

ทัศนคติ แรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัท รักษาความปลอดภัย
แอลโซคไทย เซอร์วิสเซส จำกัด

ATTITUDES, MOTIVATION AND WORK ATMOSPHERE AFFECTING
THE COMMITMENT OF SECURITY OFFICERS AT ALSOK THAI
SECURITY SERVICES COMPANY LIMITED

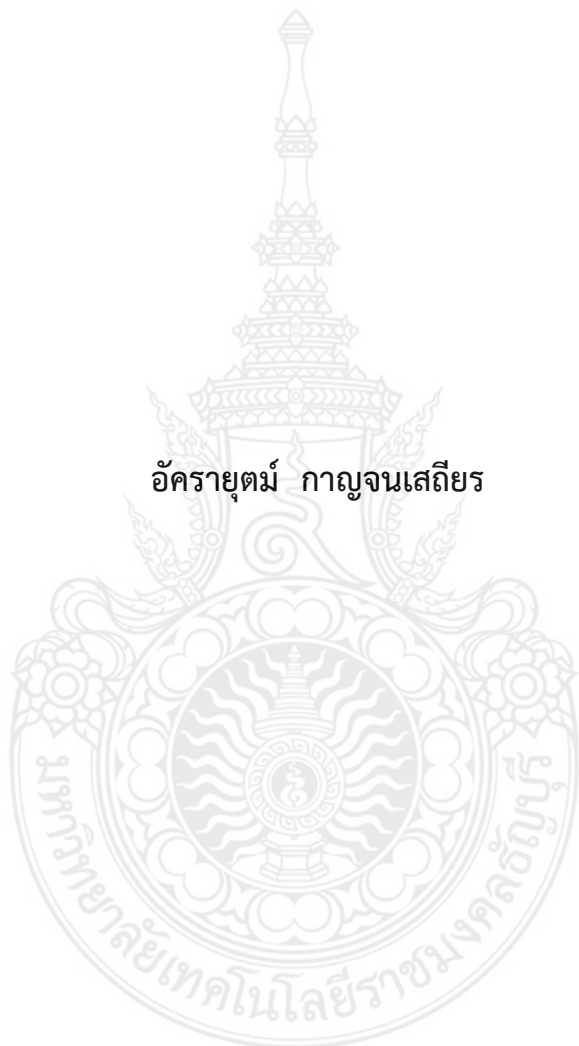


อัครายุทธ์ กาญจนเสถียร

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป
คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2562
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ทัศนคติ แรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัท รักษาความปลอดภัย
แอลโซคไทย เซอร์วิสเฮส จำกัด

อัครายุตม์ กาญจนเสถียร



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

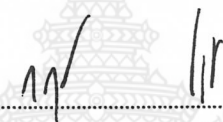
ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ ทศนคติ แรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัท รักษาความปลอดภัย
แอลโซคไทย เซอร์วิสেস จำกัด
Attitudes, Motivation and Work Atmosphere Affecting the
Commitment of Security Officers at ALSOK Thai Security Services
Company Limited

ชื่อ - นามสกุล นายอัศรายุทธ์ กาญจนเสถียร
วิชาเอก การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศรากุล สุโคตรพรหมมี, ปร.ด.
ปีการศึกษา 2562

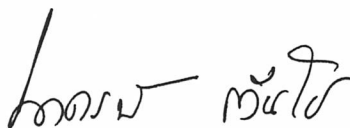
คณะกรรมการการค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤษ จรินทร์, D.B.A.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกพร ชัยประสิทธิ์, Ph.D.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศรากุล สุโคตรพรหมมี, ปร.ด.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ


..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นารถพี ต้นโซ, ปร.ด.)

วันที่ 5 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2563

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ทัศนคติ แรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเซส จำกัด
ชื่อ - นามสกุล	นายอัศรายุต์ม์ กาญจนเสถียร
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศราวุธ สุโคตรพรหมมี, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2562

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 2) ทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 3) แรงจูงใจของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 4) บรรยากาศในการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยซึ่งเป็นพนักงานฝ่ายปฏิบัติการของบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเซส จำกัด จำนวน 420 คน ด้วยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบไปด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติเชิงอนุมานประกอบด้วย Independent Sample t-test, One-way ANOVA, Pearson Product-Moment Correlation และ Multiple Regression Analysis

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 31 ปี - 40 ปี สถานภาพ สมรส มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 บาท - 18,000 บาทและมีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 31 ปี - 40 ปี สถานภาพ สมรส มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 บาท - 18,000 บาทและมีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ผลการทดสอบสมมุติฐานด้านทัศนคติ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติโดยภาพรวมมีระดับที่มาก และพบว่าทัศนคติ องค์ประกอบด้านปัญญาไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ขณะที่ทัศนคติ องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึกและทัศนคติ ด้านพฤติกรรมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการทดสอบสมมุติฐานด้านแรงจูงใจ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจโดยภาพรวมมีระดับที่ มาก และพบว่า แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานและด้านความรับผิดชอบไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรส่วนด้านความสำเร็จในการทำงานไม่นำมาเข้าสมการเพื่อการพยากรณ์แรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการทดสอบสมมุติฐาน

ด้านบรรยากาศในการทำงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศโดยภาพรวมมีระดับที่มาก และพบว่าบรรยากาศในการทำงานด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความเป็นอิสระ ด้านรางวัลตอบแทน ด้านอบอุ้มและสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้งและด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ทัศนคติ แรงจูงใจ บรรยากาศในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร



Independent Study Title	Attitudes, Motivation and Work Atmosphere Affecting the Commitment of Security Officers at ALSOK Thai Security Services Company Limited
Name - Surname	Mr. Akkharayutt Kanjanasatien
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Assistant Professor Sarakul Sukortprommee, Ph.D.
Academic Year	2019

ABSTRACT

The objectives of this independent study were to study: 1) personal factors affecting employee commitment, 2) attitudes affecting employee commitment, 3) motivation affecting employee commitment, and 4) work atmosphere affecting employee commitment.

The samples used in this study were 420 people who were the operation department staffs of Security Guard ALSOK Thai Security Services Company Limited. They were selected by simple random sampling. The research instrument used to collect data was a questionnaire. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson product-moment correlation coefficient, and multiple regression analysis for hypothesis experiments.

The result of the study showed that most respondents were men, aged between 31 - 40 years old, married, graduated from high school, average monthly income 15,001 - 18,000 baht, and work experience less than 1 year. The results of attitude hypothesis testing showed that the opinions about the overall attitude were at a high level. The attitudes in the cognitive component did not affect the employee commitment, whereas, the attitudes in the affective component and the behavioral component affected the employee commitment. The results of motivation hypothesis testing revealed that the opinions were at a high level overall, and it was found that motivation, motivation factors, job description, and the responsibility component did not affect the employee commitment. Regarding recognition and the promotion component, it had effects on employee commitment, while work success did not bring the equation for forecasting, motivation, and sustaining factors. In terms of management policy, the administrative system, the relationship between the leaders and colleagues, career status, work atmosphere, job security, salary, and welfare, all had effects on employee

commitment. The results of the test of the hypothesis of work atmosphere showed that the level of opinions about the atmosphere overall was high, and it was found that the structure component, the autonomy component, the reward component, the warmth and support component, the tolerance of conflict component and the organizational change component, there was a statistically significant effect on employee commitment at the level of 0.05.

Keywords: attitudes, motivation, work atmosphere, employee commitment



กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง ทักษะคิด แแรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเฮส จำกัด ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยได้รับความกรุณาและความอนุเคราะห์จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษ จรินทร์โท ประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกพร ชัยประสิทธิ์ กรรมการ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศราวุธ สุโคตรพรหมมี อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาสละเวลาในการให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ในการดำเนินการวิจัย รวมถึงปรับปรุงแก้ไข ตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้มีความสมบูรณ์ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญยิ่งที่ทำให้การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้ทำการศึกษาวินิจฉัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิท่านอาจารย์ ดร.กฤษดา เขียววัฒนสุข ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.กล้าหาญ ณ น่าน ที่สละเวลาตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามและให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ รวมถึงขอกราบขอบพระคุณท่านคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีทุกท่านที่ได้ประสิทธิประสาทวิชา อบรมสั่งสอนและสามารถนำความรู้อันมีค่ายิ่งไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

ขอกราบขอบพระคุณ นายชาติ สมตา กรรมการบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเฮส จำกัด ที่สละเวลาอันมีค่าและให้ความอนุเคราะห์ในการให้พนักงานรักษาความปลอดภัยตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดาและครอบครัว ที่สนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับมหาบัณฑิต รวมถึงขอขอบคุณ พี่ ๆ เพื่อน ๆ น้อง ๆ MGX61 และเพื่อนร่วมงานทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจและสนับสนุน ให้คำชี้แนะ แนะนำ ตลอดจนให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ตลอดระยะเวลาการศึกษา รวมถึงผู้ที่มีพระคุณท่านอื่น ๆ ที่มีโอกาสเอ่ยนามได้ทั้งหมด ผู้ทำการศึกษาวินิจฉัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

สุดท้ายนี้ ผู้ทำการศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับท่านผู้สนใจ หากการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ขาดตกบกพร่องหรือไม่สมบูรณ์ประการใด ผู้จัดทำการศึกษาขอกราบขออภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

อัครายุต์ม์ กาญจนเสถียร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(5)
กิตติกรรมประกาศ.....	(7)
สารบัญ.....	(8)
สารบัญตาราง.....	(10)
สารบัญภาพ.....	(18)
บทที่ 1 บทนำ.....	19
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	19
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	22
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	22
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	22
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	24
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	26
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	27
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ.....	28
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	31
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานหรือบรรยากาศองค์กร.....	34
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	37
2.5 ลักษณะสำคัญของบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเซส จำกัด.....	40
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	44
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	60
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	60
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	61
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	71
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	163
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	164
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	170
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	176
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	178
บรรณานุกรม.....	179
ภาคผนวก.....	187
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	188
ประวัติผู้เขียน.....	200



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	แสดงการหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) จากการหาค่าความสอดคล้องภายในแบบสอบถาม (Index of Item – Objective Congruence: IOC)..... 65
ตารางที่ 3.2	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม..... 70
ตารางที่ 4.1	ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล แสดงจำนวนเป็น (ความถี่) และค่าร้อยละ..... 75
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติโดยภาพรวมและรายด้าน..... 77
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติในมิติองค์ประกอบด้านปัญญา จำแนกเป็นรายข้อ..... 78
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติในมิติองค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก จำแนกเป็นรายข้อ..... 78
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติในมิติองค์ประกอบด้านพฤติกรรม จำแนกเป็นรายข้อ..... 79
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจโดยภาพรวม..... 79
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ (องค์ประกอบจูงใจ) โดยภาพรวมและจำแนกตามรายด้าน..... 80
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ (องค์ประกอบค้ำจุนหรือองค์ประกอบนามัย) โดยภาพรวมและจำแนกตามรายด้าน..... 80
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ (องค์ประกอบจูงใจ) ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมและจำแนกตามรายข้อ..... 81
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ (องค์ประกอบจูงใจ) ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมและจำแนกตามรายข้อ..... 81
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ (องค์ประกอบจูงใจ) ด้านการได้การยอมรับนับถือ โดยภาพรวมและจำแนกตามรายข้อ..... 82
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ (องค์ประกอบจูงใจ) ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมและจำแนกตามรายข้อ..... 83

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า	
ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ (องค์ประกอบจูงใจ) ด้านความก้าวหน้า โดยภาพรวมและจำแนกตามรายชื่อ.....	83
ตารางที่ 4.14	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ (องค์ประกอบค้ำจุน) ด้านนโยบายการบริหาร โดยภาพรวมและจำแนกตามรายชื่อ.....	84
ตารางที่ 4.15	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ (องค์ประกอบค้ำจุน) ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมและจำแนกตามรายชื่อ.....	84
ตารางที่ 4.16	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ (องค์ประกอบค้ำจุน) ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมและจำแนกตามรายชื่อ.....	85
ตารางที่ 4.17	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ (องค์ประกอบค้ำจุน) ด้านสถานะทางอาชีพ โดยภาพรวมและจำแนกตามรายชื่อ.....	86
ตารางที่ 4.18	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ (องค์ประกอบค้ำจุน) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมและจำแนกตามรายชื่อ.....	86
ตารางที่ 4.19	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ (องค์ประกอบค้ำจุน) ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมและจำแนกตามรายชื่อ.....	87
ตารางที่ 4.20	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ (องค์ประกอบค้ำจุน) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยภาพรวมและจำแนกตามรายชื่อ.....	88
ตารางที่ 4.21	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน.....	88
ตารางที่ 4.22	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน ด้านโครงสร้างองค์กร โดยภาพรวมและจำแนกตามรายชื่อ.....	89
ตารางที่ 4.23	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน ด้านความเป็นอิสระ โดยภาพรวมและจำแนกตามรายชื่อ.....	90

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.24	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ บรรยากาศในการทำงาน ด้านรางวัลตอบแทน โดยภาพรวมและ จำแนกตามรายชื่อ.....	90
ตารางที่ 4.25	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ บรรยากาศในการทำงาน ด้านอบอุ้มและสนับสนุน โดยภาพรวมและ จำแนกตามรายชื่อ.....	91
ตารางที่ 4.26	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ บรรยากาศในการทำงาน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง โดยภาพรวมและ จำแนกตามรายชื่อ.....	92
ตารางที่ 4.27	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ บรรยากาศในการทำงาน ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร โดยภาพรวมและ จำแนกตามรายชื่อ.....	92
ตารางที่ 4.28	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมและรายด้าน.....	93
ตารางที่ 4.29	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติความรู้สึก โดยภาพรวมและ จำแนกตามรายชื่อ.....	94
ตารางที่ 4.30	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพัน ต่อองค์กร ด้านโครงการ โดยภาพรวมและจำแนกตามรายชื่อ.....	95
ตารางที่ 4.31	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดี โดยภาพรวมและ จำแนกตามรายชื่อ.....	96
ตารางที่ 4.32	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ.....	97
ตารางที่ 4.33	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ.....	97
ตารางที่ 4.34	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติความรู้สึก จำแนกตามอายุ.....	98
ตารางที่ 4.35	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ด้านโครงการ จำแนกตามอายุ.....	98
ตารางที่ 4.36	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดี จำแนกตามอายุ.....	99

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.37	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ.....	99
ตารางที่ 4.38	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติความรู้สึก จำแนกตามสถานภาพ.....	100
ตารางที่ 4.39	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ด้านโครงการ จำแนกตามสถานภาพ.....	100
ตารางที่ 4.40	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดี จำแนกตามสถานภาพ.....	101
ตารางที่ 4.41	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	101
ตารางที่ 4.42	ผลการแสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ (โดยวิธี Games-Howell).....	102
ตารางที่ 4.43	ผลการแสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ (โดยวิธี Tamhane's T2).....	103
ตารางที่ 4.44	ผลการแสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ (โดยวิธี Dunnett's T3).....	105
ตารางที่ 4.45	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติความรู้สึก จำแนกตามระดับการศึกษา.....	107
ตารางที่ 4.46	ผลการแสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติความรู้สึก จำแนกตามระดับการศึกษา	107
ตารางที่ 4.47	ผลการแสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติความรู้สึก จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ (โดยวิธี Tamhane's T2).....	109
ตารางที่ 4.48	ผลการแสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติความรู้สึก จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ (โดยวิธี Dunnett's T3).....	110
ตารางที่ 4.49	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ด้านโครงการ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	112
ตารางที่ 4.50	ผลการแสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กร ด้านโครงการ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ (โดยวิธี Games-Howell).....	112

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.51	ผลการแสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กร ด้านโครงการ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ (โดยวิธี Tamhane's T2).....	114
ตารางที่ 4.52	ผลการแสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กร ด้านโครงการ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ (โดยวิธี Dunnett's T3).....	115
ตารางที่ 4.53	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	117
ตารางที่ 4.54	ผลการแสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดี จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ (โดยวิธี Fisher's Least-Significant Difference (LSD)).....	117
ตารางที่ 4.55	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	119
ตารางที่ 4.56	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติความรู้สึก จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	120
ตารางที่ 4.57	ผลการแสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติความรู้สึก จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ (โดยวิธี Fisher's Least-Significant Difference).....	120
ตารางที่ 4.58	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ด้านโครงการ จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	122
ตารางที่ 4.59	ผลการแสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กร ด้านโครงการ จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ (โดยวิธี Fisher's Least-Significant Difference (LSD)).....	123
ตารางที่ 4.60	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดี จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	125
ตารางที่ 4.61	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับอายุงาน.....	126
ตารางที่ 4.62	ผลการแสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับอายุงาน เป็นรายคู่ (โดยวิธี Games Howell).....	126
ตารางที่ 4.63	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติความรู้สึก จำแนกตามระดับอายุงาน.....	127

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.64	ผลการแสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติความรู้สึก จำแนกตามระดับอายุงานเป็นรายคู่ (โดยวิธี Games Howell).....	128
ตารางที่ 4.65	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ด้านโครงการ จำแนกตามระดับอายุงาน.....	129
ตารางที่ 4.66	ผลการแสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการ จำแนกตามระดับอายุงาน เป็นรายคู่ (โดยวิธี Games Howell).....	129
ตารางที่ 4.67	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดี จำแนกตามระดับอายุงาน.....	131
ตารางที่ 4.68	ผลการวิเคราะห์การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ ด้านปัญญา ด้านอารมณ์ ความรู้สึกและด้านพฤติกรรมกับภาพรวม ของความผูกพันต่อองค์กร.....	131
ตารางที่ 4.69	ผลการวิเคราะห์การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ ด้านปัญญา ด้านอารมณ์ ความรู้สึกและด้านพฤติกรรมกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติความรู้สึก.....	132
ตารางที่ 4.70	ผลการวิเคราะห์การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ ด้านปัญญา ด้านอารมณ์ ความรู้สึกและด้านพฤติกรรมกับความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการ.....	132
ตารางที่ 4.71	ผลการวิเคราะห์การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ ด้านปัญญา ด้านอารมณ์ ความรู้สึกและด้านพฤติกรรมกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี.....	133
ตารางที่ 4.72	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างทัศนคติ ด้านปัญญา ด้านอารมณ์ ความรู้สึก และด้านพฤติกรรมที่มีผลต่อภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร.....	133
ตารางที่ 4.73	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างทัศนคติ ด้านปัญญา ด้านอารมณ์ ความรู้สึกและด้านพฤติกรรมที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก.....	134
ตารางที่ 4.74	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างทัศนคติ ด้านปัญญา ด้านอารมณ์ ความรู้สึก และด้านพฤติกรรมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการ.....	135
ตารางที่ 4.75	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างทัศนคติ ด้านปัญญา ด้านอารมณ์ ความรู้สึก และด้านพฤติกรรมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดี.....	136
ตารางที่ 4.76	ผลการวิเคราะห์การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูงกับภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร.....	137

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.93	สรุปลผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาพรวมระหว่างทัศนคติ แรงจูงใจและ บรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....159
ตารางที่ 4.94	สรุปลผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเซส จำกัด มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน.....160
ตารางที่ 4.95	สรุปลผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ทัศนคติที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเซส จำกัด.....160
ตารางที่ 4.96	สรุปลผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเซส จำกัด.....161
ตารางที่ 4.97	สรุปลผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 บรรยากาศในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเซส จำกัด.....162



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....26



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประวัติความเป็นมาของการรักษาความปลอดภัยของประเทศไทยนั้นมีวิวัฒนาการมาตั้งแต่ในสมัยโบราณ การดูแลชีวิตและทรัพย์สินในภาคของประชาชนนั้นจะดำเนินการกันด้วยตนเองซึ่งเป็นในลักษณะการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในรูปแบบของการจัดเวรยาม อาทิเช่น การจัดเวรยามเฝ้าสัตว์เลี้ยงเฝ้าที่อยู่อาศัย เฝ้าทรัพย์สินหรือแม้แต่เฝ้าในพื้นที่บริเวณจุดที่หยุดพักแรมในการเดินทางไปยังเมืองยามค่ำคืน จึงทำให้ในสมัยนั้นยังไม่มีควมจำเป็นต้องจ้างพนักงานรักษาความปลอดภัย ต่อมาเมื่อประเทศไทยมีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ธุรกิจรักษาความปลอดภัยเริ่มจะเป็นที่รู้จัก ซึ่งในอดีตหากจะต้องมีการจ้างการรักษาความปลอดภัยนั้นก็จะเป็นการจ้างชาวอินเดียเพื่อมาดูแลรักษาความปลอดภัยร้านค้าหรือสถานที่อื่น ๆ ในเวลากลางคืน อีกทั้งในอดีตนั้นปัญหาอาชญากรรมมิใช่ของใครคนใดคนหนึ่งหากแต่เป็นความรับผิดชอบของคนไทยทุกคน เมื่ออยู่ในชุมชนก็ต้องเป็นหูเป็นตาให้กับบ้านเมืองหากมีปัญหาลักษณะก็ต้องเป็นธุระเข้ามาช่วยกันดังเช่น กฎหมายห้าเส้น ที่กำหนดไว้ว่าหากมีการลักขโมยเกิดขึ้นบ้านเรือนที่อยู่ในรัศมีที่กำหนดต้องออกมาช่วยกันตามล่าตามจับขโมยหรือโจรผู้ร้าย (พิรพัฒน์วรรณแสงแก้ว, 2556 อ้างถึงใน ไกลรุ่ง ระเบียบโอษฐ์, 2558, น. 10)

ซึ่งการรักษาความปลอดภัยในประเทศไทยเริ่มมีรูปแบบปรากฏอย่างชัดเจนขึ้นเมื่อประมาณปีพุทธศักราช 2508 ในครั้งสงครามเวียดนามที่ทหารของประเทศสหรัฐอเมริกาได้เข้าร่วมและได้มีการว่าจ้างผู้ดูแลด้านความปลอดภัยในบริเวณฐานทัพ อาทิเช่น อุตะเกา เป็นต้น มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ามารับจ้างดูแลความปลอดภัยไว้ว่า ต้องเป็นผู้ที่มีระเบียบวินัยอย่างดีและมีความรู้เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยแต่ ณ เวลานั้นประเทศไทยยังไม่มีบริษัทรักษาความปลอดภัยของเอกชนเปิดให้บริการ ทำให้บุคคลกลุ่มหนึ่งได้รวบรวมเอาทหารที่ปลดประจำการแล้วมาทำหน้าที่เป็นผู้ดูแลรักษาความปลอดภัยของฐานทัพและเป็นที่รู้จักกันดีในนาม “Thai Guard” จึงถือได้ว่า Thai Guard เป็นบุคคลกลุ่มแรกที่เริ่มต้นธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย (พงษ์กฤษณ์ มงคลสินธุ์, พเยาว์ศรีแสงทอง, และโชติมา แก้วทอง, 2552 อ้างถึงใน ไกลรุ่ง ระเบียบโอษฐ์, 2558, น. 10)

ในปี พุทธศักราช 2522 พลเอกยศ เทพหัสดิน ณ อยุธยา ขณะนั้นดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย ได้ริเริ่มจัดตั้งโครงการสำนักงานรักษาความปลอดภัยองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกโดยมีชื่อย่อว่า “สปภ.อผศ.” ขึ้นเป็นหน่วยงานกิจการพิเศษในการดูแลรักษาความปลอดภัยซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อช่วยเหลือทหารผ่านศึก ครอบครัวของทหารผ่านศึกรวมถึงทหารนอกประจำการให้ได้มีงานทำโดยมีหน้าที่หลัก ๆ คือเป็นเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ในสถานที่ต่าง ๆ อาทิเช่น สถานที่ราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชนต่าง ๆ ทั่วทั้งประเทศ เป็นต้น (เรณู จันทะวงศา, 2559, น. 93)

การรักษาความปลอดภัยจึงเป็นส่วนหนึ่งที่จะเข้ามามีบทบาทสำคัญในการดำเนินชีวิตหรือธุรกิจเนื่องด้วยสภาพสังคม เศรษฐกิจ การแข่งขันด้านธุรกิจ วัฒนธรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ความนิยมทางด้านวัตถุ รวมถึงเทคโนโลยีที่มีความเจริญก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง ทุกสิ่งล้วนก่อให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันในสังคมส่งผลให้เกิดปัญหาในการดำเนินชีวิตและจะมีมุมหนึ่งของสังคมที่ก่อปัญหาอาชญากรรมทำให้การดำเนินชีวิตในปัจจุบันยังคงต้องเผชิญความเสี่ยงจากปัญหาอาชญากรรมที่ไม่มีที่ท่าว่าจะลดลง จากสถิติการก่ออาชญากรรมทั่วราชอาณาจักรไทยในช่วงระหว่างปีพุทธศักราช 2549 - 2558 มีคดีอาชญากรรมเกิดขึ้นไม่น้อยกว่า 3,500 คดีในแต่ละปี (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2561) ซึ่งยังคงเป็นจำนวนสถิติตัวเลขที่สูงอีกทั้งรูปแบบการก่ออาชญากรรมได้มีการพัฒนาไปในหลากหลายรูปแบบจากในอดีตรวมถึงสถานการณ์ความไม่สงบต่าง ๆ ดังที่จะเห็นได้จากข่าวในโทรทัศน์หรือสื่อออนไลน์ต่าง ๆ ทำให้ทั้งภาครัฐและเอกชนรวมถึงภาคประชาชนเกิดความไม่มั่นใจถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินทุกภาคส่วนจึงได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของการรักษาความปลอดภัยมากขึ้น หากแต่รอส่วนราชการซึ่งหมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจ ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องกับสายวิชาชีพนี้โดยตรงนั้นก็อาจดูแลได้ไม่ทั่วถึงด้วยจำนวนบุคลากรที่น้อยกว่าความต้องการของทั้งภาครัฐ เอกชนและประชาชน การรักษาความปลอดภัยจึงถูกถ่ายโอนไปสู่ยังภาคธุรกิจ นั่นคือ บริษัทรักษาความปลอดภัย

ปัจจุบันบริษัทรักษาความปลอดภัยในประเทศไทยอยู่มีทั้งหมด 3,988 บริษัทแบ่งตามกิจกรรมการให้บริการของกรมพัฒนาธุรกิจการค้าซึ่งประกอบไปด้วยบริษัทรักษาความปลอดภัยส่วนบุคคล 3,711 รายและบริษัทให้บริการระบบรักษาความปลอดภัย 277 ราย (กรมพัฒนาธุรกิจ, 2562) อีกทั้งบริษัทรักษาความปลอดภัยได้มีการรวมตัวกันก่อตั้งสมาคมรักษาความปลอดภัยขึ้น 3 สมาคม ได้แก่ 1. สมาคมผู้ประกอบการระบบรักษาความปลอดภัยไทย 2. สมาคมผู้บริหารงานรักษาความปลอดภัยแห่งประเทศไทย 3. สมาคมรักษาความปลอดภัยภาคพื้นเอเชีย โดยมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินการซึ่งประกอบไปด้วย 1. เป็นศูนย์รวมของผู้ประกอบการธุรกิจระบบรักษาความปลอดภัย 2. สร้างมาตรฐานให้กับธุรกิจระบบรักษาความปลอดภัยให้มีมาตรฐานทัดเทียมกันทั่วประเทศ 3. ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับระบบรักษาความปลอดภัยโดยคำนึงถึงจรรยาบรรณและประโยชน์ต่อสังคม 4. ส่งเสริมความร่วมมือและพัฒนาอุตสาหกรรมระบบรักษาความปลอดภัย รวมถึงวิจัย สร้างองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ 5. เผยแพร่ให้ความรู้และให้คำแนะนำในด้านเทคโนโลยีระบบรักษาความปลอดภัยที่ทันสมัย 6. เป็นตัวแทนผู้ประกอบการธุรกิจระบบรักษาความปลอดภัยทั่วประเทศเพื่อประสานงานและร่วมมือกับองค์กรอื่น ๆ ทั้งในและต่างประเทศ 7. ควบคุมดูแลสมาชิกของสมาคม ฯ ให้ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและจรรยาบรรณในการประกอบธุรกิจที่ทางสมาคม ฯ ได้กำหนดขึ้น 8. สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างภาครัฐและหน่วยงานสำคัญต่าง ๆ เพื่อจัดทำโครงการที่มีประโยชน์ต่อสมาชิกของสมาคม ฯ 9. สนับสนุนการจัดกิจกรรมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อสร้างความแข็งแกร่งให้ตลาดสินค้าระบบรักษาความปลอดภัย (สมาคมผู้ประกอบการระบบรักษาความปลอดภัยไทย, 2662)

อาชีพรักษาความปลอดภัย (รปภ.) หรือที่เราได้ยินคุ้นหูว่า “ยาม” นั้นเป็นอาชีพสุจริตอาชีพหนึ่งซึ่งผู้ที่ประกอบอาชีพนี้นั้นมีมากกว่า 4 แสนคนในปัจจุบัน โดยที่คุณลักษณะทั่วไปที่บริษัทรักษาความปลอดภัยจะรับเข้าทำงาน คือ มีอายุระหว่าง 18 - 60 ปี ส่วนสูง 160 เซนติเมตรขึ้นไป น้ำหนัก 50 กิโลกรัมขึ้นไปและบุคลิกดี ด้านการศึกษาต้องจบการศึกษาภาคบังคับตามที่รัฐบาลกำหนดซึ่งในอดีตนั้นคือ ประถมศึกษาปีที่ 4 หรือ ประถมศึกษาปีที่ 6 แต่ปัจจุบันรัฐบาลกำหนดการศึกษาภาคบังคับ คือ

มัธยมศึกษาปีที่ 3 ทั้งนี้ด้วยเหตุผลที่ว่าต้องอ่านออกเขียนได้เพื่อที่จะได้ทำรายงานส่งหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาได้ อีกส่วนที่สำคัญคือต้องไม่มีความผิดพลาดคืออาญามาก่อน โดยแต่ละบริษัทจะทำการเช็คประวัติอาชญากรรมกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติก่อนรับเข้าทำงาน ด้านค่าตอบแทน นอกจากสวัสดิการและประกันสังคมที่บริษัทมีให้แล้ว อัตราเงินเดือนค่าจ้างนั้นก็อิงตามกฎหมายแรงงาน บางบริษัทอาจมีค่าตำแหน่งเพิ่มให้หรือจากประสบการณ์การทำงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกฎเกณฑ์ของแต่ละบริษัทที่กำหนดไว้ ขณะที่นายวัชรพล บุขมมงคล นายกสมาคมผู้ประกอบการรักษาความปลอดภัยแห่งประเทศไทยกล่าวว่า แรงงานในอาชีพนี้ยังขาดแคลนอยู่อีกมากและอนาคตความต้องการในอาชีพนี้จะเพิ่มมากขึ้นตามการขยายตัวของภาคธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ (ไทยรัฐออนไลน์, 2560)

บริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิส เซส จำกัด นั้นเป็นบริษัทข้ามชาติจากประเทศญี่ปุ่นซึ่งมีชื่อเสียงที่ยาวนานกว่า 50 ปีและได้ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับบริการด้านการรักษาความปลอดภัยแบบครบวงจรในประเทศไทยเป็นระยะเวลากว่า 11 ปี จดทะเบียนนิติบุคคลเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พุทธศักราช 2550 ด้วยทุนจดทะเบียน 46 ล้านบาท (กรมพัฒนาธุรกิจ, 2562) โดยที่ “ALSOK” ชื่อภาษาอังกฤษของบริษัทนั้นมีความหมายมาจาก “Always Security OK” และยังเป็นสโลแกนในการดำเนินกิจการของบริษัทด้วย โดยได้รับความไว้วางใจทั่วเอเชียในเรื่องของสินค้าและบริการทางด้านระบบรักษาความปลอดภัย ทั้งนี้บริษัทยังมีสำนักงานอีกหลายแห่งในเอเชีย อาทิเช่น สาธารณรัฐเกาหลีใต้, สาธารณรัฐประชาชนจีน, สาธารณรัฐอินเดีย, สาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน), สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา, สาธารณรัฐฟิลิปปินส์, สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม, สาธารณรัฐอินโดนีเซียและสหพันธรัฐมาเลเซีย

ข้อมูลจากฝ่ายบุคคลของบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิส เซส จำกัด ได้แสดงให้เห็นถึงจำนวนพนักงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ตั้งแต่เริ่มดำเนินการจากในอดีตจนถึงปัจจุบันพบว่า มีจำนวนพนักงานรักษาความปลอดภัยถึง 4,014 คน แต่ที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร ปัจจุบันมีเพียงแค่ 651 คน คิดเป็น 16.21% จากจำนวนพนักงานรักษาความปลอดภัยทั้งหมดและอีก 83.79% เป็นอัตราของพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ไม่ได้ปฏิบัติงานกับองค์กรแล้วเนื่องด้วยเหตุผลต่าง ๆ อาทิเช่น อัตราเงินเดือน สวัสดิการ การประกอบอาชีพมีความเสี่ยง การเกษียณอายุ เป็นต้น (บริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิส เซส จำกัด, 2562)

เมื่อพิจารณาถึงตัวเลขของพนักงานที่ไม่ได้ปฏิบัติงานกับองค์กรแล้วถือว่าสูงมาก ปัจจัยใดที่ส่งผลให้พนักงานรักษาความปลอดภัยตัดสินใจไม่อยู่กับองค์กรนี้ต่อไปรวมถึงปัจจัยใดที่เป็นสาเหตุที่แท้จริงที่ทำให้พนักงานรักษาความปลอดภัยมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จากข้อมูลขั้นต้นผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาถึงทัศนคติ แรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรักษาความปลอดภัย เพื่อเป็นแนวทางในการกระตุ้นให้มีบุคลากรในสายอาชีพนี้เพิ่มขึ้น ลดอัตราการลาออก อีกทั้งวิธีการที่จะรักษาบุคลากรเดิมที่มีประสิทธิภาพให้คงอยู่กับบริษัทตลอดไป เพื่อรองรับการขยายตัวของธุรกิจ รวมถึงการสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจในอนาคตกรมแรงงานรักษาความปลอดภัย

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเซส จำกัด

1.2.2 เพื่อศึกษาถึงทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเซส จำกัด

1.2.3 เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเซส จำกัด

1.2.4 เพื่อศึกษาถึงบรรยากาศในการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเซส จำกัด

1.3 สมมุติฐานการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน

1.3.2 ทัศนคติมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

1.3.3 แรงจูงใจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

1.3.4 บรรยากาศในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาทัศนคติ แรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเซส จำกัด โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยซึ่งเป็นพนักงานฝ่ายปฏิบัติการของบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเซส จำกัด จำนวน 651 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 22 เดือน มกราคม 2562)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานฝ่ายปฏิบัติการของบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเซส จำกัด โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบบจำนวนประชากรของ Taro Yamane (Yamane, 1973 อ้างถึงใน อมรรัตน์ แสงสาย, 2558, น. 45 - 46)

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = สัดส่วนของความคาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ 5%

$$\text{แทนค่าในสูตร} = \frac{651}{1+651(0.05)^2} = 247.764$$

n = 248 ตัวอย่าง

ได้จำนวน 248 ตัวอย่างและกำหนดเก็บตัวอย่างสำรองเพิ่มอีกร้อยละ 5 หรือประมาณ 12 ตัวอย่าง เพื่อความผิดพลาดและความคาดเคลื่อนจากการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 260 ตัวอย่าง แต่เพื่อให้ได้ค่าทางสถิติที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้นผู้ศึกษาจึงดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่างและสำรองเพิ่มอีก 5 % จำนวน 20 ตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 420 ตัวอย่าง

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อยุ่งาน

2.1.2 ทศนคติ ผู้ศึกษาใช้แนวคิดของ Kretch, Crutchfield, Pallachey (1962) และ Triandis (1971 อ้างถึงใน แพรภัทร ยอดแก้ว, 2555) ซึ่งแบ่งองค์ประกอบของทศนคติเป็น 3 ประเภท ได้แก่ องค์ประกอบด้านปัญญา องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึกและองค์ประกอบด้านพฤติกรรม

2.1.3 แรงจูงใจ ผู้ศึกษาใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบอร์ก (Herzberg' Two – Factor Theory) ของ (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน อนันต์ธนา สามพุงพวง, 2558, น. 21) ซึ่งแบ่งองค์ประกอบไว้ 2 ประเภท ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจและองค์ประกอบค่าจุนหรือองค์ประกอบอนามัย

2.1.4 บรรยากาศในการทำงาน ผู้ศึกษาใช้แนวคิดของ Kelly (1980 อ้างถึงใน อัจฉรา เฉลยสุข, 2556, น. 39) ซึ่งแบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานไว้ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความเป็นอิสระ ด้านรางวัลตอบแทน ด้านอบอุ่นและสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ผู้ศึกษาใช้แนวคิดของ พรรัตน์ แสดงหาญ (2551 อ้างถึงใน อมรรรัตน์ แสงสาย, 2558, น. 31) ซึ่งแบ่งความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประเภท ดังนี้

1. ความผูกพันด้านทัศนคติความรู้สึก (Attitudinal Commitment)
2. ความผูกพันด้านโครงการ (Programmatic Commitment)
3. ความผูกพันด้านความจงรักภักดี (Loyalty based Commitment)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ตั้งแต่วันที่เดือนเมษายน พ.ศ. 2562 ถึง เดือนมีนาคม พ.ศ. 2563

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

พนักงาน หมายถึง พนักงานฝ่ายปฏิบัติการของบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิส เซส จำกัด

ทัศนคติ หมายถึง ทัศนคติ 3 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของ (Kretch, Crutchfield, Pallachey (1962) และ Triandis (1971 อ้างถึงใน แพรภัทร ยอดแก้ว, 2555) ประกอบด้วย

1. องค์ประกอบด้านปัญญา หมายถึง ความเชื่อ ความรู้ ความคิดและความคิดเห็น
2. องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกชอบ ไม่ชอบหรือท่าทางที่ดี ไม่ดี
3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม หมายถึง แนวโน้มหรือความพร้อมที่บุคคลจะปฏิบัติ

แรงจูงใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก (Herzberg' Two - Factor Theory) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน อนันต์ธนา สามพุงพวง, 2558, น. 21) ได้แก่

1. องค์ประกอบจูงใจเป็นองค์ประกอบโดยตรงกับงานที่ทำ
2. องค์ประกอบค้ำจุนหรือองค์ประกอบอนามัย เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง

บรรยากาศในการทำงาน หรือ บรรยากาศองค์กร หมายถึง องค์ประกอบของบรรยากาศ 6 ด้าน ตามทฤษฎีของ Kelly (1980 อ้างถึงใน อัจฉรา เฉลยสุข, 2556, น. 39) ได้แก่

1. ด้านโครงสร้างองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการปกครอง กฎระเบียบ ข้อบังคับ ความชัดเจนและนโยบายการบริหาร
2. ด้านความเป็นอิสระ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการมีอิสระในการแสดงออกทางความคิดเห็นโดยไม่มีผลกระทบในทางลบต่อชีวิตการทำงาน
3. ด้านรางวัลตอบแทน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงานที่ได้ปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ซึ่งมีความยุติธรรมเป็นไปตามผลงานและความสามารถ
4. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับ ความอบอุ่น มิตรภาพและการสนับสนุนที่ดีจากเพื่อนร่วมงานรวมถึงผู้บังคับบัญชาในองค์กร
5. ด้านการยอมรับความขัดแย้ง หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับความคิดเห็นและการยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกันของเพื่อนร่วมงานรวมถึงผู้บังคับบัญชาในองค์กร มีการเผชิญหน้าและตกลงแก้ไขเมื่อความขัดแย้งเกิดขึ้น
6. ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงหลังจากการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้งานในองค์กรรวมถึงความรู้สึกที่มีต่อความสามารถในการยืดหยุ่นขององค์กรเพื่อรองรับเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรที่แบ่งไว้ 3 ประเภทตามแนวคิดของ พรรัตน์ แสดงหาญ (2551 อ้างถึงใน อมรรัตน์ แสงสาย, 2558, น. 31) ประกอบด้วย

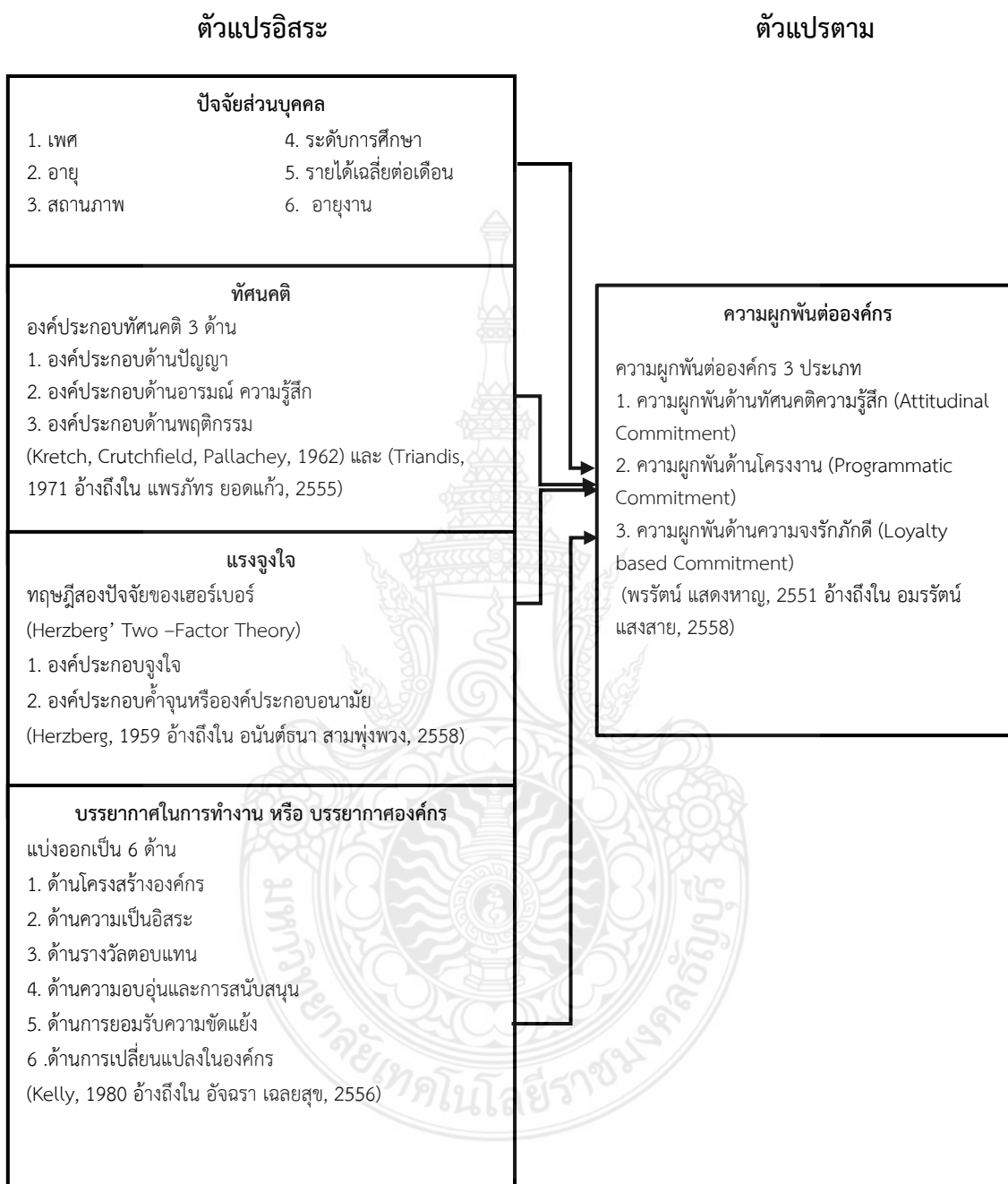
1. ความผูกพันด้านทัศนคติความรู้สึก (Attitudinal Commitment) คือ การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ยินดีที่จะเสียสละและทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจให้องค์กรอย่างเต็มที่ มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานและเป็นสมาชิกในองค์กรนี้

2. ความผูกพันด้านโครงการงาน (Programmatic Commitment) คือ การมีเหตุผลส่วนตัวหรือความจำเป็นบางอย่างในการคงสถานะอยู่ร่วมกับองค์กร ยกตัวอย่างเช่น ต้องการมีประวัติการทำงานและอายุงานเป็นที่น่าสนใจ รอบำเหน็จบำนาญ รอกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รอสวัสดิการต่าง ๆ ตามอายุงาน รอชำระหนี้เงินกู้สวัสดิการต่าง ๆ หรือแม้กระทั่งการทำงานอยู่กับองค์กรเพราะไม่มีที่ไป เป็นต้น

3. ความผูกพันด้านความจงรักภักดี (Loyalty based Commitment) คือ การมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรโดยอยากที่จะตอบแทนองค์กรอย่างเต็มความสามารถ เช่น การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีผู้บังคับบัญชาที่ดี การได้รับทุนการศึกษา ได้รับการช่วยเหลือบางอย่างจากองค์กรหรือแม้แต่ความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณ เช่น บิดา มารดา หรือญาติพี่น้องได้เข้ามาทำงานแล้วก็เอาลูกเอาหลานเข้ามาทำงานในองค์กรเดียวกัน เป็นต้น



1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ประโยชน์ทางด้านการบริหารจัดการ

1.7.1.1 ผู้บริหารในองค์กรทุกระดับสามารถนำผลจากการศึกษาในรูปแบบความสัมพันธ์ของทัศนคติ แรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรไปใช้ในการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

1.7.1.2 ผู้บริหารในองค์กรทุกระดับสามารถนำผลจากการศึกษาในรูปแบบความสัมพันธ์ของทัศนคติ แรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรไปใช้ในการกำหนดกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจ สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจรักษาความปลอดภัย

1.7.2 ประโยชน์ทางด้านวิชาการ

1.7.2.1 สามารถที่จะนำผลการศึกษาไปวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างทัศนคติ แรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงานที่ดีให้กับพนักงานในองค์กรและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพไว้ให้คงอยู่กับองค์กรสืบไป

1.7.2.2 เป็นการเพิ่มพูนองค์ความรู้เกี่ยวกับทัศนคติ แรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพื่อเพิ่มความชัดเจนและนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

1.7.2.3 ผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติ แรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวคิดในการพัฒนาการศึกษาค้นคว้าวิจัยต่อยอดองค์ความรู้ด้านวิชาการต่อไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเกี่ยวกับ ทักษะคิด แรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเชส จำกัด ได้ศึกษาค้นคว้าจากแนวคิดและทฤษฎีจากบทความ ตำรา และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะคิด
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานหรือบรรยากาศองค์กร
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.5 ลักษณะสำคัญของบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเชส จำกัด
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะคิด

คำว่า ทักษะคิด เป็นคำสมาส ระหว่างคำว่า ทักษะ แปลว่า ความเห็น กับคำว่า คติ แปลว่า แบบอย่างหรือลักษณะ ตามความหมายที่พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมายไว้ เมื่อนำทั้งสองคำมารวมกันจะได้ความหมายว่า ความรู้สึกส่วนตัวที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง (กรุงเทพธุรกิจ, 2558) เมื่อทักษะคิดเป็นนามธรรม เป็นความรู้สึกนึกคิดและมีผลที่ทำให้เกิดการแสดงออกด้านการปฏิบัติและความพร้อมที่จะตอบโต้ต่อสิ่งเรานั้น ๆ ดังนั้นทักษะคิดจึงสามารถทำให้เราทราบถึงแนวทางการตอบสนองของแต่ละบุคคลซึ่งสามารถเป็นได้ทั้งในรูปแบบเชิงบวกและรูปแบบเชิงลบ อีกทั้งยังมีผู้ที่ได้ให้ความหมายของทักษะคิดไว้หลายท่าน ดังนี้

พงศ์ หรดาล (2540, น.42 อ้างถึงใน แพรภัทธ ยอดแก้ว, 2555) ให้ความหมายไว้ว่า ทักษะคิด คือ ความรู้สึก ท่าที ความคิดเห็นและพฤติกรรมของคนงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร กลุ่มคน องค์กร หรือสภาพแวดล้อมอื่น ๆ โดยการแสดงออกในลักษณะของความรู้สึกหรือท่าทีในทางยอมรับหรือปฏิเสธ

