิ์ สุททกวาทิน. (2551). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: *Strategic human resource management*. ทีพีเอ็นเพรส.
- ทิวา ปฏิญาณสัจ. (2553). ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน [การค้นคว้าอิสระ บัณฑิตมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี].
- ธัญธิภา แก้วแสง. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

- ของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) [ปริญญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- นริศ กระซังแก้ว. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีในองค์กรของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร [สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. iThesis Srinakharinwirot University. <http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/971/1/g601130383.pdf>
- นันทพร ชวนชอบ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีกับองค์กรอย่างยั่งยืน: กรณีศึกษา กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข [ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- นิชภา กุลโสภณพงศ์. (2562). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงาน แรงจูงใจด้านผลตอบแทน และความภักดีของพนักงานบริษัทข้ามชาติกลุ่มजेเนอเรชั่นวายบนถนนสาทร กรุงเทพมหานคร [สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. iThesis Srinakharinwirot University. <http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/86/1/g591130068.pdf>
- ปชานนท์ ชนะราวี. (2558). รูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา. วารสารบริหารการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 15(2), 159-169. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/buajead-ubru/article/view/62845/51653>
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี [ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด [สารนิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์กร คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก].
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด [วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยบูรพา]. <https://buuir.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/6318>
- พัชรินทร์ ผิววิล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไฮเออร์ อิเลคทริก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) [ปริญญารัฐ

ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].

<https://buuir.buu.ac.th/bitstream/1234567890/16784/1/54930187.pdf>

มณีรัตน์ ทองโอน. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา [การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง].

รัชนก มูลเกตุ. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สายการพาณิชย์ บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์].

รัชนี จันทร์แก้ว. (2561). แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มเจนเนอเรชั่น Y บริษัท มหาชน จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร [สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. iThesis Srinakharinwirot University. <http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/193/1/gs591110060.pdf>

รัชนี ตริสุทธิวงษา. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม [วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชี มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี คณะการบัญชีและการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].

ลภัสวัฒน์ ศุภผลกุลนันท์. (2558). *Principle of marketing : The Modern business management lead to successful*. สเตรนเจอร์ บุ๊ค.

วิวรรณดา เรืองแก้ว. (2565). บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร [บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2563). หลักการการตลาด. (ฉบับปรับปรุงใหม่ 2563). ธรรมสาร.

สยาม เกิดจรัส. (2562). ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เอปี้ซี จำกัด. สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี, 25(1), 64-80. https://apheit.bu.ac.th/journal/social-jan-jun-2562/สังคม_บทความวิจัย_4.pdf

สุรเดช เตชะวาทกุล. (2563). วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บี.ที.เอ็นจีเนียริง จำกัด [สาร

นิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. iThesis Srinakharinwirot University. <http://ir->

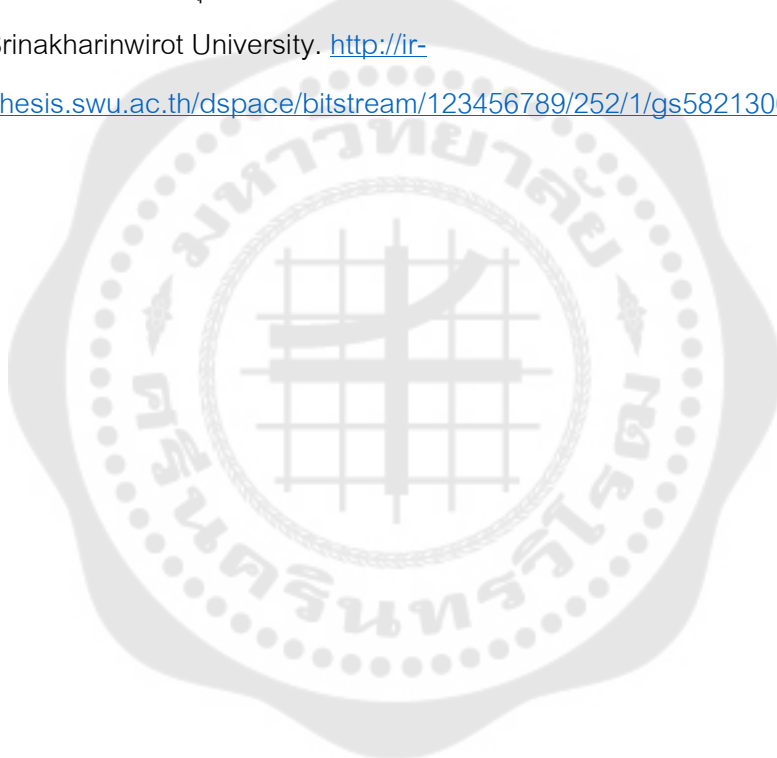
[thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/884/1/gs611130137.pdf](http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/884/1/gs611130137.pdf)

สุวิมล พิมลศิริ. (2555). ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].

อุษาวดี บุญหุ่น. (2561). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี อโศก รัชดาภิเษก พระราม 9 [สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. iThesis

Srinakharinwirot University. <http://ir->

[thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/252/1/gs582130021.pdf](http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/252/1/gs582130021.pdf)



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

สหภาพ พลโคตร