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2541, น.64 อ้างถึงใน แพรภัทธ ยอดแก้ว, 2555) ให้ความหมายไว้ว่า ทักษะคิด คือ ผลผสมผสานระหว่างความนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้และความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด คนใดคนหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งออกมาในทางประเมินค่าอันอาจไปในทางยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้และความรู้สึกเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งขึ้น

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545, อ้างถึงใน การุณย์ ศุภมิตรโยธิน และ วารุณี หวัง, 2559) ให้ความหมายไว้ว่า ทักษะคิด คือ สภาวะความพร้อมทางจิตที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความรู้สึกและแนวโน้มของพฤติกรรมบุคคลที่มีผลต่อบุคคล สิ่งของ สถานการณ์ต่าง ๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งและสภาวะความพร้อมทางจิตนี้จะต้องอยู่นานพอสมควร

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2546, อ้างถึงใน การุณย์ ศุภมิตรโยธิน และ วารุณี หวัง, 2559) ให้ความหมายไว้ว่า ทักษะคือ ความรู้สึก ความเชื่อและแนวโน้มของพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อบุคคลหรือสิ่งของ ซึ่งต้องอยู่นานพอสมควรหรือความคิดใดก็ตามในลักษณะของการประเมินค่า

เสรี วงษ์มณฑา (2542, น.106 อ้างถึงใน ครันท์ ยี่หลั่นสุวรรณ, 2558. น.65) ให้ความหมายไว้ว่า ทักษะคือ เป็นความพร้อมที่จะปฏิบัติ ถ้าเรามีความรู้สึกหรือทัศนคติในเชิงบวก เราก็จะปฏิบัติออกมาในเชิงบวก แต่ถ้าเรามีความรู้สึกหรือทัศนคติในเชิงลบเราก็จะปฏิบัติออกมาในเชิงลบ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2552, อ้างถึงใน บุษยา วงษ์ขลิทกุล, 2559) ให้ความหมายว่า ทักษะ หมายถึง การประเมินความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของบุคคล ความรู้สึกด้านอารมณ์และแนวโน้ม การปฏิบัติที่มีผลต่อความคิดหรือสิ่งหนึ่งสิ่งใด

Gibson (2000 อ้างถึงใน ชูตินันท์ จีระรงค์ และ ดนุพล ทุนโสภณ, 2558) ให้ความหมายไว้ว่า ทักษะคือ ตัวตัดสินพฤติกรรม เป็นความรู้สึกเชิงบวกหรือลบ เป็นสภาวะจิตใจในการพร้อมที่จะส่งผลกระทบต่อตอบสนองของบุคคลนั้น ๆ ต่อบุคคลอื่น ๆ ต่อวัตถุหรือต่อสถานการณ์ โดยที่ทัศนคตินี้สามารถเรียนรู้หรือจัดการได้โดยใช้ประสบการณ์

Newstrom และ Devis (2002 อ้างถึงใน แพรภัทร ยอดแก้ว, 2555) ให้ความหมายไว้ว่า ทักษะคือ ความรู้สึกหรือความเชื่อ ซึ่งส่วนใหญ่ใช้ตัดสินว่า สภาวะแวดล้อมของพวกเขาเป็นอย่างไร ผูกพันกับการกระทำใหม่ มีแนวโน้มของการกระทำอย่างไรและสุดท้ายมีพฤติกรรมอย่างไร

Schermerhorn (2000, น.75 อ้างถึงใน แพรภัทร ยอดแก้ว, 2555) ให้ความหมายไว้ว่า ทักษะคือ การวางแผนความคิด ความรู้สึก ให้ตอบสนองในเชิงบวกหรือเชิงลบต่อคนหรือต่อสิ่งของในสภาวะแวดล้อมของบุคคลนั้น ๆ และทัศนคตินั้นสามารถที่จะรู้หรือถูกตีความได้จากสิ่งที่คนพูดออกมาอย่างไม่เป็นทางการหรือจากการสำรวจที่เป็นทางการ หรือจากพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้น

Roger (1978 อ้างถึงใน วัชณันท์ ปลื้มใจ ปกรณ์ ลีโยธิน และ สิริลักษณ์ ทองพูน, 2559, น. 572) ให้ความหมายไว้ว่า ทักษะคือ ดัชนีชี้วัดว่าบุคคลนั้นรู้สึกและคิดอย่างไรกับคนรอบข้าง วัตถุรอบข้างหรือสิ่งแวดล้อมรอบข้างตลอดจนสถานการณ์ต่าง ๆ โดยทัศนคตินั้นจะมีรากฐานมาจากความเชื่อที่อาจส่งผลต่อพฤติกรรมในอนาคตได้

จากความหมายข้างต้นของนักวิจัย นักคิดและนักวิชาการหลากหลายท่านสรุปโดยรวมได้ว่า ทักษะคือ ความรู้สึกนึกคิดส่วนบุคคลที่มีทิศทางแสดงออกในเชิงบวกหรือเชิงลบแม้กระทั่งไม่แสดงออกใด ๆ หรือที่เรียกว่า “เป็นกลาง” ซึ่งทัศนคติเหล่านี้สามารถตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งสิ่งนั้นอาจเป็น คน สัตว์ สิ่งของหรือในรูปแบบนามธรรมก็ได้พร้อมทั้งส่งผลต่อสภาวะแวดล้อมและพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ

องค์ประกอบทฤษฎีของทัศนคติ

นักจิตวิทยา Kretch, Crutchfield, Pallachey (1962) และ Triandis (1971 อ้างถึงใน แพรภัทร ยอดแก้ว, 2555) สนับสนุนการแบ่งทัศนคติออกเป็น 3 องค์ประกอบ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการศึกษาด้านทัศนคติและยังให้คำนิยามไว้ครอบคลุมอย่างครบถ้วน ประกอบด้วย

1. องค์ประกอบด้านปัญญา (The Cognitive Component) คือ ส่วนที่เป็นความเชื่อของบุคคลที่เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ทัวไปทั้งที่ชอบและไม่ชอบ หากบุคคลที่มีความรู้หรือคิดว่าสิ่งนั้นดีจริงก็มักจะ มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น แต่ถ้าหากรู้มาก่อนว่าไม่ดีก็จะมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น

2. องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก (The Affective Component) คือ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ที่เกี่ยวข้องและต่อเนื่องกับสิ่งต่าง ๆ ซึ่งจะมีผลแตกต่างกันไปตามบุคลิกภาพและค่านิยมของแต่ละบุคคล

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (The Behavioural Component) คือ การแสดงออกของบุคคลหนึ่งต่อบุคคลหนึ่งหรือต่อสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจากองค์ประกอบด้านปัญญา อารมณ์ ความรู้สึก

ประเภทของทัศนคติ

การแสดงออกทางทัศนคติจำแนกได้ 3 ประเภท (ดารณี, 2542 อ้างถึงใน ครันธ์ ยี่หลั่น สุวรรณ, 2558, น. 29) ประกอบด้วย

1. ทัศนคติทางบวก (Positive Attitude) คือ การแสดงออกทางความรู้สึกต่อสิ่งแวดล้อมในแนวทางที่ดี ชอบ ยอมรับและพอใจ

2. ทัศนคติทางลบ (Negative Attitude) คือ การแสดงออกทางความรู้สึกต่อสิ่งแวดล้อมที่ไม่ชอบ ไม่พอใจ ไม่ดีและไม่ยอมรับ

3. การไม่แสดงออกทางทัศนคติหรือทัศนคติเฉย ๆ (Neutral Attitude) คือ ทัศนคติที่เป็นกลาง ไม่แสดงออกทางความรู้สึกต่อสิ่งแวดล้อมในแนวทางใด อาจเกิดจากไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ หรือไม่มีแนวโน้มทัศนคติในด้านบวกหรือด้านลบนั้นอยู่เดิม

แหล่งที่มาของทัศนคติ

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520 อ้างถึงใน ครันธ์ ยี่หลั่น สุวรรณ, 2558, น. 29 - 30) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดมาจากการเรียนรู้จากแหล่งที่มาของทัศนคติมากมายแต่แหล่งสำคัญหลัก ๆ มาจาก

1. ประสบการณ์เฉพาะอย่าง (Specific Experience) เมื่อบุคคลมีประสบการณ์เฉพาะต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง สิ่งเหล่านั้นจะทำให้บุคคลเกิดทัศนคติได้ทั้งทางบวกและทางลบจากสิ่งที่พบเจอมา

2. การติดต่อสื่อสารจากบุคคลอื่น (Communication from others) จะทำให้เกิดทัศนคติจากการรับรู้ข่าวสาร การรับรู้คำพูดหรือการบอกเล่าเรื่องจากผู้อื่น

3. สิ่งที่เป็นแบบอย่าง (Models) ทัศนคติเกิดจากการเลียนแบบผู้อื่นหรือการนำแนวทางของบุคคลที่ชื่นชมมาเป็นต้นแบบ

4. ความเกี่ยวข้องกับสถาบัน (Institutional Factors) ทัศนคติส่วนใหญ่ของแต่ละบุคคลมีความเกี่ยวข้องกับสถาบันไม่ว่าจะเป็น ครอบครัว โรงเรียน หน่วยงาน บริษัท เป็นต้น

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Movere” Kidd (1973, น.101 อ้างถึงในกนกพร กระจ่างแสง และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2560) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” มีความหมายว่า “เป็นสิ่งโน้มน้าวหรือชักนำบุคคลให้เกิดการกระทำหรือปฏิบัติ และคำว่าแรงจูงใจยังมีความหมายด้านจิตวิทยาซึ่งหมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง (โหมมณา บุญธรรม, 2558, น. 80) แรงจูงใจจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของปัจเจกบุคคลเพราะเป็นตัวกระตุ้นและผลักดันให้บุคคลนั้น ๆ กระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมออกมา (เขมิกา กิตติพงศ์, 2558, น. 53) เพราะถ้าหากบุคคลนั้น ๆ มีแรงจูงใจที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการดำเนินงานดำเนินชีวิต แรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งให้บุคลากรพยายามที่จะทำงานให้มีความเจริญและก้าวหน้ารวมทั้งยังสามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ อีกทั้งยังมีผู้ที่ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลายท่าน ดังนี้

บุศริน คุ่มเมือง และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2556, น.523) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ คือ สิ่งกระตุ้นหรือสิ่งเร้าที่ทำให้บุคลากรเกิดการใช้พลังที่มีอยู่ในตัวบุคคล เพื่อให้แสดงพฤติกรรม แสดงการกระทำกิจกรรมหรือภารกิจหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ตามที่ต้องการ

พิบูล ทีปะปาล (2550, น.134 อ้างถึงใน เขมิกา กิตติพงศ์, 2558, น.53) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ คือ แรงผลักดันภายในของบุคคลอันเกิดจากกลไกภายในร่างกายที่ได้รับแรงกระตุ้นจนกลายเป็นเหตุจูงใจให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีแนวทางมุ่งไปสู่เป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง

อรพินทร์ ชูชม (2555, น.52) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ คือ แรงผลักดันหรือเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ทิศทางหรือแนวทางในการกระทำ ความเข้มข้นและระยะเวลาในการกระทำ

อารี พันธมณี (2534 อ้างถึงใน วศินี คำนิง, 2557, น.7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาพที่อินทรีย์เกิดความต้องการหรืออยู่ในสภาวะขาดสมดุลก็จะเกิดแรงขับหรือแรงจูงใจเพื่อผลักดันให้เกิดพฤติกรรมหรือเพื่อทดแทนสภาวะการขาดหรือทำให้อินทรีย์อยู่ในสภาวะสมดุล แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งจำเป็นเบื้องต้นในการเรียนรู้ เป็นสิ่งกำหนดทิศทางและความเข้มข้นของพฤติกรรมที่เกิดขึ้น

ศุวิมล ควรเจริญ (2535 อ้างถึงใน วศินี คำนิง, 2557, น.7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ คือ แรงหรือพลังที่ผลักดันและกระตุ้นหรือเร่งเร้าความรู้สึกรู้สึกของบุคคลให้ความสนใจและมีความเต็มใจในการปฏิบัติกิจกรรมเป็นสิ่งชี้พฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายตามที่บุคคลนั้นคาดหวังไว้

Newstrom (2007, น.101 อ้างถึงใน เขมิกา กิตติพงศ์, 2558, น.53) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ คือ แรงผลักดันจากทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงานที่มีผลต่อการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

Mayo (1993 อ้างถึงใน ชนะนิตา บุญญติพงษ์, 2561, น.260-261) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ คือ พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลซึ่งก่อให้เกิดการกระตุ้นการเกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้นรวมทั้งแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้

Pinder (1998 อ้างถึงใน อรพินทร์ ชูชม, 2555, น. 52) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ คือ กระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม

จากความหมายข้างต้นของนักวิจัย นักคิดและนักวิชาการหลากหลายท่านสรุปโดยรวมได้ว่า แรงจูงใจ คือ พลังหรือแรงผลักดันที่มาจากภายในหรือภายนอกหรือทั้งสองทางเพื่อกระตุ้นให้เป็นเหตุจูงใจของบุคคลในการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ และเป็นสิ่งกำหนดทิศทางให้บุคคลดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ ที่ส่งผลต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ได้ด้วยความเต็มใจและพอใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการทำงานที่กำหนดไว้ มิได้ใช้เพียงความสามารถของบุคลากรเพียงอย่างเดียว อีกทั้งแรงจูงใจยังเป็นสิ่งที่สามารถอธิบายถึงสาเหตุของพฤติกรรม รวมถึงสามารถคาดเดาและพยากรณ์พฤติกรรมของบุคคลได้ แรงจูงใจจึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ทราบได้ว่า ทำไมคนถึงมีพฤติกรรมเช่นนี้ อะไรเป็นแรงจูงใจที่ทำให้คนมุ่งมั่นที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ

แรงจูงใจยังสามารถช่วยอธิบายความแตกต่างระหว่างบุคคล ยกตัวอย่างเช่น ทำไมบางคนพยายามกระตือรือร้น มานะ อดทน ที่จะกระทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย แต่ในทางตรงกันข้าม บางคนไม่แม้แต่จะพยายามทำอะไร ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ไม่แม้แต่จะคิดสู้อุปสรรคที่อยู่ข้างหน้า นอกจากนี้บุคคลแต่ละบุคคลอาจจะทำพฤติกรรมเดียวกันแต่เหตุผลแตกต่างกัน ยกตัวอย่างเช่น พนักงานระดับล่าง เงินและความมั่นคง มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานแต่พนักงานระดับสูงความสำเร็จและการได้รับการยกย่อง มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน (อรพินทร์ ชูชม, 2555, น. 52)

องค์ประกอบทฤษฎีของแรงจูงใจ

ปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน ตามทฤษฎีของ Herzberg , 1959 อ้างถึงใน อนันต์ธนา สามพุงพวง, 2558, น. 21) ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) และ องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือ องค์ประกอบอนามัย (Hygiene Factors)

องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรงและเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานหรือบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย

1. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ลักษณะงานที่น่าสนใจ มีความท้าทาย ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่มีลักษณะลงมือทำตั้งแต่ต้นจนจบเพียงคนเดียว
2. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ งานที่ทำท้าทายและมีอำนาจในการบริหารจัดการอย่างเต็มที่โดยไม่มีกำบังหรือตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
3. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากคนในองค์กร อาจแสดงออกในรูปแบบคำยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ หรือ การแสดงความยินดีที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

4. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคลากรสามารถทำงานได้ ประสพผลสำเร็จเสร็จสิ้นเป็นอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานและรู้จักเรียนรู้ป้องกัน ปัญหานั้น ๆ ที่จะเกิดขึ้น

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มีโอกาสได้ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรมดูงาน

องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบอนามัย (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหางานและนำไปสู่ความพอใจในการทำงานอีกทั้งยังช่วยป้องกันให้ บุคลากรไม่เกิดความเบื่อหน่าย เกิดความไม่ชอบหรือไม่หย่อนประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย

1. นโยบายการบริหาร (Policy) หมายถึง การบริหาร การจัดการ การติดต่อสื่อสารของ องค์กรซึ่งตั้งขึ้นเพื่อเป็นขั้นตอนและกฎระเบียบในการบริหารงาน ประกอบด้วย ความชัดเจนและการ ชี้แจงนโยบายหรือเป้าหมายขององค์กร ความเหมาะสมของขั้นตอนหรือกระบวนการในการทำงาน รวมถึงความเหมาะสมของทรัพยากรองค์กร

2. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาที่ ประกอบด้วย ความเหมาะสมของการมอบหมายงาน การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ความรอบรู้ในการแก้ไขปัญหา ความสามารถในการสอนหรือแนะนำงาน ความสามารถในการตัดสินใจ และความยุติธรรม

3. ความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วย กิริยา ท่าทาง การพูด การวางตัว ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา ความจริงใจตรงไปตรงมาในการให้ คำปรึกษาในเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว การให้ความร่วมมือ การให้คำปรึกษาและความเป็นกันเองของ เพื่อนร่วมงานในการทำงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

4. สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นอาชีพที่สังคมยอมรับ เป็นอาชีพที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง ความเหมาะสมทางกายภาพ ของสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น อากาศ แสงสว่าง ขนาดพื้นที่ ความเพียงพอและเหมาะสมของ อุปกรณ์สำนักงาน ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความสะอาดสวยงามของสถานที่ทำงาน ความปลอดภัย ตลอดจนความเหมาะสมของปริมาณงาน

6. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงใน การทำงานและความยั่งยืนของอาชีพ ยกตัวอย่างเช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน จำนวนเวลาทำงาน และวันลาต่าง ๆ ที่เหมาะสม

7. เงินเดือนและสวัสดิการ (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนหรือค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ในทุกรูปแบบ ตามความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ รวมถึงความเหมาะสมของสวัสดิการ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา เงินช่วยค่าเล่าเรียนบุตร เงินช่วยรักษา ค่า พยาบาล ประกันสังคม เป็นต้น

ประเภทของแรงจูงใจ

แรงจูงใจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ประกอบด้วย

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความอยากได้ ความต้องการและอยากแสดงพฤติกรรมความชอบของตนเอง โดยไม่มีใครบังคับ ไม่มีของรางวัล ไม่มีของมาล่อตาล่อใจ แรงจูงใจนี้ได้แก่ ทักษะคติ ความสนใจ ความต้องการ ซึ่งเป็นรางวัลที่บุคคลได้รับโดยความรู้สึกรู้สึกของเขาเองในขณะที่เขาทำงานแรงจูงใจเช่นนี้จึงเกิดจากการสัมพันธ์โดยตรงระหว่างเนื้อหา งานและรางวัลที่ได้

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้น จากภายนอกจึงจะทำให้เห็นถึงจุดหมายและนำไปสู่การกระทำพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจเช่นนี้จะเกิดจากสิ่งแวดล้อมของงาน ซึ่งได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการหรือนโยบายขององค์กร

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน

บรรยากาศในการทำงานหรือบรรยากาศขององค์กรเป็นรูปแบบลักษณะภายในองค์กรที่สามารถรับรู้ได้และยังเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรและบุคลากรรวมถึงยังมีผู้ที่ได้ให้ความหมายของบรรยากาศขององค์กรไว้หลายท่าน ดังนี้

เพ็ญภัทร รุจจนารักษ์ (2547, อ้างถึงใน ธีรวิทย์ รุจพงษ์จันทร์, 2557, น. 18) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศขององค์กรเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อมในด้านความรับผิดชอบของบุคคล โครงสร้างองค์กร ความอบอุ่น การสนับสนุน การให้รางวัล ความขัดแย้ง มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความเสี่ยงในงาน

ภารดี อนันต์นาวิ (2551, อ้างถึงใน ปกิตตา อเนกบุญทิพย์ พรเทพ รุ่งแผน และ นริสาพันธ์ เดชสุระ, 2559, น. 299) ได้ให้ความหมายไว้ว่าบรรยากาศขององค์กรจะเป็นความรู้สึกของบุคลากรต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กรอีกทั้งยังมีอิทธิพลต่อการกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรซึ่งบรรยากาศที่พึงประสงค์ย่อมส่งผลที่ดีต่อบุคลากรในองค์กรและสามารถเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ดิวิษา สังคหะ (2559, น. 16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศขององค์กร คือ การที่บุคลากรรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมที่ปรากฏขึ้นเป็นรูปธรรมและนามธรรมในองค์กรตามพื้นฐานประสบการณ์และความคิดโดยจะมีเอกลักษณ์หรือลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์กรซึ่งมีความสำคัญและส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543, อ้างถึงใน ดิวิษา สังคหะ, 2559, น. 15) ได้ให้ความหมายไว้ว่าบรรยากาศขององค์กร คือ สภาพต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรตามความคาดหวังและการรับรู้ของบุคลากรในองค์กรซึ่งมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานแต่ละแตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์กร

จริญญา สุขสนิท (2550, อ้างถึงใน ดิวิษา สังคหะ, 2559, น. 15) ได้ให้ความหมายไว้ว่าบรรยากาศขององค์กร คือ การรับรู้ได้ถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อมบนพื้นฐานของความรู้และความเข้าใจของแต่ละบุคลากรและยังส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน

Schneider, Salvaggio and Subirats (2002, อ้างถึงใน วัลยา ชูประดิษฐ์, 2560, น. 34) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์กร คือ สิ่งต่าง ๆ ที่ล้วนเกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรซึ่งมีแนวคิดเชิงพฤติกรรม เช่น บรรยากาศแห่งความสร้างสรรค์ บรรยากาศของการบริการ หรือ บรรยากาศแห่งนวัตกรรม

Gilmer (1971, อ้างถึงใน อัจฉรา เฉลยสุข, 2556, น. 34) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์กร คือ ลักษณะที่แตกต่างกันระหว่างองค์กรหนึ่งกับอีกองค์กรหนึ่งและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรซึ่งมีผลเกี่ยวเนื่องต่อองค์กรด้วย

Dessier (1976, อ้างถึงใน อัจฉรา เฉลยสุข, 2556 น. 34) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์กร คือ การรับรู้หรือความเข้าใจของบุคลากรที่มีต่อประเภทขององค์กรที่เขาได้ทำงานอยู่และความรู้สึกที่มีต่อองค์กรในด้านของความเป็นตัวของตัวเอง ด้านการเปิดโอกาส ด้านการให้รางวัลตอบแทน ด้านความเอาใจใส่ ด้านความอบอุ่นและด้านการสนับสนุนรวมถึงด้านโครงสร้างขององค์กรด้วย

Halpin (1993, อ้างถึงใน นิธิ ปิยะพันธุ์ ทองฟู ศิริวงศ์ และ พิทวัส เอื้อสังคมเศรษฐ์, 2560, น. 156) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์การ คือ สภาพแวดล้อมในระบบงานของแต่ละสถานที่ กล่าวคือ บุคคลย่อมมีบุคลิกภาพที่แสดงออกถึงความเป็นตนเองเช่นเดียวกับองค์การหรือหน่วยงานซึ่งสามารถแสดงลักษณะเฉพาะในด้านบรรยากาศองค์การหรือหน่วยงาน

Steer and Porter (1979, อ้างถึงใน นิธิ ปิยะพันธุ์ และคณะ, 2560, น. 156) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์การ คือ บรรยากาศที่มีความสอดคล้องกันระหว่างวัตถุประสงค์ขององค์การและความต้องการของผู้ปฏิบัติงานหรือเป็นบรรยากาศที่เน้นเป้าหมายไปพร้อมกับการสนับสนุนให้มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้ร่วมมือกัน ซึ่งจะบรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกันและจากบรรยากาศที่ดีที่สุดขององค์การ

ความสำคัญของบรรยากาศในการทำงาน

บรรยากาศองค์กรนั้นถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนดำเนินงานธุรกิจให้บรรลุสำเร็จผลตามเป้าหมาย ดังที่ Brown and Mobeag (1980, อ้างถึงใน อัจฉรา เฉลยสุข, 2556, น. 35) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมในองค์กรมีอิทธิพลต่อบุคลากรเพราะจะสามารถช่วยวางรูปแบบของความคิดหวังของบุคลากรในองค์กรและ Steer and Porten (1979, อ้างถึงใน อัจฉรา เฉลยสุข, 2556, น. 35) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและต้องถือเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญของผู้บริหาร พร้อมทั้งเสนอว่า วิธีการสร้างบรรยากาศที่ดีที่สุดคือการดำเนินการให้วัตถุประสงค์ขององค์กรสอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ อัจฉรา เฉลยสุข (2556, น. 36) กล่าวว่า ความสำเร็จขององค์กรนั้นจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในบรรยากาศขององค์กรโดยจะส่งผลให้เกิดความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ได้เต็มความสามารถแต่ในทิศทางตรงกันข้ามหากบุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจต่อองค์กรก็อาจจะส่งผลในด้านลบได้ เช่น เหนื่อยหน่าย ท้อแท้ ขาดแรงจูงใจและไม่ต้องการทุ่มเทให้การปฏิบัติงาน ก็จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงด้วยเช่นกัน

องค์ประกอบของทฤษฎีของบรรยากาศในการทำงาน

ตามทฤษฎีของ Kelly (1980 อ้างถึงใน อัจฉรา เฉลยสุข, 2556, น. 39) ได้แบ่งองค์ประกอบไว้ทั้งหมด 6 ด้าน เพื่อนำมาใช้ในการชี้วัดถึงลักษณะของบรรยากาศในการทำงานหรือบรรยากาศองค์กร ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างองค์กร (Structure) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการปกครองกฎระเบียบข้อบังคับ ความชัดเจนและนโยบายการบริหารงานขององค์กร
2. ด้านความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการมีอิสระในทางความคิดและการแสดงออกทางความคิดเห็นโดยไม่มีผลกระทบในทางลบต่อชีวิตการทำงาน
3. ด้านรางวัลตอบแทน (Reward) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงานที่สามารถปฏิบัติได้ตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ซึ่งต้องมีความยุติธรรมเป็นไปตามผลงานและความสามารถตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
4. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับ ความอบอุ่น มิตรภาพและการสนับสนุนที่ดีจากเพื่อนร่วมงานรวมถึงผู้บังคับบัญชาในองค์กร
5. ด้านการยอมรับความขัดแย้ง (Tolerance of Conflict) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับความคิดเห็นและการยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกันของเพื่อนร่วมงานรวมถึงผู้บังคับบัญชาในองค์กร มีการเผชิญหน้าและตกลงแก้ไขร่วมกันเมื่อความขัดแย้งเกิดขึ้น
6. ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร (Organizational Change) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงหลังจากการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้งานในองค์กรรวมถึงความรู้สึกที่มีต่อความสามารถในการยืดหยุ่นขององค์กรเพื่อรองรับเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

รูปแบบบรรยากาศในการทำงาน

แบบบรรยากาศ หมายถึง ลักษณะ รูปแบบ สภาพการณ์ในการปฏิบัติงานร่วมกันที่แสดงถึงการปฏิสัมพันธ์ของทุกคนในองค์กร ซึ่งแบ่งบรรยากาศในการทำงาน ได้ 6 มิติ คือ (กิติมา ปรีดีดิлок, 2529, อ้างถึงใน อัจฉรา เฉลยสุข, 2556, น. 43 - 44)

1. บรรยากาศแบบเปิดหรือแบบแจ่มใส (Open Climate) ถือได้ว่าเป็นบรรยากาศที่มีกำลังใจดีมาก มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสามัคคี มีงานทำที่พอเหมาะแก่ความสามารถแต่ละคนแต่พอดี มีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
2. บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous Climate) เป็นบรรยากาศที่มีท่าทีแน่วแน่ให้พนักงานพึงพอใจโดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานทำงานอย่างอิสระและมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีมิตรมากกว่าความพึงพอใจจากผลสำเร็จของงาน
3. บรรยากาศแบบควบคุม (Controlled Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารจะเน้นไปที่ความสำเร็จของงาน มีการควบคุมตรวจตรารวมถึงเรื่องเวลาและสั่งการให้พนักงานทำ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานโดยที่พนักงานไม่ค่อยจะมีโอกาสในการสร้างสัมพันธ์กันแต่เนื่องจากด้วยผลงานก็สร้างความภาคภูมิใจและพอใจกับพนักงาน
4. บรรยากาศแบบสนิทสนม (Familiar Climate) เป็นบรรยากาศที่มีความสัมพันธ์แบบมิตรสหาย ผู้บริหารสนใจผลงานน้อย จนละเลย หละหลวมต่อคำสั่ง ระเบียบและกฎเกณฑ์ พนักงานไม่สนใจที่จะทำงานแต่มีความสัมพันธ์ส่วนตัวดี

5. บรรยากาศแบบรวมอำนาจ (Paternal Climate) เป็นบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาเป็นคนบริหารงานโดยการออกคำสั่ง ควบคุม ตรวจสอบและตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด บรรยากาศแบบนี้ผู้บังคับบัญชาพยายามที่จะสร้างความสัมพันธ์แต่พนักงานไม่ยอมรับนับถือในความสามารถของผู้บริหารทำให้เกิดขวัญและกำลังใจต่ำ

6. บรรยากาศแบบซิมเซา (Close Climate) เป็นบรรยากาศที่บริหารงานโดยไม่มีความรู้ ไม่มีศักยภาพหรือสมรรถภาพในการบริหารบุคคล พนักงานเสียขวัญและกำลังใจในการทำงานขาดความสัมพันธ์มิตรสหายและขาดความภาคภูมิใจในการทำงาน เป็นบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ธีรินทร์ มะระกานนท์ (2556, น. 135) กล่าวว่าคำว่า “ความ” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน หมายถึง เรื่อง เช่น เนื้อความ โดยที่คำว่า “ผูกพัน” หมายถึง มีความเป็นห่วงกังวล เพราะรักใคร่ ก่อให้เกิดพันธะที่ต้องปฏิบัติตามและคำว่า “องค์การ” หมายถึง ศูนย์รวมกลุ่มบุคคลหรือกิจการที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกัน กล่าวได้ว่าความหมายของความผูกพันต่อองค์กร อาจหมายความถึง การเกิดความกังวล รักใคร่ในหน่วยงานที่ปฏิบัติซึ่งก่อให้เกิดพันธะที่ต้องปฏิบัติตาม อีกทั้งยังมีผู้ที่ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้หลายท่าน ดังนี้

ปวีณา ทรงนวัต (2558, น. 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรคือ ความรู้สึกและพฤติกรรมของพนักงานที่แสดงว่าตนเองนั้นเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรโดยมีค่านิยมที่กลมกลืนกับพนักงานคนอื่น ๆ มีความต้องการคงสถานการณ์ดำรงตนเป็นสมาชิกขององค์กร มีความเต็มกายเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานขององค์กร

นวัสนันท์ วงศ์ประสิทธิ์ (2557, น. 3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกอย่างแรงกล้าของพนักงานที่ต้องการอยู่กับองค์กรหรือต้องการลาออกจากองค์กรน้อยที่สุด

อนันต์ มณีรัตน์ (2559, น. 18) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันในองค์กรเป็นความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตนเองเพื่อความสำเร็จขององค์กรหรือความพยายามในการอุทิศเวลาและสติปัญญา รวมถึงร่างกายของพนักงาน

ภัทรพร ชื่นภรณ์ (2555 อ้างถึงใน ดุษฎี อายุวัฒน์ วณิชชา ณรงค์ชัย และ ญัฐวรรธ อุไรอำไพ, 2560, น. 31) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความตั้งใจ หุ่นเทร่างกายแรงใจ รับผิดชอบต่อการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งพนักงานเองนั้นจะรู้สึกตื่นเต้น ทำท่ายกกับงานที่ทำในแต่ละวัน มีการพัฒนาตนเองด้วยการดึงเอาความสามารถของตนเองที่มีออกมาใช้

สิริเชษฐ์ ปล้องอิศวร (2553 อ้างถึงใน เพ็ญญา วงศ์นิติกร และ อมร ฤงสุวรรณ, 2559, น. 100) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงแล้วเขาจะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความรู้และความสามารถที่มีเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีความต้องการที่จะดำรงคงไว้ในสมาชิกภาพขององค์กรตนเอง

Steers (1977, อ้างถึงใน ธีรินทร์ มะระกานนท์, 2556, น. 136) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะที่บุคคลมีความสัมพันธ์อย่างแนบแน่นกับองค์กรที่เป็นสมาชิกอยู่โดยการแสดงว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแล้วเข้าร่วมกิจกรรมองค์กรนั้น ๆ

Porter et al. (1977, อ้างถึงใน ซีรินทร์ มะระกานนท์, 2556, น. 136) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่จะแสดงออกถึงความเชื่อมโยงระหว่างพนักงานและองค์กร ทั้งหมดรวมไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานที่เป็นคุณลักษณะของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

Herbiniak and Alutto (1972 อ้างถึงใน ปาริชาติ ข้าเรื่อง และ กระมล ทองธรรมชาติ, 2555, น. 93) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้น เป็นปรากฏการณ์ที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรในรูปแบบของการลงทุนด้วยกำลังกายและกำลังสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่งโดยจะทำให้บุคคลเหล่านั้นไม่ต้องการที่จะออกจากองค์กร

Kanter (1968 อ้างถึงใน ปาริชาติ ข้าเรื่อง และ กระมล ทองธรรมชาติ, 2555, น. 93) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ การที่บุคคลมีความเต็มใจที่จะยินดีทุ่มเททั้งพลังร่างกายเพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรรวมถึงมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

Robbins (2001 อ้างถึงใน ปวีณา ทรงนุวัต, 2558, น. 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ การที่บุคคลยอมรับเป้าหมายขององค์กรและมีความต้องการที่จะคงสถานะความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ตัวชี้วัดอัตราการลาออกจากงานที่ดีที่สุด คือ ความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าความพึงพอใจในงานเพราะความผูกพันต่อองค์กรแสดงให้เห็นถึงทัศนคติและพฤติกรรมการตอบสนองของบุคคลที่มีต่อองค์กรในภาพรวม

จากความหมายข้างต้นของนักวิจัย นักคิดและนักวิชาการหลากหลายท่านสรุปโดยรวมได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ การที่พนักงานทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจและสติปัญญารวมถึงความรับผิดชอบในงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถที่มีเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรและรักษาไว้เพื่อสมาชิกภาพขององค์กรโดยที่มีความต้องการลาออกจากองค์กรน้อยที่สุด

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากในการขับเคลื่อนองค์กร เพราะความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลต่อการประสพผลสำเร็จขององค์กร ทำให้องค์กรดำเนินไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ลดความเสียหายที่จะเกิดขึ้นต่อองค์กรลง ดังที่ Koch and Steers. (1977 อ้างถึงใน อมรรัตน์ แสงสาย, 2558, น. 32) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างมากพร้อมทั้งยังสามารถทำนายอัตราการเข้า-ออกของสมาชิกในองค์กรซึ่งดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน โดยที่ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นแนวความรู้สึคนึกคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน ด้วยเหตุผลนี้ความผูกพันต่อองค์กรจึงเน้นไปที่ความผูกพันของคนต่อองค์กร (Commitment) รวมถึงเป้าหมายขององค์กรและค่านิยมด้วย

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

ตามที่ Porter (1973 อ้างถึงใน อมรรัตน์ แสงสาย, 2558, น. 32) กล่าวว่าไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในองค์กรและการแสดงออกของแต่ละบุคคลโดยมีการแสดงให้เห็นถึงลักษณะ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่น การยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามและทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

พฤติกรรมของความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดนี้เริ่มต้นมาจากคาน (Kahn, 1990 อ้างถึงใน ภาวิณี เพชรสว่าง, 2559, น. 223) ซึ่งคิดว่าพนักงานหรือบุคลากรถึงแม้ว่าจะมีบทบาทหน้าที่ในการทำงานที่ชัดเจน แต่ก็ไม่ได้หมายถึงว่าบุคคลเหล่านั้นจะแสดงออกในบทบาทหน้าที่นั้นได้อย่างเต็มที่เหมือนกันทุกคน จึงเป็นที่มาของการที่จะศึกษาระดับของการแสดงออกในหน้าที่ทั้งในด้านของจิตใจ อารมณ์ ความคิดและการกระทำที่แตกต่างกัน การที่จะรู้ว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรนั้นเขาจะแสดงออกทั้งกำลังกาย ความคิด จิตใจ แต่ในทางตรงกันข้ามเมื่อพนักงานรู้สึกเหนื่อยหน่ายทั้งกายและใจ ความรู้สึกนึกคิด นั้นคือ ไร้ความผูกพัน ซึ่งระดับของความผูกพันหรือไร้ความผูกพันขึ้นอยู่กับคำถามสามข้อ 1. มีความหมายอย่างไรในการทำงานนี้ 2. ปลอดภัยหรือไม่ในการทำงานและ 3. มีความพร้อมหรือไม่ในการทำงานนี้ (Kahn, 1990 อ้างถึงใน ภาวิณี เพชรสว่าง, 2559, น. 223) คานได้แบ่งความผูกพันไว้ 3 มิติ ประกอบด้วย 1. ความมีความหมาย คือ ความรู้สึกว่าจะได้รับอะไรบ้างกลับคืนจากบทบาทในการทำงาน 2. ความรู้สึกปลอดภัย คือความรู้สึกที่สามารถแสดงตัวตนที่แท้จริงออกมาโดยที่ไม่ต้องกลัวผลกระทบในทางลบต่อภาพพจน์ สถานภาพ หรืออาชีพและ 3. ความพร้อม คือ ความรู้สึกว่าตนเองมีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ในการทำงานนั้น ๆ พร้อมกันนี้ คานยังเสนอแนะว่าการสร้างความผูกพันต่อองค์กรนั้น องค์กรต้องมีความใส่ใจในการทำงาน มีค่า มีความหมายและสร้างสถานการณ์ในการทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกปลอดภัย ไม่คุกคามทางความรู้สึก รวมทั้งเตรียมความพร้อมให้แก่พนักงานด้วยทรัพยากรที่เพียงพอเหมาะสม

ประเภทของความผูกพันต่อองค์กร

พรรัตน์ แสดงหาญ (2551 อ้างถึงใน อมรรัตน์ แสงสาย, 2558, น. 31) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประเภท ดังนี้

1. ความผูกพันด้านทัศนคติความรู้สึก (Attitudinal Commitment) คือ การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ยินดีที่จะเสียสละและทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจให้องค์กรอย่างเต็มที่ มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานและเป็นสมาชิกในองค์กรนี้

2. ความผูกพันด้านโครงการ (Programmatic Commitment) คือ การมีเหตุผลส่วนตัวหรือความจำเป็นบางอย่างในการคงสถานะอยู่ร่วมกับองค์กร ยกตัวอย่างเช่น ต้องการมีประวัติการทำงานและอายุงานเป็นที่น่าสนใจ รอบำเหน็จบำนาญ รอกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รอสวัสดิการต่าง ๆ ตามอายุงาน รอชำระหนี้เงินกู้สวัสดิการต่าง ๆ หรือแม้กระทั่งการทำงานอยู่กับองค์กรเพราะไม่มีที่ไป เป็นต้น

3. ความผูกพันด้านความจงรักภักดี (Loyalty based Commitment) คือ การมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรโดยอยากที่จะตอบแทนองค์กรอย่างเต็มความสามารถ เช่น การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีผู้บังคับบัญชาที่ดี การได้รับทุนการศึกษา ได้รับการช่วยเหลือบางอย่างจากองค์กรหรือแม้แต่ความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณ เช่น บิดา มารดา หรือญาติพี่น้องได้เข้ามาทำงานแล้วก็เอาลูกเอาหลานเข้ามาทำงานในองค์กรเดียวกัน เป็นต้น

2.5 ลักษณะสำคัญของบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิส เซส จำกัด



SOHGO SECURITY SERVICE COMPANY LIMITED หรือที่รู้จักกันในนาม “ALSOK” เป็นบริษัทรักษาความปลอดภัยจากประเทศญี่ปุ่นที่ดำเนินธุรกิจด้านการรักษาความปลอดภัยมาแล้วกว่า 54 ปี ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ. 2508 โดย Mr. Jun Murai เป็นผู้ก่อตั้ง มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่ 1-6-6 Motoakasaka, Minato-ku, Tokyo, 107-8511, Japan ปัจจุบันบริษัทมี 9 สำนักงานใหญ่ 64 สาขา 37 สำนักงานและ 252 สำนักงานขายในต่างประเทศ (ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2560) มีจำนวนพนักงาน 36,693 และที่ไม่ใช่พนักงานของบริษัทอีก 12,072 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2560) ด้วยสินทรัพย์รวม 18,675,011,600 เยนหรือประมาณ 5,400 ล้านบาท (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2560) การดำเนินธุรกิจปัจจุบันมี Mr. Atsushi Murai ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการบริษัท, ผู้แทนผู้อำนวยการและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) และ Mr. Yukiyasu Aoyama ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการบริษัท, ผู้แทนผู้อำนวยการและประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการ (COD)

2.5.1 ประวัติความเป็นมา

- พ.ศ. 2508 บริษัทก่อตั้งขึ้นและเปิดตัวบริการรักษาความปลอดภัยด้านเงินสดสำหรับผู้ผลิตเครื่องดนตรี, เปิดตัวบริการรักษาความปลอดภัยประจำพื้นที่สำหรับห้างสรรพสินค้าและธนาคารในตัวเมือง
- พ.ศ. 2509 เปิดตัวบริการรักษาความปลอดภัยด้านการขนส่ง
- พ.ศ. 2510 เริ่มก่อตั้งมูลนิธิ SOK ARIGATO UNDO (ปัจจุบันเปลี่ยนเป็น ALSOK ARIGATO UNDO) และเปิดตัวการรักษาความปลอดภัยในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ SOK Guard System (ปัจจุบันเปลี่ยนเป็น ALSOK Guard System)
- พ.ศ. 2513 ให้บริการรักษาความปลอดภัยที่งานนิทรรศการโลกในโอซาก้า
- พ.ศ. 2515 ให้บริการรักษาความปลอดภัยที่งานกีฬาโอลิมปิกฤดูหนาวที่ซัปโปโร
- พ.ศ. 2518 เปิดตัวระบบ AMAND SYSTEM สำหรับการจัดการอัตโนมัติของตู้ ATMs และเปิดตัวระบบ OLM SYSTEM ซึ่งเป็นระบบในรูปแบบการรวมตัวกันระหว่างการรักษาความปลอดภัยแบบอิเล็กทรอนิกส์และการรักษาความปลอดภัยแบบประจำสถานที่
- พ.ศ. 2522 ให้บริการรักษาความปลอดภัยในการประชุมสุดยอด G7 ครั้งที่ 5 ที่จัดขึ้นที่โตเกียว
- พ.ศ. 2524 ให้บริการรักษาความปลอดภัยแต่สมเด็จพระสันตะปาปาจอห์นพอลที่ 2 (บริการรักษาความปลอดภัยส่วนบุคคลให้บริการกับบุคคลมาหลายคนแล้วตั้งแต่ พ.ศ. 2510)
- พ.ศ. 2525 เริ่มต้นการวิจัยและพัฒนาหุ่นยนต์ในการให้บริการรักษาความปลอดภัย
- พ.ศ. 2526 ได้รับประกาศนียบัตรรับรองความปลอดภัยธุรกิจครั้งแรกจากคณะกรรมการความปลอดภัยสาธารณะในเขตเมืองหลวงโตเกียว
- พ.ศ. 2531 เปิดตัว TAKURUS ซึ่งเป็นระบบรักษาความปลอดภัยในบ้าน

- พ.ศ. 2536 เริ่มให้บริการการจัดการตัวอาคารทั้งหมด
- พ.ศ. 2537 เปิดตัวระบบ PICLS เป็นระบบในการตรวจสอบภาพจากทางไกล
- พ.ศ. 2540 เปิดตัวระบบ MMK multi-function ที่ตึก EC Terminal พร้อมทั้งเริ่มดำเนินการใช้งานหุ่นยนต์รักษาความปลอดภัย C2 ที่สำนักงานใหญ่ Fuji Television Network, Inc. และเปิดตัวเครื่องฝากเงินสดออนไลน์
- พ.ศ. 2541 เปิดตัวระบบรักษาความปลอดภัยในบ้าน SOK HOME SECURITY ที่มีฟังก์ชันสะดวกสบายต่อการใช้ชีวิตประจำวันและเปิดตัวระบบ MMK multi-function ใหม่ที่ใช้กับตู้ ATMs
- พ.ศ. 2544 เข้าสู่ธุรกิจการให้บริการการรับรองความถูกต้องทางอิเล็กทรอนิกส์
- พ.ศ. 2545 เปิดตัวหุ่นยนต์รักษาความปลอดภัยรุ่น C4 และแสดงรายการหุ้นส่วนแรกในตลาดหลักทรัพย์โตเกียว
- พ.ศ. 2546 เปลี่ยนชื่อบริษัท จาก “SOK” เป็น “ALSOK” และเปิดตัว ALSOK ซึ่งเป็นบริการยืนยันความปลอดภัย
- พ.ศ. 2547 เปิดตัวระบบตรวจสอบภาพและเสียง ALSOK-MP รวมถึงได้รับการรับรองระบบการจัดการความปลอดภัยของข้อมูลและเปิดตัวระบบ ALSOK HOME SECURITY 7
- พ.ศ. 2548 ให้บริการรักษาความปลอดภัยที่งาน Expo 2005 ในเมือง Aichi, พร้อมทั้งขยายโปรแกรมการสอนป้องกันอาชญากรรมเบื้องต้น ALSOK ANSHIN KYOSHITSU ให้กับโรงเรียนทั่วประเทศญี่ปุ่น ต่อมาได้ทำการพัฒนาหุ่นยนต์รักษาความปลอดภัยลาดตระเวนแบบอัตโนมัติใหม่ D1 และเริ่มขายเครื่อง Automated External Defibrillator หรือ AED (เครื่องกระตุกหัวใจภายนอกอัตโนมัติ)
- พ.ศ. 2549 เริ่มเสนอการให้คำปรึกษาการป้องกันอาชญากรรมแก่โรงเรียนต่าง ๆ และเปิดตัว Reborg-Q ระบบหุ่นยนต์รักษาความปลอดภัยที่ทำงานร่วมกันกับเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยสำหรับการรักษาความปลอดภัยประจำพื้นที่
- พ.ศ. 2550 โปรแกรมการสอนป้องกันอาชญากรรมเบื้องต้น ALSOK ANSHIN KYOSHITSU ได้รับรางวัล Asahi Corporate Citizen และได้รับรางวัล “กิจกรรมสร้างสรรค์สำหรับเมืองและวิถีการดำเนินชีวิตวันพรุ่งนี้จากหัวหน้าคณะรัฐมนตรีโดยในปีนี้ได้ก่อตั้งบริษัท ALSOK (ประเทศไทย) จำกัด
- พ.ศ. 2551 ระบบการขนส่งได้รับรางวัล Mobile Business และรางวัลการสื่อสาร MCPC 2008 จากรัฐมนตรีกระทรวงมหาดไทย พร้อมกันนี้ได้เปิดตัวบริการการตรวจสอบคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลและเข้าสู่ธุรกิจบริการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล อีกทั้งยังได้เปิดตัวระบบรักษาความปลอดภัยในบ้าน ALSOK HOME SECURITY **α**
- พ.ศ. 2552 เปิดตัวหุ่นยนต์ An9-RR แผนกต้อนรับขององค์กรพร้อมทั้งเปิดตัว An9-PR หุ่นยนต์ข้อมูลและจัดตั้ง บริษัท ALSOK (Vietnam) จำกัด
- พ.ศ. 2553 เปิดตัว VIDEO STORAGE SERVICE เป็นบริการจัดการภาพจากกล้องรักษาความปลอดภัยสำหรับลูกค้าขององค์กรและก่อตั้ง บริษัท ALSOK Trading จำกัด ในประเทศจีน

- พ.ศ. 2554 ก่อตั้งบริษัท ALSOK Eagles จำกัด, เปิดตัวระบบรักษาความปลอดภัย ALSOK-GV สำหรับลูกค้าองค์กร, ก่อตั้ง Gurgaon สำนักงานตัวแทนของ ALSOK ในประเทศอินเดียและเปิดตัวแอปพลิเคชัน ALSOK POCKET ที่มีฟังก์ชันสะดวกต่อการใช้งานในชีวิตประจำวัน

- พ.ศ. 2555 เปิดตัวหุ่นยนต์ต้อนรับ An9-RR Type S , เปิดตัวระบบรักษาความปลอดภัย Face Learn Gate , เริ่มให้บริการรักษาความปลอดภัยประจำที่ TOKYO SKYTREE TOWN, ก่อตั้ง ALSOK MALAYSIA SDN. BHD และก่อตั้งสำนักงานตัวแทนของ ALSOK ในประเทศสิงคโปร์และเกาหลีใต้

- พ.ศ. 2556 ก่อตั้ง PT. ALSOK INDONESIA, บริษัท ALSOK Consulting (Thailand) จำกัด, ALSOK India Private Limited เปิดตัว HOME ALSOK LADY'S SUPPORT, HOME ALSOK APARTMENT AND CONDOMINIUM PLAN และ HOME ALSOK MIMAMORI

- พ.ศ. 2557 ก่อตั้งสำนักงานตัวแทนกรุงมะนิลาของ ALSOK ในประเทศฟิลิปปินส์, จัดตั้งสำนักงานของ ALSOK Consulting (Thailand) Co., Ltd. ในประเทศพม่า และเริ่มให้บริการถ่ายภาพทางอากาศโดยใช้หุ่นยนต์ทางอากาศ

- พ.ศ. 2558 จัดตั้งสำนักงานเซนไน ของ ALSOK India Private Limited, เปิดตัวระบบใหม่ เครื่องฝาก-ถอนเงินออนไลน์, เปิดตัวหุ่นยนต์ลาดตระเวนอัตโนมัติ Reborg-X, ได้รับรางวัลที่ยิ่งใหญ่เกี่ยวกับคุณค่าทางสังคมและการสร้างทุน M&A Awards

2.5.2 ปรัชญาการจัดการของบริษัท

บริษัทดำเนินการบนพื้นฐานของสองหลักการอย่างสุดซึ้ง “arigato no kokoro” (ความรู้สึกขอบคุณและกตัญญู) และ “bushi no seishin” (จิตวิญญาณของซามูไร) เราอุทิศตนเองเพื่อปกป้องความปลอดภัยและรักษาความปลอดภัยแก่ลูกค้าของเราและสังคมทั้งหมด

2.5.3 นโยบายการจัดการของบริษัท

1. จิตวิญญาณขั้นต้น

ภายใต้เงื่อนไขใด ๆ ที่พวกเราเผชิญ พวกเราจะทำงานอย่างหนักเพื่อมีชีวิตโดยมีจิตวิญญาณที่สะท้อนให้เห็นถึงปรัชญาการจัดการของเราอย่างสุดซึ้งโดยรู้สึกขอบคุณและกตัญญูและมีจิตวิญญาณของซามูไรที่เหนียวแน่น, มีความยุติธรรมและความเอื้ออาทรซึ่งเป็นที่มีการอย่างสูงของบริษัท

2. ลำดับความสำคัญ

ความสำคัญสูงสุดของเราคือการจัดหาผลิตภัณฑ์และบริการที่อยู่ในอันดับหนึ่งในขณะที่เราปลุกฝังแรงจูงใจระดับสูงสุดให้กับพนักงานของเราและการดำเนินชีวิตตามความคาดหวังของผู้ถือหุ้นผ่านการเติบโตของกำไรที่น่าดึงดูด

3. กลยุทธ์พื้นฐาน

ในขณะที่บริการรักษาความปลอดภัยยังคงเป็นหัวใจของธุรกิจของเรา พื้นฐานกลยุทธ์ของเราคือ พวกเราจะพยายามนำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการที่หลากหลายในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

4. การสนับสนุนทางสังคม

ความเกี่ยวเนื่องกันของเรากับหน่วยงานของรัฐที่ใช้บริการการป้องกันความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยสาธารณะ พวกเราเชื่อมั่นที่จะพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการให้มีคุณค่าเพิ่มขึ้นจึงถือได้ว่ามีส่วนช่วยสังคมเสมอ

2.5.4 จรรยาบรรณของบริษัท

1. เราจะอุทิศตนเพื่อบริการลูกค้าของเราและสังคมทั้งหมดในแบบที่สะท้อนถึงความรู้สึกขอบคุณและความกตัญญู

2. เราจะรวบรวมจิตวิญญาณงามๆ ในทุก ๆ สิ่งที่เราทำบนพื้นฐานของความแข็งแกร่ง ความยุติธรรมและความเอื้ออาทร ยืนหยัดอย่างมั่นคงในการเผชิญหน้ากับความยากลำบากและรวมตัวกันเพื่อโอบกอดความสำเร็จ

3. เราจะให้คุณค่าความเป็นป็นอิสระในการกระทำของเราต่าง ๆ เพิ่มขีดความสามารถโดย "yacho seishin" (จิตวิญญาณของนกป่า) ซึ่งแสดงถึงความเป็นอิสระ การเคารพตนเอง ความขยันหมั่นเพียร ความชัดเจนและความยืนหยัดรับผิดชอบต่อผลลัพธ์

4. เราจะดำเนินกิจกรรมประจำวันของเราบนหลักการของความจริงใจ ความถูกต้อง ความแข็งแกร่งและรวดเร็ว

5. เราจะทราบถึงความไม่พึงพอใจ, เดินทัพไปข้างหน้าอย่างเด็ดเดี่ยวเสมอในขณะที่การเติบโตและปรับปรุงธุรกิจของเราเพื่อสร้างคุณค่าให้กับลูกค้าและสังคมโดยรวมจึงมีความเกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง

6. เราจะดำเนินการพัฒนาตนเองอย่างไม่หยุดยั้งและยังคงมุ่งมั่นอย่างสูงที่จะปฏิบัติตามตั้งนั้นความน่าสนใจและการบำรุงรักษาความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ที่คุ้มค่าเพื่อเป็นผู้นำในอุตสาหกรรม (SOHGO SECURITY SERVICES CO., LTD., 2562)

2.5.5 บริการของบริษัท

1. เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย
2. สัญญาณเตือนภัย
3. บริการรับส่งข้อความเพื่อรองรับเหตุการณ์ฉุกเฉินภายในองค์กร
4. กล้องวงจรปิด CCTV Camera
5. ระบบควบคุมการเข้า-ออกและบันทึกเวลา
6. ระบบติดตามและสัญญาณเตือนภัยแบบไร้สาย
7. ระบบสัญญาณเตือนไฟไหม้และเซ็นเซอร์ตรวจจับเปลวไฟ
8. บริการตรวจสอบสารเสพติดภายในร่างกาย
9. ระบบซอฟต์แวร์กล้องวงจรปิด
10. เครื่องกระตุ้นหัวใจด้วยไฟฟ้าชนิดอัตโนมัติ (AED)
11. อุปกรณ์รักษาความปลอดภัย

สำหรับในประเทศไทยนั้น บริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเซส จำกัดได้ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับบริการด้านการรักษาความปลอดภัยแบบครบวงจรในประเทศไทยโดยที่ “ALSOK” ชื่อภาษาอังกฤษของบริษัทนั้นมีความหมายมาจาก “Always Security OK” และยังเป็นสโลแกนในการ

ดำเนินกิจการของบริษัทด้วย จดทะเบียนนิติบุคคลเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2550 ด้วยทุนจดทะเบียน 46 ล้านบาท เลขทะเบียนนิติบุคคล 0105550102853 ประกอบด้วยกรรมการผู้จัดการ 5 ท่าน ได้แก่ 1. นายชุนนิจ อุชิตะ 2. นายชาติ สมตา 3. นายโคจิ มูเนะตะเกะ 4. นางสาวพัชรินทร์ พันธุ์นากุล 5. นางสาวนารา ธาตุไพบูลย์ (กรมพัฒนาธุรกิจ, 2562) สำนักงานใหญ่ในประเทศไทยตั้งอยู่ที่ 952 อาคารรามแลนด์ ชั้นที่ 15 ถนนพระราม 4 สุริยวงศ์ เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร 10500 โทรศัพท์ 02-632-9140-4 โทรสาร 02-6329145 สาขาอมตะนครตั้งอยู่ที่ 548 หมู่ 5 ซอย 12 ถนนเลี้ยวเมือง ตำบลคลองตำหรุ อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000 และสาขาระยอง ตั้งอยู่ที่ 5227/108 ชั้น 1 หมู่ 6 ตำบลบ่อวิน อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 20230 โทรศัพท์ 033-012-095 โทรสาร. 033-012-098 (บริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเชส จำกัด, 2562)

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ

ดุขฎิ อายุวัฒน์ และ วณิชชา ฅรณค้ชย (2557) ศึกษาเรื่องทัศนคติของพนักงานต่อโรงงาน ฟินิกซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ (น้ำพอง) พบว่าพนักงานที่เข้าร่วมโครงการสัมมนาการทำงานเป็นทีมมีทัศนคติต่อโรงงานในเชิงบวกมากกว่าพนักงานที่ไม่ได้เข้าร่วมโครงการ การจัดโครงการสัมมนาการทำงานเป็นทีม นั้นนับเป็นกลไกสำคัญและเป็นอีกช่องทางหนึ่งในการพัฒนาพนักงานในองค์กรทั้งในด้านคุณค่าของตนเอง และทัศนคติต่อองค์กร รวมถึงเสนอแนะว่า องค์กรควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานทุกคน เข้าร่วมโครงการสัมมนาการทำงานเป็นทีมเพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีรวมถึงองค์กรควรมีนโยบาย โครงการ หรือกิจกรรมที่เสริมสร้างทัศนคติทางบวกให้กับพนักงานอยู่เสมอตลอดจนมีการประเมินผลลัพธ์การพัฒนาทัศนคติของพนักงานต่อองค์กร

เสฎฐฐวุฒิ หมุ่มค้ค้ (2559) ศึกษาเรื่องทัศนคติเชิงบวกกับการสร้างแรงบันดาลใจที่ดีใน องค์กร พบว่าองค์ประกอบของทัศนคติจะถูกสร้างขึ้นจากความเชื่อ ความศรัทธาและความผูกพันต่อ องค์กรซึ่งแรงบันดาลใจที่ดีต้องประกอบไปด้วยความเข้าใจอันดีระหว่างลูกจ้างและนายจ้างซึ่งอาจ ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรรวมถึงการบริหารทัศนคติร่วมกันที่ดีจะส่งผลให้ประสบความสำเร็จถึง เป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ได้ พร้อมทั้งเสนอว่า ปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่จะเกิดจาก การขาดการรับรู้ในเป้าหมายขององค์กรร่วมกันและปัญหาจากการมีส่วนร่วมของพนักงาน ผู้บริหารจึง ควรให้ความสำคัญกับทัศนคติเชิงบวกแก่พนักงานเพื่อจะได้นำไปสู่กระบวนการจัดการ การปรับเปลี่ยน พฤติกรรมในการทำงาน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความสุขในการทำงานต่อไป

นารี สุขดี และ วิโรจน์ เจษฎฐาลัทธิษณ (2557) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของความรู้และทัศนคติที่ส่งผล ต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานผ่านการมีส่วนร่วมของกระบวนการบริหารงบประมาณมหาวิทยาลัย ราชภัฏกาญจนบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติต่อกระบวนการบริหารงบประมาณโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก โดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับการกำหนดโครงการหรือแผนปฏิบัติงานที่สามารถปฏิบัติได้จริง รองลงมาคือ นโยบาย มาตรการและหลักเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณที่ช่วยให้มหาวิทยาลัยบริหาร ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งเสนอว่า ควรมีการกำหนดหลักสูตร

เพื่อพัฒนาความรู้ของบุคลากรและควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณของมหาวิทยาลัยเพื่อที่การบริหารงานจะได้ครอบคลุมในทุกขั้นตอน

จิราภรณ์ ศรีนิล และ ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์ (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยทางทัศนคติที่มีผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับทัศนคติด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับจากหัวหน้างานอยู่ในระดับมากที่สุดและด้านชื่อเสียงขององค์กรอยู่ในระดับมาก พร้อมทั้งเสนอว่า การปลูกฝังความจงรักภักดีจำเป็นต้องสร้างทัศนคติของบุคลากรก่อนโดยอยู่บนพื้นฐานของจรรยาบรรณ ด้วยการชี้ให้เห็นถึงความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและหน้าที่ที่สำคัญของบุคลากรทุกคน พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรพร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์กร

นที นิลสุนทร ประสงค์ สีหนาม และ สมบัติ ท้ายเรือคำ (2558) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของเจตคติต่อการบริหาร การรับรู้ความสามารถของตนเองและบรรยากาศในการบริหารงานโรงเรียนที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าผู้บริหารที่มีเจตคติในทางบวกและผู้บริหารที่รับรู้ความสามารถของตนเองจะสามารถทุ่มเทความสามารถของตนเองที่มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานและมีการรับรู้แนวทางในการพัฒนาตนเองซึ่งจะสามารถบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้ พร้อมทั้งเสนอว่า ถ้าผู้บริหารมีเจตคติต่อการบริหารในระดับมาก มีความมุ่งมั่น มีความชัดเจนในการบริหารงาน มีการวางแผนและนโยบายอย่างเป็นระบบโดยคำนึงถึงเป้าหมายและถ้าผู้บริหารมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับมาก รู้จักการนำทรัพยากรทางการศึกษามาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผักผ่อนเพื่อสร้างจิตสำนึกในการรับรู้หน้าที่ รับรู้ความสามารถและรู้ประสิทธิภาพของตนเองอยู่เสมอก็จะทำให้องค์กรกลายเป็นองค์กรที่ยั่งยืนได้

Habeeb Ur Rahman and Rashmi Kodikal (2017) ศึกษาเรื่อง Impact of employee work related attitudes on job performance จากผลการวิจัยพบว่าแม้ว่าประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานและมิติทั้งสี่ด้าน ได้แก่ ทัศนคติงาน, การมีส่วนร่วมในงาน, ความพึงพอใจในงาน, ความเป็นผู้นำในงานและความมุ่งมั่นที่แตกต่างกันแต่มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดและมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน จากการศึกษาครั้งนี้สรุปได้ว่าทัศนคติของงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน, ความมุ่งมั่น, ความเป็นผู้นำขององค์กรและการมีส่วนร่วมในงานอย่างมีนัยสำคัญและเป็นไปในทิศทางบวก ซึ่งในยุคของการแข่งขันทางธุรกิจ สิ่งหนึ่งที่สำคัญเพื่อความอยู่รอดและเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร คือ ต้องพยากรณ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและต้องเตรียมพนักงานของพวกเขาเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรซึ่งสามารถนำองค์กรไปสู่ประสิทธิผลที่ดีขึ้น

Aries Susanty and Rizqi Miradipta (2013) ศึกษาเรื่อง Employee's Job Performance: The Effect of Attitude toward Works, Organizational Commitment, and Job Satisfaction พบว่าทัศนคติที่มีต่องาน, ความพึงพอใจในงานและความมุ่งมั่นต่อองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ผลของการทดสอบสมมติฐานการศึกษาชี้ให้เห็นว่าทัศนคติที่มีต่องานไม่มีผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานแต่ผลของการทดสอบสมมติฐานการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าความมุ่งมั่นขององค์กรเป็นปัจจัยซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญและความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งที่พยากรณ์

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในกรณีนี้ความมุ่งมั่นขององค์กรมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพของพนักงานมากกว่าทัศนคติต่อการทำงาน

H.A.H Hettiararchchi and S.M.D.Y Jayarathna (2014) ศึกษาเรื่อง The effect of employee work related attitudes on employee job performance: A study of tertiary and vocational education sector in Sri Lanka พบว่าจากการศึกษาวิเคราะห์การแจกแจงความถี่แยกแต่ละตัวแปร ความพึงพอใจในงาน, ความมุ่งมั่นขององค์กรและการมีส่วนร่วมในงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจต่องานของพวกเขา ด้านความมุ่งมั่นขององค์กรพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความมุ่งมั่นต่องค์กรของพวกเขาและการมีส่วนร่วมของงานพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีส่วนร่วมในงานของพวกเขา ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับงานมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ การที่พนักงานที่มีทัศนคติที่ดีต่องานมีแนวโน้มที่พวกเขาจะยึดทัศนคติเชิงบวกต่อไป และพนักงานที่มีทัศนคติเชิงลบก็มีแนวโน้มที่พวกเขาจะยึดทัศนคติเชิงลบต่อไปเช่นกัน แม้แต่ผู้ที่เปลี่ยนงานหรือเปลี่ยนอาชีพก็มีแนวโน้มที่จะยึดทัศนคติที่มีต่องานก่อน ดังนั้นทัศนคติจึงมีแนวโน้มที่จะสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องตลอดเวลา ซึ่งในความเป็นจริงความสัมพันธ์ของมนุษย์อาจอธิบายได้ว่าการพยายามที่จะเพิ่มประสิทธิภาพนั้นสามารถทำได้ด้วยการสนองความต้องการของพนักงานและต่อมาจึงค่อยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้วยหลักฐานทางสถิติที่อ้างอิงได้ว่าคำมั่นสัญญาขององค์กรและผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ส่วนแรงผลักดันหลักของแนวคิดเรื่องความมุ่งมั่นมีอิทธิพลต่อปัจจัยอื่น ๆ อย่างอิสระนั้นโดยแท้จริงแล้วความมุ่งมั่นเป็นรูปแบบหนึ่งของจิตวิทยาซึ่งมีความมั่นคงและเป็นตัวกำหนดทิศทางทางให้กับพฤติกรรม นอกจากนี้ยังพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการมีส่วนร่วมในงานกับการปฏิบัติงาน ซึ่งมีหลักฐานทางสถิติที่อ้างอิงได้ว่าการมีส่วนร่วมในงานและการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก พนักงานที่มีส่วนร่วมในงานในระดับที่สูงได้รับการระบุอย่างชัดเจนว่าการให้ความสำคัญกับงานที่พวกเขาทำมีความเกี่ยวข้องกับการขาดงานน้อยลงและการลดจำนวนอัตราการลาออก

Imran Khan, Han Dongping and Tauqir Ahmad Ghauri. (2014) ศึกษาเรื่อง Impact of Attitude on Employees Performance: A Study of Textile Industry in Punjab, Pakistan พบว่าประสิทธิภาพที่ดีของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งมีปัจจัยหลายอย่างที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กร จากผลสถิติเชิงพรรณนาพิสูจน์ได้ว่าตัวแปร (ทัศนคติ, ความพึงพอใจในงาน, ภาระผูกพันของงาน, การฝึกอบรมและแรงจูงใจ) มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน ในขณะที่ผลจากการหารูปแบบความสัมพันธ์พบว่าแรงจูงใจ ความมุ่งมั่นในการทำงานและทัศนคติของพนักงานและผู้นำมีความสัมพันธ์อย่างมากกับประสิทธิภาพการทำงานและองค์กร ดังนั้นจึงจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วมและมุ่งเน้นไปที่พนักงานเพื่อให้บรรลุประสิทธิภาพที่สูงขึ้นผ่านตัวแปรเหล่านี้ รวมถึงจากการศึกษาการวิเคราะห์สมการถดถอยแสดงให้เห็นว่าความมุ่งมั่นในงานและแรงจูงใจมีนัยสำคัญอย่างสูงและทำให้ผู้จัดการต้องให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพด้วยการให้การฝึกอบรมที่ทันเวลาและกำหนดงานที่เหมาะสมเพื่อที่จะได้เป็นแนวทางในปรับปรุงอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทั้งหมดพิสูจน์แล้วว่าปัจจัยทั้งหมดมีผลต่อระดับการปฏิบัติงานของเพศที่แตกต่างกัน และระดับของประสบการณ์ที่เท่ากัน การเพิ่มทัศนคติของพนักงานและผู้นำ ความพึงพอใจในงานและ

ความมุ่งมั่นในงานแสดงให้เห็นว่ามีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมาก พร้อมทั้งเสนอว่าองค์กรควรประเมินบุคลากรที่มีประสบการณ์และกำหนดนโยบายที่มีประสิทธิภาพโดยการขึ้นเงินเดือน, การแข่งขันประสบการณ์, การเลื่อนตำแหน่งจากประสบการณ์ เป็นต้น

Chin-Wen Liao, Chien-Yu Lu, Chuan-Kuei Huang and Ta-Lung Chiang (2012) ศึกษาเรื่อง Work values, Work attitude and Job Performance of Green Energy Industry Employees in Taiwan พบว่าจากการศึกษาแสดงให้เห็นว่าค่านิยมของการทำงานและทัศนคติในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ทัศนคติในการทำงานของพนักงานจะดีขึ้นเมื่อให้ความสำคัญกับค่านิยมของการทำงาน จากการสัมภาษณ์ผู้จัดการบริษัท S ซึ่งให้เห็นว่าเฉพาะผู้ที่มีส่วนร่วมกับค่านิยมของการทำงานที่เหมือนกันเท่านั้นที่สามารถจัดตั้งทีมได้ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือผู้ที่มีค่านิยมของการทำงานเดียวกันจะมีทัศนคติและพฤติกรรมที่คล้ายคลึงกันและง่ายต่อการสื่อสาร การค้นพบนี้สอดคล้องกับวรรณกรรมในแง่ของความหมายของการจัดการ เมื่อพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่องานของพวกเขา พวกเขาถือทัศนคติในการทำงานมากขึ้นด้วยการทำความเข้าใจกับค่านิยมของการทำงาน ซึ่งบริษัทสามารถนำไปปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงาน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องคัดเลือกพนักงานที่มีค่านิยมของการทำงานที่คล้ายคลึงกับบริษัทหรือผู้ที่สามารถระบุค่านิยมของบริษัท เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานจะมุ่งมั่นกับบริษัทและเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม

2.6.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

บุศริน คุ่มเมือง และ วิโรจน์ เจษภูณัทธ (2556) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการรับรู้บรรยากาศขององค์กร ที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการให้บริการผ่านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามปรัชญาองค์กรของพนักงาน กลุ่มธุรกิจเฟรนไชส์ พบว่า ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านประโยชน์ทางด้านสังคม รองลงมาคือด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพราะองค์กรได้มีการจัดสวัสดิการทางสังคม เช่น ประกันสังคม ประกันสุขภาพและประกันอุบัติเหตุ ซึ่งสามารถแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของพนักงานและเป็นหลักประกันที่มั่นคงรวมถึงองค์กรจัดให้มีการส่งเสริมและเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านประโยชน์ทางเศรษฐกิจเพราะพนักงานยอมรับนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรซึ่งเป็นไปตามมาตรฐาน พร้อมทั้งเสนอแนะว่า การที่องค์กรจะสร้างให้พนักงานเกิดความเป็นเลิศในการบริการได้นั้นต้องให้ความสำคัญกับการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ด้านการจูงใจรวมถึงสร้างบรรยากาศขององค์กรให้เกิดบรรยากาศที่พึงประสงค์ตามแนวคิดขององค์กร

ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา (2556) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ความบันเทิงและความสุขในการทำงาน พบว่า พนักงานของทั้ง 3 องค์กรให้คะแนนแรงจูงใจด้านปัจจัยอนามัย ซึ่งประกอบด้วยสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การบริหารงานและนโยบายของบริษัทและความมั่นคงในการทำงานมากกว่าแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย การได้รับการยอมรับ ความสำเร็จ ความก้าวหน้าและความรับผิดชอบ พร้อมทั้งเสนอแนะว่าผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องของแรงจูงใจ

ด้านปัจจัยอ้อมๆ เพื่อให้เกิดการตอบสนองต่อแรงจูงใจของพนักงานและสร้างให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กรมากขึ้น

เขมิกา กิตติพงศ์ (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพธุรกิจบริการ จำกัด สำนักงานใหญ่ อาคารสุขุมวิท พบว่าจากการศึกษาปัจจัยจูงใจทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ด้านลักษณะในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านการยอมรับนับถือนั้นพนักงานบริษัทกรุงเทพธุรกิจบริการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พร้อมทั้งเสนอว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงานควรส่งเสริมสนับสนุนและมีแผนความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชา ควรวางตนอย่างเสมอภาคกับพนักงานทุกคน ไม่เลือกปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ควรเพิ่มประสิทธิภาพด้วยการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการบริหารงาน ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ควรมีเกณฑ์การปรับอัตราเงินเดือนและพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน ด้านลักษณะในการทำงาน ควรปรับระบบการทำงานเพื่อลดการทำงานที่ซ้ำซ้อนลดขั้นตอนการทำงานที่ยุงยาก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควรส่งเสริมให้จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างความสามัคคีระหว่างพนักงาน ด้านการยอมรับนับถือ ควรให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคน สนับสนุนส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สร้างความสามัคคีในองค์กร

ลักขมี สุขดี และ ยุพิน อังสุโรจน์ (2555) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคกลาง พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลางซึ่งอธิบายได้ว่าถ้าหน่วยงานหรือองค์กรได้จัดให้มีแรงจูงใจในการทำงานที่มากขึ้นก็จะมีผลให้บุคลากรในหน่วยงานมีความสุขในการปฏิบัติมากขึ้นไปด้วยและยังกระตุ้นให้บุคลากรแสดงออกถึงพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายของการทำงานจนประสบผลสำเร็จได้ พร้อมทั้งเสนอว่าในการเสริมแรงจูงใจผู้บริหารทางการแพทย์ควรพิจารณาถึงการจัดอัตรากำลังพลให้เหมาะสมกับปริมาณงานและควรพิจารณาถึงด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ อย่างยุติธรรม เหมาะสมและเท่าเทียมกัน

กนกพร กระจางแสง และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2560) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครธน พบว่า แรงจูงใจมีอิทธิพลทางบวกกับคุณภาพในการปฏิบัติงานเนื่องจากแรงจูงใจเป็นเหมือนแรงผลักดันที่สำคัญต่อการกระทำให้บุคลากรเกิดความขยันขันแข็งและกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้นและแรงจูงใจยังมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากถ้าบุคลากรได้รับแรงจูงใจจากองค์กรก็อาจเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการที่จะบรรลุตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งเสนอว่า ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ควรที่จะรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงไว้เพราะปัจจุบันตลาดแรงงานมีการแข่งขันที่สูงส่งผลให้อัตรการย้ายงานสูงตาม ดังนั้นการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับทุกองค์กร ด้านการสนับสนุนจากองค์กร ถ้าองค์กรสามารถสร้างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมากเพียงใดก็จะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้วยเช่นกัน

ชนะนิตา บุญญติพงษ์ (2561) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะการให้บริการของบุคลากร สำนักงานสรรพากรภาค 7 พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต คะแนนค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางซึ่งต่างจากปัจจัยด้านความรับผิดชอบซึ่งมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับที่มาก พร้อมทั้งเสนอโครงการ 4 เล่าที่ผู้ศึกษาคิดค้นขึ้น เพื่อเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะการให้บริการ ประกอบไปด้วย 1. โครงการเล่าให้เหมาะ คือ การแจกจ่ายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่ 2. โครงการฟังเสียงเล่า คือ โครงการที่รับฟังความพึงพอใจ จากประชาชนที่เข้ามาใช้บริการติดต่องานหรือขอคำแนะนำจากบุคลากรโดยหลังจากได้รับการบริการแล้วจะมีการให้คะแนนความพึงพอใจด้วยเกณฑ์วัด 5 ระดับคะแนนและสรุปผลทุก ๆ สัปดาห์ 3. โครงการเชิญมาเล่า คือ การจัดกิจกรรมแนะนำแนวทางปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานหรือแนะนำแนวทางความก้าวหน้าในการทำงาน 4. โครงการอยู่ให้เล่า คือ การส่งเสริมความมั่นคงในงานด้วยการวางระบบการประเมินผลงานที่มีความยุติธรรม โปร่งใส ชัดเจน และชี้แจงเพื่อให้บุคลากรทราบถึงระบบในการปฏิบัติงาน ระเบียบ ข้อบังคับ และการดำเนินการบังคับที่เท่าเทียมกันโดยไม่มีอคติแอบแฝง การแบ่งพรรคแบ่งพวกหรือระบบอุปถัมภ์เข้ามาเกี่ยวข้อง

Ofelia Robescu and Alina-Georgiana Iancu (2016) ศึกษาเรื่อง The effects of motivation on employees performance in organization พบว่าผลกระทบของแรงจูงใจที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ซึ่งวิธีการที่นำเสนอขึ้นแสดงให้เห็นว่าไม่มีคำตอบที่ชัดเจนในคำถามของประเภทแรงจูงใจที่ดีที่สุดในการเพิ่มประสิทธิภาพของคน มีการสนับสนุนมากมายสำหรับการศึกษาต่อ ซึ่งเงินมีความสำคัญและเป็นปัจจัยทางเศรษฐกิจที่เป็นแรงจูงใจของมนุษย์ ในทางตรงกันข้ามมีความคิดเห็นที่ไม่เห็นด้วยอย่างสิ้นเชิงกับโมเดลนี้โดยบอกว่าเงินไม่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญกับแรงจูงใจของผู้คน ท้ายสุดมีความคิดเห็นที่ไม่ได้มองที่เงินเลย แต่พวกเขาให้ความสนใจและพยายามวิเคราะห์เหตุผลอื่น ๆ แทน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของรูปแบบความเป็นผู้นำและภาษาที่ผู้นำใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งการออกแบบลักษณะงานเป็นแรงจูงใจที่สำคัญของพนักงาน

Irum Shahzadi, Ayesha Javed, Syed Shahzaib Pirzada, Shagufta Nasreen and Farida Khanam (2014) ศึกษาเรื่อง Impact of Employee Motivation on Employee Performance พบว่า ปากีสถานเป็นประเทศในอุดมคติที่เหมาะสมจะศึกษาแรงจูงใจของพนักงานซึ่งบุคคลที่ทำงานในกลุ่มธุรกิจ B2B (ธุรกิจกับธุรกิจ) เห็นพ้องว่าพวกเขาได้รับแรงบันดาลใจจากอิสรภาพและอิสระที่พวกเขาได้รับจากการทำงานด้วยความรับผิดชอบที่พวกเขาได้รับจากตำแหน่งและลักษณะงานจากการจัดการตามที่ผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่า ศิลปะ, การออกแบบหรือสถาปัตยกรรมอาจเป็นแรงขับเคลื่อนของแรงจูงใจที่เป็นไปได้ แต่ผู้ตอบแบบสอบถามไม่ได้ระบุอย่างชัดเจนว่าแรงขับเคลื่อนเหล่านี้มีผลกระทบโดยตรงต่อแรงจูงใจ แม้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั่วไปจะแนะนำว่าโครงสร้างทั้งสามนี้มีผลกระทบต่อแรงจูงใจเมื่อพวกเขาพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ซึ่งพนักงานทำงานให้ดีขึ้น เหตุผลที่ได้คือถ้าสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานมีการพัฒนาแล้ว ก็จะทำให้ยกระดับความเป็นอยู่ อารมณ์และกำลังใจของพนักงานซึ่งในที่สุดก็จะ เป็นผลกระทบของแรงจูงใจ

Amir Sohail, Robina Safdar, Salma Saleem, Samara Ansar and M. Azeem (2014) ศึกษาเรื่อง Effect of work motivation and organizational commitment on job satisfaction: (A case of education industry in Pakistan) พบว่ายิ่งพนักงานมีแรงจูงใจมากเท่าไรพวกเขาก็จะพึงพอใจกับงานของพวกเขามากขึ้นและมุ่งมั่นกับองค์กรซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพที่สูงขึ้น ดังนั้นแรงจูงใจคือแรงผลักดันที่ดึงดูดให้พนักงานทำงานของพวกเขาได้อย่างดีและองค์กรต้องระบุปัจจัยที่สามารถจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานได้จนถึงเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งการสร้างแรงจูงใจของพนักงานนั้นสามารถสร้างได้ด้วยวิธีที่ต่าง ๆ เช่น การประเมินผลงาน การให้รางวัล การประเมินประสิทธิภาพและการส่งเสริมอย่างไรก็ตามองค์กรต้องพยายามจูงใจพนักงานเพราะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน ถ้าหากพนักงานทำงานได้ไม่ดี องค์กรต้องระบุปัจจัยที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นความต้องการการฝึกอบรมหรือพนักงานไม่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ถ้าพนักงานมีความมุ่งมั่นที่มากขึ้นพวกเขาจะนึกถึงความพึงพอใจที่มากขึ้นในงานของพวกเขาด้วย ซึ่งการเพิ่มแรงจูงใจและความมุ่งมั่นจะนำไปสู่การเพิ่มความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษาพบว่าระดับของแรงจูงใจและความมุ่งมั่นที่สูงส่งผลให้พนักงานจะทำงานได้ดีในที่สุด

Murgianto, Siti Sulasmi and Suhermin (2016) ศึกษาเรื่อง The effect of commitment, competence, work satisfaction on motivation, and performance of employees at Integrated Service Office of East Java พบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีผลอย่างมากต่อแรงจูงใจในการทำงาน, ความมุ่งมั่นส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน, ความสามารถมีผลอย่างมากต่อประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานมีผลกระทบต่อนประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน Integrated Service Office of East Java โดยที่ทุกตัวแปรนั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมผ่านสื่อกลางของแรงจูงใจในการทำงาน พร้อมทั้งเสนอว่า ด้านความมุ่งมั่น กล่าวคือ พนักงานที่มีความมุ่งมั่นมีแนวโน้มที่จะมีแรงจูงใจสูงในการทำงาน การปรับปรุงประสิทธิภาพในการเพิ่มความมุ่งมั่นของพนักงานสามารถทำได้ด้วยการปรับปรุงตัวชี้วัดโดยมีวัตถุประสงค์ในการระบุตัวตน รวมถึงการส่งเสริมให้พนักงานสามารถทำงานให้ได้สูงสุดหรือมากที่สุด ด้านความสามารถของพนักงาน กล่าวคือ พนักงานที่มีความสามารถที่ดีมีแนวโน้มที่จะมีแรงจูงใจที่จะทำงานได้ดีเช่นกัน ดังนั้นการปรับปรุงประสิทธิภาพด้วยการเพิ่มความสามารถด้านพฤติกรรมของพนักงานสามารถทำได้โดยการปรับปรุงตัวชี้วัดที่ส่งผลโดยตรงและสร้างความซื่อสัตย์รวมถึงการอภิปรายและการนำเสนอเพื่อโน้มน้าวผู้เข้าร่วมโดยใช้ทฤษฎีและหลักฐานทางความคิด ด้วยการนำเสนอเพื่อให้สอดคล้องกับระดับความสนใจของผู้เข้าร่วมโดยที่สามารถลองใช้วิธีที่แตกต่างกันเพื่อพยายามชักจูงและจำเป็นต้องพยายามปรับตามระดับความสนใจของผู้เข้าร่วม รวมถึงการอภิปรายเกี่ยวกับระดับความสนใจอื่น ๆ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน กล่าวคือ พนักงานที่พอใจในงานของพวกเขามีแนวโน้มที่จะมีแรงจูงใจในการทำงานสูง การปรับปรุงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสามารถทำได้โดยการเพิ่มความพึงพอใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ รวมถึงการเพิ่มความพึงพอใจด้านร่างกาย, จิตใจและความเป็นผู้นำ, สถานที่ทำงานที่ดี, สะดวกสบาย, ปลอดภัย, เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน, ทำทุกกิจกรรมในการทำงานให้ราบรื่น, รายงานความคืบหน้าหรือพัฒนาการที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานเป็นระยะ, ให้อำนาจที่เหมาะสมแก่พนักงาน, จัดให้มีรูปแบบค่าตอบแทนที่ดีขึ้นแก่พนักงานรวมทั้งสร้างจิตวิญญาณของการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในงาน แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน กล่าวคือ

พนักงานซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะมีผลลัพธ์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพ การเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน สามารถทำได้โดยการเพิ่มแรงจูงใจภายใน รวมถึงการสร้างความรู้สึภายในองค์กร, ให้อิสระในความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม, ให้อิสระแก่พนักงานในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของตนเอง, การจัดการฝึกอบรม, การให้การยอมรับหรือรางวัลสำหรับพนักงานที่ทำงานได้ดีบนพื้นฐานของประสิทธิภาพการทำงาน, การสร้างงานอิสระ, จัดหางานที่น่าสนใจและท้าทาย, ให้ออกาสพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานและมีความยืดหยุ่นในการกำหนดงาน

Nnaeto Japhet Olusadum and Ndoh Juliet Anulika (2018) ศึกษาเรื่อง Impact of Motivation on employee performance : A study of Alvan Ikoku Federal College of Education จากการศึกษาพบว่าแรงจูงใจมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรและยังช่วยลดความไร้ประสิทธิภาพในองค์กร ดังนั้นจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการจัดการขององค์กรในการวางมาตรการที่เพียงพอเพื่อเพิ่มแรงจูงใจซึ่งช่วยในการจูงใจพนักงานและเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร สาเหตุสำคัญของการจัดตั้งองค์กรคือการจ้างพนักงานและทำให้พวกเขาทำงานได้อย่างสะดวกสบายในขณะที่พนักงานให้ความสำคัญกับการสร้างกำไรให้องค์กร ผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นซึ่งเห็นได้ของพนักงานของ Alvan Ikoku Federal College of Education เป็นผลมาจากการปรับปรุงเงื่อนไขการให้บริการโดยเฉพาะอย่างยิ่งหลังจากที่รัฐบาลกลางไนจีเรียได้เข้ายึดครองเมื่อไม่กี่ปีที่ผ่านมา จากการตอบแบบสอบถาม, การรวบรวมข้อมูล, การทบทวนวรรณกรรม, การค้นพบและการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าผู้จัดการขององค์กรต้องรักษาแรงจูงใจของพนักงานเป็นหลัก ถ้าหากพวกเขาหวังว่าจะบรรลุความมั่นคงและการเติบโตขององค์กร

2.6.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงาน

วัลยา ชูประดิษฐ์ (2560) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การและความผูกพันของพนักงานกับประสิทธิผลองค์การของธุรกิจบริการ พบว่า บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์การมากที่สุดและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลรองลงมา พร้อมทั้งเสนอว่า การวัดบรรยากาศองค์การเป็นการวัดด้วยการรับรู้ผู้บริหารควรต้องแสดงให้เห็นด้วยการกระทำหรือแสดงหลักฐานให้พนักงานรับรู้ว่ามีเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงบรรยากาศองค์การ รวมถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ผู้บริหารหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรให้ความสำคัญ ด้วยการยกย่อง ให้รางวัลหรือดูแลด้านสวัสดิการ ผลตอบแทนและแรงจูงใจ เพื่อเปลี่ยนจากพนักงานธรรมดาให้กลายเป็นพนักงานที่มีคุณค่าพร้อมที่จะทำให้องค์การยั่งยืนและแข่งขันในตลาดได้

นินิ ปิยะพันธุ์ ทองฟู ศิริวงศ์ และ พิทวัส เอื้อสังคมเศรษฐ์ (2560) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า บรรยากาศองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจนครบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พร้อมทั้งเสนอว่า ผู้บริหารควรมีการพิจารณาสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ เช่น ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและเป็นธรรมตลอดจนจัดหาสวัสดิการให้มีเพิ่มเติมมากยิ่งขึ้นเพื่อให้ข้าราชการตำรวจสามารถดำรงชีพได้อย่างมีเกียรติและไม่เดือดร้อน

ณัฐยา ผลบุญ และ ศยามล เอกะกุลานันต์ (2559) ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การและการปรับตัวในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมและรายด้านภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี การปรับตัวกับวัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐานและด้านการสนับสนุนสามารถส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ พร้อมทั้งเสนอว่า ผู้บริหารหรือฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรที่จะวิเคราะห์ถึงองค์ประกอบในแต่ละด้านของบรรยากาศองค์การเพื่อนำไปประกอบการพิจารณาถึงกิจกรรม โครงการ หรือ นโยบายใหม่ ๆ ในการบริหารเพื่อให้บุคลากรรับรู้บรรยากาศองค์การให้อยู่ในระดับดีขึ้น

อุไรวรรณ บุญธรรมมา และ ประหยัด ภูมิโคกรักษ์ (2559) ศึกษาเรื่องแนวทางการส่งเสริมบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่าบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 มีความสัมพันธ์ทางบวกในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงอาจเพราะบรรยากาศในการทำงานทั้งในส่วนของผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ความมั่นคง ความก้าวหน้าในการทำงานและสถานที่ทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การพร้อมทั้งเสนอว่าเนื่องจากบรรยากาศด้านการไว้ใจมีค่าเฉลี่ยที่ต่ำ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรัก มีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

เบญจวรรณ ศฤงคาร กฤษดา เขียววัฒนสุข และ จุฑามาศ เจริญสุข (2561) ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โตชิบา คอนซูมเมอร์โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยการทำการศึกษาเชิงปริมาณมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งในด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านการชื่นชมและด้านการสนับสนุน อาจเกิดจากพนักงานรับรู้ได้ถึงสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นภายในองค์กร มาตรฐาน หน้าที่ขอบเขตการรับผิดชอบที่ชัดเจน รวมถึงแรงจูงใจและการสนับสนุนต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งเสนอว่า ผู้บริหารควรเล็งเห็นความสำคัญและส่งเสริมบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างและด้านการสนับสนุนมากขึ้นเพราะบรรยากาศองค์การที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานได้

สุทธิพงษ์ เกียรติวิชัย (2561) ศึกษาเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า บรรยากาศองค์การในสภาพปัจจุบันไม่ได้เอื้ออำนวยการทำงานของการพัฒนาตนเองเท่าที่ควร ซึ่งอาจเกิดจากบรรยากาศบางด้านส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้ลดลง เช่นการสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเองหรือผู้บังคับบัญชาและอาจเกิดจากการให้การสนับสนุน การฝึกอบรมและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่ไม่เพียงพอเท่าที่ควร พร้อมทั้งเสนอว่า ผู้บริหารควรมีการสร้างองค์การด้านนโยบายที่ดีให้สอดคล้องกับปัจจัยภายนอกองค์การและสร้างบรรยากาศองค์การโดยนำหลักของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมซึ่งจะเป็นการให้ความสำคัญการพิจารณาและตัดสินใจและการติดตามดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

Kathryn von Treuer, Matthew Fuller-Tyszkiewicz, and Glenn Little (2014) ศึกษาเรื่อง The Impact of Shift Work and Organizational Work Climate on Health Outcomes in Nurses พบว่าจากการศึกษารูปแบบของบรรยากาศในองค์กรแบ่งตามหน้าที่ของช่วงเวลาการทำงาน ความแตกต่างสังเกตได้จาก ความสามัคคีของเพื่อนร่วมงาน แรงกดดันของงาน การควบคุมการจัดการ และกฎระเบียบที่ชัดเจนซึ่งผลการวิจัยในปัจจุบันสอดคล้องกับการศึกษาก่อนหน้านี้ว่าพยาบาล (โดยเฉพาะการทำงานช่วงกลางคืนที่มีการหมุนเวียน) เป็นที่ต้องการและเป็นอาชีพที่เครียด มีลักษณะความเสี่ยงสูงที่จะผิดปกติทางจิต แรงกดดันในการทำงานมีความสอดคล้องกับการทำนายนายสิ่งทีรับร่า จิตใจได้มากที่สุด จากการรวบรวมข้อมูลรูปแบบที่ค้นพบแสดงให้เห็นว่า บรรยากาศในการทำงานของพยาบาลที่มีความชำนาญอาจทำให้พวกเขามีความเสี่ยงเพิ่มขึ้นของผลลัพธ์ที่ตรงกันข้ามของสุขภาพ

Sock Lee Ching, Daisy Mui Hung Kee and Cheng Ling Tan. (2016) ศึกษาเรื่อง The Impact of Ethical Work Climate on the Intention to Quit of Employees in Private Higher Educational Institutions พบว่าจากการศึกษาช่วยอธิบายถึงสถานการณ์การลาออกของพนักงานของ PHEI ว่าพลังและบรรยากาศในการทำงานด้านจริยธรรมมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน หมายความว่า ผู้ดูแลของ PHEI สามารถใช้กลยุทธ์เพื่อเพิ่มความแข็งแกร่งในหมู่พนักงานรวมถึงกำหนดนโยบายการเพิ่มระดับของบรรยากาศการทำงานด้านจริยธรรมภายในองค์กร กลยุทธ์ในการเพิ่มความแข็งแกร่งให้กับพนักงาน รวมถึงการออกแบบงานใหม่ อิสระในการทำงาน การยอมรับและการสนับสนุน หัวหน้างาน บรรยากาศการทำงานด้านจริยธรรมสามารถเสริมสร้างผ่านพฤติกรรมความเป็นผู้นำ เช่นเดียวกับกฎระเบียบและข้อบังคับซึ่งการลาออกเป็นตัวแปรที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและมีหลายแง่มุม พร้อมทั้งเสนอว่าการวิจัยในอนาคตสามารถศึกษาถึงบุคลิกภาพส่วนบุคคลเพื่อทำนายความตั้งใจที่จะลาออกของแต่ละบุคคล

Okoli and Ifeanyi Emmanuel (2018) ศึกษาเรื่อง Organizational Climate and Job Satisfaction among Academic Staff: Experience from Selected Private Universities in Southeast Nigeria พบว่าจากการศึกษาที่มุ่งเน้นไปที่บรรยากาศขององค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน โดยที่การศึกษาถูกออกแบบมาเพื่อตอบคำถามเกี่ยวกับมิติของบรรยากาศขององค์กรและความสัมพันธ์ของมิติของความพึงพอใจในงาน พบว่ามิติบรรยากาศขององค์กรและองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกที่สำคัญ เนื่องจากขนาดของบรรยากาศขององค์กร เช่น รูปแบบความเป็นผู้นำในเชิงบวกและเสรีภาพทางวิชาการ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในการทำงานของนักวิชาการ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ควรส่งเสริมบรรยากาศขององค์กรเหล่านี้ซึ่งการส่งเสริมดังกล่าวคาดว่าจะเพิ่มความพึงพอใจในงานด้านวิชาการได้

Siswoyo Haryono (2019) ศึกษาเรื่อง Do Organization Climate and Organization Justice Enhance Job Performance Through Job Satisfaction? A Study of Indonesian Employees พบว่าบรรยากาศขององค์กรและความยุติธรรมขององค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งบรรยากาศขององค์กรมีผลกระทบในทางบวกต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานแต่ความยุติธรรมขององค์กรไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงานซึ่งผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์กรและความยุติธรรมของ

องค์กรต่อการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ภาพรวมแสดงให้เห็นว่าองค์กรสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานได้โดยการเพิ่มความพึงพอใจในงาน บรรยากาศขององค์กรและความยุติธรรมขององค์กร

Manal Saleh Moustafa and Magda Atiya Gaber (2014) ศึกษาเรื่อง Developed Strategies for Improvement Organizational Climate and Job Performance of Administrative Employees at Faculty of Nursing, Zagazig University in Egypt พบว่าบรรยากาศขององค์กรโดยรวมเป็นลบ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมไม่เป็นที่น่าพอใจ ซึ่งบรรยากาศขององค์กรและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวได้ว่ามิติทั้งหมดของบรรยากาศขององค์กรและประสิทธิภาพการทำงานถือว่าเป็นจุดอ่อน ซึ่งต้องมีการพัฒนาและตรวจสอบกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงบรรยากาศขององค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธุรการ

2.6.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ดุขฎิ อายุวัฒน์ และคณะ (2560) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา โรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย พบว่า การรับรู้เกี่ยวกับนโยบายของโรงงาน การเข้าร่วมกิจกรรมที่โรงงานจัด ทักษะติดต่อโรงงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพร้อมทั้งเสนอแนะว่าโรงงานควรมีส่งเสริมการสื่อสารและการรับรู้นโยบายของโรงงานให้พนักงานทราบเพื่อเป็นพื้นฐานความเข้าใจ รวมถึงการกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วมกับกิจกรรมที่โรงงานจัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร อีกทั้งโรงงานควรมีการเสริมสร้างทัศนคติของพนักงานให้มีต่อโรงงานในเชิงบวกซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร

นวิสนันท์ วงศ์ประสิทธิ์ (2557) ศึกษาเรื่อง แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามมุมมองของผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย พบว่าแนวทางการสร้างความผูกพันจะเริ่มต้นด้วยการสร้างความผูกพันด้านกายภาพก่อนเป็นความผูกพันที่สามารถเกิดขึ้นได้ขณะทำงานด้วยวิธีปฏิบัติตามระบบปกติขององค์กรและการสร้างความผูกพันที่สำคัญอีกส่วนก็คือด้านกายภาพเฉพาะบุคคลซึ่งต้องตรงกับความต้องการของพนักงานที่มีความแตกต่างกัน พร้อมทั้งเสนอว่า องค์กรควรส่งเสริมสร้างให้พนักงานได้รับการยอมรับจากทีมงานด้วยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถจนกระทั่งเกิดคุณค่า สามารถถ่ายทอดต่อไปยังทีมงาน พนักงานจะเกิดความภูมิใจในตนเองและจะอยู่ในองค์กรนาน

กาญจณี เกตุแก้ว และ ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์ (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข พบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความสำคัญของงานที่รับผิดชอบและความท้าทายในการทำงานอยู่ในระดับมากด้วยที่ระบบราชการมีความรับผิดชอบสูงมีผลต่อระบบงานสาธารณสุขทั้งประเทศ ส่วนด้านโอกาสก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลางเพราะระบบราชการมีการเติบโตช้า ด้านความมั่นคงและน่าเชื่อถืออยู่ในระดับมากเพราะหน่วยงานราชการมีสวัสดิการที่ดีที่ครอบคลุมคนในครอบครัวรวมถึงเมื่ออายุงานมากขึ้นตำแหน่งก็สามารถเลื่อนขึ้นได้ตามระบบราชการและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากเพราะ

บุคลากรโดยรวมมีความคาดหวังว่าจะอยู่จนเกษียณอายุเมื่อทำงานในระยะยาวแล้วจะมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี

สุภาไตร ไพเราะ และ พิธากรณ์ ธนิตเบญจลลิต (2559) ศึกษาเรื่องความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่มีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ มีความผูกพันมากที่สุด คือ ด้านประสบการณ์ในงาน ส่วนด้านลักษณะงานและด้านโครงสร้างองค์กร มีความผูกพันรองลงมา พร้อมทั้งเสนอว่าในด้านความผูกพันด้านลักษณะงานควรให้พนักงานมีอิสระในการวางแผนงานและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเพิ่มขึ้นด้วยวิธีการการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ ในด้านความผูกพันด้านโครงสร้างองค์กร ควรมีการมอบหมายนโยบายให้กับพนักงานทุกระดับอย่างชัดเจนเพื่อให้พนักงานมีแนวคิดและเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันและในด้านประสบการณ์ในงาน ควรกระตุ้นให้ตระหนักในด้านการเงินกับพนักงาน เช่น การให้ความรู้ด้านวางแผนการเงิน การออม การใช้จ่าย การปลดหนี้ เพื่อให้มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ

จรรยา ห่วงเทศ และ ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ (2561) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208 พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อาจเพราะพนักงานมีความคิดและความเชื่อมั่นต่อขั้นตอนกระบวนการทำงานทั้งในด้านการบริหารและด้านระบบงานที่มีความมั่นคงชัดเจน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกันตามวิสัยทัศน์ของธนาคาร พร้อมทั้งเสนอว่า ผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจและเพิ่มการให้ข้อมูลในการสื่อสารมากขึ้นถึงเป้าหมายขององค์กร เพื่อที่พนักงานจะได้มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจทุ่มเทที่จะพยายามปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ธัญธิภา แก้วแสง และ ประสพชัย พสุนนท์ (2559) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) พบว่าความจงรักภักดีในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกบุคลากรสามารถทำได้โดยรักษาผลประโยชน์ต่อองค์กรซึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรส่วนความจงรักภักดีในด้านความรู้สึกพบว่าเมื่อบุคลากรเกิดความภูมิใจในตัวเองที่ที่บอกกล่าวกับคนอื่นว่าเป็นสมาชิกภาพของสหกรณ์โคนมหนองโพฯ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พร้อมทั้งเสนอว่าด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร องค์กรควรทำให้บุคลากรรู้สึกถึงการได้รับความสำคัญจากผู้บริหารและจากองค์กรเองว่าตนเองมีความสำคัญในการสร้างผลงานให้กับองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน

Anam, Muhammad, and Rab (2015) ศึกษาเรื่อง Employee loyalty and organizational commitment in Pakistani organizations ผลจากการศึกษาพบว่าความมุ่งมั่นขององค์กรมีบทบาทสำคัญในความภักดีของพนักงานและประการที่สองผลประโยชน์ทางการเงินมีความสัมพันธ์เชิงลบและมียุทธศาสตร์ต่อความภักดีของพนักงาน ผลจากการวิจัยสรุปได้ว่าความภักดีของพนักงานมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อความมุ่งมั่นขององค์กร สมมติฐานทั้งสองข้อได้รับการยอมรับในการศึกษานี้ว่ามีความสัมพันธ์

เชิงบวกระหว่างความภักดีของพนักงาน, ความมุ่งมั่นขององค์กรและผลประโยชน์ทางการเงินและมีความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างทัศนคติของเจ้าขององค์กรและความภักดีของพนักงานในองค์กรของปากีสถาน พร้อมทั้งเสนอว่าองค์กรควรรับผิดชอบในการให้ผลประโยชน์และสิ่งจูงใจแก่พนักงานเพื่อให้พวกเขาสามารถปรับปรุงพฤติกรรมของพวกเขาและต้องภักดีต่อองค์กรของพวกเขา

Kofand Anwar (2016) ศึกษาเรื่อง The Relationship Between Employee Commitment and Sustained Productivity in Agricultural Businesses พบว่างานวิจัยในการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นของพนักงานและประสิทธิผลที่ยั่งยืนในโรงงานอาหารสัตว์ แสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลอย่างยั่งยืนของพนักงานมากขึ้นตามความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่องของพนักงาน ซึ่งความผูกพันและความมุ่งมั่นของพนักงานให้กับองค์กรเป็นสิ่งที่พนักงานเปิดเผยออกมาในเชิงบวก จากการวิเคราะห์สมการถดถอยหลายครั้งพบว่าความมุ่งมั่นต่อเนื้อมีค่าสูงสุดในความผูกพันของพนักงาน ซึ่งบ่งชี้ว่าพนักงานของโรงงานอาหารสัตว์หลายแห่งมีความมุ่งมั่นในงานของพวกเขาเพราะค่าตอบแทนและการขาดทางเลือก นอกจากนี้ผลลัพธ์ยังเปิดเผยว่าปัจจัยอิสระทั้งสามนั้นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลที่ยั่งยืน

Peace Irefin and Mohammed Ali Mechanic (2014) ศึกษาเรื่อง Effect of Employee Commitment on Organizational Performance in Coca Cola Nigeria Limited Maiduguri, Borno State พบว่าผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นของพนักงานและผลการปฏิบัติงานขององค์กรใน บริษัท โคคาโคล่า จำกัด (มหาชน) ค่อนข้างสูงและยังแสดงให้เห็นว่าความมุ่งมั่นของพนักงานช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพของบริษัท จึงสามารถอนุมานได้ว่า การปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรสามารถทำได้ง่ายขึ้นด้วยความมุ่งมั่นของพนักงาน นอกจากนี้ยังพบว่าความมุ่งมั่นของพนักงานและการหมุนเวียนของพนักงานมีความสัมพันธ์ที่สูงมาก หมายความว่า อัตราการหมุนเวียนของพนักงานจะถูกกำหนดโดยของความมุ่งมั่นของพนักงานซึ่งอยู่ในระดับที่สูง อีกทั้งการตรวจสอบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นของพนักงานและผลการปฏิบัติงานนั้นมีการศึกษาเรื่องนี้มาอย่างยาวนาน ซึ่งในการศึกษาขององค์กรส่วนใหญ่การวิเคราะห์จะอยู่ในระดับบุคคลและส่วนใหญ่ในการศึกษาแบบภาคตัดขวางจึงเป็นที่น่าสนใจที่จะทราบว่า เมื่อเราย้ายการวิเคราะห์จากระดับบุคคลสู่การวิเคราะห์ระดับองค์กรคำถามที่เกิดขึ้นคือ บริษัทที่มีพนักงานที่มุ่งมั่นจะมีประสิทธิผลมากกว่าหรือไม่ และนักวิจัยยังคาดการณ์ว่าความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของพนักงานและผลการปฏิบัติงานขององค์กรนั้นซับซ้อนและมันง่ายเกินไปที่จะสมมติว่าทัศนคติและความพึงพอใจนำไปสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร เพราะบางคนปฏิบัติตามและบางคนไม่ได้ปฏิบัติตามซึ่งอาจเกิดมาจากวัฒนธรรมขององค์กร

Zafar Gul (2015) ศึกษาเรื่อง Impact of Employee Commitment on Organizational Development พบว่าจากการศึกษาวิจัยได้สำรวจความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นของพนักงานและการพัฒนาองค์กรแสดงให้เห็นถึงองค์กรสามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานได้ผ่านการประยุกต์ใช้ปัจจัยความมุ่งมั่นของพนักงาน เช่น การจัดการประสิทธิภาพ การฝึกอบรมและการพัฒนารวมถึงระบบรางวัลที่เป็นธรรม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถเพิ่มระดับของความมุ่งมั่นของพนักงานได้ และยังส่งผลให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรในที่สุด จากผลลัพธ์การศึกษายังกล่าวได้ว่าความมุ่งมั่นของ

พนักงานเป็นตัวทำนายนการพัฒนาองค์กร ดังนั้นการเพิ่มความมุ่งมั่นของพนักงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเพื่อให้องค์กรเติบโตและขยายตัวในอัตราที่เร็วขึ้น สรุปคือ องค์กรจะต้องรวมปัจจัยทั้งหมดของความมุ่งมั่นของพนักงานเพื่อนำไปสู่การผลิตและมีผลกำไรที่สูง

Anthony Andrew (2017) ศึกษาเรื่อง Employees' Commitment and Its Impact on Organizational Performance พบว่าจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของพนักงานและผลการดำเนินงานขององค์กรมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ดังนั้นการจัดการขององค์กรในแง่ของการรับสมัครพนักงานนั้นจึงควรที่จะรับพนักงานที่มีแนวโน้มที่จะกลายเป็นส่วนหนึ่งกับวัตถุประสงค์ขององค์กร อีกทั้งองค์กรยังต้องแสดงความมุ่งมั่นในระดับสูงให้กับพนักงาน หากพนักงานมีความกังวลเกี่ยวกับการตกงานซึ่งต้องแสดงให้เห็นว่าพวกเขามีโอกาสน้อยมากที่จะตกงานและพนักงานควรได้รับทรัพยากร สิ่งอำนวยความสะดวก การฝึกอบรมอิสระและความรับผิดชอบในการเสริมสร้างความมุ่งมั่นรวมถึงเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานกับองค์กรของพวกเขา นอกจากนี้ในการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับพนักงานทุกกลุ่มอายุและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน องค์กรควรปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและโปร่งใสทั่วทั้งองค์กร

2.6.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัย

บุญกรรณ สิริภักขกร, นภา จันทร์จำรัสศรี และ สุนิษา เหมือนแก้ว (2551) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารความสัมพันธ์ของพนักงานรักษาความปลอดภัย กรณีศึกษา บริษัท Secure Special Guard (Thailand) Co., Ltd. พบว่าปัจจัยด้านผู้นำ ปัจจัยด้านความขัดแย้ง ปัจจัยด้านการสื่อสาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรและปัจจัยด้านการแบ่งปันความรู้มีผลต่อการบริหารความสัมพันธ์ของพนักงานรักษาความปลอดภัยและปัจจัยทั้งห้าด้านยังมีความสัมพันธ์แปรผันตามการบริหารความสัมพันธ์ของพนักงานรักษาความปลอดภัย รวมถึงยังพบว่าปัจจัยทั้งห้าด้านมีความสัมพันธ์กับการบริหารความสัมพันธ์ของพนักงานรักษาความปลอดภัยในรูปแบบของกลุ่มปัจจัยเพราะผลจากการวิจัยแสดงให้เห็นว่าปัจจัยทั้งห้าด้านมีความสัมพันธ์กันและปัจจัยทั้งห้าด้านนี้สามารถอธิบายถึงความเปลี่ยนแปลงของการบริหารความสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจมีปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากปัจจัยข้างต้นส่งผลต่อการบริหารความสัมพันธ์ของพนักงานรักษาความปลอดภัยโดยความสัมพันธ์ของกลุ่มปัจจัยทั้งห้ากับการบริหารความสัมพันธ์ของพนักงานรักษาความปลอดภัยเป็นในลักษณะแปรผันตามกัน

วันเฉลิม แสงสว่าง (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารความสัมพันธ์ของพนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพมหานคร : กรณีของบริษัท มิตรสยามรักษาความปลอดภัย จำกัด พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารความสัมพันธ์ของพนักงานรักษาความปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านผู้นำอยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านการแบ่งปันความรู้และด้านการสื่อสารตามลำดับ ส่วนด้านการบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด การบริหารความสัมพันธ์ของพนักงานรักษาความปลอดภัย ภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบอยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการปฏิสัมพันธ์กับองค์กร ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านการติดต่อสื่อสารตามลำดับ

ส่วนด้านการลาออกของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด พร้อมทั้งเสนอว่าการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารความสัมพันธ์ของพนักงานรักษาความปลอดภัยควรศึกษาเชิงพฤติกรรมของพนักงานในเรื่องความสัมพันธ์ รูปแบบของลักษณะพฤติกรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ส่วนในด้านเชิงนโยบาย ภาครัฐควรกำหนดตัวบทกฎหมายที่เกี่ยวกับรักษาความปลอดภัยโดยออกเป็นพระราชบัญญัติ เพื่อคุ้มครองพนักงานรักษาความปลอดภัยทั้งในด้านรายได้สวัสดิการ กฎระเบียบ วิธีปฏิบัติงานและขอบเขตงาน รวมถึงเป็นแนวทางให้องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนได้ยึดถือปฏิบัติตามในด้านแรงงานสัมพันธ์ ด้านพนักงานสัมพันธ์และด้านการบริหารความสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมทั้งพนักงานรักษาความปลอดภัยและองค์กร

ศิริรัตน์ ศรีไชย (2557) ศึกษาเรื่องรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยแวดล้อมในงานที่ส่งผลต่อความพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กร กลุ่มบริษัทรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่าพนักงานในองค์กรให้ความคิดเห็นว่าองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่นั้นมีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบเน้นสายบังคับบัญชามากที่สุด มีความพอใจในการทำงานด้านลักษณะของงานมากที่สุด รู้สึกภาคภูมิใจในตนเองเมื่อบุคคลในองค์กรให้การยอมรับ โดยที่รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงานซึ่งพบว่ารูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัวส่งผลให้พนักงานเกิดความพอใจในการทำงานในด้านลักษณะของงาน เงินเดือนค่าตอบแทนและการนิเทศงาน วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการพัฒนาส่งผลให้พนักงานเกิดความพอใจในการทำงานด้านเงินเดือนค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าและการนิเทศงาน วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นสายบังคับบัญชาส่งผลให้พนักงานเกิดความพอใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นความมีเหตุผลส่งผลให้พนักงานเกิดความพอใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน ด้านการนิเทศงานและด้านเกี่ยวกับคนหรือเพื่อนร่วมงาน

มันทนา ดำรงค์ศักดิ์ และ อีรนุช ห่านิรติศัย (2555) ศึกษาเรื่องปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตของพนักงานรักษาความปลอดภัย พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพนักงานรักษาความปลอดภัย อาทิเช่น ปัจจัยส่วนบุคคล ความเครียดจากการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานและการรับรู้ภาวะสุขภาพ เมื่อทำการวิเคราะห์แล้วพบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพนักงานรักษาความปลอดภัยมี 3 ตัวแปร คือ ความเครียดจากการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานและการรับรู้ภาวะสุขภาพ โดยที่ความเครียดจากการทำงานมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามกับคุณภาพชีวิตในขณะที่ความพึงพอใจในการทำงานและการรับรู้ภาวะสุขภาพมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิต

เฉลิมศักดิ์ อินทรสร (2554) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่าแรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจรายด้านพบว่า ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานและความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากตามลำดับและเมื่อพิจารณาปัจจัยคำจูงรายด้าน พบว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน นโยบายการ

บริหารงานและสถานะของอาชีพอยู่ในระดับมากตามลำดับ ซึ่งแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยภาพรวมพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและไปในทิศทางเดียวกัน พร้อมทั้งเสนอว่าผู้บริหารของหน่วยรักษาความปลอดภัยควรสร้างแรงจูงใจแก่พนักงานรักษาความปลอดภัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงานรวมถึงเงินเดือน และสวัสดิการที่เหมาะสม ทั้งนี้ควรมีการพิจารณาผลงานหรือความดีความชอบอย่างยุติธรรมและควรมีการจัดหาอุปกรณ์ที่ทันสมัยรวมทั้งควรมีการปรับปรุงอุปกรณ์ที่มีอยู่เดิมให้มีความทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีก้าวไปข้างหน้าอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

สำหรับการศึกษาเรื่อง ทักษะคิด แรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเฮส จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) และมีวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ทำการศึกษาได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษา โดยมีลำดับขั้นตอนในการศึกษาและมีระเบียบวิธีการศึกษา ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในศึกษานี้เป็นเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยซึ่งเป็นพนักงานฝ่ายปฏิบัติการของบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเฮส จำกัด จำนวน 651คน (แผนกทรัพยากรบุคคลบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเฮส จำกัด ข้อมูล ณ วันที่ 22 เดือน มกราคม 2562)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยซึ่งเป็นพนักงานฝ่ายปฏิบัติการของบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเฮส จำกัด คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane (Yamane, 1973 อ้างถึงใน อมรรัตน์ แสงสาย, 2558, น. 79) โดยมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% และสัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่สามารถยอมรับให้เกิดขึ้นได้เท่ากับ 5% ซึ่งสามารถทำการคำนวณ ได้ดังนี้

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ 5%

$$\text{แทนค่าในสูตร} = \frac{651}{1+651(0.05)^2} = 247.764$$

$n = 248$ ตัวอย่าง

ดังนั้นจึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 248 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 651 คน เพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์และความไม่ครบถ้วนของแบบสอบถามที่ได้รับคืน ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดสำรองกลุ่มตัวอย่างเพิ่มจำนวนอีก 5 % จึงได้กลุ่มตัวอย่างเพิ่มอีก 12 คน สรุปกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ 260 คน แต่เพื่อให้ได้ค่าทางสถิติที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาจึงดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่างและสำรองเพิ่มอีก 5 % จำนวน 20 ตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 420 ตัวอย่าง

การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดการสุ่มกลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ซึ่งเป็นพนักงานฝ่ายปฏิบัติการของบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิส เซส จำกัด จำนวน 420 ตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการเลือกเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่ปฏิบัติงานอยู่และสะดวกในการตอบแบบสอบถามจนครบตามจำนวน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นโดยการศึกษาและค้นคว้าจาก แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาเป็นแนวคิดในการสร้างและออกแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบปลายปิด (Close Ended Question) โดยแบ่งออกได้เป็น 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน ซึ่งลักษณะของคำถามจะมีคำตอบแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Question) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกเพียงข้อเดียว (Check List) ที่ตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติ ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้เครื่องมือวัดทัศนคติตามแนวคิดและทฤษฎีของ (Kretch, Crutchfield, Pallachey (1962) และ Triandis (1971), อ้างถึงใน แพรภักทร ยอดแก้ว, 2555) ซึ่งแบ่งองค์ประกอบของทัศนคติเป็น 3 ประเภท ได้แก่ องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive Component) องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก (Affective Component) และองค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) โดยแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ดัดแปลงจากงานวิจัยของ ประไพรัตน์ ไวทยกุล และคณะ (2556) ซึ่งมีจำนวนข้อคำถาม 9 ข้อ ดังนี้

1. ด้านปัญญา (Cognitive Component) จำนวน 3 ข้อ
2. ด้านอารมณ์ ความรู้สึก (Affective Component) จำนวน 3 ข้อ
3. ด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้เครื่องมือวัดแรงจูงใจตามแนวคิดและทฤษฎีของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน อนันต์ธนา สามพุ่มพวง, 2558, น. 21) ซึ่งแบ่งองค์ประกอบไว้ 2 ประเภท ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (Motivator Factor) และองค์ประกอบค้ำจุนหรือองค์ประกอบอนามัย (Hygiene Factor) โดยแบบสอบถามในส่วนที่ 3 ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ดัดแปลงจากงานวิจัยของ อนันต์ธนา สามพุ่มพวง (2558) ซึ่งมีจำนวนข้อคำถาม 36 ข้อ ดังนี้

องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วย

1. ด้านลักษณะของงาน (Work Itself) จำนวน 3 ข้อ
2. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) จำนวน 3 ข้อ
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) จำนวน 3 ข้อ
4. ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) จำนวน 3 ข้อ
5. ด้านความก้าวหน้า (Advancement) จำนวน 3 ข้อ

องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) จำนวน 21 ข้อ ประกอบด้วย

1. ด้านนโยบายการบริหาร (Policy) จำนวน 3 ข้อ
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา (Supervision) จำนวน 3 ข้อ
3. ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations) จำนวน 3 ข้อ
4. ด้านสถานะทางอาชีพ (Status) จำนวน 3 ข้อ
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) จำนวน 3 ข้อ
6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) จำนวน 3 ข้อ
7. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (Salary) จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานหรือบรรยากาศในองค์กร ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศในการทำงานตามแนวคิดและทฤษฎีของ Kelly (1980, อ้างถึงใน อัจฉรา เฉลยสุข, 2556, น. 39) ซึ่งแบ่งบรรยากาศในการทำงานไว้ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร (Structure) ด้านความเป็นอิสระ (Autonomy) ด้านรางวัลตอบแทน (Reward) ด้านอบอุ่นและสนับสนุน (Warmth and Support) ด้านการยอมรับความขัดแย้ง (Tolerance of Conflict) และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร (Organizational Change) โดยแบบสอบถามความคิดเห็นในส่วนที่ 4 ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ดัดแปลงจากงานวิจัยของ อัจฉรา เฉลยสุข (2556) ซึ่งมีจำนวนข้อคำถาม 18 ข้อ ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างองค์กร (Structure) จำนวน 3 ข้อ
2. ด้านความเป็นอิสระ (Autonomy) จำนวน 3 ข้อ
3. ด้านรางวัลตอบแทน (Reward) จำนวน 3 ข้อ
4. ด้านอบอุ่นและสนับสนุน (Warmth and Support) จำนวน 3 ข้อ
5. ด้านการยอมรับความขัดแย้ง (Tolerance of Conflict) จำนวน 3 ข้อ
6. ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร (Organizational Change) จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ พรรัตน์ แสงหาญ (2551 อ้างถึงใน อมรรัตน์ แสงสาย, 2558, น.31) ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรที่แบ่งไว้ 3 ประกอบด้วย 1. ความผูกพันด้านทัศนคติความรู้สึก (Attitudinal Commitment) 2. ความผูกพันด้านโครงการงาน (Programmatic Commitment) 3. ความผูกพันด้านความจงรักภักดี (Loyalty Based Commitment) โดยแบบสอบถามความคิดเห็นในส่วนที่ 5 ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ดัดแปลงจากงานวิจัยของ อมรรัตน์ แสงสาย (2558) ซึ่งมีจำนวนข้อคำถาม 15 ดังนี้

1. ความผูกพันด้านทัศนคติความรู้สึก (Attitudinal Commitment) จำนวน 5 ข้อ
2. ความผูกพันด้านโครงการงาน (Programmatic Commitment) จำนวน 5 ข้อ
3. ความผูกพันด้านความจงรักภักดี (Loyalty Based Commitment) จำนวน 5 ข้อ

ลักษณะการกำหนดค่าคะแนนของแบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 ส่วนที่ 4 และส่วนที่ 5 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามรูปแบบของ Likert's Scale ใช้ระดับในการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) มีลักษณะ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์การให้คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

การแปลผลแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 ส่วนที่ 4 และส่วนที่ 5 ใช้ค่าเฉลี่ย (Average) โดยมีเกณฑ์คะแนนตามวิธีการคำนวณ โดยการใช้สูตรคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของคะแนนในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ซึ่งเกี่ยวกับทัศนคติ มีดังนี้

ค่าเฉลี่ยของคะแนน	แปลผล
4.21 – 5.00	ระดับทัศนคติที่ตรงกับผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด
3.41 – 4.20	ระดับทัศนคติที่ตรงกับผู้ตอบแบบสอบถามมาก
2.61 – 3.40	ระดับทัศนคติที่ตรงกับผู้ตอบแบบสอบถามปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับทัศนคติที่ตรงกับผู้ตอบแบบสอบถามน้อย
1.00 – 1.80	ระดับทัศนคติที่ตรงกับผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของคะแนนในแบบสอบถาม ส่วนที่ 3 ซึ่งเกี่ยวกับแรงจูงใจ มีดังนี้

ค่าเฉลี่ยของคะแนน	แปลผล
4.21 – 5.00	แรงจูงใจที่มีต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	แรงจูงใจที่มีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	แรงจูงใจที่มีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	แรงจูงใจที่มีต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	แรงจูงใจที่มีต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของคะแนนในแบบสอบถาม ส่วนที่ 4 ซึ่งเกี่ยวกับ
บรรยากาศในการทำงานหรือบรรยากาศองค์กร มีดังนี้

ค่าเฉลี่ยของคะแนน	แปลผล
4.21 – 5.00	บรรยากาศในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	บรรยากาศในการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	บรรยากาศในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	บรรยากาศในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	บรรยากาศในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของคะแนนในแบบสอบถาม ส่วนที่ 5 ซึ่งเกี่ยวกับ
ความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

ค่าเฉลี่ยของคะแนน	แปลผล
4.21 – 5.00	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire)
ซึ่งมีลำดับขั้นตอนในการดำเนินการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลจาก เอกสาร ตำรา บทความ แนวคิดและทฤษฎีรวมถึง งานวิจัย
ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวคิดและแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่
ต้องการศึกษา

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบ
ความถูกต้องและขอคำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุงให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเป็นที่เรียบร้อยแล้วเสนอต่อคณะกรรมการค้นคว้าอิสระ
เพื่อตรวจสอบอีกครั้งให้มีความถูกต้องและมีความสมบูรณ์ก่อนนำไปใช้งาน

4. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้ทำการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วเสนอต่อ
ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ 1. ดร.กฤษดา เขียววัฒนสุข 2. ผศ.ดร. สุรมงคล นิมจิตต์ 3. รศ.ดร.
กล้าหาญ ภู นาน เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษาหรือสำนวนที่เกี่ยวข้องกับข้อความถาม
และพิจารณาถึงความเที่ยงตรงในเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยทำการให้คะแนน 1 เมื่อแน่ใจว่า
ข้อความถามนั้นสามารถวัดค่าได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความถาม
นั้นสามารถวัดค่าได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม และ ให้คะแนน - 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความถามนั้น
ไม่สามารถวัดค่าได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม เมื่อได้รับการพิจารณาและตรวจสอบแล้ว ผู้ศึกษา
จึงหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความถาม (Index
of Item-Objective Congruence : IOC) (อัจฉรา เฉลยสุข, 2556, น. 58)

โดยใช้สูตรดังนี้

สูตรในการคำนวณหาค่า IOC

$$IOC = \frac{\Sigma R}{N}$$

IOC = ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

ΣR = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์ในการเลือกข้อคำถามจะทำการพิจารณาจากค่า IOC ซึ่งถ้ามีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นได้สอดคล้องกับนิยามศัพท์ ซึ่งหากเป็นข้อคำถามที่ใช้ได้และมีค่าต่ำกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์ ควรพิจารณาในการปรับปรุงหรือดำเนินการตัดทิ้ง (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2547 อ้างถึงใน อัจฉรา เฉลยสุข, 2556, น. 58) ซึ่งหากมีค่ามากกว่า 0.60 ขึ้นไป ผู้ศึกษาจึงจะนำแบบสอบถามไปทดสอบค่าความเชื่อมั่นต่อไป

ตารางที่ 3.1 แสดงการหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) จากการหาค่าความสอดคล้องภายในแบบสอบถาม (Index of Item – Objective Congruence : IOC)

ตัวแปร	ลำดับข้อ	การตรวจสอบความเที่ยงตรง			ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา	ผลการพิจารณา
		ผู้เชี่ยวชาญประเมิน				
		1	2	3		
ทัศนคติมีต่องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive Component)	1	+1	+1	+1	1	ผ่าน
	2	+1	+1	+1	1	ผ่าน
	3	+1	+1	+1	1	ผ่าน
ทัศนคติมีต่องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก (Affective Component)	4	+1	+1	+1	1	ผ่าน
	6	+1	+1	+1	1	ผ่าน
ทัศนคติมีต่องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component)	7	+1	+1	+1	1	ผ่าน
	8	+1	+1	+1	1	ผ่าน
	9	+1	+1	+1	1	ผ่าน

ตารางที่ 3.1 แสดงการหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) จากการหาค่าความสอดคล้องภายในแบบสอบถาม (Index of Item – Objective Congruence : IOC) (ต่อ)

ตัวแปร	ลำดับ ข้อ	การตรวจสอบความ เที่ยงตรง			ค่าความ เที่ยงตรง เชิง เนื้อหา	ผลการ พิจารณา
		ผู้เชี่ยวชาญประเมิน				
		1	2	3		
แรงจูงใจ (องค์ประกอบจูงใจ)	10	+1	+1	+1	1	ผ่าน
มิติด้านลักษณะของงาน (Work Itself)	11	+1	+1	+1	1	ผ่าน
แรงจูงใจ (องค์ประกอบจูงใจ)	12	+1	+1	+1	1	ผ่าน
มิติด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)	13	+1	+1	+1	1	ผ่าน
แรงจูงใจ (องค์ประกอบจูงใจ)	14	+1	+1	+1	1	ผ่าน
มิติด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)	15	+1	+1	+1	1	ผ่าน
แรงจูงใจ (องค์ประกอบจูงใจ)	16	+1	+1	+1	1	ผ่าน
มิติด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)	17	+1	+1	+1	1	ผ่าน
แรงจูงใจ (องค์ประกอบจูงใจ)	18	+1	+1	+1	1	ผ่าน
มิติด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)	19	+1	+1	+1	1	ผ่าน
แรงจูงใจ (องค์ประกอบจูงใจ)	20	+1	+1	+1	1	ผ่าน
มิติด้านความก้าวหน้า (Advancement)	21	+1	+1	+1	1	ผ่าน
แรงจูงใจ (องค์ประกอบจูงใจ)	22	+1	0	+1	0.67	ผ่าน
มิติด้านความก้าวหน้า (Advancement)	23	+1	+1	+1	1	ผ่าน
แรงจูงใจ (องค์ประกอบจูงใจ)	24	+1	+1	+1	1	ผ่าน
มิติด้านนโยบายการบริหาร (Policy)	25	+1	+1	+1	1	ผ่าน
แรงจูงใจ (องค์ประกอบจูงใจ)	26	+1	0	+1	0.67	ผ่าน
มิติด้านนโยบายการบริหาร (Policy)	27	+1	+1	+1	1	ผ่าน

ตารางที่ 3.1 แสดงการหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) จากการหาค่าความสอดคล้องภายในแบบสอบถาม (Index of Item – Objective Congruence : IOC) (ต่อ)

ตัวแปร	ลำดับ ข้อ	การตรวจสอบความ เที่ยงตรง			ค่าความ เที่ยงตรง เชิง เนื้อหา	ผลการ พิจารณา
		ผู้เชี่ยวชาญประเมิน				
		1	2	3		
แรงจูงใจ (องค์ประกอบค้ำจุน)	28	+1	+1	+1	1	ผ่าน
ด้านการปกครองบังคับบัญชา (Supervision)	29	+1	+1	+1	1	ผ่าน
	30	+1	+1	+1	1	ผ่าน
แรงจูงใจ (องค์ประกอบค้ำจุน)	31	+1	+1	+1	1	ผ่าน
มิติด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและ เพื่อนร่วมงาน	32	+1	+1	+1	1	ผ่าน
(Interpersonal Relations)	33	+1	+1	+1	1	ผ่าน
แรงจูงใจ (องค์ประกอบค้ำจุน)	34	+1	+1	+1	1	ผ่าน
มิติด้านสถานะทางอาชีพ	35	+1	+1	+1	1	ผ่าน
(Status)	36	+1	+1	+1	1	ผ่าน
แรงจูงใจ (องค์ประกอบค้ำจุน)	37	+1	+1	+1	1	ผ่าน
มิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	38	+1	+1	+1	1	ผ่าน
(Working Conditions)	39	+1	+1	+1	1	ผ่าน
แรงจูงใจ (องค์ประกอบค้ำจุน)	40	+1	+1	+1	1	ผ่าน
มิติด้านความมั่นคงในการทำงาน	41	+1	0	+1	0.67	ผ่าน
(Job Security)	42	+1	+1	+1	1	ผ่าน
แรงจูงใจ (องค์ประกอบค้ำจุน)	43	+1	+1	+1	1	ผ่าน
มิติด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	44	0	+1	+1	0.67	ผ่าน
(Salary)	45	+1	+1	+1	1	ผ่าน

ตารางที่ 3.1 แสดงการหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) จากการหาค่าความ สอดคล้องภายในแบบสอบถาม (Index of Item – Objective Congruence : IOC) (ต่อ)

ตัวแปร	ลำดับ ข้อ	การตรวจสอบความ เที่ยงตรง			ค่าความ เที่ยงตรง เชิง เนื้อหา	ผลการ พิจารณา
		ผู้เชี่ยวชาญประเมิน				
		1	2	3		
บรรยากาศในการทำงาน	46	+1	+1	+1	1	ผ่าน
มิติด้านโครงสร้างองค์กร	47	+1	+1	+1	1	ผ่าน
(Structure)	48	+1	+1	+1	1	ผ่าน
บรรยากาศในการทำงาน	49	+1	+1	+1	1	ผ่าน
มิติด้านความเป็นอิสระ	50	+1	+1	+1	1	ผ่าน
(Autonomy)	51	+1	+1	+1	1	ผ่าน
บรรยากาศในการทำงาน	52	+1	+1	+1	1	ผ่าน
มิติด้านรางวัลตอบแทน	53	+1	+1	+1	1	ผ่าน
(Reward)	54	+1	+1	+1	1	ผ่าน
บรรยากาศในการทำงาน	55	+1	+1	+1	1	ผ่าน
มิติด้านอบอุ่นและสนับสนุน	56	+1	+1	+1	1	ผ่าน
(Warmth and Support)	57	+1	+1	+1	1	ผ่าน
บรรยากาศในการทำงาน	58	+1	+1	+1	1	ผ่าน
มิติด้านการยอมรับความขัดแย้ง	59	+1	+1	+1	1	ผ่าน
(Tolerance of Conflict)	60	+1	+1	+1	1	ผ่าน
บรรยากาศในการทำงาน	61	+1	+1	+1	1	ผ่าน
มิติด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร	62	+1	+1	+1	1	ผ่าน
(Organization Change)	63	0	+1	+1	0.67	ผ่าน

ตารางที่ 3.1 แสดงการหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) จากการหาค่าความสอดคล้องภายในแบบสอบถาม (Index of Item – Objective Congruence : IOC) (ต่อ)

ตัวแปร	ลำดับ ข้อ	การตรวจสอบความ เที่ยงตรง			ค่าความ เที่ยงตรง เชิง เนื้อหา	ผลการ พิจารณา
		ผู้เชี่ยวชาญประเมิน				
		1	2	3		
ความผูกพันต่อองค์กร	64	+1	+1	+1	1	ผ่าน
มิติด้านทัศนคติความรู้สึ (Attitudinal Commitment)	65	+1	+1	+1	1	ผ่าน
	66	+1	+1	+1	1	ผ่าน
	67	+1	+1	+1	1	ผ่าน
	68	+1	+1	+1	1	ผ่าน
ความผูกพันต่อองค์กร	69	+1	+1	+1	1	ผ่าน
มิติด้านโครงการ (Programmatic Commitment)	70	+1	+1	+1	1	ผ่าน
	71	+1	+1	+1	1	ผ่าน
	72	+1	+1	+1	1	ผ่าน
	73	+1	+1	+1	1	ผ่าน
ความผูกพันต่อองค์กร	74	+1	0	+1	0.67	ผ่าน
มิติด้านความจงรักภักดี (Loyalty Based Commitment)	75	0	+1	+1	0.67	ผ่าน
	76	+1	+1	+1	1	ผ่าน
	77	+1	+1	+1	1	ผ่าน
	78	0	+1	+1	0.67	ผ่าน

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด จากนั้นนำแบบสอบถามไปดำเนินการทดสอบหาความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach's Alpha (อัจฉรา เฉลยสุข, 2556, น. 58) เพื่อให้ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ซึ่งต้องได้ค่า Cronbach's Alpha ระหว่าง 0.6 - 1.0

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น
ทัศนคติ	
1. ด้านปัญญา	0.952
2. ด้านอารมณ์ ความรู้สึก	0.902
3. ด้านพฤติกรรม	0.803
แรงจูงใจ (องค์ประกอบจูงใจ)	
1. ด้านลักษณะของงาน	0.835
2. ด้านความรับผิดชอบ	0.799
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.880
4. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.835
5. ด้านความก้าวหน้า	0.710
(องค์ประกอบค้ำจุน)	
1. ด้านนโยบายการบริหาร	0.812
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.873
3. ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	0.889
4. ด้านสถานะทางอาชีพ	0.872
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.843
6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.786
7. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	0.904
บรรยากาศในการทำงาน	
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	0.810
2. ด้านความเป็นอิสระ	0.879
3. ด้านรางวัลตอบแทน	0.862
4. ด้านอบอุ่นและสนับสนุน	0.909
5. ด้านการยอมรับความขัดแย้ง	0.824
6. ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร	0.882
ความผูกพันต่อองค์กร	
1. ด้านทัศนคติความรู้สึก	0.790
2. ด้านโครงงาน	0.857
3. ด้านความจงรักภักดี	0.826
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	0.945

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ทักษะ ทักษะ แรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิส เซส จำกัด ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 420 คนซึ่งเป็น พนักงานฝ่ายปฏิบัติการของบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิส เซส จำกัด โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1.1 ผู้ศึกษาดำเนินการขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงหัวหน้าฝ่ายปฏิบัติการของบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิส เซส จำกัด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2 ผู้ศึกษาดำเนินการแจกแบบสอบถามออกไปยังกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายจำนวน 420 ชุด และรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

1.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถามและจัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ ดังนี้

2.1 หนังสือพิมพ์ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ

2.2 ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

2.3 หนังสือทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำข้อมูล

หลังจากทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษาจึงนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของคำตอบที่ได้รวมถึงทำการลงรหัส (Coding) ในแบบสอบถามตามที่กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้าแล้วนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาคำตอบของการศึกษาและทดสอบสมมติฐานในครั้งนี้ด้วยโปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Science)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการของบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิส เซส จำกัด โดยสามารถวิเคราะห์แบบสอบถาม ได้ดังนี้

1.1 ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน โดยแสดงผลเป็นค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเรื่องทัศนคติ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านปัญญา ด้านอารมณ์ ความรู้สึกและด้านพฤติกรรม โดยแสดงผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3 ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเรื่องแรงจูงใจ ซึ่งแบ่งออกได้ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า และองค์ประกอบค้ำจุนหรือองค์ประกอบอนามัย ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยแสดงผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.4 ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเรื่องบรรยากาศในการทำงานหรือบรรยากาศองค์กร ซึ่งแบ่งองค์ประกอบได้ 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความเป็นอิสระ ด้านรางวัลตอบแทน ด้านอบอุ่นและสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร โดยแสดงผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.5 ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแบ่งองค์ประกอบไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1. ความผูกพันด้านทัศนคติความรู้สึก (Attitudinal Commitment) 2. ความผูกพันด้านโครงการ (Programmatic Commitment) 3. ความผูกพันด้านความจงรักภักดี (Loyalty based Commitment) โดยแสดงผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นสถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐานการศึกษาวิจัย โดยสถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน มีดังนี้

2.1 ใช้วิธีทดสอบสมมุติฐาน t (t – test) ในการเปรียบเทียบเพศที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.2 ใช้วิธีทดสอบสมมุติฐาน F (F-test) ในการเปรียบเทียบอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.3 ใช้วิธีการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่าง ทัศนคติ แรงจูงใจ และบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) และใช้เกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2547 อ้างถึงใน เนาวรัตน์ ชุง, 2558, น. 111)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	แปลผล
0.71 – 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูง
0.31 – 0.70	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
0.01 – 0.30	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

2.4 ใช้วิธีวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน ทัศนคติในมิติด้านปัญญา ทัศนคติในมิติด้านอารมณ์ ความรู้สึก ทัศนคติในมิติด้านพฤติกรรม แรงจูงใจด้านองค์ประกอบจูงใจในมิติของลักษณะของงาน แรงจูงใจด้านองค์ประกอบจูงใจในมิติของความรับผิดชอบ แรงจูงใจด้านองค์ประกอบจูงใจในมิติของการได้รับการยอมรับนับถือ แรงจูงใจด้านองค์ประกอบจูงใจในมิติของความสำเร็จในการ

ทำงาน แรงจูงใจด้านองค์ประกอบจูงใจในมิติของความก้าวหน้า แรงจูงใจด้านองค์ประกอบค้ำจุนในมิติของนโยบายการบริหาร แรงจูงใจด้านองค์ประกอบค้ำจุนในมิติของการปกครองบังคับบัญชา แรงจูงใจด้านองค์ประกอบค้ำจุนในมิติของความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน แรงจูงใจด้านองค์ประกอบค้ำจุนในมิติของสถานะทางอาชีพ แรงจูงใจด้านองค์ประกอบค้ำจุนในมิติของสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจด้านองค์ประกอบค้ำจุนในมิติของความมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจด้านองค์ประกอบค้ำจุนในมิติของเงินเดือนและสวัสดิการ บรรยายภาคในการทำงานในมิติด้านโครงสร้างองค์กร บรรยายภาคในการทำงานในมิติด้านความเป็นอิสระ บรรยายภาคในการทำงานในมิติด้านรางวัลตอบแทน บรรยายภาคในการทำงานในมิติด้านอุปถุนและสนับสนุน บรรยายภาคในการทำงานในมิติด้านการยอมรับความขัดแย้งและ บรรยายภาคในการทำงานในมิติด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร (กัลยา และ ฐิตา วานิชย์บัญชา, 2561, น. 334)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ทักษะคิด แรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิส เซส จำกัด ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน จำนวนตัวอย่าง
\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
SD	แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที (t-Distribution)
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R Square: R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
Adjusted R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว
SE _b	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์
SE _{Est}	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
a	แทน ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
b	แทน ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (Score Weight)
β	แทน ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน (Beta Weight)
Sig.	แทน ระดับความมีนัยสำคัญ (significant)
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม จำนวน 420 ชุดและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติ
- ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจ
- ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศในการทำงาน
- ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร
- ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบและสรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล แสดงจำนวนเป็น (ความถี่) และค่าร้อยละ

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	263	65.8
หญิง	137	34.3
รวม	400	100.0
2. อายุ		
น้อยกว่า 20 ปี	37	9.3
21 - 30 ปี	110	27.5
31 - 40 ปี	148	37.0
41 - 50 ปี	75	18.8
51 - 60 ปี	23	5.8
มากกว่า 60 ปีขึ้นไป	7	1.8
รวม	400	100.0
3. สถานภาพ		
โสด	154	38.5
สมรส	181	45.3
หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	65	16.3
รวม	400	100.0
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าประถมศึกษา	14	3.5
ประถมศึกษา	44	11.0
มัธยมศึกษา	246	61.5
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	56	14.0
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	23	5.8
ปริญญาตรีขึ้นไป	17	4.3
รวม	400	100.0

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล แสดงจำนวนเป็น (ความถี่) และค่าร้อยละ (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่า 12,000 บาท	13	3.3
12,001 - 15,000 บาท	53	13.3
15,001 - 18,000 บาท	199	49.8
18,001 - 21,000 บาท	91	22.8
21,001 - 25,000 บาท	33	8.3
มากกว่า 25,001 ขึ้นไป	11	2.8
รวม	400	100.0
6. อายุงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	148	37.0
1 - 2 ปี	120	30.0
3 - 5 ปี	88	22.0
6 - 10 ปี	33	8.3
มากกว่า 10 ปี	11	2.8
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 400 คน โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุงาน ดังนี้

จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 65.8 และเพศหญิง จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3

จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 37 รองลงมาคือมีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 มีอายุน้อยกว่า 20 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด มีอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8

จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สถานภาพสมรส จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 รองลงมาคือสถานภาพโสด จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด คือ สถานภาพ หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 รองลงมาคือการศึกษาาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14 มีการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11 มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 มีการศึกษา

ระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด คือ การศึกษาระดับต่ำกว่าประถมศึกษา จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5

จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 15,001 - 18,000 บาท จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 49.8 รองลงมาคือ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 18,001 - 21,000 บาท จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 12,001 - 15,000 บาท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 21,001 - 25,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 12,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 25,001 ขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8

จำแนกตามอายุงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 37 รองลงมาคือ มีอายุงานระหว่าง 1 ปี - 2 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30 มีอายุงานระหว่าง 3 ปี - 5 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 22 มีอายุงานระหว่าง 6 ปี - 10 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือ มีอายุงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติ

ผู้ศึกษาวิเคราะห์ระดับทัศนคติ โดยประเมินจากข้อมูลทัศนคติที่ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านปัญญา องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึกและองค์ประกอบด้านพฤติกรรม โดยที่แสดงผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติโดยภาพรวม และรายด้าน

ทัศนคติ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. องค์ประกอบด้านปัญญา	3.98	0.77	มาก	(3)
2. องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก	4.08	0.63	มาก	(1)
3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม	4.03	0.65	มาก	(2)
ภาพรวม	4.03	0.61	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ทัศนคติโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.61$) และรายด้านพบว่าทัศนคติทุกองค์ประกอบรายด้านมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึกมีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.63$) รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านพฤติกรรมมีค่าเฉลี่ยคะแนน ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.65$) และองค์ประกอบด้านปัญญามีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 0.77$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติในมิติองค์ประกอบด้านปัญญา จำแนกเป็นรายชื่อ

ทัศนคติ องค์ประกอบด้านปัญญา	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของพนักงานรักษาความปลอดภัย	3.92	0.96	มาก	(3)
2. ท่านสามารถทำงานตามขั้นตอนการรักษาความปลอดภัยได้อย่างถูกต้อง	3.93	0.82	มาก	(2)
3. ท่านคิดว่างานของท่านมีความสำคัญต่อองค์กร	4.07	0.81	มาก	(1)
ภาพรวม	3.98	0.77	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติในมิติองค์ประกอบด้านปัญญาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 0.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงที่สุด คือ ท่านคิดว่างานของท่านมีความสำคัญต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.81$) รองลงมา คือ ท่านสามารถทำงานตามขั้นตอนการรักษาความปลอดภัยได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.82$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำที่สุด คือ ท่านมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของพนักงานรักษาความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.96$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติในมิติองค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก จำแนกเป็นรายชื่อ

ทัศนคติ องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านชอบทำงานที่ต้องพบปะผู้คนหลากหลาย	4.07	0.77	มาก	(2)
2. เมื่อมีคนต้องการความช่วยเหลือท่านยินดีให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่	4.06	0.76	มาก	(3)
3. ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ทำงานนี้	4.10	0.74	มาก	(1)
ภาพรวม	4.08	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติในมิติองค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึกโดยรวมมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงที่สุด คือ ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ทำงานนี้ ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.74$) รองลงมา คือ ท่านชอบทำงานที่ต้องพบปะผู้คนหลากหลาย ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.77$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำที่สุด คือ เมื่อมีคนต้องการความช่วยเหลือท่านยินดีให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.76$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติในมิติ
องค์ประกอบด้านพฤติกรรม จำแนกเป็นรายชื่อ

ทัศนคติ องค์ประกอบด้านพฤติกรรม	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านพร้อมที่จะทำงานภายใต้สภาวะความกดดัน และอยู่บนความเสี่ยงได้	3.97	0.83	มาก	(3)
2. ท่านสามารถใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีตามที่ ได้รับการฝึกอบรมมา	4.03	0.76	มาก	(2)
3. เมื่อมีคนตำหนิหรือดูถูกอาชีพของท่าน ท่านพร้อม ที่จะยิ้มสู้	4.09	0.79	มาก	(1)
ภาพรวม	4.03	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติในมิติองค์ประกอบด้านพฤติกรรม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงที่สุด คือ เมื่อมีคนตำหนิหรือดูถูกอาชีพของท่าน ท่านพร้อมที่จะยิ้มสู้ ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.79$) รองลงมา คือ ท่านสามารถใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีตามที่ได้รับการฝึกอบรมมา ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.76$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำที่สุด คือ ท่านพร้อมที่จะทำงานภายใต้สภาวะความกดดันและอยู่บนความเสี่ยงได้ ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.83$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจ

ผู้ศึกษาวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจ โดยประเมินจากข้อมูลองค์ประกอบของแรงจูงใจในด้านองค์ประกอบจูงใจและองค์ประกอบค้ำจุนหรือองค์ประกอบอนามัย โดยแสดงผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจโดยภาพรวม

แรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. องค์ประกอบจูงใจ	4.06	0.54	มาก	(1)
2. องค์ประกอบค้ำจุนหรือองค์ประกอบอนามัย	4.04	0.53	มาก	(2)
ภาพรวม	4.05	0.51	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า แรงจูงใจโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.51$) ซึ่งทั้งสององค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก โดยที่องค์ประกอบจูงใจมีค่าเฉลี่ยคะแนน ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.54$) รองลงมา คือ องค์ประกอบค้ำจุนหรือองค์ประกอบอนามัยมีค่าเฉลี่ยคะแนน ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.53$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ (องค์ประกอบจูงใจ) โดยภาพรวมและจำแนกตามรายด้าน

แรงจูงใจ (องค์ประกอบจูงใจ)	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านลักษณะของงาน	4.06	0.67	มาก	(2)
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.04	0.63	มาก	(4)
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.06	0.66	มาก	(3)
4. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.08	0.62	มาก	(1)
5. ด้านความก้าวหน้า	4.08	0.62	มาก	(1)
ภาพรวม	4.06	0.54	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่าแรงจูงใจ (องค์ประกอบจูงใจ) โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.54$) และรายด้านพบว่าแรงจูงใจ (องค์ประกอบจูงใจ) ทุกรายด้านมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก โดยด้านความก้าวหน้าและด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากันและสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.62$) รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานมีค่าเฉลี่ยคะแนน ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.67$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยคะแนน ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.66$) และด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.63$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ (องค์ประกอบจูงใจหรือองค์ประกอบอนามัย) โดยภาพรวมและจำแนกตามรายด้าน

แรงจูงใจ (องค์ประกอบจูงใจหรือองค์ประกอบอนามัย)	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านนโยบายการบริหาร	4.10	0.65	มาก	(1)
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.03	0.66	มาก	(5)
3. ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	4.04	0.63	มาก	(3)
4. ด้านสถานะทางอาชีพ	4.03	0.64	มาก	(4)
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.08	0.63	มาก	(2)
6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.99	0.69	มาก	(7)
7. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	4.00	0.68	มาก	(6)
ภาพรวม	4.04	0.53	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าแรงจูงใจ (องค์ประกอบจูงใจหรือองค์ประกอบอนามัย) โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.53$) และรายด้านพบว่าแรงจูงใจ (องค์ประกอบจูงใจหรือองค์ประกอบอนามัย) ทุกรายด้านมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก โดยด้านนโยบายการบริหารมี

ค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุด ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.65$) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยคะแนน ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.63$) ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยคะแนน ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.63$) ด้านสถานะทางอาชีพมีค่าเฉลี่ยคะแนน ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.64$) ด้านการปกครองบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยคะแนน ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.66$) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการค่าเฉลี่ยคะแนน ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.68$) และด้านความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.69$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ (องค์ประกอบจูงใจ) ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมและจำแนกตามรายชื่อ

แรงจูงใจ (องค์ประกอบจูงใจ) ด้านลักษณะของงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. บริษัทมีการกำหนดหน้าที่ของท่านไว้อย่างชัดเจน	4.06	0.84	มาก	(2)
2. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ	4.00	0.74	มาก	(3)
3. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ท้าทายความสามารถของท่าน	4.12	0.77	มาก	(1)
ภาพรวม	4.06	0.67	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ (องค์ประกอบจูงใจ) ด้านลักษณะของงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุด คือ ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ท้าทายความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.77$) รองลงมา คือ บริษัทมีการกำหนดหน้าที่ของท่านไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.84$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำที่สุด คือ งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.74$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ (องค์ประกอบจูงใจ) ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมและจำแนกตามรายชื่อ

แรงจูงใจ (องค์ประกอบจูงใจ) ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านสามารถทำงานของท่านให้สำเร็จลุล่วงตามความรับผิดชอบของท่าน	4.01	0.86	มาก	(2)
2. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	3.95	0.70	มาก	(3)
3. บริษัทของท่านมีการตรวจสอบการทำงานของท่านอยู่เสมอ	4.15	0.76	มาก	(1)
ภาพรวม	4.04	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ (องค์ประกอบจูงใจ) ด้านความรับผิดชอบโดยรวมมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุด คือ บริษัทของท่าน มีการตรวจสอบการทำงานของท่านอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.76$) รองลงมา คือ ท่านสามารถทำงานของท่านให้สำเร็จลุล่วงตามความรับผิดชอบของท่าน ($\bar{X} = 4.01$, $SD = 0.86$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำที่สุด คือ ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.70$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ (องค์ประกอบจูงใจ) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมและจำแนกตามรายข้อ

แรงจูงใจ (องค์ประกอบจูงใจ) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	4.06	0.81	มาก	(2)
2. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานได้สำเร็จลุล่วง	4.08	0.74	มาก	(1)
3. ท่านได้รับความไว้วางใจให้เป็นที่ปรึกษาของเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว	4.04	0.80	มาก	(3)
ภาพรวม	4.06	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ (องค์ประกอบจูงใจ) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุด คือ ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานได้สำเร็จลุล่วง ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.74$) รองลงมา คือ ท่านได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานในการทำงาน ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.81$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับความไว้วางใจให้เป็นที่ปรึกษาของเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.80$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ (องค์ประกอบจูงใจ) ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมและจำแนกตามรายชื่อ

แรงจูงใจ (องค์ประกอบจูงใจ) ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านสามารถทำงานได้ตามที่หัวหน้าท่านได้กำหนดไว้อย่างสมบูรณ์	4.12	0.76	มาก	(1)
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในหน้าที่ของท่านได้โดยไม่ส่งผลเสียต่อบริษัท	4.04	0.71	มาก	(2)
3. หลังจากที่ท่านได้แก้ไขปัญหาเหล่านั้นแล้วท่านสามารถป้องกันปัญหาเหล่านั้นไม่ให้เกิดขึ้นอีก	4.04	0.79	มาก	(3)
ภาพรวม	4.08	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ (องค์ประกอบจูงใจ) ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุด คือ ท่านสามารถทำงานได้ตามที่หัวหน้าท่านได้กำหนดไว้อย่างสมบูรณ์ ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.76$) รองลงมา คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในหน้าที่ของท่านได้โดยไม่ส่งผลเสียต่อบริษัท ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.71$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำที่สุด คือ หลังจากที่ท่านได้แก้ไขปัญหาเหล่านั้นแล้วท่านสามารถป้องกันปัญหาเหล่านั้นไม่ให้เกิดขึ้นอีก ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.79$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ (องค์ประกอบจูงใจ) ด้านความก้าวหน้า โดยภาพรวมและจำแนกตามรายชื่อ

แรงจูงใจ (องค์ประกอบจูงใจ) ด้านความก้าวหน้า	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. บริษัทของท่านมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม	4.08	0.81	มาก	(2)
2. บริษัทของท่านสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้	4.02	0.72	มาก	(3)
3. บริษัทของท่านสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมด้านการรักษาความปลอดภัยเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์	4.15	0.82	มาก	(1)
ภาพรวม	4.08	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ (องค์ประกอบจูงใจ) ด้านความก้าวหน้าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุด คือ บริษัทของท่านสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมด้านการรักษาความปลอดภัยเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.82$)

รองลงมา คือ บริษัทของท่านมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม ($\bar{X} = 4.08, SD = 0.81$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำที่สุด คือ บริษัทของท่านสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ($\bar{X} = 4.02, SD = 0.72$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ (องค์ประกอบค่าจูน) ด้านนโยบายการบริหาร โดยภาพรวมและจำแนกตามรายชื่อ

แรงจูงใจ (องค์ประกอบค่าจูน) ด้านนโยบายการบริหาร	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. บริษัทของท่านมีนโยบายในการปฏิบัติงานการ รักษาความปลอดภัยที่ชัดเจน	4.13	0.85	มาก	(1)
2. บริษัทของท่านมีการชี้แจงนโยบายต่าง ๆ ที่ชัดเจน เข้าใจง่าย	4.06	0.75	มาก	(3)
3. บริษัทของท่านจัดเตรียมอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการ ทำงานให้ท่านอย่างเพียงพอและเหมาะสม	4.12	0.75	มาก	(2)
ภาพรวม	4.10	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ (องค์ประกอบค่าจูน) ด้านนโยบายการบริหารโดยรวมมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10, SD = 0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงที่สุด คือ บริษัทของท่านมีนโยบายในการปฏิบัติงานการรักษาความปลอดภัยที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.13, SD = 0.85$) รองลงมา คือ บริษัทของท่านจัดเตรียมอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการทำงานให้ท่านอย่างเพียงพอและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.12, SD = 0.75$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำที่สุด คือ บริษัทของท่านมีการชี้แจงนโยบายต่าง ๆ ที่ชัดเจนเข้าใจง่าย ($\bar{X} = 4.06, SD = 0.75$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ (องค์ประกอบค่าจูน) ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมและจำแนกตามรายชื่อ

แรงจูงใจ (องค์ประกอบค่าจูน) ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. หัวหน้าของท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นของ ท่านได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง	4.06	0.85	มาก	(1)
2. หัวหน้างานของท่านรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของท่าน	3.99	0.71	มาก	(3)
3. หัวหน้าของท่านมอบหมายงานให้ท่านและเพื่อน ร่วมงานด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค	4.05	0.78	มาก	(2)
ภาพรวม	4.03	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ (องค์ประกอบค้ำจุน) ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03, SD = 0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุด คือ หัวหน้าของท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นของท่านได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง ($\bar{X} = 4.06, SD = 0.85$) รองลงมา คือ หัวหน้าของท่านมอบหมายงานให้ท่านและเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค ($\bar{X} = 3.99, SD = 0.71$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำที่สุด คือ หัวหน้างานของท่านรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ($\bar{X} = 4.06, SD = 0.75$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ (องค์ประกอบค้ำจุน) ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมและจำแนกตามรายข้อ

แรงจูงใจ (องค์ประกอบค้ำจุน) ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านสามารถพูดคุยกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นกันเองได้ทุกเรื่อง	4.06	0.79	มาก	(1)
2. ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานของท่าน	4.03	0.69	มาก	(3)
3. ท่านสามารถขอคำปรึกษาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน	4.04	0.79	มาก	(2)
ภาพรวม	4.04	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ (องค์ประกอบค้ำจุน) ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04, SD = 0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุด คือ ท่านสามารถพูดคุยกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นกันเองได้ทุกเรื่อง ($\bar{X} = 4.06, SD = 0.79$) รองลงมา คือ ท่านสามารถขอคำปรึกษาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ($\bar{X} = 4.04, SD = 0.79$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำที่สุด คือ ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานของท่าน ($\bar{X} = 4.03, SD = 0.69$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ (องค์ประกอบค้ำจุน) ด้านสถานะทางอาชีพ โดยภาพรวมและจำแนกตามรายชื่อ

แรงจูงใจ (องค์ประกอบค้ำจุน) ด้านสถานะทางอาชีพ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านรู้สึกภูมิใจในเครื่องแบบของท่านทุกครั้งเมื่อได้สวมใส่	4.12	0.80	มาก	(1)
2. ท่านรู้สึกว่าบุคคลทั่วไปให้การยอมรับในอาชีพของท่าน	3.99	0.76	มาก	(2)
3. ครอบครัว ญาติพี่น้อง เพื่อนร่วมงานทั้งในบริษัทและนอกบริษัทของท่านยอมรับและชื่นชมในตัวท่าน	3.97	0.80	มาก	(3)
ภาพรวม	4.03	0.64	มาก	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ (องค์ประกอบค้ำจุน) ด้านสถานะทางอาชีพ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงที่สุด คือ ท่านรู้สึกภูมิใจในเครื่องแบบของท่านทุกครั้งเมื่อได้สวมใส่ ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.80$) รองลงมา คือ ท่านรู้สึกว่าบุคคลทั่วไปให้การยอมรับในอาชีพของท่าน ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.76$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำที่สุด คือ ครอบครัว ญาติพี่น้อง เพื่อนร่วมงานทั้งในบริษัทและนอกบริษัทของท่านยอมรับและชื่นชมในตัวท่าน ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.80$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ (องค์ประกอบค้ำจุน) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมและจำแนกตามรายชื่อ

แรงจูงใจ (องค์ประกอบค้ำจุน) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านคิดว่าบริษัทของท่านจัดหาเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ให้ใช้ในการทำงานอย่างเหมาะสม	4.09	0.79	มาก	(1)
2. ท่านคิดว่าบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่าน เช่น แสงสว่าง อากาศ อุณหภูมิ เหมาะสมในการทำงาน	4.05	0.73	มาก	(2)
3. ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานของท่านมีการป้องกันคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินของท่านให้มีความปลอดภัย	4.09	0.76	มาก	(1)
ภาพรวม	4.08	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ (องค์ประกอบค้ำจุน) ด้านสถานะสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08, SD = 0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุดคือ ท่านคิดว่าบริษัทของท่านจัดหาเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ให้ใช้ในการทำงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.09, SD = 0.79$) และท่านคิดว่าสถานที่ทำงานของท่านมีการป้องกัน คุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินของท่านให้มีความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.09, SD = 0.76$) โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากันและข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนรองลงมา คือ ท่านคิดว่าบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่าน เช่น แสงสว่าง อากาศ อุณหภูมิเหมาะสมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.05, SD = 0.73$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ (องค์ประกอบค้ำจุน) ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมและจำแนกตามรายข้อ

แรงจูงใจ (องค์ประกอบค้ำจุน) ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. งานที่ท่านทำอยู่ให้ความรู้สึกมั่นคงต่ออนาคตของท่าน	4.08	0.80	มาก	(1)
2. งานที่ท่านทำอยู่ไม่มีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว	4.02	0.75	มาก	(2)
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่กังวลต่อการโยกย้ายปรับเปลี่ยนหน้าที่หรือให้ออกจากงาน โดยไม่เป็นธรรม	3.87	1.01	มาก	(3)
ภาพรวม	3.99	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ (องค์ประกอบค้ำจุน) ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99, SD = 0.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุดคือ งานที่ท่านทำอยู่ให้ความรู้สึกมั่นคงต่ออนาคตของท่าน ($\bar{X} = 4.08, SD = 0.80$) รองลงมา คือ งานที่ท่านทำอยู่ไม่มีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 4.02, SD = 0.75$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำที่สุดคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่กังวลต่อการโยกย้าย ปรับเปลี่ยนหน้าที่หรือให้ออกจากงาน โดยไม่เป็นธรรม ($\bar{X} = 3.87, SD = 1.01$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ (องค์ประกอบค้ำจุน) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยภาพรวมและจำแนกตามรายชื่อ

แรงจูงใจ (องค์ประกอบค้ำจุน) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านได้รับเงินเดือนอย่างเหมาะสม	4.00	0.86	มาก	(2)
2. ท่านได้รับสิทธิการลาหยุดงานตามความจำเป็น เช่น ลากิจ ลาป่วย	4.00	0.71	มาก	(2)
3. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากบริษัทเมื่อประสบปัญหาส่วนตัว	4.02	0.84	มาก	(1)
ภาพรวม	4.00	0.68	มาก	

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ (องค์ประกอบค้ำจุน) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงที่สุด คือ ท่านได้รับความช่วยเหลือจากบริษัทเมื่อประสบปัญหาส่วนตัว ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.84$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนรองลงมา คือ ท่านได้รับเงินเดือนอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.86$) และท่านได้รับสิทธิการลาหยุดงานตามความจำเป็น เช่น ลากิจ ลาป่วย ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.71$) โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนที่เท่ากัน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศในการทำงาน

ผู้ศึกษาวิเคราะห์ระดับบรรยากาศในการทำงาน โดยประเมินจากข้อมูลองค์ประกอบของบรรยากาศในการทำงานทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความเป็นอิสระ ด้านรางวัลตอบแทน ด้านอบอุ่นและสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้งและด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร โดยแสดงผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

บรรยากาศในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
ด้านโครงสร้างองค์กร	4.10	0.64	มาก	(1)
ด้านความเป็นอิสระ	4.01	0.62	มาก	(5)
ด้านรางวัลตอบแทน	4.09	0.65	มาก	(2)
ด้านอบอุ่นและสนับสนุน	4.01	0.67	มาก	(5)
ด้านการยอมรับความขัดแย้ง	4.04	0.66	มาก	(4)
ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร	4.05	0.66	มาก	(3)
ภาพรวม	4.05	0.54	มาก	

จากตารางที่ 4.21 พบว่า บรรยากาศในการทำงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.54$) และรายด้านพบว่าบรรยากาศในการทำงาน ทุกรายด้านมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก โดยด้านโครงสร้างองค์กรมีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.64$) รองลงมา คือ ด้านรางวัลตอบแทนมีค่าเฉลี่ยคะแนน ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.65$) ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กรมีค่าเฉลี่ยคะแนน ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.66$) ด้านการยอมรับความขัดแย้งมีค่าเฉลี่ยคะแนน ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.66$) ด้านความเป็นอิสระ ($\bar{X} = 4.01$, $SD = 0.62$) และด้านอบอุ่นและสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยคะแนนที่เท่ากันและมีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.01$, $SD = 0.67$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน ด้านโครงสร้างองค์กร โดยภาพรวมและจำแนกตามรายชื่อ

บรรยากาศในการทำงาน ด้านโครงสร้างองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. บริษัทของท่านมีการกำหนดสายบังคับบัญชาอย่างชัดเจน	4.13	0.82	มาก	(1)
2. ผู้บริหารบริษัทของท่านชี้แจงแนวทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน	4.04	0.73	มาก	(3)
3. บริษัทของท่านมีการกำหนดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.12	0.76	มาก	(2)
ภาพรวม	4.10	0.64	มาก	

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน ด้านโครงสร้างองค์กร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงที่สุด คือ บริษัทของท่านมีการกำหนดสายบังคับบัญชาอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.82$) รองลงมา คือ บริษัทของท่านมีการกำหนดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.76$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำที่สุด คือ บริษัทของท่านมีการกำหนดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.73$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน ด้านความเป็นอิสระ โดยภาพรวมและจำแนกตามรายชื่อ

บรรยากาศในการทำงาน ด้านความเป็นอิสระ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นของตนเองในการปฏิบัติงาน	4.08	0.80	มาก	(1)
2. บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถกำหนดวันหยุดหรือวันลาของตัวเองได้	3.94	0.75	มาก	(3)
3. หากในกรณีที่หัวหน้าไม่อยู่ พนักงานสามารถตัดสินใจงานในหน้าที่ที่ตนเองนั้นรับผิดชอบได้ทันที	4.02	0.80	มาก	(2)
ภาพรวม	4.01	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน ด้านความเป็นอิสระ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, $SD = 0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงที่สุด คือ บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นของตนเองในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.80$) รองลงมา คือ หากในกรณีที่หัวหน้าไม่อยู่ พนักงานสามารถตัดสินใจงานในหน้าที่ที่ตนเองนั้นรับผิดชอบได้ทันที ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.80$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำที่สุด คือ บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถกำหนดวันหยุดหรือวันลาของตัวเองได้ ($\bar{X} = 3.94$, $SD = 0.75$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน ด้านรางวัลตอบแทน โดยภาพรวมและจำแนกตามรายชื่อ

บรรยากาศในการทำงาน ด้านรางวัลตอบแทน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. บริษัทของท่านมีการให้รางวัลแก่ผู้ทำงานดีด้วยระบบของความยุติธรรม	4.06	0.82	มาก	(3)
2. บริษัทของท่านสามารถชี้แจงหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานได้อย่างโปร่งใส	4.08	0.74	มาก	(2)
3. รางวัลตอบแทนจากการที่ท่านทำงานดีเป็นสาเหตุที่ทำให้ท่านอยากทำงานบริษัทนี้ต่อไป	4.13	0.76	มาก	(1)
ภาพรวม	4.09	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน ด้านรางวัลตอบแทน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุด คือ รางวัลตอบแทนจากการที่ท่านทำงานดีเป็นสาเหตุที่ทำให้ท่านอยากทำงานบริษัทนี้ต่อไป ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.76$) รองลงมา คือ บริษัทของท่านสามารถชี้แจงหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานได้อย่างโปร่งใส ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.74$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำที่สุด คือ บริษัทของท่านมีการให้รางวัลแก่ผู้ทำงานดีด้วยระบบของความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.82$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน ด้านอบอุ่นและสนับสนุน โดยภาพรวมและจำแนกตามรายข้อ

บรรยากาศในการทำงาน ด้านอบอุ่นและสนับสนุน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. พนักงานในบริษัทของท่านทำงานโดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	3.94	0.92	มาก	(3)
2. หัวหน้าของท่านใส่ใจในการทำงานและความเป็นอยู่ของท่าน	4.00	0.76	มาก	(2)
3. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานของท่านสนับสนุนให้ท่านเข้าร่วมการอบรมการรักษาความปลอดภัยเสมอ	4.11	0.76	มาก	(1)
ภาพรวม	4.01	0.67	มาก	

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน ด้านอบอุ่นและสนับสนุน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, $SD = 0.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุด คือ หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานของท่านสนับสนุนให้ท่านเข้าร่วมการอบรมการรักษาความปลอดภัยเสมอ ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.76$) รองลงมา คือ หัวหน้าของท่านใส่ใจในการทำงานและความเป็นอยู่ของท่าน ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.76$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำที่สุด คือ พนักงานในบริษัทของท่านทำงานโดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ($\bar{X} = 3.94$, $SD = 0.92$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง โดยภาพรวมและจำแนกตามรายชื่อ

บรรยากาศในการทำงาน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. หัวหน้าของท่านยอมรับความคิดเห็นของลูกน้องที่ไม่ตรงกันกับความคิดเห็นของเขาได้	4.03	0.81	มาก	(2)
2. หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นต่อปัญหาที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้ง	4.03	0.79	มาก	(2)
3. หลังจากข้อขัดแย้งได้ยุติลงหัวหน้าของท่านไม่มีอคติและสามารถร่วมงานกันกับลูกน้องได้ตามปกติ	4.06	0.74	มาก	(1)
ภาพรวม	4.04	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงที่สุด คือ หลังจากข้อขัดแย้งได้ยุติลงหัวหน้าของท่านไม่มีอคติและสามารถร่วมงานกันกับลูกน้องได้ตามปกติ ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.74$) รองลงมา คือ หัวหน้าของท่านยอมรับความคิดเห็นของลูกน้องที่ไม่ตรงกันกับความคิดเห็นของเขาได้ ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.81$) และหัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นต่อปัญหาที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้ง ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.79$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากันตามลำดับ

ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร โดยภาพรวมและจำแนกตามรายชื่อ

บรรยากาศในการทำงาน ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. บริษัทของท่านมีการเตรียมความพร้อมแก่พนักงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	4.04	0.82	มาก	(2)
2. ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับนโยบายและสถานการณ์ของบริษัทที่เปลี่ยนแปลงได้	4.03	0.73	มาก	(3)
3. ท่านสามารถใช้อุปกรณ์ในการรักษาความปลอดภัยที่ทันสมัยมากขึ้นเมื่อบริษัทเปลี่ยนแปลงเพื่อทดแทนของเก่าที่ล้าสมัย	4.07	0.79	มาก	(1)
ภาพรวม	4.05	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุด คือ ท่านสามารถใช้อุปกรณ์ในการรักษาความปลอดภัยที่ทันสมัยมากขึ้นเมื่อบริษัทเปลี่ยนแปลงเพื่อทดแทนของเก่าที่ล้าสมัย ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.79$) รองลงมา คือ บริษัทของท่านมีการเตรียมความพร้อมแก่พนักงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.82$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำที่สุด คือ พนักงานในบริษัทของท่านทำงานโดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.73$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ผู้ศึกษาวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยประเมินจากข้อมูลองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านทัศนคติความรู้สึกรัก ด้านโครงการและด้านความจงรักภักดี โดยแสดงผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.28 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
ด้านทัศนคติความรู้สึกรัก	4.04	0.58	มาก	(1)
ด้านโครงการ	4.04	0.63	มาก	(1)
ด้านความจงรักภักดี	4.03	0.58	มาก	(2)
ภาพรวม	4.03	0.54	มาก	

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.54$) และรายด้านพบว่าความผูกพันต่อองค์กร ทุกรายด้านมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก โดยด้านทัศนคติความรู้สึกรักมีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุด ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.58$) ซึ่งเท่ากับด้านโครงการมีค่าเฉลี่ยคะแนน ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.63$) รองลงมา คือ ด้านความจงรักภักดี ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.58$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.29 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติความรู้สึก โดยภาพรวมและจำแนกตามรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติความรู้สึก	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านพูดถึงบริษัทนี้ให้เพื่อนและครอบครัวของท่านฟังว่าเป็นบริษัทที่น่าทำงานด้วย	4.01	0.86	มาก	(4)
2. ท่านภูมิใจที่จะบอกคนอื่นที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทนี้	4.01	0.73	มาก	(4)
3. ท่านรู้สึกว่าปัญหาต่าง ๆ ของบริษัทเป็นเหมือนปัญหาของท่านด้วย	4.03	0.76	มาก	(3)
4. ท่านยินดีรับงานที่ได้รับมอบหมายเกือบทุกประเภทเพื่อทำงานให้กับบริษัทนี้	4.06	0.72	มาก	(2)
5. ท่านยินดีที่จะทำงานในบริษัทนี้จนเกษียณอายุงาน	4.08	0.79	มาก	(1)
ภาพรวม	4.04	0.58	มาก	

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติความรู้สึก โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงที่สุด คือ ท่านยินดีที่จะทำงานในบริษัทนี้จนเกษียณอายุงาน ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.79$) รองลงมา คือ ท่านยินดีรับงานที่ได้รับมอบหมายเกือบทุกประเภทเพื่อทำงานให้กับบริษัทนี้ ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.72$) ท่านรู้สึกว่าปัญหาต่าง ๆ ของบริษัทเป็นเหมือนปัญหาของท่านด้วย ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.76$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนที่เท่ากันและต่ำที่สุด คือ ท่านพูดถึงบริษัทนี้ให้เพื่อนและครอบครัวของท่านฟังว่าเป็นบริษัทที่น่าทำงานด้วย ($\bar{X} = 4.01$, $SD = 0.86$) และท่านภูมิใจที่จะบอกคนอื่นที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทนี้ ($\bar{X} = 4.01$, $SD = 0.73$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.30 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านโครงการ โดยภาพรวมและจำแนกตามรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านโครงการ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านดีใจและภูมิใจที่ได้ร่วมงานกับบริษัทนี้ แม้ว่าบริษัทอื่นจะเสนอค่าตอบแทนและ สวัสดิการดีกว่าก็ตาม	4.11	0.77	มาก	(1)
2. ท่านร่วมงานกับบริษัทนี้เพื่อให้ประวัติการทำงาน เป็นที่น่าสนใจ	4.01	0.80	มาก	(4)
3. ถ้าหากท่านลาออกจากบริษัทในตอนนี้ จะ ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตของท่านเป็น อย่างมาก	4.09	0.81	มาก	(2)
4. หากมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ เกิดขึ้นในบริษัท ที่ท่านไม่ชอบใจนั้น จะเป็นสาเหตุให้ท่าน ลาออกจากบริษัทนี้	3.95	0.86	มาก	(5)
5. เพราะสวัสดิการและค่าตอบแทนของบริษัท นี้มีความจำเป็นต่อท่าน จึงเป็นการยากที่ท่าน จะลาออกจากบริษัทในช่วงนี้แม้ว่าท่าน อยากจะลาออกก็ตาม	4.02	0.83	มาก	(3)
ภาพรวม	4.04	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านโครงการ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุด คือ ท่านดีใจและภูมิใจที่ได้ร่วมงานกับบริษัทนี้ แม้บริษัทอื่นจะเสนอค่าตอบแทนและสวัสดิการดีกว่าก็ตาม ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.77$) รองลงมา คือ ถ้าหากท่านลาออกจากบริษัทในตอนนี้ จะส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตของท่านเป็นอย่างมาก ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.81$) เพราะสวัสดิการและค่าตอบแทนของบริษัทนี้มีความจำเป็นต่อท่าน จึงเป็นการยากที่ท่านจะลาออกจากบริษัทในช่วงนี้แม้ว่าท่านอยากจะลาออกก็ตาม ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.83$) ท่านร่วมงานกับบริษัทนี้เพื่อให้ประวัติการทำงานเป็นที่น่าสนใจ ($\bar{X} = 4.01$, $SD = 0.80$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำที่สุด คือ หากมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ เกิดขึ้นในบริษัทที่ท่านไม่ชอบใจนั้น จะเป็นสาเหตุให้ท่านลาออกจากบริษัทนี้ ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.86$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.31 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดี โดยภาพรวมและจำแนกตามรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดี	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านรู้สึกไม่พอใจเมื่อบุคคลภายนอกหรือ แม้แต่เพื่อนร่วมงานกล่าวหาบริษัทของท่าน ในแง่ลบ	4.05	0.83	มาก	(1)
2. ท่านคิดว่าท่านมีความรู้สึกที่ดีที่อยากให้ญาติ พี่น้อง ลูกหลาน ได้เข้าทำงานในบริษัทนี้	4.03	0.76	มาก	(3)
3. ท่านคิดว่าท่านจะทำงานตอบแทนให้กับ บริษัทของท่านในทุก ๆ ด้าน	4.04	0.75	มาก	(2)
4. ท่านคิดว่าบริษัทที่ท่านทำงานอยู่มีบุญคุณกับ ท่านมาก	3.99	0.73	มาก	(4)
5. ท่านคิดว่าการลาออกจากบริษัทในขณะนี้ เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง แม้จะเพื่อผลประโยชน์ ส่วนตัวก็ตาม	4.05	0.76	มาก	(1)
ภาพรวม	4.03	0.58	มาก	

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงที่สุดและเท่ากัน คือ ท่านรู้สึกไม่พอใจเมื่อบุคคลภายนอกหรือแม้แต่เพื่อนร่วมงานกล่าวหาบริษัทของท่านในแง่ลบ ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.83$) และท่านคิดว่าการลาออกจากบริษัทในขณะนี้ เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง แม้จะเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวก็ตาม ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.76$) รองลงมา คือ ท่านคิดว่าท่านจะทำงานตอบแทนให้กับบริษัทของท่านในทุก ๆ ด้าน ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.75$) ท่านคิดว่าท่านมีความรู้สึกที่ดีที่อยากให้ญาติพี่น้อง ลูกหลาน ได้เข้าทำงานในบริษัทนี้ ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.76$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำที่สุด คือ ท่านคิดว่าบริษัทที่ท่านทำงานอยู่มีบุญคุณกับท่านมาก ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.73$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน อายุงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเซส จำกัด ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเซส จำกัดที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อ องค์กร	Independent Sample t-test						
	เพศ	จำนวน	\bar{X}	SD	Levine's	t	Sig.
ด้านทัศนคติ	ชาย	263	4.037	0.574	0.732 (Sig.=0.393)	0.012	0.990
	หญิง	137	4.036	0.606			
ด้านโครงการ	ชาย	263	4.033	0.621	0.881 (Sig.=0.348)	-0.089	0.929
	หญิง	137	4.039	0.660			
ด้านความจงรักภักดี	ชาย	263	4.026	0.572	1.778 (Sig.=0.183)	-0.173	0.863
	หญิง	137	4.036	0.607			
ภาพรวมความ ผูกพัน	ชาย	263	4.032	0.530	0.685 (Sig.=0.408)	-0.093	0.926
	หญิง	137	4.037	0.555			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม จำแนกตามเพศ พบว่าค่า Levine Statistic เท่ากับ 0.685 โดยมีค่า Sig. = 0.408 นั่นคือ มีค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่มเท่ากัน จึงอ่านค่าทดสอบสถิติ t ได้ค่าเท่ากับ -0.093 และมีค่า Sig. = 0.926 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึกรู้สึก นั้นมีค่า Levine Statistic เท่ากับ 0.732 โดยมีค่า Sig. = 0.393 จึงอ่านค่าทดสอบสถิติ t ได้ค่า เท่ากับ 0.012 และมีค่า Sig. = 0.990 ด้านโครงการ มีค่า Levine Statistic เท่ากับ 0.881 โดยมีค่า Sig. = 0.348 จึงอ่านค่าทดสอบสถิติ t ได้ค่า เท่ากับ -0.089 และมีค่า Sig. = 0.929 และด้านความจงรักภักดี มีค่า Levine Statistic เท่ากับ 1.778 โดยมีค่า Sig. = 0.183 จึงอ่านค่าทดสอบสถิติ t ได้ค่า เท่ากับ -0.173 และมีค่า Sig. = 0.863 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานและสรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเซส จำกัดที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	N	\bar{X}	SD	Levine's	F	Sig.
ภาพรวม						
น้อยกว่า 20 ปี	37	4.135	0.470	3.423 (Sig.=0.005) (Welch Statistic=1.204 Sig.=0.322)	1.848	0.103
21 - 30 ปี	110	4.030	0.453			
31 - 40 ปี	148	4.007	0.503			
41 - 50 ปี	75	4.131	0.622			
51 - 60 ปี	23	3.817	0.786			
มากกว่า 60 ปี ขึ้นไป	7	3.800	0.746			
Total	400	4.034	0.538			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ พบว่าค่า Levine Statistic เท่ากับ 3.423 โดยมีค่า Sig.=0.005 กล่าวคือ มีความแปรปรวนระหว่างกลุ่มไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงอ่านค่าสถิติทดสอบ Welch Statistic เท่ากับ 1.204 โดยมีค่า Sig.= 0.322 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานและสรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึกร
จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติความรู้สึกร	N	\bar{X}	SD	Levine's	F	Sig.
น้อยกว่า 20 ปี	37	4.065	0.562	4.476	2.241	0.050
21 - 30 ปี	110	4.000	0.545	(Sig.=0.001)	(Welch	
31 - 40 ปี	148	4.043	0.528		Statistic=1.384	
41 - 50 ปี	75	4.173	0.597		Sig.=0.247)	
51 - 60 ปี	23	3.765	0.898			
มากกว่า 60 ปี ขึ้นไป	7	3.771	0.804			
Total	400	4.037	0.585			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เมื่อพิจารณาตามรายด้านของความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึกร จำแนกตามอายุ พบว่าค่า Levine Statistic เท่ากับ 4.476 โดยมีค่า Sig.=0.001 กล่าวคือ มีความแปรปรวนระหว่างกลุ่มไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงอ่านค่าสถิติทดสอบ Welch Statistic เท่ากับ 1.384 โดยมีค่า Sig.= 0.247 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึกรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการ จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านโครงการ	N	\bar{X}	SD	Levine's	F	Sig.
น้อยกว่า 20 ปี	37	4.200	0.508	4.425	1.370	0.235
21 - 30 ปี	110	4.027	0.541	(Sig.=0.001)	(Welch	
31 - 40 ปี	148	4.012	0.572		Statistic=1.219	
41 - 50 ปี	75	4.096	0.789		Sig.=0.315)	
51 - 60 ปี	23	3.852	0.915			
มากกว่า 60 ปี ขึ้นไป	7	3.743	0.781			
Total	400	4.036	0.634			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เมื่อพิจารณาตามรายด้านของความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงาน จำแนกตามอายุ พบว่าค่า Levine Statistic เท่ากับ 4.425 โดยมีค่า Sig.=0.001 กล่าวคือ มีความแปรปรวนระหว่างกลุ่มไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงอ่านค่าสถิติทดสอบ Welch Statistic เท่ากับ 1.219 โดยมีค่า Sig.= 0.315 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดี	N	\bar{X}	SD	Levine's	F	Sig.
น้อยกว่า 20 ปี	37	4.141	0.533	1.741	1.686	0.137
21 - 30 ปี	110	4.064	0.491	(Sig.=0.124)	(Welch	
31 - 40 ปี	148	3.966	0.582		Statistic=1.411	
41 - 50 ปี	75	4.123	0.661		Sig.=0.237)	
51 - 60 ปี	23	3.835	0.676			
มากกว่า 60 ปี ขึ้นไป	7	3.886	0.832			
Total	400	4.030	0.583			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เมื่อพิจารณาตามรายด้านของความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี จำแนกตามอายุ พบว่าค่า Levine Statistic เท่ากับ 1.741 โดยมีค่า Sig. = 0.124 กล่าวคือ มีความแปรปรวนระหว่างกลุ่มเท่ากัน ดังนั้นจึงอ่านค่าสถิติทดสอบ F เท่ากับ 1.686 โดยมีค่า Sig.= 0.137 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเซส จำกัดที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ

ความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวม	N	\bar{X}	SD	Levine's	F	Sig.
โสด	154	4.034	0.547	0.906	0.496	0.609
สมรส	181	4.014	0.562	(Sig.=0.405)	(Welch	
หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	65	4.091	0.445		Statistic=0.638	
					Sig.=0.529)	
Total	400	4.034	0.538			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกสถานภาพ พบว่าค่า Levine Statistic เท่ากับ 0.906 โดยมีค่า Sig.=0.405 กล่าวคือ มีความแปรปรวนระหว่างกลุ่มเท่ากัน ดังนั้นจึงอ่านค่าสถิติทดสอบ F เท่ากับ 0.496 โดยมีค่า Sig.= 0.609 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานและสรุปได้ว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึกร
จำแนกตามสถานภาพ

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติความรู้สึกร	N	\bar{X}	SD	Levine's	F	Sig.
โสด	154	4.043	0.587	0.522 (Sig.=0.594)	0.668 (Welch Statistic=0.74 8 Sig.=0.475)	0.513
สมรส	181	4.008	0.604			
หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	65	4.105	0.526			
Total	400	4.037	0.585			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เมื่อพิจารณาตามรายด้านของความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึกร จำแนกตามสถานภาพ พบว่าค่า Levine Statistic เท่ากับ 0.522 โดยมีค่า Sig.=0.594 กล่าวคือ มีความแปรปรวนระหว่างกลุ่มเท่ากัน ดังนั้นจึงอ่านค่าสถิติทดสอบ F เท่ากับ 0.668 โดยมีค่า Sig.= 0.513 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึกรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการ จำแนกตามสถานภาพ

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านโครงการ	N	\bar{X}	SD	Levine's	F	Sig.
โสด	154	4.026	0.636	0.577 (Sig.=0.562)	0.218 (Welch Statistic=0.28 6 Sig.=0.752)	0.804
สมรส	181	4.027	0.666			
หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	65	4.083	0.533			
Total	400	4.036	0.634			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เมื่อพิจารณาตามรายด้านของความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการ จำแนกตามสถานภาพ พบว่าค่า Levine Statistic เท่ากับ 0.577 โดยมีค่า Sig.=0.562 กล่าวคือ มีความแปรปรวนระหว่างกลุ่มเท่ากัน ดังนั้นจึงอ่านค่าสถิติทดสอบ F เท่ากับ 0.218

โดยมีค่า Sig.= 0.804 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้าน
โครงการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี จำแนก
ตามสถานภาพ

ความผูกพันต่อองค์กร	N	\bar{X}	SD	Levine's	F	Sig.
ด้านความจงรักภักดี						
โสด	154	4.032	0.593	0.478 (Sig.=0.620)	0.446 (Welch Statistic=0.512 Sig.=0.600)	0.640
สมรส	181	4.007	0.598			
หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	65	4.086	0.521			
Total	400	4.030	0.583			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เมื่อพิจารณาตามรายด้านของความผูกพัน
ต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี จำแนกตามสถานภาพ พบว่าค่า Levine Statistic เท่ากับ 0.478 โดยมี
ค่า Sig.=0.620 กล่าวคือ มีความแปรปรวนระหว่างกลุ่มเท่ากัน ดังนั้นจึงอ่านค่าสถิติทดสอบ F เท่ากับ
0.446 โดยมีค่า Sig.= 0.640 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความจงรักภักดีไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเซส จำกัดที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับ
การศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	N	\bar{X}	SD	Levine's	F	Sig.
ภาพรวม						
ต่ำกว่าประถมศึกษา	14	3.771	0.569	2.899 (Sig.=0.014)	3.318 (Welch Statistic=2.569 Sig.=0.037)	0.006
ประถมศึกษา	44	4.088	0.424			
มัธยมศึกษา	246	4.098	0.509			
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	56	3.913	0.495			
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง (ปวส.)	23	3.774	0.797			
ปริญญาตรีขึ้นไป	17	3.929	0.714			
Total	400	4.034	0.538			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าค่า Levine Statistic เท่ากับ 2.899 โดยมีค่า Sig.=0.014 กล่าวคือ มีความแปรปรวนระหว่างกลุ่มไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงอ่านค่าสถิติทดสอบ Welch Statistic เท่ากับ 2.569 โดยมีค่า Sig.= 0.037 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานและสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน จากนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games Howell

ตารางที่ 4.42 ผลการแสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ (โดยวิธี Games-Howell)

(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่า ประถมศึกษา	ประถมศึกษา	-0.31645	0.16499	0.424
	มัธยมศึกษา	-0.32695	0.15553	0.339
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	-0.14167	0.16589	0.953
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	-0.00248	0.22523	1.000
	ปริญญาตรีขึ้นไป	-0.15798	0.23055	0.982
ประถมศึกษา	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.31645	0.16499	0.424
	มัธยมศึกษา	-0.01050	0.07168	1.000
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	0.17478	0.09203	0.409
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	0.31397	0.17799	0.503
	ปริญญาตรีขึ้นไป	0.15847	0.18467	0.952
มัธยมศึกษา	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.32695	0.15553	0.339
	ประถมศึกษา	0.01050	0.07168	1.000
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	0.18528	0.07373	0.132
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	0.32446	0.16925	0.417
	ปริญญาตรีขึ้นไป	0.16896	0.17626	0.925
ประกาศนียบัตร วิชาชีพ (ปวช.)	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.14167	0.16589	0.953
	ประถมศึกษา	-0.17478	0.09203	0.409
	มัธยมศึกษา	-0.18528	0.07373	0.132
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	0.13918	0.17882	0.969
	ปริญญาตรีขึ้นไป	-0.01632	0.18547	1.000

ตารางที่ 4.42 ผลการแสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ (โดยวิธี Games-Howell) (ต่อ)

(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.00248	0.22523	1.000
	ประถมศึกษา	-0.31397	0.17799	0.503
	มัธยมศึกษา	-0.32446	0.16925	0.417
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	-0.13918	0.17882	0.969
	ปริญญาตรีขึ้นไป	-0.15550	0.24002	0.986
ปริญญาตรีขึ้นไป	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.15798	0.23055	0.982
	ประถมศึกษา	-0.15847	0.18467	0.952
	มัธยมศึกษา	-0.16896	0.17626	0.925
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	0.01632	0.18547	1.000
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	0.15550	0.24002	0.986

* ผลต่างค่าเฉลี่ยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 พบว่า ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิส เซส จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า ไม่มีรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Tamhane's T2 อีกครั้ง

ตารางที่ 4.43 ผลการแสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ (โดยวิธี Tamhane's T2)

(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่าประถมศึกษา	ประถมศึกษา	-0.31645	0.16499	0.670
	มัธยมศึกษา	-0.32695	0.15553	0.564
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	-0.14167	0.16589	1.000
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	-0.00248	0.22523	1.000
	ปริญญาตรีขึ้นไป	-0.15798	0.23055	1.000

ตารางที่ 4.43 ผลการแสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ (โดยวิธี Tamhane's T2) (ต่อ)

(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ประถมศึกษา	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.31645	0.16499	0.670
	มัธยมศึกษา	-0.01050	0.07168	1.000
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	0.17478	0.09203	0.608
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	0.31397	0.17799	0.750
	ปริญญาตรีขึ้นไป	0.15847	0.18467	1.000
มัธยมศึกษา	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.32695	0.15553	0.564
	ประถมศึกษา	0.01050	0.07168	1.000
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	0.18528	0.07373	0.189
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	0.32446	0.16925	0.649
	ปริญญาตรีขึ้นไป	0.16896	0.17626	0.998
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.14167	0.16589	1.000
	ประถมศึกษา	-0.17478	0.09203	0.608
	มัธยมศึกษา	-0.18528	0.07373	0.189
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	0.13918	0.17882	1.000
	ปริญญาตรีขึ้นไป	-0.01632	0.18547	1.000
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.00248	0.22523	1.000
	ประถมศึกษา	-0.31397	0.17799	0.750
	มัธยมศึกษา	-0.32446	0.16925	0.649
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	-0.13918	0.17882	1.000
	ปริญญาตรีขึ้นไป	-0.15550	0.24002	1.000
ปริญญาตรีขึ้นไป	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.15798	0.23055	1.000
	ประถมศึกษา	-0.15847	0.18467	1.000
	มัธยมศึกษา	-0.16896	0.17626	0.998
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	0.01632	0.18547	1.000
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	0.15550	0.24002	1.000

* ผลต่างค่าเฉลี่ยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 พบว่า ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเชส จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า ไม่มีรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 อีกครั้ง

ตารางที่ 4.44 ผลการแสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ (โดยวิธี Dunnett's T3)

(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่า ประถมศึกษา	ประถมศึกษา	-0.31645	0.16499	0.591
	มัธยมศึกษา	-0.32695	0.15553	0.475
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	-0.14167	0.16589	0.998
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	-0.00248	0.22523	1.000
	ปริญญาตรีขึ้นไป	-0.15798	0.23055	1.000
ประถมศึกษา	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.31645	0.16499	0.591
	มัธยมศึกษา	-0.01050	0.07168	1.000
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	0.17478	0.09203	0.592
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	0.31397	0.17799	0.699
	ปริญญาตรีขึ้นไป	0.15847	0.18467	0.998
มัธยมศึกษา	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.32695	0.15553	0.475
	ประถมศึกษา	0.01050	0.07168	1.000
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	0.18528	0.07373	0.184
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	0.32446	0.16925	0.588
	ปริญญาตรีขึ้นไป	0.16896	0.17626	0.995
ประกาศนียบัตร วิชาชีพ (ปวช.)	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.14167	0.16589	0.998
	ประถมศึกษา	-0.17478	0.09203	0.592
	มัธยมศึกษา	-0.18528	0.07373	0.184
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	0.13918	0.17882	1.000
	ปริญญาตรีขึ้นไป	-0.01632	0.18547	1.000

ตารางที่ 4.44 ผลการแสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ (โดยวิธี Dunnett's T3) (ต่อ)

(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.00248	0.22523	1.000
	ประถมศึกษา	-0.31397	0.17799	0.699
	มัธยมศึกษา	-0.32446	0.16925	0.588
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	-0.13918	0.17882	1.000
	ปริญญาตรีขึ้นไป	-0.15550	0.24002	1.000
ปริญญาตรีขึ้นไป	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.15798	0.23055	1.000
	ประถมศึกษา	-0.15847	0.18467	0.998
	มัธยมศึกษา	-0.16896	0.17626	0.995
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	0.01632	0.18547	1.000
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	0.15550	0.24002	1.000

* ผลต่างค่าเฉลี่ยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 พบว่า ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเซส จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า ไม่มีรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's C อีกครั้ง

แต่เนื่องจากการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's C นั้นไม่แสดงผลค่า Sig. จึงไม่นำตารางมาแสดงผล ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเซส จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า ไม่มีรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกันด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ Games Howell Test, Tamhane's T2 Test, Dunnett's T3 Test และ Dunnett's C Test อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.45 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก
จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติความรู้สึก	N	\bar{X}	SD	Levine's	F	Sig.
ต่ำกว่าประถมศึกษา	14	3.700	0.542	4.355 (Sig.=0.001)	2.945 (Welch Statistic=2.460 Sig.=0.044)	0.013
ประถมศึกษา	44	4.095	0.451			
มัธยมศึกษา	246	4.100	0.547			
ปวช.	56	3.946	0.585			
ปวส.	23	3.809	0.830			
ปริญญาตรีขึ้นไป	17	3.859	0.851			
Total	400	4.037	0.585			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.45 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าค่า Levine Statistic เท่ากับ 4.355 โดยมีค่า Sig.=0.001 กล่าวคือ มีความแปรปรวนระหว่างกลุ่มไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงอ่านค่าสถิติทดสอบ Welch Statistic เท่ากับ 2.460 โดยมีค่า Sig.= 0.044 สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึกที่แตกต่างกัน จากนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games Howell

ตารางที่ 4.46 ผลการแสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก
จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ (โดยวิธี Games-Howell)

(I) ระดับ การศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่า ประถมศึกษา	ประถมศึกษา	-0.39545	0.16006	0.182
	มัธยมศึกษา	-0.40000	0.14902	0.138
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	-0.24643	0.16464	0.670
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	-0.10870	0.22571	0.997
	ปริญญาตรีขึ้นไป	-0.15882	0.25212	0.988
ประถมศึกษา	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.39545	0.16006	0.182
	มัธยมศึกษา	-0.00455	0.07646	1.000
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	0.14903	0.10366	0.704
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	0.28676	0.18597	0.641
	ปริญญาตรีขึ้นไป	0.23663	0.21727	0.880

ตารางที่ 4.46 ผลการแสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก
จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ (โดยวิธี Games-Howell) (ต่อ)

(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
มัธยมศึกษา	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.40000	0.14902	0.138
	ประถมศึกษา	0.00455	0.07646	1.000
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	0.15357	0.08564	0.476
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	0.29130	0.17656	0.576
	ปริญญาตรีขึ้นไป	0.24118	0.20927	0.853
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.24643	0.16464	0.670
	ประถมศึกษา	-0.14903	0.10366	0.704
	มัธยมศึกษา	-0.15357	0.08564	0.476
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	0.13773	0.18993	0.977
	ปริญญาตรีขึ้นไป	0.08761	0.22067	0.999
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.10870	0.22571	0.997
	ประถมศึกษา	-0.28676	0.18597	0.641
	มัธยมศึกษา	-0.29130	0.17656	0.576
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	-0.13773	0.18993	0.977
	ปริญญาตรีขึ้นไป	-0.05013	0.26932	1.000
ปริญญาตรีขึ้นไป	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.15882	0.25212	0.988
	ประถมศึกษา	-0.23663	0.21727	0.880
	มัธยมศึกษา	-0.24118	0.20927	0.853
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	-0.08761	0.22067	0.999
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	0.05013	0.26932	1.000

* ผลต่างค่าเฉลี่ยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.46 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึกของพนักงานบริษัทรักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเชส จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า ไม่มีรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Tamhane's T2 อีกครั้ง

ตารางที่ 4.47 ผลการแสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ
ความรู้สึก จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ (โดยวิธี Tamhane's T2)

(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่า ประถมศึกษา	ประถมศึกษา	-0.39545	0.16006	0.295
	มัธยมศึกษา	-0.40000	0.14902	0.231
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	-0.24643	0.16464	0.911
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	-0.10870	0.22571	1.000
	ปริญญาตรีขึ้นไป	-0.15882	0.25212	1.000
ประถมศึกษา	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.39545	0.16006	0.295
	มัธยมศึกษา	-0.00455	0.07646	1.000
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	0.14903	0.10366	0.918
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	0.28676	0.18597	0.884
	ปริญญาตรีขึ้นไป	0.23663	0.21727	0.994
มัธยมศึกษา	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.40000	0.14902	0.231
	ประถมศึกษา	0.00455	0.07646	1.000
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	0.15357	0.08564	0.698
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	0.29130	0.17656	0.832
	ปริญญาตรีขึ้นไป	0.24118	0.20927	0.990
ประกาศนียบัตร วิชาชีพ (ปวช.)	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.24643	0.16464	0.911
	ประถมศึกษา	-0.14903	0.10366	0.918
	มัธยมศึกษา	-0.15357	0.08564	0.698
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	0.13773	0.18993	1.000
	ปริญญาตรีขึ้นไป	0.08761	0.22067	1.000
ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.10870	0.22571	1.000
	ประถมศึกษา	-0.28676	0.18597	0.884
	มัธยมศึกษา	-0.29130	0.17656	0.832
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	-0.13773	0.18993	1.000
	ปริญญาตรีขึ้นไป	-0.05013	0.26932	1.000

ตารางที่ 4.47 ผลการแสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ ความรู้สึก จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ (โดยวิธี Tamhane's T2) (ต่อ)

(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ปริญญาตรีขึ้นไป	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.15882	0.25212	1.000
	ประถมศึกษา	-0.23663	0.21727	0.994
	มัธยมศึกษา	-0.24118	0.20927	0.990
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	-0.08761	0.22067	1.000
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	0.05013	0.26932	1.000

* ผลต่างค่าเฉลี่ยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.47 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึกของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเซส จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า ไม่มีรายคูใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 อีกครั้ง

ตารางที่ 4.48 ผลการแสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ ความรู้สึก จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ (โดยวิธี Dunnett's T3)

(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่าประถมศึกษา	ประถมศึกษา	-0.39545	0.16006	0.258
	มัธยมศึกษา	-0.40000	0.14902	0.194
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	-0.24643	0.16464	0.863
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	-0.10870	0.22571	1.000
	ปริญญาตรีขึ้นไป	-0.15882	0.25212	1.000
ประถมศึกษา	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.39545	0.16006	0.258
	มัธยมศึกษา	-0.00455	0.07646	1.000
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	0.14903	0.10366	0.908
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	0.28676	0.18597	0.844
	ปริญญาตรีขึ้นไป	0.23663	0.21727	0.985

ตารางที่ 4.48 ผลการแสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ ความรู้สึก จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ (โดยวิธี Dunnett's T3) (ต่อ)

(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
มัธยมศึกษา	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.40000	0.14902	0.194
	ประถมศึกษา	0.00455	0.07646	1.000
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	0.15357	0.08564	0.678
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	0.29130	0.17656	0.776
	ปริญญาตรีขึ้นไป	0.24118	0.20927	0.974
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.24643	0.16464	0.863
	ประถมศึกษา	-0.14903	0.10366	0.908
	มัธยมศึกษา	-0.15357	0.08564	0.678
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	0.13773	0.18993	1.000
	ปริญญาตรีขึ้นไป	0.08761	0.22067	1.000
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.10870	0.22571	1.000
	ประถมศึกษา	-0.28676	0.18597	0.844
	มัธยมศึกษา	-0.29130	0.17656	0.776
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	-0.13773	0.18993	1.000
	ปริญญาตรีขึ้นไป	-0.05013	0.26932	1.000
ปริญญาตรีขึ้นไป	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.15882	0.25212	1.000
	ประถมศึกษา	-0.23663	0.21727	0.985
	มัธยมศึกษา	-0.24118	0.20927	0.974
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	-0.08761	0.22067	1.000
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	0.05013	0.26932	1.000

* ผลต่างค่าเฉลี่ยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.48 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึกของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเฮส จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า ไม่มีรายคูใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's C อีกครั้ง

แต่เนื่องจากการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's C นั้นไม่แสดงผลค่า Sig. จึงไม่นำตารางมาแสดงผล ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึกรักของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเซส จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่พบว่า ไม่มีรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกันด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ Games Howell Test, Tamhane's T2 Test, Dunnett's T3 Test และ Dunnett's C Test อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.49 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านโครงการ	N	\bar{X}	SD	Levine's	F	Sig.
ต่ำกว่าประถมศึกษา	14	3.714	0.606	2.278	2.981	0.012
ประถมศึกษา	44	4.068	0.567	(Sig.=0.046)	(Welch	
มัธยมศึกษา	246	4.113	0.592		Statistic=2.599	
ปวช.	56	3.875	0.620		Sig.=0.035)	
ปวส.	23	3.800	0.917			
ปริญญาตรีขึ้นไป	17	3.941	0.802			
Total	400	4.036	0.634			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.49 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าค่า Levine Statistic เท่ากับ 2.278 โดยมีค่า Sig.=0.046 กล่าวคือ มีความแปรปรวนระหว่างกลุ่มไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงอ่านค่าสถิติทดสอบ Welch Statistic เท่ากับ 2.599 โดยมีค่า Sig.= 0.035 สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการที่แตกต่างกัน จากนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games Howell

ตารางที่ 4.50 ผลการแสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ (โดยวิธี Games-Howell)

(I) ระดับ การศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่า ประถมศึกษา	ประถมศึกษา	-0.35390	0.18320	0.412
	มัธยมศึกษา	-0.39872	0.16635	0.220
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	-0.16071	0.18199	0.946
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	-0.08571	0.25054	0.999
	ปริญญาตรีขึ้นไป	-0.22689	0.25322	0.944

ตารางที่ 4.50 ผลการแสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ (โดยวิธี Games-Howell) (ต่อ)

(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ประถมศึกษา	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.35390	0.18320	0.412
	มัธยมศึกษา	-0.04483	0.09347	0.997
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	0.19318	0.11910	0.586
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	0.26818	0.20937	0.793
	ปริญญาตรีขึ้นไป	0.12701	0.21257	0.990
มัธยมศึกษา	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.39872	0.16635	0.220
	ประถมศึกษา	0.04483	0.09347	0.997
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	0.23801	0.09108	0.106
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	0.31301	0.19479	0.602
	ปริญญาตรีขึ้นไป	0.17183	0.19823	0.950
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.16071	0.18199	0.946
	ประถมศึกษา	-0.19318	0.11910	0.586
	มัธยมศึกษา	-0.23801	0.09108	0.106
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	0.07500	0.20831	0.999
	ปริญญาตรีขึ้นไป	-0.06618	0.21153	1.000
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.08571	0.25054	0.999
	ประถมศึกษา	-0.26818	0.20937	0.793
	มัธยมศึกษา	-0.31301	0.19479	0.602
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	-0.07500	0.20831	0.999
	ปริญญาตรีขึ้นไป	-0.14118	0.27275	0.995
ปริญญาตรีขึ้นไป	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.22689	0.25322	0.944
	ประถมศึกษา	-0.12701	0.21257	0.990
	มัธยมศึกษา	-0.17183	0.19823	0.950
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	0.06618	0.21153	1.000
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	0.14118	0.27275	0.995

* ผลต่างค่าเฉลี่ยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.50 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงานของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิส เซส จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า ไม่มีรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Tamhane's T2 อีกครั้ง

ตารางที่ 4.51 ผลการแสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ (โดยวิธี Tamhane's T2)

(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่า ประถมศึกษา	ประถมศึกษา	-0.35390	0.18320	0.647
	มัธยมศึกษา	-0.39872	0.16635	0.372
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	-0.16071	0.18199	0.999
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	-0.08571	0.25054	1.000
	ปริญญาตรีขึ้นไป	-0.22689	0.25322	0.999
ประถมศึกษา	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.35390	0.18320	0.647
	มัธยมศึกษา	-0.04483	0.09347	1.000
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	0.19318	0.11910	0.820
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	0.26818	0.20937	0.971
	ปริญญาตรีขึ้นไป	0.12701	0.21257	1.000
มัธยมศึกษา	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.39872	0.16635	0.372
	ประถมศึกษา	0.04483	0.09347	1.000
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	0.23801	0.09108	0.149
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	0.31301	0.19479	0.856
	ปริญญาตรีขึ้นไป	0.17183	0.19823	1.000
ประกาศนียบัตร วิชาชีพ (ปวช.)	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.16071	0.18199	0.999
	ประถมศึกษา	-0.19318	0.11910	0.820
	มัธยมศึกษา	-0.23801	0.09108	0.149
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	0.07500	0.20831	1.000
	ปริญญาตรีขึ้นไป	-0.06618	0.21153	1.000
ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.08571	0.25054	1.000
	ประถมศึกษา	-0.26818	0.20937	0.971
	มัธยมศึกษา	-0.31301	0.19479	0.856
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	-0.07500	0.20831	1.000
	ปริญญาตรีขึ้นไป	-0.14118	0.27275	1.000

ตารางที่ 4.51 ผลการแสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ (โดยวิธี Tamhane's T2) (ต่อ)

(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ปริญญาตรีขึ้นไป	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.22689	0.25322	0.999
	ประถมศึกษา	-0.12701	0.21257	1.000
	มัธยมศึกษา	-0.17183	0.19823	1.000
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	0.06618	0.21153	1.000
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	0.14118	0.27275	1.000

* ผลต่างค่าเฉลี่ยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.51 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงานของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเซส จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า ไม่มีรายคูใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 อีกครั้ง

ตารางที่ 4.52 ผลการแสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ (โดยวิธี Dunnett's T3)

(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่าประถมศึกษา	ประถมศึกษา	-0.35390	0.18320	0.579
	มัธยมศึกษา	-0.39872	0.16635	0.311
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	-0.16071	0.18199	0.998
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	-0.08571	0.25054	1.000
	ปริญญาตรีขึ้นไป	-0.22689	0.25322	0.998
ประถมศึกษา	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.35390	0.18320	0.579
	มัธยมศึกษา	-0.04483	0.09347	1.000
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	0.19318	0.11910	0.805
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	0.26818	0.20937	0.953
	ปริญญาตรีขึ้นไป	0.12701	0.21257	1.000

ตารางที่ 4.52 ผลการแสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ (โดยวิธี Dunnett's T3) (ต่อ)

(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
มัธยมศึกษา	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.39872	0.16635	0.311
	ประถมศึกษา	0.04483	0.09347	1.000
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	0.23801	0.09108	0.146
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	0.31301	0.19479	0.803
	ปริญญาตรีขึ้นไป	0.17183	0.19823	0.998
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.16071	0.18199	0.998
	ประถมศึกษา	-0.19318	0.11910	0.805
	มัธยมศึกษา	-0.23801	0.09108	0.146
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	0.07500	0.20831	1.000
	ปริญญาตรีขึ้นไป	-0.06618	0.21153	1.000
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.08571	0.25054	1.000
	ประถมศึกษา	-0.26818	0.20937	0.953
	มัธยมศึกษา	-0.31301	0.19479	0.803
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	-0.07500	0.20831	1.000
	ปริญญาตรีขึ้นไป	-0.14118	0.27275	1.000
ปริญญาตรีขึ้นไป	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.22689	0.25322	0.998
	ประถมศึกษา	-0.12701	0.21257	1.000
	มัธยมศึกษา	-0.17183	0.19823	0.998
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	0.06618	0.21153	1.000
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	0.14118	0.27275	1.000

* ผลต่างค่าเฉลี่ยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.52 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงานของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเชส จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า ไม่มีรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's C อีกครั้ง

แต่เนื่องจากการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's C นั้นไม่แสดงผลค่า Sig. จึงไม่นำตารางมาแสดงผล ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเซส จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า ไม่มีรายคูใดที่มีความแตกต่างกันด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ Games Howell Test, Tamhane's T2 Test, Dunnett's T3 Test และ Dunnett's C Test อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.53 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี	N	\bar{X}	SD	Levine's	F	Sig.
ต่ำกว่าประถมศึกษา	14	3.90	0.71	1.402	2.494	0.031*
ประถมศึกษา	44	4.10	0.49	(Sig.=0.222)	(Welch	
มัธยมศึกษา	246	4.08	0.57		Statistic=1.859	
ปวช.	56	3.92	0.51		Sig.=0.116)	
ปวส.	23	3.71	0.80			
ปริญญาตรีขึ้นไป	17	3.99	0.69			
Total	400	4.03	0.58			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.53 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าค่า Levine Statistic เท่ากับ 1.402 โดยมีค่า Sig.=0.222 กล่าวคือ มีความแปรปรวนระหว่างกลุ่มเท่ากัน ดังนั้นจึงอ่านค่าสถิติทดสอบ F เท่ากับ 2.494 โดยมีค่า Sig.= 0.031 สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีที่แตกต่างกัน จากนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's Least-Significant Difference (LSD)

ตารางที่ 4.54 ผลการแสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ (โดยวิธี Fisher's Least-Significant Difference (LSD))

(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่าประถมศึกษา	ประถมศึกษา	-0.20000	0.17734	0.260
	มัธยมศึกษา	-0.18211	0.15880	0.252
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	-0.01786	0.17270	0.918
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	0.18696	0.19591	0.341
	ปริญญาตรีขึ้นไป	-0.08824	0.20859	0.673

ตารางที่ 4.54 ผลการแสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี ตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ (โดยวิธี Fisher's Least-Significant Difference (LSD)) (ต่อ)

(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่า ประถมศึกษา	ประถมศึกษา	-0.20000	0.17734	0.260
	มัธยมศึกษา	-0.18211	0.15880	0.252
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	-0.01786	0.17270	0.918
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	0.18696	0.19591	0.341
	ปริญญาตรีขึ้นไป	-0.08824	0.20859	0.673
ประถมศึกษา	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.20000	0.17734	0.260
	มัธยมศึกษา	0.01789	0.09460	0.850
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	0.18214	0.11643	0.119
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	0.38696*	0.14871	0.010*
	ปริญญาตรีขึ้นไป	0.11176	0.16505	0.499
มัธยมศึกษา	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.18211	0.15880	0.252
	ประถมศึกษา	-0.01789	0.09460	0.850
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	0.16426	0.08557	0.056
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	0.36907*	0.12602	0.004*
	ปริญญาตรีขึ้นไป	0.09388	0.14494	0.518
ประกาศนียบัตร วิชาชีพ (ปวช.)	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.01786	0.17270	0.918
	ประถมศึกษา	-0.18214	0.11643	0.119
	มัธยมศึกษา	-0.16426	0.08557	0.056
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	0.20481	0.14314	0.153
	ปริญญาตรีขึ้นไป	-0.07038	0.16004	0.660
ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	ต่ำกว่าประถมศึกษา	-0.18696	0.19591	0.341
	ประถมศึกษา	-0.38696*	0.14871	0.010*
	มัธยมศึกษา	-0.36907*	0.12602	0.004*
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	-0.20481	0.14314	0.153
	ปริญญาตรีขึ้นไป	-0.27519	0.18486	0.137
ปริญญาตรีขึ้นไป	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.08824	0.20859	0.673
	ประถมศึกษา	-0.11176	0.16505	0.499
	มัธยมศึกษา	-0.09388	0.14494	0.518
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	0.07038	0.16004	0.660
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	0.27519	0.18486	0.137

* ผลต่างค่าเฉลี่ยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.54 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเซส จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่ามีจำนวน 2 คู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

1. พนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.38696 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.010)

2. พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.36907 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.004)

สมมุติฐานที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเซส จำกัดที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.55 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวม	N	\bar{X}	SD	Levine's	F	Sig.
น้อยกว่า 12,000 บาท	13	3.462	0.817	2.553	3.845	0.002
12,001 - 15,000 บาท	53	4.039	0.497	(Sig.=0.027)	(Welch	
15,001 - 18,000 บาท	199	4.044	0.523		Statistic=1.773	
18,001 - 21,000 บาท	91	4.026	0.443		Sig.=0.135)	
21,001 - 25,000 บาท	33	4.216	0.615			
มากกว่า 25,001 ขึ้นไป	11	4.030	0.744			
Total	400	4.034	0.538			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.55 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าค่า Levine Statistic เท่ากับ 2.553 โดยมีค่า Sig.=0.027 กล่าวคือมีความแปรปรวนระหว่างกลุ่มไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงอ่านค่าสถิติทดสอบ Welch Statistic เท่ากับ 1.773 โดยมีค่า Sig.=0.135 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมุติฐานและสรุปได้ว่า ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.56 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก
จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติความรู้สึก	N	\bar{X}	SD	Levine's	F	Sig.
น้อยกว่า 12,000 บาท	13	3.415	0.755	1.127	3.930	0.002*
12,001 - 15,000 บาท	53	4.049	0.564	(Sig.=0.346)	(Welch	
15,001 - 18,000 บาท	199	4.057	0.554		Statistic=2.305	
18,001 - 21,000 บาท	91	4.015	0.525		Sig.=0.058)	
21,001 - 25,000 บาท	33	4.230	0.669			
มากกว่า 25,001 ขึ้นไป	11	3.946	0.810			
Total	400	4.037	0.585			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.56 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าค่า Levine Statistic เท่ากับ 1.127 โดยมีค่า Sig.=0.346 กล่าวคือ มีความแปรปรวนระหว่างกลุ่มเท่ากัน ดังนั้นจึงอ่านค่าสถิติทดสอบ F เท่ากับ 3.930 โดยมีค่า Sig.=0.002 สรุปได้ว่า ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึกที่แตกต่างกัน จากนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's Least-Significant Difference (LSD)

ตารางที่ 4.57 ผลการแสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก
จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ (โดยวิธี Fisher's Least-Significant
Difference (LSD))

(I) ระดับรายได้ เฉลี่ยต่อเดือน	(J) ระดับรายได้ เฉลี่ยต่อเดือน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
น้อยกว่า 12,000 บาท	12,001 - 15,000 บาท	-0.63367*	0.17773	0.000*
	15,001 - 18,000 บาท	-0.64190*	0.16439	0.000*
	18,001 - 21,000 บาท	-0.60000*	0.17027	0.000*
	21,001 - 25,000 บาท	-0.81492*	0.18804	0.000*
	มากกว่า 25,001 ขึ้นไป	-0.53007*	0.23526	0.025*

ตารางที่ 4.57 ผลการแสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก
จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ (โดยวิธี Fisher's Least-Significant
Difference (LSD)) (ต่อ)

(I) ระดับรายได้ เฉลี่ยต่อเดือน	(J) ระดับรายได้ เฉลี่ยต่อเดือน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
12,001 - 15,000 บาท	น้อยกว่า 12,000 บาท	0.63367*	0.17773	0.000*
	15,001 - 18,000 บาท	-0.00823	0.08877	0.926
	18,001 - 21,000 บาท	0.03367	0.09923	0.735
	21,001 - 25,000 บาท	-0.18125	0.12734	0.155
	มากกว่า 25,001 ขึ้นไป	0.10360	0.19027	0.586
15,001 - 18,000 บาท	น้อยกว่า 12,000 บาท	0.64190*	0.16439	0.000*
	12,001 - 15,000 บาท	0.00823	0.08877	0.926
	18,001 - 21,000 บาท	0.04190	0.07267	0.565
	21,001 - 25,000 บาท	-0.17302	0.10794	0.110
	มากกว่า 25,001 ขึ้นไป	0.11183	0.17787	0.530
18,001 - 21,000 บาท	น้อยกว่า 12,000 บาท	0.60000*	0.17027	0.000*
	12,001 - 15,000 บาท	-0.03367	0.09923	0.735
	15,001 - 18,000 บาท	-0.04190	0.07267	0.565
	21,001 - 25,000 บาท	-0.21492	0.11669	0.066
	มากกว่า 25,001 ขึ้นไป	0.06993	0.18331	0.703
21,001 - 25,000 บาท	น้อยกว่า 12,000 บาท	0.81492*	0.18804	0.000*
	12,001 - 15,000 บาท	0.18125	0.12734	0.155
	15,001 - 18,000 บาท	0.17302	0.10794	0.110
	18,001 - 21,000 บาท	0.21492	0.11669	0.066
	มากกว่า 25,001 ขึ้นไป	0.28485	0.19993	0.155
มากกว่า 25,001 ขึ้นไป	น้อยกว่า 12,000 บาท	0.53007*	0.23526	0.025*
	12,001 - 15,000 บาท	-0.10360	0.19027	0.586
	15,001 - 18,000 บาท	-0.11183	0.17787	0.530
	18,001 - 21,000 บาท	-0.06993	0.18331	0.703
	21,001 - 25,000 บาท	-0.28485	0.19993	0.155

* ผลต่างค่าเฉลี่ยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.57 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึกของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเซส จำกัด จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่า มีจำนวน 5 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระดับน้อยกว่า 12,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 12,001 – 15,000 บาท (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.63367 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000)

2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระดับน้อยกว่า 12,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 18,000 บาท (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.64190 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000)

3. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระดับน้อยกว่า 12,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 18,001 – 21,000 บาท (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.60000 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000)

4. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระดับน้อยกว่า 12,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 21,001 – 25,000 บาท (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.81492 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000)

5. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระดับน้อยกว่า 12,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,001 ขึ้นไป (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.53007 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.025)

ตารางที่ 4.58 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการ จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการ	N	\bar{X}	SD	Levine's	F	Sig.
น้อยกว่า 12,000 บาท	13	3.369	0.945	1.765	4.276	0.001*
12,001 - 15,000 บาท	53	4.023	0.634	(Sig.=0.119)	(Welch	
15,001 - 18,000 บาท	199	4.019	0.606		Statistic=2.194	
18,001 - 21,000 บาท	91	4.075	0.544		Sig.=0.069)	
21,001 - 25,000 บาท	33	4.297	0.709			
มากกว่า 25,001 ขึ้นไป	11	4.073	0.694			
Total	400	4.036	0.634			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.58 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการ จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าค่า Levine Statistic เท่ากับ 1.765 โดยมีค่า Sig.=0.119 กล่าวคือ มีความแปรปรวนระหว่างกลุ่มเท่ากัน ดังนั้นจึงอ่านค่าสถิติทดสอบ F เท่ากับ 4.276 โดยมีค่า Sig.=0.001 สรุปได้ว่า ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการที่

แตกต่างกัน จากนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's Least-Significant Difference (LSD)

ตารางที่ 4.59 ผลการแสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงาน จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ (โดยวิธี Fisher's Least-Significant Difference (LSD))

(I) ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	(J) ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
น้อยกว่า 12,000 บาท	12,001 - 15,000 บาท	-0.65341*	0.19219	0.001*
	15,001 - 18,000 บาท	-0.64986*	0.17776	0.000*
	18,001 - 21,000 บาท	-0.70549*	0.18412	0.000*
	21,001 - 25,000 บาท	-0.92774*	0.20334	0.000*
	มากกว่า 25,001 ขึ้นไป	-0.70350*	0.25440	0.006*
12,001 - 15,000 บาท	น้อยกว่า 12,000 บาท	0.06534*	0.19219	0.001*
	15,001 - 18,000 บาท	0.00355	0.09599	0.971
	18,001 - 21,000 บาท	-0.05208	0.10730	0.628
	21,001 - 25,000 บาท	-0.27433*	0.13770	0.047*
	มากกว่า 25,001 ขึ้นไป	-0.05009	0.20575	0.808
15,001 - 18,000 บาท	น้อยกว่า 12,000 บาท	0.64986*	0.17776	0.000*
	12,001 - 15,000 บาท	-0.00355	0.09599	0.971
	18,001 - 21,000 บาท	-0.05563	0.07858	0.479
	21,001 - 25,000 บาท	-0.27787*	0.11672	0.018*
	มากกว่า 25,001 ขึ้นไป	-0.05363	0.19234	0.781
18,001 - 21,000 บาท	น้อยกว่า 12,000 บาท	0.70549*	0.18412	0.000*
	12,001 - 15,000 บาท	0.05208	0.10730	0.628
	15,001 - 18,000 บาท	0.05563	0.07858	0.479
	21,001 - 25,000 บาท	-0.22224	0.12619	0.079
	มากกว่า 25,001 ขึ้นไป	0.00200	0.19823	0.992

ตารางที่ 4.59 ผลการแสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงาน จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ (โดยวิธี Fisher's Least-Significant Difference (LSD)) (ต่อ)

(I) ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	(J) ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
21,001 - 25,000 บาท	น้อยกว่า 12,000 บาท	0.92774*	0.20334	0.000*
	12,001 - 15,000 บาท	0.27433*	0.13770	0.047*
	15,001 - 18,000 บาท	0.27787*	0.11672	0.018*
	18,001 - 21,000 บาท	0.22224	0.12619	0.079
	มากกว่า 25,001 ขึ้นไป	0.22424	0.21620	0.300
มากกว่า 25,001 ขึ้นไป	น้อยกว่า 12,000 บาท	0.70350*	0.25440	0.006*
	12,001 - 15,000 บาท	0.05009	0.20575	0.808
	15,001 - 18,000 บาท	0.05363	0.19234	0.781
	18,001 - 21,000 บาท	-0.00200	0.19823	0.992
	21,001 - 25,000 บาท	-0.22424	0.21620	0.300

* ผลต่างค่าเฉลี่ยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.59 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงานของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเฮส จำกัด จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่ามีจำนวน 7 คู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระดับน้อยกว่า 12,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงานน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 12,001 – 15,000 บาท (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.65341 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001)

2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระดับน้อยกว่า 12,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงานน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 18,000 บาท (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.64986 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000)

3. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระดับน้อยกว่า 12,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงานน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 18,001 – 21,000 บาท (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.70549 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000)

4. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระดับน้อยกว่า 12,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงานน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 21,001 – 25,000 บาท (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.92774 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000)

5. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระดับน้อยกว่า 12,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,001 ขึ้นไป (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.70350 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.006)

6. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระดับ 12,001 – 15,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 21,001 – 25,000 บาท (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.27433 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.047)

7. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระดับ 15,001 – 18,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 21,001 – 25,000 บาท (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.27787 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.018)

ตารางที่ 4.60 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี	N	\bar{X}	SD	Levine's	F	Sig.
น้อยกว่า 12,000 บาท	13	3.600	0.883	3.636	1.769	0.118
12,001 - 15,000 บาท	53	4.045	0.506	(Sig.=0.003)	(Welch	
15,001 - 18,000 บาท	199	4.054	0.599		Statistic=0.928	
18,001 - 21,000 บาท	91	3.989	0.464		Sig.=0.470)	
21,001 - 25,000 บาท	33	4.121	0.632			
มากกว่า 25,001 ขึ้นไป	11	4.073	0.826			
Total	400	4.030	0.583			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.60 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าค่า Levine Statistic เท่ากับ 3.636 โดยมีค่า Sig.=0.003 กล่าวคือ มีความแปรปรวนระหว่างกลุ่มไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงอ่านค่าสถิติทดสอบ Welch Statistic เท่ากับ 0.928 โดยมีค่า Sig.=0.470 สรุปได้ว่า ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเซส จำกัดที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.61 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับอายุงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	N	\bar{X}	SD	Levine's	F	Sig.
ภาพรวม						
น้อยกว่า 1 ปี	148	3.9640	0.6256	9.285	2.360	0.053
1 ปี - 2 ปี	120	4.0372	0.5019	(Sig.=0.000)	(Welch	
3 ปี - 5 ปี	88	4.0629	0.4396		Statistic=4.392	
6 ปี - 10 ปี	33	4.2727	0.3199		Sig.=0.003)	
มากกว่า 10 ปี	11	3.9939	0.7318			
Total	400	4.0340	0.5383			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.61 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับอายุงาน พบว่าค่า Levine Statistic เท่ากับ 9.285 โดยมีค่า Sig.=0.000 กล่าวคือ มีความแปรปรวนระหว่างกลุ่มไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงอ่านค่าสถิติทดสอบ Welch Statistic เท่ากับ 4.392 โดยมีค่า Sig.=0.003 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานและสรุปได้ว่า ระดับอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน จากนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games Howell

ตารางที่ 4.62 ผลการแสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับอายุงาน เป็นรายคู่ (โดยวิธี Games Howell)

(I) ระดับอายุงาน	(J) ระดับอายุงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
น้อยกว่า 1 ปี	1 ปี - 2 ปี	-0.07326	0.06887	0.825
	3 ปี - 5 ปี	-0.09891	0.06957	0.614
	6 ปี - 10 ปี	-0.30876*	0.07579	0.001*
	มากกว่า 10 ปี	-0.02998	0.22656	1.000
1 ปี - 2 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	0.07326	0.06887	0.825
	3 ปี - 5 ปี	-0.02566	0.06553	0.995
	6 ปี - 10 ปี	-0.23551*	0.07211	0.014*
	มากกว่า 10 ปี	0.04328	0.22535	1.000
3 ปี - 5 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	0.09891	0.06957	0.614
	1 ปี - 2 ปี	0.02566	0.06553	0.995
	6 ปี - 10 ปี	-0.20985*	0.07278	0.039*
	มากกว่า 10 ปี	0.06894	0.22556	0.998

ตารางที่ 4.62 ผลการแสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับอายุงาน เป็นรายคู่ (โดยวิธี Games Howell) (ต่อ)

(I) ระดับอายุงาน	(J) ระดับอายุงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
6 ปี - 10 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	0.30876*	0.07579	0.001*
	1 ปี - 2 ปี	0.23551*	0.07211	0.014*
	3 ปี - 5 ปี	0.20985*	0.07278	0.039*
	มากกว่า 10 ปี	0.27879	0.22756	0.738
มากกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	0.02998	0.22656	1.000
	1 ปี - 2 ปี	-0.04328	0.22535	1.000
	3 ปี - 5 ปี	-0.06894	0.22556	0.998
	6 ปี - 10 ปี	-0.27879	0.22756	0.738

* ผลต่างค่าเฉลี่ยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.62 พบว่า ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเฮส จำกัด จำแนกตามระดับอายุงานเป็นรายคู่ พบว่า มีจำนวน 3 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

1. พนักงานที่มีระดับอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับอายุงาน 6 ปี - 10 ปี (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.30876 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001)
2. พนักงานที่มีระดับอายุงาน 1 ปี - 2 ปี มีภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับอายุงาน 6 ปี - 10 ปี (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.23551 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.014)
3. พนักงานที่มีระดับอายุงาน 3 ปี - 5 ปี มีภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับอายุงาน 6 ปี - 10 ปี (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.20985 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.039)

ตารางที่ 4.63 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก จำแนกตามระดับอายุงาน

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติความรู้สึก	N	\bar{X}	SD	Levine's	F	Sig.
น้อยกว่า 1 ปี	148	3.9865	0.6327	6.025 (Sig.=0.000)	2.917 (Welch Statistic=4.858 Sig.=0.002)	0.021
1 ปี - 2 ปี	120	4	0.5339			
3 ปี - 5 ปี	88	4.0818	0.5597			
6 ปี - 10 ปี	33	4.3333	0.3926			
มากกว่า 10 ปี	11	3.8727	0.8684			
Total	400	4.037	0.5847			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.63 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ ความรู้สึก จำแนกตามระดับอายุงาน พบว่าค่า Levine Statistic เท่ากับ 6.025 โดยมีค่า Sig.=0.000 กล่าวคือ มีความแปรปรวนระหว่างกลุ่มไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงอ่านค่าสถิติทดสอบ Welch Statistic เท่ากับ 4.858 โดยมีค่า Sig.=0.002 สรุปได้ว่า ระดับอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึกที่แตกต่างกัน จากนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games Howell

ตารางที่ 4.64 ผลการแสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก จำแนกตามระดับอายุงาน เป็นรายคู่ (โดยวิธี Games Howell)

(I) ระดับอายุงาน	(J) ระดับอายุงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
น้อยกว่า 1 ปี	1 ปี - 2 ปี	-0.01351	0.07128	1.000
	3 ปี - 5 ปี	-0.09533	0.07915	0.749
	6 ปี - 10 ปี	-0.34685*	0.08589	0.001*
	มากกว่า 10 ปี	0.11376	0.26696	0.992
1 ปี - 2 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	0.01351	0.07128	1.000
	3 ปี - 5 ปี	-0.08182	0.07704	0.826
	6 ปี - 10 ปี	-0.33333*	0.08395	0.002*
	มากกว่า 10 ปี	0.12727	0.26634	0.988
3 ปี - 5 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	0.09533	0.07915	0.749
	1 ปี - 2 ปี	0.08182	0.07704	0.826
	6 ปี - 10 ปี	-0.25152	0.09073	0.052
	มากกว่า 10 ปี	0.20909	0.26855	0.932
6 ปี - 10 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	0.34685*	0.08589	0.001*
	1 ปี - 2 ปี	0.33333*	0.08395	0.002*
	3 ปี - 5 ปี	0.25152	0.09073	0.052
	มากกว่า 10 ปี	0.46061	0.27062	0.470
มากกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	-0.11376	0.26696	0.992
	1 ปี - 2 ปี	-0.12727	0.26634	0.988
	3 ปี - 5 ปี	-0.20909	0.26855	0.932
	6 ปี - 10 ปี	-0.46061	0.27062	0.470

* ผลต่างค่าเฉลี่ยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.64 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึกของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเซส จำกัด จำแนกตามระดับอายุงานเป็นรายคู่ พบว่ามีจำนวน 2 คู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

1. พนักงานที่มีระดับอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับอายุงาน 6 ปี – 10 ปี (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.34685 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001)

2. พนักงานที่มีระดับอายุงาน 1 ปี – 2 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับอายุงาน 6 ปี – 10 ปี (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.33333 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002)

ตารางที่ 4.65 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการ จำแนกตามระดับอายุงาน

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านโครงการ	N	\bar{X}	SD	Levine's	F	Sig.
น้อยกว่า 1 ปี	148	3.9419	0.7054	3.309	2.415	0.048
1 ปี - 2 ปี	120	4.0683	0.5944	(Sig.=0.011)	(Welch	
3 ปี - 5 ปี	88	4.0409	0.5755		Statistic=3.131	
6 ปี - 10 ปี	33	4.303	0.4747		Sig.=0.021)	
มากกว่า 10 ปี	11	4.0909	0.7176			
Total	400	4.0355	0.6336			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.65 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการ จำแนกตามระดับอายุงาน พบว่าค่า Levine Statistic เท่ากับ 3.309 โดยมีค่า Sig.=0.011 กล่าวคือ มีความแปรปรวนระหว่างกลุ่มไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงอ่านค่าสถิติทดสอบ Welch Statistic เท่ากับ 3.131 โดยมีค่า Sig.=0.021 สรุปได้ว่า ระดับอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการที่แตกต่างกัน จากนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games Howell

ตารางที่ 4.66 ผลการแสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการ จำแนกตามระดับอายุงาน เป็นรายคู่ (โดยวิธี Games Howell)

(I) ระดับอายุงาน	(J) ระดับอายุงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
น้อยกว่า 1 ปี	1 ปี - 2 ปี	-0.12644	0.07941	0.504
	3 ปี - 5 ปี	-0.09902	0.08441	0.767
	6 ปี - 10 ปี	-0.36114*	0.10094	0.006*

มากกว่า 10 ปี	-0.14902	0.22399	0.960
---------------	----------	---------	-------

ตารางที่ 4.66 ผลการแสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงาน จำแนกตามระดับอายุงาน เป็นรายคู่ (โดยวิธี Games Howell) (ต่อ)

(I) ระดับอายุงาน	(J) ระดับอายุงาน	Mean		
		Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
1 ปี - 2 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	0.12644	0.07941	0.504
	3 ปี - 5 ปี	0.02742	0.08190	0.997
	6 ปี - 10 ปี	-0.23470	0.09885	0.136
	มากกว่า 10 ปี	-0.02258	0.22306	1.000
3 ปี - 5 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	0.09902	0.08441	0.767
	1 ปี - 2 ปี	-0.02742	0.08190	0.997
	6 ปี - 10 ปี	-0.26212	0.10291	0.092
	มากกว่า 10 ปี	-0.05000	0.22489	0.999
6 ปี - 10 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	0.36114*	0.10094	0.006*
	1 ปี - 2 ปี	0.23470	0.09885	0.136
	3 ปี - 5 ปี	0.26212	0.10291	0.092
	มากกว่า 10 ปี	0.21212	0.23160	0.886
มากกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	0.14902	0.22399	0.960
	1 ปี - 2 ปี	0.02258	0.22306	1.000
	3 ปี - 5 ปี	0.05000	0.22489	0.999
	6 ปี - 10 ปี	-0.21212	0.23160	0.886

* ผลต่างค่าเฉลี่ยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.66 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงานของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิส เซส จำกัด จำแนกตามระดับอายุงานเป็นรายคู่ พบว่า มีจำนวน 1 คู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

พนักงานที่มีระดับอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงานน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับอายุงาน 6 ปี - 10 ปี (ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.36114 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.006)

ตารางที่ 4.67 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี จำแนกตามระดับอายุงาน

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดี	N	\bar{X}	SD	Levine's	F	Sig.
น้อยกว่า 1 ปี	148	3.9635	0.668	5.504	1.141	0.337
1 ปี - 2 ปี	120	4.0433	0.5758	(Sig.=0.000)	(Welch	
3 ปี - 5 ปี	88	4.0659	0.4616		Statistic=1.412	
6 ปี - 10 ปี	33	4.1818	0.4224		Sig.=0.241)	
มากกว่า 10 ปี	11	4.0182	0.7012			
Total	400	4.0295	0.5833			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.67 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี จำแนกตามระดับอายุงาน พบว่าค่า Levine Statistic เท่ากับ 5.504 โดยมีค่า Sig.=0.000 กล่าวคือ มีความแปรปรวนระหว่างกลุ่มไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงอ่านค่าสถิติทดสอบ Welch Statistic เท่ากับ 1.412 โดยมีค่า Sig.=0.241 สรุปได้ว่า ระดับอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2 ที่คนคดีมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเฮส จำกัด

ตารางที่ 4.68 ผลการวิเคราะห์การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านปัญญา ด้านอารมณ์ ความรู้สึกและด้านพฤติกรรมกับภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร

ทัศนคติ	ภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร			
	r (Pearson's Correlation)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านปัญญา	0.538	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านอารมณ์ ความรู้สึก	0.604	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านพฤติกรรม	0.651	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.68 พบว่า ทัศนคติด้านปัญญา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.538 โดยมีค่า Sig.=0.000 ทัศนคติด้านอารมณ์ ความรู้สึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.604 โดยมีค่า Sig.=0.000 และทัศนคติด้านพฤติกรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.651 โดยมีค่า

Sig.=0.000 ซึ่งทัศนคติทั้งสามด้านมีความสัมพันธ์กับภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตารางที่ 4.69 ผลการวิเคราะห์การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านปัญญา ด้านอารมณ์ ความรู้สึกและด้านพฤติกรรมกับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก

ทัศนคติ	ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก			
	r (Pearson's Correlation)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านปัญญา	0.567	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านอารมณ์ ความรู้สึก	0.627	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านพฤติกรรม	0.621	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.69 พบว่า ทัศนคติด้านปัญญา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก เท่ากับ 0.567 โดยมีค่า Sig.=0.000 ทัศนคติด้านอารมณ์ ความรู้สึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก เท่ากับ 0.627 โดยมีค่า Sig.=0.000 และทัศนคติด้านพฤติกรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก เท่ากับ 0.621 โดยมีค่า Sig.=0.000 ซึ่งทัศนคติทั้งสามด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึกในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตารางที่ 4.70 ผลการวิเคราะห์การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านปัญญา ด้านอารมณ์ ความรู้สึกและด้านพฤติกรรมกับความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงาน

ทัศนคติ	ความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงาน			
	r (Pearson's Correlation)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านปัญญา	0.467	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านอารมณ์ ความรู้สึก	0.515	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านพฤติกรรม	0.593	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.70 พบว่า ทัศนคติด้านปัญญา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงาน เท่ากับ 0.467 โดยมีค่า Sig.=0.000 ทัศนคติด้านอารมณ์ ความรู้สึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงาน เท่ากับ 0.515 โดยมีค่า Sig.=0.000 และทัศนคติด้านพฤติกรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงาน เท่ากับ 0.593 โดยมีค่า Sig.=0.000 ซึ่งทัศนคติทั้งสามด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงานในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตารางที่ 4.71 ผลการวิเคราะห์การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านปัญญา ด้านอารมณ์ ความรู้สึกและด้านพฤติกรรมกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี

ทัศนคติ	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี			
	r (Pearson's Correlation)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านปัญญา	0.415	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านอารมณ์ ความรู้สึก	0.483	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านพฤติกรรม	0.536	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.71 พบว่า ทัศนคติด้านปัญญา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี เท่ากับ 0.415 โดยมีค่า Sig.=0.000 ทัศนคติด้านอารมณ์ ความรู้สึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี เท่ากับ 0.483 โดยมีค่า Sig.=0.000 และทัศนคติด้านพฤติกรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี เท่ากับ 0.536 โดยมีค่า Sig.=0.000 ซึ่งทัศนคติทั้งสามด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตารางที่ 4.72 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างทัศนคติด้านปัญญา ด้านอารมณ์ ความรู้สึกและด้านพฤติกรรมที่มีผลต่อภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร

ทัศนคติ	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	b	SE _b	β			
(Constant)	1.513	0.137			11.023	0.000
ด้านปัญญา	0.038	0.040	0.540		0.949	0.343
ด้านอารมณ์ ความรู้สึก	0.231	0.500	0.269		4.650	0.000*
ด้านพฤติกรรม	0.355	0.044	0.431		8.090	0.000*

R = 0.687 R² = 0.472 Adjusted R² = 0.468 SE_{Est} = 0.393 F = 118.093 p = 0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.72 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างทัศนคติด้านปัญญา ด้านอารมณ์ ความรู้สึกและด้านพฤติกรรมที่มีผลต่อภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ เท่ากับ 0.687 ความแม่นยำในการพยากรณ์ร้อยละ 47.2 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 52.8 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ และค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.393 ซึ่งถ้าหากทราบค่าของตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถคาดคะเนค่าระดับความผูกพันต่อองค์กรได้จากสมการถดถอยดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$\begin{aligned} \text{ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร} &= 1.513 + 0.038 (\text{ทัศนคติด้านปัญญา}) \\ &+ 0.231 (\text{ทัศนคติด้านอารมณ์ ความรู้สึก}) \\ &+ 0.355 (\text{ทัศนคติด้านพฤติกรรม}) \end{aligned}$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$\begin{aligned} \text{ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร} &= 0.540 (\text{ทัศนคติด้านปัญญา}) \\ &+ 0.269 (\text{ทัศนคติด้านอารมณ์ ความรู้สึก}) \\ &+ 0.431 (\text{ทัศนคติด้านพฤติกรรม}) \\ &+ e \end{aligned}$$

ผลการทดสอบสมมุติฐานสรุปได้ว่า ทัศนคติ ได้แก่ มิติด้านอารมณ์ ความรู้สึกและมิติด้านพฤติกรรม มีผลต่อภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นทัศนคติ มิติด้านปัญญาไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.73 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างทัศนคติด้านปัญญา ด้านอารมณ์ ความรู้สึก และด้านพฤติกรรมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก

ทัศนคติ	Unstandardized		Standardized		Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	b	SE _b	β	t	
(Constant)	1.302	0.150		8.703	0.000
ด้านปัญญา	0.089	0.043	0.117	2.053	0.041
ด้านอารมณ์ ความรู้สึก	0.298	0.054	0.320	5.507	0.000*
ด้านพฤติกรรม	0.290	0.048	0.324	6.060	0.000*

R = 0.684 R² = 0.468 Adjusted R² = 0.464 SE_{Est} = 0.428 F = 116.284 p = 0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.73 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างทัศนคติด้านปัญญา ด้านอารมณ์ ความรู้สึกและด้านพฤติกรรมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ เท่ากับ 0.684 ความแม่นยำในการพยากรณ์ร้อยละ 46.8 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 53.2 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ และค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.428 ซึ่งถ้าหากทราบค่าของตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถคาดคะเนค่าระดับความผูกพันต่อองค์กรได้จากสมการถดถอย ดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$\begin{aligned} \text{ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร} &= 1.302 + 0.089 (\text{ทัศนคติด้านปัญญา}) \\ &+ 0.298 (\text{ทัศนคติด้านอารมณ์ ความรู้สึก}) \\ &+ 0.290 (\text{ทัศนคติด้านพฤติกรรม}) \end{aligned}$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$\begin{aligned} \text{ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร} &= 0.117 \text{ (ทัศนคติด้านปัญญา)} \\ &+ 0.320 \text{ (ทัศนคติด้านอารมณ์ ความรู้สึก)} \\ &+ 0.324 \text{ (ทัศนคติด้านพฤติกรรม)} \\ &+ e \end{aligned}$$

สรุปได้ว่า ทัศนคติ ได้แก่ มิติด้านอารมณ์ ความรู้สึกและมิติด้านพฤติกรรม มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นทัศนคติ มิติด้านปัญญา ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก

ตารางที่ 4.74 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างทัศนคติด้านปัญญา ด้านอารมณ์ ความรู้สึก และด้านพฤติกรรมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการ

ทัศนคติ	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	b	SE _b	β			
(Constant)	1.426	0.176			8.108	0.000
ด้านปัญญา	0.029	0.051	0.035		0.571	0.568
ด้านอารมณ์ ความรู้สึก	0.190	0.064	0.188		2.978	0.003*
ด้านพฤติกรรม	0.428	0.056	0.441		7.601	0.000*

R = 0.612 R² = 0.374 Adjusted R² = 0.370 SE_{Est} = 0.503 F = 79.027 p = 0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.74 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างทัศนคติด้านปัญญา ด้านอารมณ์ ความรู้สึกและด้านพฤติกรรมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการ มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ เท่ากับ 0.612 ความแม่นยำในการพยากรณ์ร้อยละ 37.4 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 62.6 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ และค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.503 ซึ่งถ้าหากทราบค่าของตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถคาดคะเนค่าระดับความผูกพันต่อองค์กรได้จากสมการถดถอย ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร} &= 1.426 + 0.029 \text{ (ทัศนคติด้านปัญญา)} \\ &+ 0.190 \text{ (ทัศนคติด้านอารมณ์ ความรู้สึก)} \\ &+ 0.428 \text{ (ทัศนคติด้านพฤติกรรม)} \end{aligned}$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$\begin{aligned} \text{ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร} &= 0.035 \text{ (ทัศนคติด้านปัญญา)} \\ &+ 0.188 \text{ (ทัศนคติด้านอารมณ์ ความรู้สึก)} \\ &+ 0.441 \text{ (ทัศนคติด้านพฤติกรรม)} \\ &+ e \end{aligned}$$

สรุปได้ว่า ทศนคติ ได้แก่ มิติด้านอารมณ์ ความรู้สึกและมิติด้านพฤติกรรม มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นทศนคติ มิติด้านปัญญาไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการ

ตารางที่ 4.75 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างทศนคติด้านปัญญา ด้านอารมณ์ ความรู้สึก และด้านพฤติกรรมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี

ทศนคติ	Unstandardized		Standardized		Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	b	SE _b	β	t	
(Constant)	1.811	0.170		10.673	0.000
ด้านปัญญา	-0.005	0.049	-0.006	-0.098	0.922
ด้านอารมณ์ ความรู้สึก	0.205	0.061	0.221	3.342	0.001*
ด้านพฤติกรรม	0.348	0.054	0.389	6.410	0.000*

R = 0.559 R² = 0.313 Adjusted R² = 0.308 SE_{Est} = 0.485 F = 60.129 p = 0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.75 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างทศนคติด้านปัญญา ด้านอารมณ์ ความรู้สึกและด้านพฤติกรรมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ เท่ากับ 0.559 ความแม่นยำในการพยากรณ์ร้อยละ 31.3 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 68.7 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ และค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.485 ซึ่งถ้าหากทราบค่าของตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถคาดคะเนค่าระดับความผูกพันต่อองค์กรได้จากสมการถดถอย ดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$\begin{aligned} \text{ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร} &= 1.811 + (-0.005) \text{ (ทศนคติด้านปัญญา)} \\ &+ 0.205 \text{ (ทศนคติด้านอารมณ์ ความรู้สึก)} \\ &+ 0.348 \text{ (ทศนคติด้านพฤติกรรม)} \end{aligned}$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$\begin{aligned} \text{ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร} &= (-0.006) \text{ (ทศนคติด้านปัญญา)} \\ &+ 0.221 \text{ (ทศนคติด้านอารมณ์ ความรู้สึก)} \\ &+ 0.389 \text{ (ทศนคติด้านพฤติกรรม)} \\ &+ e \end{aligned}$$

สรุปได้ว่า ทศนคติ ได้แก่ มิติด้านอารมณ์ ความรู้สึกและมิติด้านพฤติกรรม มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นทศนคติ มิติด้านปัญญาไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี

สมมุติฐานที่ 3 แรงจูงใจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเชส จำกัด

ตารางที่ 4.76 ผลการวิเคราะห์การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน กับภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร

แรงจูงใจ	ภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร			
	r (Pearson's Correlation)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
<u>ปัจจัยจูงใจ</u>				
ด้านลักษณะของงาน	0.587	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความรับผิดชอบ	0.641	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.680	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.668	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความก้าวหน้า	0.668	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
<u>ปัจจัยค้ำจุน</u>				
ด้านนโยบายการบริหาร	0.633	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.660	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและ เพื่อนร่วมงาน	0.671	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านสถานะทางอาชีพ	0.673	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.651	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.642	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	0.668	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.76 พบว่า แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.587 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.641 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.680 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.668 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.668 โดยมีค่า Sig.=0.000 แรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.633 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.660 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.671 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านสถานะทางอาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.673 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.651 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.642 โดยมีค่า Sig.=0.000 และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.668 โดยมีค่า Sig.=0.000 ซึ่งแรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตารางที่ 4.77 ผลการวิเคราะห์การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก

แรงจูงใจ	ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก			
	r (Pearson's Correlation)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ปัจจัยจูงใจ				
ด้านลักษณะของงาน	0.571	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความรับผิดชอบ	0.613	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.629	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.605	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความก้าวหน้า	0.605	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ปัจจัยค้ำจุน				
ด้านนโยบายการบริหาร	0.621	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.662	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	0.599	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านสถานะทางอาชีพ	0.628	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.614	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.559	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	0.666	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.77 พบว่า แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก เท่ากับ 0.571 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก เท่ากับ 0.613 โดยมีค่า

Sig.=0.000 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก เท่ากับ 0.629 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก เท่ากับ 0.605 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก เท่ากับ 0.605 โดยมีค่า Sig.=0.000 แรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก เท่ากับ 0.621 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก เท่ากับ 0.662 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก เท่ากับ 0.599 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านสถานะทางอาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก เท่ากับ 0.628 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก เท่ากับ 0.614 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก เท่ากับ 0.559 โดยมีค่า Sig.=0.000 และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก เท่ากับ 0.666 โดยมีค่า Sig.=0.000 ซึ่งแรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึกในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตารางที่ 4.78 ผลการวิเคราะห์การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการ

แรงจูงใจ	ความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการ			
	r (Pearson's Correlation)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
<u>ปัจจัยจูงใจ</u>				
ด้านลักษณะของงาน	0.515	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความรับผิดชอบ	0.556	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.625	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.594	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความก้าวหน้า	0.594	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

ตารางที่ 4.78 ผลการวิเคราะห์การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน
กับความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงาน (ต่อ)

แรงจูงใจ	ความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงาน			
	r (Pearson's Correlation)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ปัจจัยค้ำจุน				
ด้านนโยบายการบริหาร	0.545	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.565	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อน ร่วมงาน	0.610	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านสถานะทางอาชีพ	0.608	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.576	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.577	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	0.559	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.78 พบว่า แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงาน เท่ากับ 0.515 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงาน เท่ากับ 0.556 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงาน เท่ากับ 0.625 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงาน เท่ากับ 0.594 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงาน เท่ากับ 0.594 โดยมีค่า Sig.=0.000 แรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงาน เท่ากับ 0.545 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงาน เท่ากับ 0.565 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงาน เท่ากับ 0.610 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านสถานะทางอาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงาน เท่ากับ 0.608 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงาน เท่ากับ 0.576 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงาน เท่ากับ 0.577 โดยมีค่า Sig.=0.000 และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงาน เท่ากับ 0.559 โดยมีค่า Sig.=0.000 ซึ่งแรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงานในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตารางที่ 4.79 ผลการวิเคราะห์การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี

แรงจูงใจ	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี			
	r (Pearson's Correlation)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ปัจจัยจูงใจ				
ด้านลักษณะของงาน	0.495	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความรับผิดชอบ	0.555	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.575	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.597	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความก้าวหน้า	0.597	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ปัจจัยค้ำจุน				
ด้านนโยบายการบริหาร	0.538	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.551	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อน ร่วมงาน	0.595	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านสถานะทางอาชีพ	0.573	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.561	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.590	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	0.574	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.79 พบว่า แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี เท่ากับ 0.495 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี เท่ากับ 0.555 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี เท่ากับ 0.575 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี เท่ากับ 0.597 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี เท่ากับ 0.597 โดยมีค่า Sig.=0.000 แรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี เท่ากับ 0.538 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี เท่ากับ 0.551 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี เท่ากับ 0.595 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านสถานะทางอาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี เท่ากับ 0.573 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี เท่ากับ 0.561 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี เท่ากับ 0.590 โดยมีค่า Sig.=0.000 และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี เท่ากับ 0.574 โดยมีค่า Sig.=0.000 ซึ่งแรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจและ ปัจจัยค้ำจุนทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีในระดับปานกลางและไปทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตารางที่ 4.80 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างแรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร

แรงจูงใจ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	b	SE _b	β	t	Sig.
(Constant)	0.490	0.121		4.049	0.000
ปัจจัยจูงใจ					
ด้านลักษณะของงาน	-0.006	0.032	-0.007	-0.185	0.853
ด้านความรับผิดชอบ	0.036	0.037	0.042	0.985	0.325
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.115	0.035	0.141	3.265	0.001*
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	-	-	-	-	-
ด้านความก้าวหน้า	0.134	0.037	0.154	3.620	0.000*
ปัจจัยค้ำจุน					
ด้านนโยบายการบริหาร	0.035	0.035	0.042	0.988	0.324
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.060	0.036	0.073	1.680	0.094
ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	0.141	0.034	0.166	4.098	0.000*
ด้านสถานะทางอาชีพ	0.116	0.035	0.138	3.317	0.000*
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.070	0.035	0.082	1.965	0.050
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.083	0.031	0.107	2.665	0.008*
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	0.094	0.035	0.119	2.739	0.006*
R = 0.838 R ² = 0.702 Adjusted R ² = 0.693 SE _{Est} = 0.298 F = 83.016 p = 0.000*					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.80 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างแรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ เท่ากับ 0.838 ความแม่นยำในการพยากรณ์ร้อยละ 70.2 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 29.8 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ และค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.298 ซึ่งถ้าหากทราบค่าของตัวแปรทั้ง 11 ตัว สามารถคาดคะเนค่าระดับความผูกพันต่อองค์กรได้จากสมการถดถอย ดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$\begin{aligned} \text{ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร} &= 0.490 + (-0.006) \text{ (ปัจจัยจิตใจ ด้านลักษณะของงาน)} \\ &+ 0.036 \text{ (ปัจจัยจิตใจ ด้านความรับผิดชอบ)} \\ &+ 0.115 \text{ (ปัจจัยจิตใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ)} \\ &+ 0.134 \text{ (ปัจจัยจิตใจ ด้านความก้าวหน้า)} \\ &+ 0.035 \text{ (ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหาร)} \\ &+ 0.060 \text{ (ปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา)} \\ &+ 0.141 \text{ (ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน)} \\ &+ 0.116 \text{ (ปัจจัยค้ำจุน ด้านสถานะทางอาชีพ)} \\ &+ 0.070 \text{ (ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน)} \\ &+ 0.083 \text{ (ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในการทำงาน)} \\ &+ 0.094 \text{ (ปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ)} \end{aligned}$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$\begin{aligned} \text{ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร} &= (-0.007) \text{ (ปัจจัยจิตใจ ด้านลักษณะของงาน)} \\ &+ 0.042 \text{ (ปัจจัยจิตใจ ด้านความรับผิดชอบ)} \\ &+ 0.141 \text{ (ปัจจัยจิตใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ)} \\ &+ 0.154 \text{ (ปัจจัยจิตใจ ด้านความก้าวหน้า)} \\ &+ 0.042 \text{ (ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหาร)} \\ &+ 0.073 \text{ (ปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา)} \\ &+ 0.166 \text{ (ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน)} \\ &+ 0.138 \text{ (ปัจจัยค้ำจุน ด้านสถานะทางอาชีพ)} \\ &+ 0.082 \text{ (ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน)} \\ &+ 0.107 \text{ (ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในการทำงาน)} \\ &+ 0.119 \text{ (ปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ)} \\ &+ e \end{aligned}$$

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ มิติด้านการได้รับการยอมรับนับถือและมิติด้านความก้าวหน้ามีผลต่อภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ มิติด้านลักษณะของงานและมิติด้านความรับผิดชอบ ไม่มีผลต่อภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร สำหรับมิติด้านความสำเร็จในการทำงานนั้นไม่น่าเข้ามาในสมการเพื่อการพยากรณ์ อีกทั้ง แรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ มิติด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน มิติด้านสถานะทางอาชีพ มิติด้านความมั่นคงในการทำงานและมิติด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีผลต่อภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น แรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน มิติด้านนโยบายการบริหาร มิติด้านการปกครองบังคับบัญชาและมิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีผลต่อภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.81 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างแรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูนที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก

แรงจูงใจ	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	b	SE _b	β			
(Constant)	0.442	0.147			3.008	0.003
ปัจจัยจูงใจ						
ด้านลักษณะของงาน	0.026	0.039	0.030		0.663	0.508
ด้านความรับผิดชอบ	0.037	0.044	0.039		0.821	0.412
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.088	0.043	0.099		2.054	0.041*
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	-	-	-		-	-
ด้านความก้าวหน้า	0.060	0.045	0.064		1.346	0.179
ปัจจัยค่าจูน						
ด้านนโยบายการบริหาร	0.099	0.043	0.110		2.315	0.021*
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.143	0.043	0.162		3.312	0.001*
ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	0.071	0.042	0.077		1.707	0.089
ด้านสถานะทางอาชีพ	0.119	0.042	0.131		2.815	0.005*
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.088	0.043	0.095		2.037	0.042*
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	-0.007	0.038	-0.008		-0.182	0.855
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	0.165	0.042	0.190		3.926	0.000*
R = 0.792 R ² = 0.627 Adjusted R ² = 0.616 SE _{Est} = 0.362 F = 59.275 p = 0.000*						

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.81 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างแรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ เท่ากับ 0.792 ความแม่นยำในการพยากรณ์ร้อยละ 62.7 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 37.3 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ และค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.362 ซึ่งถ้าหากทราบค่าของตัวแปรทั้ง 11 ตัว สามารถคาดคะเนค่าระดับความผูกพันต่อองค์กรได้จากสมการถดถอย ดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$\begin{aligned} \text{ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร} &= 0.442 + 0.026 (\text{ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน}) \\ &+ 0.037 (\text{ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ}) \\ &+ 0.088 (\text{ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ}) \end{aligned}$$

- + 0.060 (ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้า)
- + 0.099 (ปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายการบริหาร)
- + 0.143 (ปัจจัยค่าจ้าง ด้านการปกครองบังคับบัญชา)
- + 0.071 (ปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน)
- + 0.119 (ปัจจัยค่าจ้าง ด้านสถานะทางอาชีพ)
- + 0.088 (ปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน)
- + (-0.007) (ปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงในการทำงาน)
- + 0.165 (ปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ)

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$\begin{aligned}
 \text{ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร} &= 0.030 \text{ (ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะของงาน)} \\
 &+ 0.039 \text{ (ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ)} \\
 &+ 0.099 \text{ (ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ)} \\
 &+ 0.064 \text{ (ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้า)} \\
 &+ 0.110 \text{ (ปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายการบริหาร)} \\
 &+ 0.162 \text{ (ปัจจัยค่าจ้าง ด้านการปกครองบังคับบัญชา)} \\
 &+ 0.077 \text{ (ปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน)} \\
 &+ 0.131 \text{ (ปัจจัยค่าจ้าง ด้านสถานะทางอาชีพ)} \\
 &+ 0.095 \text{ (ปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน)} \\
 &+ (-0.008) \text{ (ปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงในการทำงาน)} \\
 &+ 0.190 \text{ (ปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ)} \\
 &+ e
 \end{aligned}$$

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ มิติด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึกรวมทั้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นแรงจูงใจ ปัจจัยแรงจูงใจ มิติด้านลักษณะของงาน มิติด้านความรับผิดชอบและมิติด้านความก้าวหน้าไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึกรวมทั้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นแรงจูงใจ มิติด้านความสำเร็จในการทำงานนั้นไม่นำเข้ามาในสมการเพื่อการพยากรณ์ อีกทั้ง แรงจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ มิติด้านนโยบายการบริหาร มิติด้านการปกครองบังคับบัญชา มิติด้านสถานะทางอาชีพ มิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและมิติด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึกรวมทั้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น แรงจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง มิติด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานและมิติด้านความมั่นคงในการทำงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึกรวมทั้ง

ตารางที่ 4.82 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างแรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงาน

แรงจูงใจ	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	b	SE _b	β			
(Constant)	0.334	0.173			1.932	0.054
<u>ปัจจัยจูงใจ</u>						
ด้านลักษณะของงาน	-0.016	0.046	-0.017		-0.344	0.731
ด้านความรับผิดชอบ	0.025	0.052	0.025		0.485	0.628
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.176	0.050	0.184		3.506	0.000*
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	-	-	-		-	-
ด้านความก้าวหน้า	0.159	0.053	0.155		3.006	0.003*
<u>ปัจจัยค้ำจุน</u>						
ด้านนโยบายการบริหาร	0.003	0.050	0.003		0.055	0.956
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.026	0.051	0.027		0.519	0.604
ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	0.182	0.049	0.181		3.692	0.000*
ด้านสถานะทางอาชีพ	0.144	0.050	0.147		2.897	0.004*
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.071	0.051	0.071		1.407	0.160
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.109	0.044	0.120		2.462	0.014*
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	0.036	0.049	0.038		0.720	0.472
R = 0.749 R ² = 0.561 Adjusted R ² = 0.548 SE _{Est} = 0.426 F = 44.993 p = 0.000*						

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.82 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างแรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงาน มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ เท่ากับ 0.749 ความแม่นยำในการพยากรณ์ร้อยละ 56.1 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 43.9 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ และค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.426 ซึ่งถ้าหากทราบค่าของตัวแปรทั้ง 11 ตัวสามารถคาดคะเนค่าระดับความผูกพันต่อองค์กรได้จากสมการถดถอย ดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$\begin{aligned} \text{ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร} &= 0.334 + (-0.016) (\text{ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน}) \\ &+ 0.025 (\text{ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ}) \\ &+ 0.176 (\text{ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ}) \\ &+ 0.159 (\text{ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า}) \end{aligned}$$

- + 0.003 (ปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายการบริหาร)
- + 0.026 (ปัจจัยค่าจ้าง ด้านการปกครองบังคับบัญชา)
- + 0.182 (ปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน)
- + 0.144 (ปัจจัยค่าจ้าง ด้านสถานะทางอาชีพ)
- + 0.071 (ปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน)
- + 0.109 (ปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงในการทำงาน)
- + 0.036 (ปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ)

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$\begin{aligned}
 \text{ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร} &= (-0.017) \text{ (ปัจจัยจิตใจ ด้านลักษณะของงาน)} \\
 &+ 0.025 \text{ (ปัจจัยจิตใจ ด้านความรับผิดชอบ)} \\
 &+ 0.184 \text{ (ปัจจัยจิตใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ)} \\
 &+ 0.155 \text{ (ปัจจัยจิตใจ ด้านความก้าวหน้า)} \\
 &+ 0.003 \text{ (ปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายการบริหาร)} \\
 &+ 0.027 \text{ (ปัจจัยค่าจ้าง ด้านการปกครองบังคับบัญชา)} \\
 &+ 0.181 \text{ (ปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน)} \\
 &+ 0.147 \text{ (ปัจจัยค่าจ้าง ด้านสถานะทางอาชีพ)} \\
 &+ 0.071 \text{ (ปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน)} \\
 &+ 0.120 \text{ (ปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงในการทำงาน)} \\
 &+ 0.038 \text{ (ปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ)} \\
 &+ e
 \end{aligned}$$

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ มิติด้านการได้รับการยอมรับนับถือและมิติด้านความก้าวหน้ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ มิติด้านลักษณะของงาน มิติด้านความรับผิดชอบไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการ สำหรับมิติด้านความสำเร็จในการทำงานนั้นไม่นำเข้ามาในสมการเพื่อการพยากรณ์ อีกทั้ง แรงจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ มิติด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน มิติด้านสถานะทางอาชีพ และมิติด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น แรงจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง มิติด้านนโยบายการบริหาร มิติด้านการปกครองบังคับบัญชา มิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและมิติด้านเงินเดือนและสวัสดิการไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการ

ตารางที่ 4.83 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างแรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี

แรงจูงใจ	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients	t	Sig.
	b	SE _b	β		
(Constant)	0.693	0.163		4.252	0.000
ปัจจัยจูงใจ					
ด้านลักษณะของงาน	-0.028	0.044	-0.032	-0.645	0.519
ด้านความรับผิดชอบ	0.046	0.049	0.050	0.938	0.349
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.080	0.047	0.091	1.699	0.090
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	-	-	-	-	-
ด้านความก้าวหน้า	0.182	0.050	0.194	3.658	0.000*
ปัจจัยค้ำจุน					
ด้านนโยบายการบริหาร	0.003	0.047	0.003	0.055	0.956
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.010	0.048	0.011	0.204	0.838
ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	0.170	0.046	0.185	3.667	0.000*
ด้านสถานะทางอาชีพ	0.083	0.047	0.092	1.774	0.077
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.050	0.048	0.054	1.046	0.296
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.146	0.042	0.174	3.485	0.001*
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	0.083	0.047	0.097	1.793	0.074
R = 0.734 R ² = 0.539 Adjusted R ² = 0.525 SE _{Est} = 0.402 F = 41.158 p = 0.000*					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.83 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างแรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ เท่ากับ 0.734 ความแม่นยำในการพยากรณ์ร้อยละ 53.9 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 46.1 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ และค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.402 ซึ่งถ้าหากทราบค่าของตัวแปรทั้ง 11 ตัว สามารถคาดคะเนค่าระดับความผูกพันต่อองค์กรได้จากสมการถดถอย ดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$\begin{aligned} \text{ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร} &= 0.693 + (-0.028) (\text{ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน}) \\ &+ 0.046 (\text{ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ}) \\ &+ 0.080 (\text{ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ}) \\ &+ 0.182 (\text{ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า}) \\ &+ 0.003 (\text{ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหาร}) \end{aligned}$$

- + 0.010 (ปัจจัยค่าจ้าง ด้านการปกครองบังคับบัญชา)
- + 0.170 (ปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน)
- + 0.083 (ปัจจัยค่าจ้าง ด้านสถานะทางอาชีพ)
- + 0.050 (ปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน)
- + 0.146 (ปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงในการทำงาน)
- + 0.083 (ปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ)

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$\begin{aligned}
 \text{ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร} &= (-0.032) \text{ (ปัจจัยจิตใจ ด้านลักษณะของงาน)} \\
 &+ 0.050 \text{ (ปัจจัยจิตใจ ด้านความรับผิดชอบ)} \\
 &+ 0.091 \text{ (ปัจจัยจิตใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ)} \\
 &+ 0.194 \text{ (ปัจจัยจิตใจ ด้านความก้าวหน้า)} \\
 &+ 0.003 \text{ (ปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายการบริหาร)} \\
 &+ 0.011 \text{ (ปัจจัยค่าจ้าง ด้านการปกครองบังคับบัญชา)} \\
 &+ 0.185 \text{ (ปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน)} \\
 &+ 0.092 \text{ (ปัจจัยค่าจ้าง ด้านสถานะทางอาชีพ)} \\
 &+ 0.054 \text{ (ปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน)} \\
 &+ 0.174 \text{ (ปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงในการทำงาน)} \\
 &+ 0.097 \text{ (ปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ)} \\
 &+ e
 \end{aligned}$$

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ มิติด้านความก้าวหน้ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นแรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ มิติด้านลักษณะของงาน มิติด้านความรับผิดชอบและมิติด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี สำหรับมิติด้านความสำเร็จในการทำงานนั้นไม่นำเข้ามาในสมการเพื่อการพยากรณ์ อีกทั้ง แรงจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ มิติด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานและมิติด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น แรงจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง มิติด้านนโยบายการบริหาร มิติด้านการปกครองบังคับบัญชา มิติด้านสถานะทางอาชีพ มิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและมิติด้านเงินเดือนและสวัสดิการไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี

สมมุติฐานที่ 4 บรรยากาศในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเซส จำกัด

ตารางที่ 4.84 ผลการวิเคราะห์การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงานกับภาพรวมของ
ความผูกพันต่อองค์กร

บรรยากาศในการทำงาน	ภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร			
	r (Pearson's Correlation)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านโครงสร้างองค์กร	0.630	0.000*	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความเป็นอิสระ	0.671	0.000*	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านรางวัลตอบแทน	0.642	0.000*	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านอุปอุ่นและสนับสนุน	0.712	0.000*	สูง	เดียวกัน
ด้านการยอมรับความขัดแย้ง	0.687	0.000*	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร	0.729	0.000*	สูง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.84 พบว่า บรรยากาศในการทำงาน ด้านโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.630 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านความเป็นอิสระ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.671 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านรางวัลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.642 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านอุปอุ่นและสนับสนุน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.712 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านการยอมรับความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.687 โดยมีค่า Sig.=0.000 และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.729 โดยมีค่า Sig.=0.000 ซึ่งบรรยากาศในการทำงาน ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความเป็นอิสระ ด้านรางวัลตอบแทนและด้านการยอมรับความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์กับภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน ด้านอุปอุ่นและสนับสนุนและด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีความสัมพันธ์กับภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงและไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตารางที่ 4.85 ผลการวิเคราะห์การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก

บรรยากาศในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก			
	r (Pearson's Correlation)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านโครงสร้างองค์กร	0.607	0.000*	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความเป็นอิสระ	0.598	0.000*	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านรางวัลตอบแทน	0.612	0.000*	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านอุปถุนและสนับสนุน	0.662	0.000*	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการยอมรับความขัดแย้ง	0.612	0.000*	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร	0.646	0.000*	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.85 พบว่า บรรยากาศในการทำงาน ด้านโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึกเท่ากับ 0.607 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านความเป็นอิสระ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก เท่ากับ 0.598 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านรางวัลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก เท่ากับ 0.612 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านอุปถุนและสนับสนุน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก เท่ากับ 0.662 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านการยอมรับความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก เท่ากับ 0.612 โดยมีค่า Sig.=0.000 และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก เท่ากับ 0.646 โดยมีค่า Sig.=0.000 ซึ่งบรรยากาศในการทำงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตารางที่ 4.86 ผลการวิเคราะห์การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงสร้างงาน

บรรยากาศในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงสร้างงาน			
	r (Pearson's Correlation)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านโครงสร้างองค์กร	0.540	0.000*	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความเป็นอิสระ	0.617	0.000*	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านรางวัลตอบแทน	0.539	0.000*	ปานกลาง	เดียวกัน

ตารางที่ 4.86 ผลการวิเคราะห์การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการ (ต่อ)

บรรยากาศในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการ			
	r (Pearson's Correlation)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านอบอุ่นและสนับสนุน	0.630	0.000*	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการยอมรับความขัดแย้ง	0.602	0.000*	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร	0.623	0.000*	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.86 พบว่า บรรยากาศในการทำงาน ด้านโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการ เท่ากับ 0.540 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านความเป็นอิสระมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการ เท่ากับ 0.617 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านรางวัลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการ เท่ากับ 0.539 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านอบอุ่นและสนับสนุน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการ เท่ากับ 0.630 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านการยอมรับความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการ เท่ากับ 0.602 โดยมีค่า Sig.=0.000 และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการ เท่ากับ 0.623 โดยมีค่า Sig.=0.000 ซึ่งบรรยากาศในการทำงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตารางที่ 4.87 ผลการวิเคราะห์การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี

บรรยากาศในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี			
	r (Pearson's Correlation)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านโครงสร้างองค์กร	0.551	0.000*	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความเป็นอิสระ	0.590	0.000*	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านรางวัลตอบแทน	0.579	0.000*	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านอบอุ่นและสนับสนุน	0.623	0.000*	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการยอมรับความขัดแย้ง	0.634	0.000*	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร	0.695	0.000*	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.87 พบว่า บรรยากาศในการทำงาน ด้านโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี เท่ากับ 0.551 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านความเป็นอิสระ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี เท่ากับ 0.590 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านรางวัลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี เท่ากับ 0.579 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านอบอุ่นและสนับสนุน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี เท่ากับ 0.623 โดยมีค่า Sig.=0.000 ด้านการยอมรับความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี เท่ากับ 0.634 โดยมีค่า Sig.=0.000 และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี เท่ากับ 0.695 โดยมีค่า Sig.=0.000 ซึ่งบรรยากาศในการทำงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตารางที่ 4.88 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร

บรรยากาศในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	b	SE _b	β	t	Sig.
(Constant)	0.704	0.118		5.968	0.000
ด้านโครงสร้างองค์กร	0.090	0.034	0.108	2.685	0.008*
ด้านความเป็นอิสระ	0.157	0.035	0.182	4.437	0.000*
ด้านรางวัลตอบแทน	0.094	0.034	0.112	2.741	0.006*
ด้านอบอุ่นและสนับสนุน	0.156	0.036	0.194	4.277	0.000*
ด้านการยอมรับความขัดแย้ง	0.122	0.036	0.150	3.419	0.001*
ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร	0.204	0.038	0.249	5.416	0.000*

R = 0.828 R² = 0.685 Adjusted R² = 0.680 SE_{Est} = 0.304 F = 142.617 p = 0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.88 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างบรรยากาศในการทำงานมีผลต่อภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ เท่ากับ 0.828 ความแม่นยำในการพยากรณ์ร้อยละ 68.5 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 31.5 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ และค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.304 ซึ่งถ้าหากทราบค่าของตัวแปรทั้ง 6 ตัว สามารถคาดคะเนค่าระดับความผูกพันต่อองค์กรได้จากสมการถดถอย ดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$\begin{aligned} \text{ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร} &= 0.704 + 0.090 \text{ (ด้านโครงสร้างองค์กร)} \\ &+ 0.157 \text{ (ด้านความเป็นอิสระ)} \\ &+ 0.094 \text{ (ด้านรางวัลตอบแทน)} \\ &+ 0.156 \text{ (ด้านอบอุ่นและสนับสนุน)} \\ &+ 0.122 \text{ (ด้านการยอมรับความขัดแย้ง)} \\ &+ 0.204 \text{ (ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร)} \end{aligned}$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$\begin{aligned} \text{ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร} &= 0.108 \text{ (ด้านโครงสร้างองค์กร)} \\ &+ 0.182 \text{ (ด้านความเป็นอิสระ)} \\ &+ 0.112 \text{ (ด้านรางวัลตอบแทน)} \\ &+ 0.194 \text{ (ด้านอบอุ่นและสนับสนุน)} \\ &+ 0.150 \text{ (ด้านการยอมรับความขัดแย้ง)} \\ &+ 0.249 \text{ (ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร)} \\ &+ e \end{aligned}$$

สรุปได้ว่า บรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความเป็นอิสระ ด้านรางวัลตอบแทน ด้านอบอุ่นและสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้งและด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กรมีผลต่อภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.89 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึ

บรรยากาศในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	b	SE _b	β	t	
(Constant)	0.702	0.149		4.710	0.000
ด้านโครงสร้างองค์กร	0.143	0.043	0.157	3.353	0.000*
ด้านความเป็นอิสระ	0.121	0.045	0.129	2.710	0.007*
ด้านรางวัลตอบแทน	0.136	0.043	0.151	3.155	0.002*
ด้านอบอุ่นและสนับสนุน	0.176	0.046	0.202	3.819	0.000*
ด้านการยอมรับความขัดแย้ง	0.099	0.045	0.111	2.181	0.030*
ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร	0.149	0.048	0.167	3.133	0.002*

$$R = 0.758 \quad R^2 = 0.574 \quad \text{Adjusted } R^2 = 0.568 \quad SE_{Est} = 0.384 \quad F = 88.369 \quad p = 0.000^*$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.89 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างบรรยากาศในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ ความรู้สึก มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ เท่ากับ 0.758 ความแม่นยำในการพยากรณ์ร้อยละ 57.4 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 42.6 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ และค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.384 ซึ่งถ้าหากทราบค่าของตัวแปรทั้ง 6 ตัว สามารถคาดคะเนค่าระดับความผูกพันต่อองค์กรได้จากสมการถดถอย ดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$\begin{aligned} \text{ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร} &= 0.702 + 0.143 (\text{ด้านโครงสร้างองค์กร}) \\ &+ 0.121 (\text{ด้านความเป็นอิสระ}) \\ &+ 0.136 (\text{ด้านรางวัลตอบแทน}) \\ &+ 0.176 (\text{ด้านอบอุ่นและสนับสนุน}) \\ &+ 0.099 (\text{ด้านการยอมรับความขัดแย้ง}) \\ &+ 0.149 (\text{ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร}) \end{aligned}$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$\begin{aligned} \text{ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร} &= 0.157 (\text{ด้านโครงสร้างองค์กร}) \\ &+ 0.129 (\text{ด้านความเป็นอิสระ}) \\ &+ 0.151 (\text{ด้านรางวัลตอบแทน}) \\ &+ 0.202 (\text{ด้านอบอุ่นและสนับสนุน}) \\ &+ 0.111 (\text{ด้านการยอมรับความขัดแย้ง}) \\ &+ 0.167 (\text{ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร}) \\ &+ e \end{aligned}$$

สรุปได้ว่า บรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความเป็นอิสระ ด้านรางวัลตอบแทน ด้านอบอุ่นและสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้งและด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.90 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงาน

บรรยากาศในการทำงาน	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	b	SE _b	β	t	Sig.
(Constant)	0.617	0.170		3.630	0.000
ด้านโครงสร้างองค์กร	0.079	0.048	0.081	1.639	0.102
ด้านความเป็นอิสระ	0.237	0.051	0.233	4.635	0.000*
ด้านรางวัลตอบแทน	0.038	0.049	0.039	0.774	0.440
ด้านอบอุ่นและสนับสนุน	0.195	0.053	0.206	3.709	0.000*
ด้านการยอมรับความขัดแย้ง	0.133	0.052	0.138	2.570	0.011*
ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร	0.165	0.054	0.171	3.046	0.002*

R = 0.727 R² = 0.528 Adjusted R² = 0.521 SE_{Est} = 0.439 F = 73.288 p = 0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.90 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงาน มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ เท่ากับ 0.727 ความแม่นยำในการพยากรณ์ร้อยละ 52.8 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 47.2 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ และค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.439 ซึ่งถ้าหากทราบค่าของตัวแปรทั้ง 6 ตัว สามารถคาดคะเนค่าระดับความผูกพันต่อองค์กรได้จากสมการถดถอย ดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$\begin{aligned} \text{ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร} &= 0.617 + 0.079 (\text{ด้านโครงสร้างองค์กร}) \\ &+ 0.237 (\text{ด้านความเป็นอิสระ}) \\ &+ 0.038 (\text{ด้านรางวัลตอบแทน}) \\ &+ 0.195 (\text{ด้านอบอุ่นและสนับสนุน}) \\ &+ 0.133 (\text{ด้านการยอมรับความขัดแย้ง}) \\ &+ 0.165 (\text{ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร}) \end{aligned}$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$\begin{aligned} \text{ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร} &= 0.081 (\text{ด้านโครงสร้างองค์กร}) \\ &+ 0.233 (\text{ด้านความเป็นอิสระ}) \\ &+ 0.039 (\text{ด้านรางวัลตอบแทน}) \\ &+ 0.206 (\text{ด้านอบอุ่นและสนับสนุน}) \\ &+ 0.138 (\text{ด้านการยอมรับความขัดแย้ง}) \\ &+ 0.171 (\text{ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร}) \\ &+ e \end{aligned}$$

สรุปได้ว่า บรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ ด้านความเป็นอิสระ ด้านอบอุ่นและสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้งและด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น บรรยากาศในการทำงาน ด้านโครงสร้างองค์กรและด้านรางวัลตอบแทนไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการ

ตารางที่ 4.91 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี

บรรยากาศในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	b	SE _b	β	t	
(Constant)	0.793	0.150		5.307	0.000
ด้านโครงสร้างองค์กร	0.049	0.043	0.054	1.150	0.251
ด้านความเป็นอิสระ	0.114	0.045	0.122	2.532	0.012*
ด้านรางวัลตอบแทน	0.107	0.043	0.118	2.463	0.014*
ด้านอบอุ่นและสนับสนุน	0.097	0.046	0.112	2.100	0.036*
ด้านการยอมรับความขัดแย้ง	0.136	0.045	0.154	2.999	0.003*
ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร	0.297	0.048	0.335	6.236	0.000*

R = 0.755 R² = 0.570 Adjusted R² = 0.563 SE_{Est} = 0.386 F = 86.708 p = 0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.91 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างบรรยากาศในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ เท่ากับ 0.755 ความแม่นยำในการพยากรณ์ร้อยละ 57.0 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 43.0 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ และค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.386 ซึ่งถ้าหากทราบค่าของตัวแปรทั้ง 6 ตัว สามารถคาดคะเนค่าระดับความผูกพันต่อองค์กรได้จากสมการถดถอย ดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$\begin{aligned} \text{ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร} &= 0.793 + 0.049 (\text{ด้านโครงสร้างองค์กร}) \\ &+ 0.114 (\text{ด้านความเป็นอิสระ}) \\ &+ 0.107 (\text{ด้านรางวัลตอบแทน}) \\ &+ 0.097 (\text{ด้านอบอุ่นและสนับสนุน}) \\ &+ 0.136 (\text{ด้านการยอมรับความขัดแย้ง}) \\ &+ 0.297 (\text{ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร}) \end{aligned}$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ
 ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร = 0.054 (ด้านโครงสร้างองค์กร)
 + 0.122 (ด้านความเป็นอิสระ)
 + 0.118 (ด้านรางวัลตอบแทน)
 + 0.112 (ด้านอบอุ่นและสนับสนุน)
 + 0.154 (ด้านการยอมรับความขัดแย้ง)
 + 0.335 (ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร)
 + *e*

สรุปได้ว่า บรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ ด้านความเป็นอิสระ ด้านรางวัลตอบแทน ด้านอบอุ่นและสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้งและด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น บรรยากาศในการทำงานด้านโครงสร้างองค์กรไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี

ตารางที่ 4.92 ผลการวิเคราะห์การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมของทัศนคติ แรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรอิสระ	ความผูกพันต่อองค์กร			
	r (Pearson's Correlation)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ทัศนคติ	0.666	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
แรงจูงใจ	0.827	0.000**	สูง	เดียวกัน
บรรยากาศในการทำงาน	0.825	0.000**	สูง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.92 พบว่า ภาพรวมของทัศนคติมีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกันกับภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.666 โดยมีค่า Sig.=0.000 ภาพรวมของแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับสูงและไปในทิศทางเดียวกันกับภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.827 โดยมีค่า Sig.=0.000 และภาพรวมของบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับสูงและไปในทิศทางเดียวกันกับภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.825 โดยมีค่า Sig.=0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตารางที่ 4.93 สรุปผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาพรวมระหว่างทัศนคติ แรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	b	SE _b	β			
(Constant)	0.297	0.113			2.625	0.009
ทัศนคติ	0.066	0.035	0.075		1.875	0.062
แรงจูงใจ	0.418	0.061	0.397		6.899	0.000*
บรรยากาศในการทำงาน	0.439	0.050	0.436		8.846	0.000*
R = 0.859 R ² = 0.738 Adjusted R ² = 0.736 SE _{Est} = 0.277 F = 372.030 p = 0.000*						

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.93 พบว่า สรุปผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาพรวมระหว่างทัศนคติ แรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ เท่ากับ 0.859 ความแม่นยำในการพยากรณ์ร้อยละ 73.8 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 26.2 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ และค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.277 ซึ่งถ้าหากทราบค่าของตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถคาดคะเนค่าระดับความผูกพันต่อองค์กรได้จากสมการถดถอย ดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$\begin{aligned} \text{ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร} &= 0.859 + 0.066 (\text{ทัศนคติ}) \\ &+ 0.418 (\text{แรงจูงใจ}) \\ &+ 0.439 (\text{บรรยากาศในการทำงาน}) \end{aligned}$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$\begin{aligned} \text{ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร} &= 0.075 (\text{ทัศนคติ}) \\ &+ 0.397 (\text{แรงจูงใจ}) \\ &+ 0.436 (\text{บรรยากาศในการทำงาน}) \\ &+ e \end{aligned}$$

สรุปได้ว่า ทัศนคติไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ แรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.94 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเชส จำกัด มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร			
	ภาพรวม	ด้านทัศนคติความรู้สึ	ด้านโครงการ	ด้านความจงรักภักดี
เพศ	-	-	-	-
อายุ	-	-	-	-
สถานภาพ	-	-	-	-
ระดับการศึกษา	√	√	√	√
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	-	√	√	-
อายุงาน	√	√	√	-

√ คือ ยอมรับสมมุติฐาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- คือ ปฏิเสธสมมุติฐาน

ตารางที่ 4.95 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 2 ทัศนคติมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเชส จำกัด

ทัศนคติ	ความผูกพันต่อองค์กร			
	ภาพรวม	ด้านทัศนคติความรู้สึ	ด้านโครงการ	ด้านความจงรักภักดี
ด้านปัญญา	-	-	-	-
ด้านอารมณ์ ความรู้สึ	√	√	√	√
ด้านพฤติกรรม	√	√	√	√

√ คือ มีผลต่อความความผูกพันต่อองค์กร โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- คือ ไม่มีผลต่อความความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.96 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 3 แรงจูงใจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิส เซส จำกัด

แรงจูงใจ	ความผูกพันต่อองค์กร			
	ภาพรวม	ด้านทัศนคติ ความรู้สึก	ด้าน โครงการงาน	ด้านความ จงรักภักดี
<u>ปัจจัยจูงใจ</u>				
ด้านลักษณะของงาน	-	-	-	-
ด้านความรับผิดชอบ	-	-	-	-
ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ	√	√	√	-
ด้านความสำเร็จในการ ทำงาน	○	○	○	○
ด้านความก้าวหน้า	√	-	√	√
<u>ปัจจัยค้ำจุน</u>				
ด้านนโยบายการบริหาร	-	√	-	-
ด้านการปกครองบังคับ บัญชา	-	√	-	-
ด้านความสัมพันธ์ของ หัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	√	-	√	√
ด้านสถานะทางอาชีพ	√	√	√	-
ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	-	√	-	-
ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน	√	-	√	√
ด้านเงินเดือนและ สวัสดิการ	√	√	-	-

√ คือ มีผลต่อความความผูกพันต่อองค์กร โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- คือ ไม่มีผลต่อความความผูกพันต่อองค์กร

○ คือ ไม่นำเข้าในสมการเพื่อการพยากรณ์

ตารางที่ 4.97 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 4 บรรยากาศในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิส เซส จำกัด

บรรยากาศในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			
	ภาพรวม	ด้านทัศนคติ ความรู้สึกรัก	ด้าน โครงการงาน	ด้านความ จงรักภักดี
ด้านโครงสร้างองค์กร	√	√	-	-
ด้านความเป็นอิสระ	√	√	√	√
ด้านรางวัลตอบแทน	√	√	-	√
ด้านอบอุ่นและสนับสนุน	√	√	√	√
ด้านการยอมรับความ ซัดแย้ง	√	√	√	√
ด้านการเปลี่ยนแปลงใน องค์กร	√	√	√	√

√ คือ มีผลต่อความความผูกพันต่อองค์กร โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- คือ ไม่มีผลต่อความความผูกพันต่อองค์กร



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง ทักษะจิต แรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเซส จำกัด ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
2. เพื่อศึกษาถึงทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
4. เพื่อศึกษาถึงบรรยากาศในการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้คือเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยซึ่งเป็นพนักงานฝ่ายปฏิบัติการของบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเซส จำกัด จำนวน 248 คน ใช้สูตรคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง Taro Yamane (Yamane, 1973 อ้างถึงใน อมรรรัตน์ แสงสาย, 2558, น. 79) โดยมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ร้อยละ 95 และสัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่สามารถยอมรับให้เกิดขึ้นได้เท่ากับร้อยละ 5 แต่เพื่อให้ได้ค่าทางสถิติที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้นผู้ศึกษาจึงดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่างและสำรวจเพิ่มอีก 5 % เท่ากับจำนวน 20 ตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 420 ตัวอย่าง และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในการแจกแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้เป็นแบบ สอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบบสอบถามนั้นแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล (Individual Factor) จำนวน 6 ข้อคำถาม (ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงาน (Attitude) จำนวน 9 ข้อคำถาม ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Motivation) จำนวน 36 ข้อคำถาม ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน (Work Atmosphere) จำนวน 18 ข้อคำถามและส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) จำนวน 15 ข้อคำถาม รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 84 ข้อคำถาม

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) โดยวิเคราะห์ข้อมูล คือ จำนวนความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) รวมถึงการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test และ F-test (One way Anova) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการนำเข้าตัวแปร แบบ Enter

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผู้ศึกษาทำการสรุปผลการวิจัยตามลำดับของการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเฮส จำกัด จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 31 ปี – 40 ปี สถานภาพ สมรส มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 บาท – 18,000 บาทและมีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี

ส่วนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติ องค์ประกอบ ด้านปัญญา ด้านอารมณ์ความรู้สึก และด้านพฤติกรรม

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเฮส จำกัด ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นของทัศนคติที่มาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.03 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 ซึ่งทัศนคติแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านปัญญา มีระดับความคิดเห็นที่ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 2) ด้านอารมณ์ ความรู้สึก มีระดับความคิดเห็นที่ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 3.) ด้านพฤติกรรม มีระดับความคิดเห็นที่ มาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.03 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65

ส่วนที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจ องค์ประกอบจูงใจและองค์ประกอบค้ำจุน หรือ องค์ประกอบอนามัย

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเฮส จำกัด ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจที่ มาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.05 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 ซึ่งแรงจูงใจแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านจูงใจ มีระดับความคิดเห็นที่ มาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.06 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54 2.) องค์ประกอบด้านค้ำจุนหรือองค์ประกอบอนามัย มีระดับความคิดเห็นที่มาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.04 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53

หากนำมาพิจารณารายด้านของแต่ละองค์ประกอบของแรงจูงใจ สามารถพิจารณา ได้ดังนี้ แรงจูงใจ องค์ประกอบจูงใจ แบ่งออกเป็น 5 ด้านเรียงตามลำดับความคิดเห็น ได้แก่ 1) ด้านความก้าวหน้า และ 2) ด้านความสำเร็จในงาน มีระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจที่ มาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.08 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 ที่เท่ากัน 3) ด้านลักษณะของงาน มีระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจที่มาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.06 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 4) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจที่ มาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.06 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 5) ด้านความรับผิดชอบมีระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจที่ มาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.04 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63

แรงจูงใจ องค์ประกอบค้ำจุน แบ่งออกเป็น 7 ด้านเรียงตามลำดับความคิดเห็น ได้แก่ 1) ด้านนโยบายการบริหาร ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจที่ มาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.10 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เท่ากับ 0.65 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจที่มาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.08 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 3) ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจที่มาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.04 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 4) ด้านสถานะทางอาชีพ ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจที่มาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.04 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 5) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจที่มาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.03 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 6) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจที่มาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.00 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 7) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจที่มาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.99 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69

ส่วนที่ 4 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศในการทำงาน องค์ประกอบด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความเป็นอิสระ ด้านรางวัลตอบแทน ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้งและการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเซส จำกัด ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นของบรรยากาศที่มาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.05 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54 ซึ่งบรรยากาศในการทำงานแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 6 ด้านเรียงตามลำดับความคิดเห็น ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างองค์กร มีระดับความคิดเห็นของบรรยากาศที่มาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.10 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 2) ด้านรางวัลตอบแทน มีระดับความคิดเห็นของบรรยากาศที่มาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.09 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 3) ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีระดับความคิดเห็นของบรรยากาศที่มาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.05 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 4) ด้านการยอมรับความขัดแย้ง มีระดับความคิดเห็นของบรรยากาศที่มาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.04 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 5) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน มีระดับความคิดเห็นของบรรยากาศที่มาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.01 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 6) ด้านความเป็นอิสระ มีระดับความคิดเห็นของบรรยากาศที่มาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.01 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62

ส่วนที่ 5 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร องค์ประกอบด้านทัศนคติ ความรู้สึก ด้านโครงการ และด้านความจงรักภักดี

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเซส จำกัด ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นของความผูกพันที่มาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.03 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54 ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 3 ด้านเรียงตามลำดับความคิดเห็น ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านทัศนคติความรู้สึก มีค่าเฉลี่ย 4.04 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 2) องค์ประกอบด้านโครงการ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.04 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 3) องค์ประกอบด้านความจงรักภักดี โดยมีค่าเฉลี่ย 4.03 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58

ส่วนที่ 6 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมุติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และสถานภาพ พบว่า เพศที่ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันทั้งในด้านภาพรวม ด้านทัศนคติความรู้สึก ด้านโครงการ และด้านพฤติกรรม

จากการทดสอบสมมุติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน โดยภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติความรู้สึกและด้านโครงการไม่พบความแตกต่างรายคู่ (Game-Howell) แต่พบความแตกต่างรายคู่ด้านความจงรักภักดี 2 คู่ ประกอบด้วย

1. พนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.387
2. พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.369

จากการทดสอบสมมุติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้าน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและด้านความจงรักภักดีไม่แตกต่างกัน และยังพบอีกว่า ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึกและด้านโครงการที่ต่างกัน โดยที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก พบความแตกต่างรายคู่ จำนวน 5 คู่ (โดยวิธี Fisher's Least-Significant Difference (LSD) ประกอบด้วย

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระดับน้อยกว่า 12,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 12,001 – 15,000 บาท ค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.634
2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระดับน้อยกว่า 12,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,0001 – 18,000 บาท ค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.641
3. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระดับน้อยกว่า 12,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 18,001 – 21,000 บาท ค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.600
4. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระดับน้อยกว่า 12,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 21,001 – 25,000 บาท ค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.815
5. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระดับน้อยกว่า 12,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,001 ขึ้นไป ค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.530

และปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการพบความแตกต่างรายคู่ จำนวน 7 คู่ (โดยวิธี Fisher's Least-Significant Difference (LSD) ประกอบด้วย

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระดับน้อยกว่า 12,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 12,001 – 15,000 บาท ค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.653
2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระดับน้อยกว่า 12,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 18,000 บาท ค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.650
3. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระดับน้อยกว่า 12,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 18,001 – 21,000 บาท ค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.705
4. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระดับน้อยกว่า 12,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 21,001 – 25,000 บาท ค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.928
5. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระดับน้อยกว่า 12,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,001 ขึ้นไป ค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.704
6. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระดับ 12,001 – 15,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 21,001 – 25,000 บาท ค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.274
7. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระดับ 15,001 – 18,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 21,001 – 25,000 บาท ค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.278

จากการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุงาน พบว่า ระดับอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ระดับอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม ด้านทัศนคติความรู้สึกและด้านโครงการที่แตกต่างกัน

โดยที่ระดับอายุงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม พบความแตกต่างรายคู่ (Games Howell) จำนวน 3 คู่ ได้แก่

1. พนักงานที่มีระดับอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับอายุงาน 6 ปี – 10 ปี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.309
2. พนักงานที่มีระดับอายุงาน 1 ปี – 2 ปี มีภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับอายุงาน 6 ปี – 10 ปี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.236
3. พนักงานที่มีระดับอายุงาน 3 ปี – 5 ปี มีภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับอายุงาน 6 ปี – 10 ปี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.210

ระดับอายุงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก พบความแตกต่างรายคู่ (Games Howell) จำนวน 2 คู่ ได้แก่

1. พนักงานที่มีระดับอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับอายุงาน 6 ปี – 10 ปี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.347
2. พนักงานที่มีระดับอายุงาน 1 ปี – 2 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับอายุงาน 6 ปี – 10 ปี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.333

ระดับอายุงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการ พบความแตกต่างรายคู่ (Games Howell) จำนวน 1 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีระดับอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับอายุงาน 6 ปี – 10 ปี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.361

สมมุติฐานที่ 2 ทักษะคิดมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ทักษะคิดด้านอารมณ์ ความรู้สึก และด้านพฤติกรรมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทุกมิติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ทักษะคิดด้านปัญญาไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทุกมิติ เพื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ทักษะคิดด้านอารมณ์ ความรู้สึกและด้านพฤติกรรมมีผลต่อภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความแม่นยำในการพยากรณ์ร้อยละ 47.2

ทักษะคิดด้านอารมณ์ ความรู้สึกและด้านพฤติกรรมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ ความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความแม่นยำในการพยากรณ์ร้อยละ 46.8

ทักษะคิดด้านอารมณ์ ความรู้สึกและด้านพฤติกรรมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความแม่นยำในการพยากรณ์ร้อยละ 37.4

ทักษะคิดด้านอารมณ์ ความรู้สึกและด้านพฤติกรรมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความแม่นยำในการพยากรณ์ร้อยละ 31.3

ผลการวิเคราะห์การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างทักษะคิดกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ภาพรวมของทัศนคติมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมุติฐานที่ 3 แรงจูงใจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า และแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีผลต่อภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความแม่นยำในการพยากรณ์ร้อยละ 70.2 สำหรับแรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีผลต่อภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร ยกเว้นแรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานไม่นำมาเข้าสมการเพื่อการพยากรณ์ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความแม่นยำในการพยากรณ์ร้อยละ 62.7 สำหรับแรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานและด้านความมั่นคงในการทำงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก ยกเว้นแรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานไม่นำมาเข้าสมการเพื่อการพยากรณ์

แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า และแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพและด้านความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมี

ความแม่นยำในการพยากรณ์ร้อยละ 56.1 สำหรับแรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงาน ยกเว้น แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานไม่นำมาเข้าสมการเพื่อการพยากรณ์

แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า และแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความแม่นยำในการพยากรณ์ร้อยละ 53.9 สำหรับแรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานและด้านความมั่นคงในการทำงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงาน ยกเว้นแรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานไม่นำมาเข้าสมการเพื่อการพยากรณ์

ผลการวิเคราะห์การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าภาพรวมของแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมุติฐานที่ 4 บรรยากาศในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าบรรยากาศในการทำงานด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความเป็นอิสระ ด้านรางวัลตอบแทน ด้านอุปถัมภ์และสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้งและด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กรมีผลต่อภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความแม่นยำในการพยากรณ์ร้อยละ 68.5

บรรยากาศในการทำงานด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความเป็นอิสระ ด้านรางวัลตอบแทน ด้านอุปถัมภ์และสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้งและด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความแม่นยำในการพยากรณ์ร้อยละ 57.4

บรรยากาศในการทำงาน ด้านความเป็นอิสระ ด้านอุปถัมภ์และสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้งและด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความแม่นยำในการพยากรณ์ร้อยละ 52.8 สำหรับบรรยากาศในการทำงาน ด้านโครงสร้างองค์กรและด้านรางวัลตอบแทนไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงาน

บรรยากาศในการทำงาน ด้านความเป็นอิสระ ด้านรางวัลตอบแทน ด้านอุปถัมภ์และสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้งและด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความแม่นยำในการพยากรณ์ร้อยละ 57.0 สำหรับบรรยากาศในการทำงาน ด้านโครงสร้างองค์กรไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี

ผลการวิเคราะห์การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าภาพรวมของบรรยากาศมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร ยกเว้น บรรยากาศในการทำงาน ด้านอุปถัมภ์และสนับสนุนและด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่มีระดับความสัมพันธ์ในระดับสูง

สรุปผลการศึกษาพบว่า ทักษะคติมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรแต่ทัศนคติไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่แรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงและไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรรวมถึงมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง ทักษะคติ แรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิส เซส จำกัด

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเกิดจากด้วยยุคสมัยที่เปลี่ยนไป เพศหญิงต่างได้รับสิทธิเทียบเท่าเพศชาย ซึ่งแต่ละองค์กรในปัจจุบันต่างตระหนักถึงสิทธิและให้ความสำคัญในเรื่องเพศเท่าเทียมกัน รวมถึงหน้าที่รับผิดชอบในงานที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งเพื่อความก้าวหน้าในสายงานสายอาชีพ ซึ่งในปัจจุบันการประเมินผลงานนั้น ไม่ได้เน้นไปที่ด้านเพศแต่อย่างใด หากแต่ให้ความสำคัญและยอมรับในผลงานถึงความสามารถของแต่ละบุคคลมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพา กิจสงเสริมกุล และดวงใจ ชนะสิทธิ์ (2561) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือนและวิทยฐานะที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญภา วงศ์นิติกร และ อมร ฤงสุวรรณ (2559) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรที่ต่างกัน โดยที่คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันสูงกว่าคนที่มีอายุน้อย อาจสืบเนื่องจากบริษัทรักษาความปลอดภัย ไม่ได้จำกัดการทำงานด้วยข้อจำกัดด้านอายุ จึงทำให้มีระดับอายุที่ต่างกันตั้งแต่วัยที่เริ่มทำงานได้จนถึงวัยเกษียณและเกินวัยเกษียณไปแล้ว เพียงแต่ต้องสามารถรับผิดชอบในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้สำเร็จลุล่วง อยู่ในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทได้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรพงษ์ อินทรสงเคราะห์ วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ และ อมรรัตน์ ภิญโญนนตพงษ์ (2558) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของนักบินผู้ช่วย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้รวมทั้งสิ้นต่อเดือนและสวัสดิการที่พึงพอใจมากที่สุดไม่มีความสัมพันธ์กับองค์กร

1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน สถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรพงษ์ อินทรสงเคราะห์ วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ และ อมรรัตน์ ภิญโญนนตพงษ์ (2558) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของนักบินผู้ช่วย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ สถานภาพ ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลา

ในการปฏิบัติงาน รายได้รวมทั้งสิ้นต่อเดือนและสวัสดิการที่พึงพอใจมากที่สุดไม่มีความสัมพันธ์กับองค์การและไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชชุพล สิงหะพล นิตา ชัชกุล และ เครือวัลย์ ชัชกุล (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กรณีศึกษา โรงแรมฮอลิเดย์ อินน์ รีสอร์ท ภูเก็ต พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน สถานภาพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจกล่าวได้ว่า ตัวแปรของสถานภาพที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นอาจขึ้นอยู่กับพื้นฐานของการประกอบอาชีพ ซึ่งอาจนำมาเพิ่มเป็นตัวแปรอิสระเพื่อเพิ่มความชัดเจนในการวิจัยครั้งต่อไป

1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน จากการศึกษพบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากตรรกะทางความคิด ความคาดหวัง การวิเคราะห์แยกแยะ หรือประสบการณ์ที่ได้รับหรือพบเจอมาที่มีความแตกต่างกันจากระดับการศึกษาที่ได้รับการศึกษามา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชชุพล สิงหะพล นิตา ชัชกุล และ เครือวัลย์ ชัชกุล (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กรณีศึกษา โรงแรมฮอลิเดย์ อินน์ รีสอร์ท ภูเก็ต พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุภาวรรณ เพ็ญรักษา สีน พันธุ์พินิจ และทวีศักดิ์ พุฒสุชี (2552) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า ปัจจัยด้านเพศและระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ความแตกต่างของงานวิจัยที่เกิดขึ้นอาจเกิดจากพื้นฐานของการประกอบอาชีพ ที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อาจนำมาเพิ่มเป็นตัวแปรอิสระเพื่อเพิ่มความชัดเจนในการวิจัยครั้งต่อไป

1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน จากการศึกษ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวมและด้านความจงรักภักดีไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย และ ประสบชัย พสุนนท์ (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่โรงเรียน เงินเดือนและกลุ่มสาระ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเกิดจากการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของพนักงานรวมถึงสวัสดิการ ที่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้เป็นอย่างดีที่นอกเหนือจากตัวเงินเดือนและจากการศึกษา ยังพบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึกรู้สึกและโครงการที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญากุล ศิริปัญญา (2545) อ้างถึงใน วิชชุพล สิงหะพล นิตา ชัชกุล และ เครือวัลย์ ชัชกุล, 2557, น.73) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กรณีศึกษา โรงแรมฮอลิเดย์ อินน์ รีสอร์ท ภูเก็ต พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเพราะเงินเดือนมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต พนักงานจึงยินดีที่จะเสียสละและทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจให้

องค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อการประเมินและการปรับขึ้นเงินเดือนในปลายปี รวมถึงความภาคภูมิใจที่ได้ทำงาน และเป็นสมาชิกในองค์กรนี้

1.6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ด้านทัศนคติ ความรู้สึกและด้านโครงการงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา ทรงนวัต (2558) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของธนาคารกสิกรไทย พบว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่าง กันและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชชุพล สิงหะพล นิสา ชัชกุล และ เครือวัลย์ ชัชกุล (2557) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา โรงแรมฮอเลีย อินน์ รีสอร์ท ภูเก็ต พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ โดยที่อายุงานนั้นมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรส่วนหนึ่งอาจมาจากเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นแต่ละปีที่ได้รับรวมถึงสวัสดิการที่เพิ่มขึ้น เช่น วันลาพักร้อนและวันลาป่วยเพิ่มขึ้น หรือสิทธิในการเบิกตามสิทธิ ต่าง ๆ ตามอายุงานที่บริษัทได้กำหนดไว้ และจากการศึกษายังพบอีกว่า อายุงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารณีย์ ทองยอดเกรียง (2559) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล กรณีศึกษา บุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรที่ไม่มีผลสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ทัศนคติมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ทัศนคติ (Attitude) สำหรับทัศนคติแบ่งองค์ประกอบไว้ 3 ด้าน คือ องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive Component) องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก (Affective Component) และ องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) จากการศึกษาพบว่า ทัศนคติทั้งสามด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และยังพบอีกว่า ทัศนคติองค์ประกอบด้านปัญญาไม่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร แต่ในขณะที่ทัศนคติด้านอารมณ์ ความรู้สึก และทัศนคติด้านพฤติกรรมมีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร สะท้อนให้เห็นว่าทัศนคติด้านปัญญานั้น อาจเกิดจากปัจจัยส่วนบุคคล อาทิเช่น ระดับการศึกษา ประสบการณ์ตามช่วงอายุหรือประสบการณ์ในการทำงานทำให้มีผลต่อความเชื่อของบุคคลที่เกี่ยวกับสิ่ง ต่าง ๆ ทัวไป การตัดสินใจ จึงอาจเป็นผลให้ทัศนคติด้านปัญญาไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนใน ด้านทัศนคติด้านอารมณ์ ความรู้สึกและด้านพฤติกรรม มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ มีค่าความแม่นยำในการพยากรณ์ร้อยละ 47.2 โดยที่ทัศนคติด้านอารมณ์ ความรู้สึก คือ ส่วนที่ เกี่ยวข้องกับอารมณ์ที่เกี่ยวข้องและต่อเนื่องกับสิ่งต่าง ๆ ซึ่งจะมีผลแตกต่างกันไปตามบุคลิกภาพและ ค่านิยมของแต่ละบุคคลรวมถึงทัศนคติด้านพฤติกรรม คือ การแสดงออกของบุคคลหนึ่งต่อบุคคลหนึ่ง หรือต่อสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจากองค์ประกอบด้านปัญญา อารมณ์ ความรู้สึก Kretch, Crutchfield, Pallachey (1962) และ Triandis (1971) อ้างถึงใน ครันท์ ยี่หลั่นสุวรรณ, 2558, น.26) อาจกล่าวได้ว่า การที่บุคคลที่แตกต่างกัน ต่างบุคลิกภาพมาจากสถานที่ต่างกัน เมื่อต้องมาอยู่รวมตัวกันในที่แห่งหนึ่ง ซึ่งเรียกว่าองค์กรและถูกหล่อหลอมด้วยค่านิยมตามวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน สามัคคีกัน ทั้งยังส่งผลมาถึงด้านพฤติกรรม คือ ความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัย

ของ เสฎฐวุฒิ หนูมคำ (2559) ศึกษาเรื่อง ทักษะคิดเชิงบวกกับการสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร พบว่า องค์ประกอบของทัศนคติจะถูกสร้างขึ้นจากความเชื่อ ความศรัทธาและความผูกพันต่อองค์กรซึ่ง แรงงานสัมพันธ์ที่ดีต้องประกอบไปด้วยความเข้าใจอันดีระหว่างลูกจ้างและนายจ้างซึ่งอาจผ่านกิจกรรม ต่าง ๆ ในองค์กร รวมถึงการบริหารที่ทัศนคติร่วมกันที่ดีจะส่งผลให้ประสบความสำเร็จถึงเป้าหมายของ องค์กรที่วางไว้ได้

3. แรงจูงใจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

แรงจูงใจ (Motivation) สำหรับแรงจูงใจ แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) ประกอบด้วย 1. ลักษณะของงาน (Work Itself) 2. ความรับผิดชอบ (Responsibility) 3. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) 4. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) และ 5. ความก้าวหน้า (Advancement) และ องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบอนามัย (Hygiene Factors) ประกอบด้วย 1. นโยบายการบริหาร (Policy) 2. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) 3. ความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations) 4. สถานะทางอาชีพ (Status) 5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) 6. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) และ 7. เงินเดือนและสวัสดิการ (Salary) Herzberg (1959 อ้างถึงใน อนันต์ธนา สามพุงพวง, 2558, น. 21) จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางและไปในทิศทาง เดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และยังพบอีกว่า แรงจูงใจ องค์ประกอบจูงใจนั้น ในด้านลักษณะ ของงานและด้านของความรับผิดชอบไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับมีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ด้านทัศนคติความรู้สึกและด้านโครงสร้าง กล่าวได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ ความสำคัญกับการได้รับการยอมรับจากคนใกล้ชิด เพื่อนสนิท ครอบครัว และบุคคลอื่น ๆ รวมถึงด้าน โครงงานก็ต้องการการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน แต่ด้านการได้รับการยอมรับนั้นไม่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี วิเคราะห์ได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามต้องการการได้รับการ ยอมรับจากบุคคลรอบข้างและคนในองค์กรแต่ไม่ได้เป็นปัจจัยที่จะรองรับได้ว่ายังอยากคงไว้ซึ่งสมาชิก ภาพขององค์กร ด้านความสำเร็จในการทำงานนั้นไม่ได้นำเข้ามาเพื่อเป็นตัวแปรในการนำเข้ามาพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรและด้านความก้าวหน้ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม ด้านโครงสร้าง และด้านจงรักภักดี ยกเว้น ด้านทัศนคติความรู้สึกไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวได้ว่าผู้ตอบ แบบสอบถามต้องการการมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ จากการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เพราะสิ่งที่ เลื่อนตามด้วยคือ อัตรารับเงินเดือน หรืออาจด้วยเหตุผลส่วนตัวหรือความจำเป็นบางอย่าง เช่น กองทุน สำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการต่าง ๆ ตามอายุงาน ชำระหนี้เงินกู้สวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น รวมถึงสิ่งที่เป็น นามธรรม เช่น การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี การมีผู้บังคับบัญชาที่ดี แต่ด้านความก้าวหน้าไม่มีผลต่อ ทัศนคติความรู้สึก วิเคราะห์ได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ที่ตัวเองจะได้รับ และไม่ได้ให้ความสำคัญกับการเสียสละที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจให้องค์กรอย่างเต็มที่ซึ่งอาจ รวมถึงไม่มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานและเป็นสมาชิกในองค์กรนี้ แรงจูงใจ องค์ประกอบค้ำจุน ด้าน นโยบายการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชาและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก ยกเว้น ความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม ด้านโครงสร้างและ

ด้านความจงรักภักดีที่ไม่มีผล เมื่อวิเคราะห์ด้านนโยบายการบริหาร การปกครองบังคับบัญชาและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานล้วนแล้วแต่เป็นลักษณะนามธรรมที่องค์กรบัญญัติขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามจึงรู้สึกคุ้นชินและคุ้นเคยจากการที่องค์กรได้มีกฎมีระเบียบไว้และปฏิบัติตามเป็นอย่างดีจึงอาจเป็นผลให้ทั้งสามด้านนี้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึกเพียงด้านเดียว ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานและด้านความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวมด้านโครงการและด้านความจงรักภักดี ยกเว้น ด้านทัศนคติความรู้สึก กล่าวได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับ กิริยา ท่าทาง การพูด ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความจริงใจตรงไปตรงมา สามารถสร้างความมั่นใจได้ถึงความมั่นคงและยั่งยืนในการทำงานจากการมีสัมพันธภาพที่ดีกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม ด้านทัศนคติความรู้สึกและด้านโครงการ ยกเว้นด้านความจงรักภักดีที่ไม่มีผลและด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวมและด้านทัศนคติความรู้สึกเท่านั้น ซึ่งที่กล่าวมาข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร กระจ่างแสง และ วิโรจน์ เกษภูาลักษณ์ (2560) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครธน พบว่า แรงจูงใจมีอิทธิพลทางบวกกับคุณภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากแรงจูงใจเป็นเหมือนแรงผลักดันที่สำคัญต่อการกระทำให้บุคลากรเกิดความขยันขันแข็งและกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้นและแรงจูงใจยังมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากถ้าบุคลากรได้รับแรงจูงใจจากองค์กรก็อาจเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการที่จะบรรลุตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร

4. บรรยากาศในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

บรรยากาศในการทำงาน (Work Atmosphere) แบ่งได้ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร (Structure) ด้านความเป็นอิสระ (Autonomy) ด้านรางวัลตอบแทน (Reward) ด้านอบอุ่นและสนับสนุน (Warmth and Support) ด้านการยอมรับความขัดแย้ง (Tolerance of Conflict) และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร (Organizational Change) Kelly (1980 อ้างถึงใน อัจฉรา เฉลยสุข, 2556, น. 39) จากศึกษาพบว่า บรรยากาศในการทำงาน ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความเป็นอิสระ ด้านรางวัลตอบแทน และด้านการยอมรับความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์กับภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน ด้านอบอุ่นและสนับสนุนและด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีความสัมพันธ์กับภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงและไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และยังพบอีกว่า บรรยากาศในการทำงานด้านความเป็นอิสระ ด้านอบอุ่นและสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้งและด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามต้องการมีอิสระทางความคิด สามารถนำเสนอความคิดเห็นของตนเองได้ในขณะที่เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานรับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะเหล่านั้นโดยปราศจากอคติหรือมีผลกระทบกับชีวิตในการทำงานซึ่งเป็นผลอันสืบเนื่องมาจากมิตรภาพและการสนับสนุนที่ดีจากเพื่อนร่วมงานอีกทั้งยังสามารถลดความขัดแย้งจากการที่ความคิดเห็นไม่ตรงกันและสามารถหาทางออกจากปัญหาที่เกิดขึ้นเหล่านั้นร่วมกันได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sock Lee Ching, Daisy Mui Hung Kee

and Cheng Ling Tan (2016) ศึกษาเรื่อง The Impact of Ethical Work Climate on the Intention to Quit of Employees in Private Higher Educational Institutions พบว่าจากการศึกษาช่วยอธิบายถึงสถานการณ์การลาออกของพนักงานของ PHEI ว่าพลังและบรรยากาศในการทำงานด้านจริยธรรมมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน หมายความว่าผู้ดูแลของ PHEI สามารถใช้กลยุทธ์เพื่อเพิ่มความแข็งแกร่งในหมู่พนักงานรวมถึงกำหนดนโยบายการเพิ่มระดับของบรรยากาศการทำงานด้านจริยธรรมภายในองค์กร กลยุทธ์ในการเพิ่มความแข็งแกร่งให้กับพนักงาน รวมถึงการออกแบบงานใหม่ อีสระในการทำงาน การยอมรับและการสนับสนุนหัวหน้างาน ส่วนบรรยากาศในการทำงานด้านโครงสร้างองค์กรไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงสร้างและด้านจรรยาภิคติ แต่มีผลต่อภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันด้านทัศนคติความรู้สึก ซึ่งวิเคราะห์ได้ว่าเนื่องจากองค์กรมีการปกครอง ภาวะเบียบ กติกา ข้อบังคับรวมถึงนโยบายที่ชัดเจนอยู่แล้ว ตั้งแต่การปฐมนิเทศ การอบรมรายสัปดาห์ หรือ รายเดือนต่าง ๆ ที่ถูกสอดแทรกนโยบายและปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรลงไป จึงทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับได้เป็นอย่างดีแต่ไม่สามารถตีความได้ว่าเมื่อองค์กรที่มีความชัดเจนในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับแล้วจะสามารถทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีหรือมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะยังคงต้องศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ประกอบและบรรยากาศในการทำงานด้านรางวัลตอบแทนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม ด้านทัศนคติความรู้สึกและด้านความจงรักภักดี ยกเว้น ด้านโครงสร้างที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งการได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงานหรือที่เรียกว่า “เงินเดือน” นั้นเป็นส่วนหนึ่งของความจำเป็นในการดำรงชีวิตของพนักงาน ซึ่งถ้าหากพนักงานเสียสละทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจจนสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่องค์กรได้กำหนดไว้ ความคาดหวังที่จะได้รับรางวัลตอบแทนจากการรับรู้เกณฑ์การพิจารณาขององค์กรจึงเป็นส่วนหนึ่งของความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิ ปิยะพันธุ์ ทองฟู ศิริวงศ์ และ พิทวัส เอื้อสังคมเศรษฐ์ (2560) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานและบรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่าบรรยากาศองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจนครบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พร้อมทั้งเสนอว่า ผู้บริหารควรมีการพิจารณาสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ เช่น ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและเป็นธรรมตลอดจนจัดหาสวัสดิการให้มีเพิ่มเติมมากยิ่งขึ้นเพื่อให้ข้าราชการตำรวจสามารถดำรงชีพได้อย่างมีเกียรติและไม่เดือดร้อน ทั้งนี้เกณฑ์การประเมินการพิจารณาการให้รางวัลตอบแทนขององค์กรนั้น จะต้องมีความยุติธรรม โปร่งใสตามกฎหมายเกณฑ์ที่องค์กรได้ตั้งไว้ ซึ่งอาจทำให้ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงสร้าง เพราะพนักงานต้องปรับตัวเข้าหากฎเกณฑ์ที่วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Siswoyo Haryono (2019) ศึกษาเรื่อง Do Organization Climate and Organization Justice Enhance Job Performance Through Job Satisfaction? A Study of Indonesian Employees พบว่าบรรยากาศขององค์กรและความยุติธรรมขององค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งบรรยากาศขององค์กรมีผลกระทบในทางบวกต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานแต่ความยุติธรรมขององค์กรไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงานและท้ายที่สุดเมื่อพนักงานได้รับรางวัลตอบแทนที่ตรงตามทัศนคติที่พนักงานคาดหวังไว้ก็อาจเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีและมีความผูกพันต่อองค์กร

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาทำให้ได้ทราบถึง ทักษะ ทศนคติ แรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ตัวแปรทุกตัวของการศึกษาในครั้งนี้มีความสัมพันธ์กับการทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้ศึกษาขอเสนอแนวทางในการจัดการเพื่อเพิ่มให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ผู้บริหารทุกระดับขององค์กรนำไปประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานะภาพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในภาพรวมไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ผู้บริหารหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์สามารถจัดการอบรมเพื่อปลูกฝังให้พนักงานรักองค์กร ผูกพันต่อองค์กร โดยการเชิญวิทยากรที่มีชื่อเสียงมาบรรยายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาและอายุงานมีผลต่อภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรนั้น ผู้บริหารสามารถใช้ ระดับการศึกษาและอายุงาน เป็นตัวแปรในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้ ด้วยการสอดแทรกผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร อาทิเช่น การให้รางวัลตามอายุงานในงานเลี้ยงของบริษัท บอร์ดแสดงอายุงานของบุคคลที่ร่วมงานกับองค์กรมานาน หรือจัดการบรรยายโดยให้ผู้ที่มียุ่งานที่มาก บอกเล่าถึงความผูกพันต่อองค์กรที่ตัวเองมีอีกทั้งยังสามารถให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง บอกเล่าถึงมุมมองความผูกพันต่อองค์กรที่ตนเองมีได้ด้วยเช่นกัน

2. ทศนคติมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องนี้ ถึงแม้ว่าความผูกพันจะอยู่ในรูปแบบนามธรรม แต่ก็สามารถทำให้องค์กรสั่นคลอนได้เนื่องจาก บริษัท รักษาความปลอดภัย มีทรัพยากรมนุษย์เป็นกำลังหลัก ซึ่งองค์กรจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นก็ต้องขึ้นอยู่กับทุกคนในองค์กร ทำงานกันเป็นทีม สามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ทั้งนี้ ทศนคติมีส่วนสำคัญที่ทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานและคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร แต่จากการศึกษาพบว่า ทศนคติด้านปัญญาไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อาจเพราะ บริษัทเปิดกว้างให้ทุกวุฒิการศึกษาสามารถทำงานได้ ทำให้แนวคิดหรือวิถีคิดเกิดจากการได้รับการศึกษาหรือประสบการณ์ต่างที่เคยได้พบเจอมา เป็นเครื่องมือที่ใช้ในกระบวนการความคิดและตัดสินใจ ดังนั้น องค์กรจึงควรปรับ ทศนคติและแนวคิดของทุกระดับการศึกษาให้มารวมกันและเป็นข้อดีต่อองค์กรรวมถึงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ด้วย

3. แรงจูงใจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จากผลการศึกษาเรียงลำดับตามมิติ พบว่า แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อาจเพราะงานการรักษาความปลอดภัย เป็นงานที่ลงมือทำตั้งแต่ต้นจนจบเพียงคนเดียว ไม่เป็นที่น่าสนใจ ไม่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จึงทำให้ไม่สามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้ ผู้บริหารจึงควรคิดหาแนวทางเพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของตนเองที่มีต่องาน ด้านความรับผิดชอบไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สืบเนื่องจากงานรักษาความปลอดภัยเป็นงานที่ทำแบบเดิม ซ้ำ ๆ วนไปเรื่อย ๆ จึงทำให้ไม่สามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้ ผู้บริหารอาจมีการออกนโยบายให้มีการมอบหมายงานใหม่ ๆ เพื่อหลีกเลี่ยงความซ้ำซาก จำเจ ด้วยการเปลี่ยนที่ประจำการหรือที่เข้ากะ เข้าเวรและแม้แต่ให้อำนาจในการตัดสินใจในการทำงานอย่างเต็มที่โดยไม่ไปจ้องจับผิด ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ นั้น เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้ความสำคัญมาก ซึ่งถ้าองค์กรสามารถผลักดันให้เป็นวาระขององค์กรได้ก็อาจสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรในด้านความจงรักภักดีได้ ด้านการสำเร็จในการทำงาน ถึงแม้ว่าจะ

ไม่ได้นำเข้าในระบบสมการเพื่อการพยากรณ์แต่องค์กรก็ควรให้ความสำคัญในด้านนี้เพราะ การที่บุคลากรสามารถทำงานจนประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ เรียนรู้ที่จะป้องกันปัญหานั้น ๆ ได้ และได้รับการชมเชย ยกเป็นกรณีศึกษา ก็อาจทำให้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กร ด้านความก้าวหน้า องค์กรควรที่จะปลูกฝัง ชักจูงให้พนักงานทราบถึงเป้าหมายที่จะได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือการศึกษา อบรมดูงานต่าง ๆ ในรูปแบบนามธรรม เพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีความรู้สึกถึงความก้าวหน้าที่อยู่องค์กรนี้และมีความผูกพันต่อองค์กรไปในตัว ลำดับต่อมาคือ แรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหาร จากการศึกษาพบว่า มีผลต่อความผูกพันด้านทัศนคติความรู้สึกเพียงด้านเดียว อาจเป็นเพราะ การบริการ การจัดการ การติดต่อสื่อสารยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควรถึงนโยบายหรือเป้าหมายขององค์กรจึงทำให้พนักงานไม่มีความผูกพันในด้านอื่น ๆ จึงควรแก้ไขให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีผลต่อความผูกพันด้านทัศนคติความรู้สึกเพียงด้านเดียว เช่นกัน อาจเป็นเพราะด้วยศักยภาพความสามารถของหัวหน้าถึงการให้งานที่เหมาะสมหรือไม่ องค์กรควรทบทวนและแก้ไขให้เหมาะสมที่สุด ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ควรรักษามาตรฐานนี้ไว้ถึงความเป็นกันเองของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานที่สามารถปรึกษาหารือได้ ด้านสถานะทางอาชีพ องค์กรต้องปลูกฝังความภาคภูมิใจในอาชีพของพนักงานของตนเองเพราะจากการศึกษาพบว่า ด้านสถานะอาชีพไม่มีผลต่อความผูกพันด้านความจงรักภักดี ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน องค์กรควรมีการสำรวจและปรับปรุงเกี่ยวกับความเหมาะสมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น อากาศ แสงสว่าง ความสะอาด เป็นต้น จากการศึกษาพบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึกเพียงด้านเดียว ด้านความมั่นคงในการทำงาน องค์กรต้องมีการปลูกฝังถึงความยั่งยืนในเส้นทางสายอาชีพนี้ รวมถึงวันเวลาทำงานและวันลาต่าง ๆ และสุดท้ายคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่เป็นส่วนสำคัญของการดำเนินชีวิตของพนักงาน องค์กรควรชี้แจงถึงสิ่งเกี่ยวกับเงินเดือน การปรับขึ้นเงินเดือน หรือการหักเงินเดือน ค่าล่วงเวลา และอื่น ๆ ให้ชัดเจนมากกว่านี้ เพราะจากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการและความจงรักภักดี

4. บรรยากาศในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลจากการศึกษาพบว่า ด้านโครงสร้าง องค์กรต้องมีการสร้างการรับรู้ให้กับพนักงานในองค์กรให้รับรู้มากขึ้นถึง กฎระเบียบ ข้อบังคับ เพราะจากการศึกษาพบว่า ด้านโครงสร้างองค์กรไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการและความจงรักภักดี ด้านรางวัลตอบแทน องค์กรควรมีการกฎเกณฑ์ ที่ชัดเจนและรับรู้ได้ทั่วทั้งองค์กร เพราะจากการศึกษาพบว่า ด้านรางวัลตอบแทนไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการ ส่วนด้านความเป็นอิสระ พนักงานสามารถมีอิสระในทางความคิดและการแสดงออกทางความคิดเห็นโดยไม่มีผลกระทบในทางลบต่อชีวิตการทำงาน องค์กรควรที่จะรักษามาตรฐานนี้ไว้ ด้านอบอุ่นและสนับสนุน พนักงานได้รับการยอมรับ มีความอบอุ่น มีมิตรภาพและการสนับสนุนที่ดีจากเพื่อนร่วมงานรวมถึงหัวหน้า องค์กรควรที่จะรักษามาตรฐานนี้ไว้ ด้านการยอมรับความขัดแย้ง พนักงานสามารถยอมรับในความแตกต่างของการแสดงความคิดเห็นได้ หากมีการเผชิญหน้าก็สามารถตกลงแก้ไขร่วมกันได้ ดังนั้น องค์กรควรรักษามาตรฐานนี้ไว้ และสุดท้ายคือ ด้านการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี พนักงานสามารถปรับตัวจากการ

เปลี่ยนแปลงหลังจากการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้งานเพื่ออำนวยความสะดวก องค์กรควรรักษา มาตรฐานนี้ไว้รวมถึงหาเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อช่วยให้การรักษาความปลอดภัยมีความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.4.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งผู้ที่สนใจหรือผู้วิจัยท่านอื่น ๆ อาจศึกษา เพิ่มเติมได้ด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ อาทิเช่น การสัมภาษณ์และนำผลการวิจัยฉบับนี้ไปต่อยอดเพื่อให้ได้ งานวิจัยที่มีข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

5.4.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูลซึ่งผู้ที่สนใจหรือผู้วิจัยท่านอื่น ๆ อาจศึกษาเพิ่มเติมได้ด้วยการสำรวจ การสังเกต เพื่อให้ สามารถวิเคราะห์ตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น

5.4.3 การวิจัยนี้ได้ศึกษาจากกลุ่มประชากรที่เป็นเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเอส จำกัด เท่านั้น ในการวิจัยครั้งถัดไป อาจนำบริษัท รักษา ความปลอดภัย อื่น ๆ มาวิเคราะห์หาความแตกต่างกันด้วยชุดข้อมูลเดิมหรืออาจเพิ่มเติมในส่วนอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น อีกทั้งเพื่อให้งานวิจัยสามารถอ้างอิงไปอย่างกว้างขวางได้

5.4.4 การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ทักษะจิต แรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยท่านอื่น ๆ อาจเพิ่มตัวแปรอิสระให้ มากขึ้นหรือตัวแปรกลางเข้ามาในงานวิจัยในครั้งต่อไป

5.4.5 การวิจัยในครั้งหน้าอาจเพิ่มปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอื่น ๆ อาทิเช่น อาชีพ และประสบการณ์ การทำงานที่เกี่ยวข้องกับกรณีศึกษา เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

5.4.6 การศึกษาเรื่องทัศนคติครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้ทฤษฎีของ Kretch, Crutchfield, Pallachey และ Triandis ผู้ที่สนใจหรือผู้วิจัยท่านอื่น ๆ อาจศึกษาเพิ่มเติมได้ด้วยการเลือกแนวคิดหรือทฤษฎีอื่น จากนักคิดต่าง ๆ แทน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์หรือเปรียบเทียบสมมุติฐานต่อไป

5.4.7 การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) ของ เฮร์เบอร์ก (Herzberg) ซึ่งผู้ที่สนใจหรือผู้วิจัยท่านอื่น ๆ อาจศึกษาเพิ่มเติมได้ด้วยการเลือก แนวคิดหรือทฤษฎีอื่นจากนักคิดต่าง ๆ แทน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์หรือเปรียบเทียบสมมุติฐานต่อไป

5.4.8 การศึกษาเรื่องบรรยากาศในการทำงานในครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้ทฤษฎี Kelly ซึ่งผู้ที่สนใจ หรือผู้วิจัยท่านอื่น ๆ อาจศึกษาเพิ่มเติมได้ด้วยการเลือกแนวคิดหรือทฤษฎีอื่นจากนักคิดต่าง ๆ แทน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์หรือเปรียบเทียบสมมุติฐานต่อไป

5.4.9 การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรในครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้แนวคิดของ พรรัตน์ แสดงหาญ ซึ่งผู้ที่สนใจหรือผู้วิจัยท่านอื่น ๆ อาจศึกษาเพิ่มเติมได้ด้วยการเลือกแนวคิดหรือทฤษฎีอื่นจากนักคิด ต่าง ๆ แทน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์หรือเปรียบเทียบสมมุติฐานต่อไป

บรรณานุกรม

- กนกพร กระจ่างแสง และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครธน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 11(26), 116 - 129.
- กรมพัฒนาธุรกิจ. (2562). **ประเภทธุรกิจ : กิจกรรมการรักษาความปลอดภัยส่วนบุคคล**. สืบค้นจาก <http://datawarehouse.dbd.go.th/business/overview/80100>
- กรมพัฒนาธุรกิจ. (2562). **ประเภทธุรกิจ : กิจกรรมการบริการระบบรักษาความปลอดภัย** สืบค้นจาก <http://datawarehouse.dbd.go.th/business/overview/80200>
- กรุงเทพธุรกิจ. (2558) **ทัศนคติ ความหมายและความสำคัญ**. สืบค้นจาก <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/634487>
- กาญจน์ เกตุแก้ว และ ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต*, 3(3), 1 - 8.
- ไกล่รุ่ง ระเบียบโอษฐ์. (2558). กลยุทธ์การจัดการธุรกิจรักษาความปลอดภัยตามแนวพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- เขมิกา กิตติพงศ์. (2558). ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพธุรกิจบริการจำกัด สำนักงานใหญ่ อาคารสุขุมวิท. *วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*, 2(2), 51 - 62.
- คณากร ไชยอุดรรุ่งเจริญ และ ศรีัญญา กันตะบุตร. (2558). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา. *วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, 1(3), 69 - 87.
- จรรยา ห่วงเทศ และ ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208. ใน *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 6*. (น. 126-136). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- จักรพงษ์ อินทรสงเคราะห์, วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ และ อมรรัตน์ ภิญโญอนันตพงษ์. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของนักบินผู้ช่วย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 13(1), 119 - 132.
- จิราภรณ์ ศรีนิล และ ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์. (2558). ปัจจัยทางทัศนคติที่มีผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต*, 3(3), 36 - 44.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- โณมนภา บุญธรรม. (2558). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแบริด (1835) จำกัด.
วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2(2), 77 - 86.
- ชนะนิตา บุญฤทธิพงษ์. (2561). แรงจูงใจในการพัฒนาการให้บริการของบุคลากร สำนักงานสรรพากร
ภาค 7. วารสารวิชาการสาขามนุษย์ศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร, 11(1), 258 - 272.
- ณัฏยา ผลบุญ และ ศยามล เอกะกุลานันต์. (2559). บรรยากาศองค์การและการปรับตัวในการทำงาน
ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งใน
กรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยใน
พระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี, 22(2), 113 - 120.
- ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา. (2556). แรงจูงใจในการทำงาน ความบ้ำงาน และความสุขในการทำงาน.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- ดุขฎฐิ์ อายุวัฒน์ และ วณิชชา ณรงค์ชัย. (2557). ทักษะคติของพนักงานต่อโรงงานฟินิกซ์ พัลพ แอนด์ เพ
เพอร์ (น้ำพอง). วารสารคณะมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 31(2),
119 - 136.
- ดุขฎฐิ์ อายุวัฒน์, วณิชชา ณรงค์ชัย และ ณัฐวรรธ ุไรอำไพ. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน :
กรณีศึกษา โรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย.
วิศวกรรมสาร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 30(101), 29 - 40.
- ไทยรัฐออนไลน์. (2560). ถูกเหยียดต่ำต้อย เจาะลึกค่า(จ้าง)ชีวิต รปภ. เสียตาย รายได้แลก
ศักดิ์ศรี? สืบค้นจาก <https://www.thairath.co.th/content/1081135>
- อัญธิภา แก้วแสง และ ประสพชัย พสุนนท์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับ
ความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรม
ราชูปถัมภ์). วารสารวิชาการฉบับภาษาไทย สาขามนุษย์ศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ
มหาวิทยาลัยศิลปากร, 9(3), น. 1260 - 1274.
- ฉีรินทร์ มะระกานนท์. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี. ใน การประชุมวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคล ครั้งที่ 5 (น. 135). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระนคร.
- นวิสนันท์ วงศ์ประสิทธิ์. (2557). การศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามมุมมองของ
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย. วารสารสาธารณสุขมหาวิทยาลัยบูรพา,
9(1), 1 - 12.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นารี สุขดี และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2557). อิทธิพลของความรู้และทัศนคติที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานผ่านการมีส่วนร่วมของกระบวนการบริหารงบประมาณมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. **วารสารวิชาการฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ**, 7(2), 1149 - 1162.
- บริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเซส จำกัด. (2562). **เกี่ยวกับเรา**. สืบค้นจาก <https://www.alsok.co.th/th/about>
- บุษยา วงษ์ขวลิตกุล, วิรัช สงวนวงศ์วาน, สิริรัตน์ ฉัตรชัยสุชา, ธนกร ลิ้มศรีณย์, สิริวิดี ไทยสมัคร และ คณิต เรืองขจร. (2559). ความรู้และทัศนคติของผู้ดูแลผู้สูงอายุ กรณีศึกษาผู้ดูแลผู้สูงอายุในสถานสงเคราะห์คนชราบ้านธรรมปกรณ์โพธิ์กลางและสถานสงเคราะห์คนชราบ้านธรรมปกรณ์วัดม่วงจังหวัดนครราชสีมา. **วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี**, 5(2), 74 - 92.
- บุศริน คุ่มเมือง และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2556). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการรับรู้บรรยากาศขององค์กร ที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศใน การให้บริการผ่านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามปรัชญาองค์กรของพนักงาน กลุ่มธุรกิจเฟรนไชส์. **วารสารวิชาการ Veridian E-Journal**, 6(3), 520 - 536.
- เบญจวรรณ ศฤงคาร, กฤษดา เขียววัฒนสุข และจุฑามาศ เจริญสุข. (2561). บรรยากาศขององค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน. **วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา**, 7(1), 35 - 44.
- ปัทมา อเนกบุญทิพย์, พรเทพ ฐัฒน และ นริศนันท์ เดชสุระ. (2559). การศึกษาบรรยากาศขององค์กรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยาเขต 1. **วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์**, 11(2), 297 - 305.
- ปญญกรรณ สิริกขกร, นภา จันทร์จำรัสศรี และ สุนิชา เหมือนแก้ว. (2551). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารความสัมพันธ์ของพนักงานรักษาความปลอดภัย กรณีศึกษา บริษัท Secure Special Guard (Thailand) Co.,Ltd.** (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ประไพรัตน์ ไททยกุล, ลัดดา กิจนพศรี, ธนวรรณ ยอดบุรี, จักรฤกษ์ สนอ่อง, ปราการ นทีประสิทธิพร, อิทธิชัย อ่อนน้อม, สุดารัตน์ สิงห์เดช, ณัฐเอก แก้ววรรณดี และ ปรางทิพย์ แก้วประสิทธิ์. (2556). **รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ โครงการ : ปัจจัยส่วนบุคคลและทัศนคติของบุคลากรที่เป็นคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของคณะ หน่วยงานที่มีต่อกระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยง**. (รายงานการวิจัย). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ปวีณา ทรงนุวัต. (2558). **ความผูกพันต่อองค์กรของธนาคารกสิกรไทย**. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปารณีย์ ทองยอดเกรือง. (2559). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล: กรณีศึกษา บุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล. **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี**, 5(1), 19 - 29.
- ปาริชาติ ข้าเรือ่ง และ กระมล ทองธรรมชาติ. (2555). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ. **วารสารสมาคมนักวิจัย**, 17(1), 90 - 101.
- เปรมทิพย์ สวนเมือง และ ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจก่อสร้างระบบประกอบอาคาร โครงการปรับปรุงอาคารสำนักงานใหญ่ ธนาคารแห่งประเทศไทย (อาคาร 2) หลังเดิม. **วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต**, 3(3), 177 - 184.
- เพ็ญญา วงศ์นิติกร และ อมร ถุงสุวรรณ. (2559). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต. **วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต**, 12(3), 97 - 112.
- แพรภัทร ยอดแก้ว. (2555). **ทัศนคติหรือเจตคติ**. สืบค้นจาก<https://www.gotoknow.org/posts/280647>
- มณฑนา ดำรงค์ศักดิ์ และ ชีรนุช ห้านิรัตติ์. (2555). ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตของพนักงานรักษาความปลอดภัย. **วารสารพยาบาลสาร**, 39(3), 14 - 24.
- ยุพา กิจสงเสริมกุล และ ดวงใจ ชนะสิทธิ์. (2561). ความผูกพันต่อองค์การของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. **วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย**, 10(1), 321 - 337.
- ยุภาวรรณ เพ็กรักษา, สีน พันธุ์พินิจ และทวีศักดิ์ พุดสุชี. (2552). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์**, 1(2), 28-36.
- เรณู จันทะวงศา. (2559). หลักระและกลไกสำคัญเพื่อประยุกต์การจัดการธุรกิจบริการรักษาความปลอดภัยตามพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558. **วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี**, 22(2), 92 - 102.
- ลักษมี สุดดี และ ยุพิน อังสุโรจน์. (2555). แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคกลาง. **วารสารเกื้อการุณย์**, 19(2), น. 42 - 59.
- วิชถนันท์ ปลื้มใจ ปกรณ์ ลิ้มโยธิน และ สิริลักษณ์ ทองพูน. (2559). การรับรู้และทัศนคติที่ประชาชนมีต่อกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่. ใน **การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 7** (น. 572). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วันเฉลิม แสงสว่าง. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารความสัมพันธ์ของพนักงานรักษาความปลอดภัย
ในเขตกรุงเทพมหานคร : กรณีของบริษัท มิตรสยามรักษาความปลอดภัย จำกัด.
วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 5(1), 117 - 124.
- วัลยา ชูประดิษฐ์. (2560). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ต่อองค์การและความผูกพันของพนักงานกับประสิทธิผลองค์การของธุรกิจบริการ.
**วารสารวิชาการบริการธุรกิจ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระ
ราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี**, 6(2), 31 - 47.
- วิชชุพล สิงหะพล, นิศา ชัชกุล และเครือวัลย์ ชัชกุล. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
ของพนักงาน กรณีศึกษา โรงแรมฮอติเดย์ อินน์ รีสอร์ท ภูเก็ต. **วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต**, 10(1), 60 - 78.
- วดีณี คำนิ้ง. (2557). แรงจูงใจของนักกีฬาคนพิการในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬานักเรียนคนพิการ
แห่งชาติ ครั้งที่ 15 เมืองมะขามหวานเกมส์ จังหวัดเพชรบูรณ์ (รายงานการวิจัย).
กรุงเทพฯ: สำนักการกีฬา กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.
- สมาคมผู้ประกอบการระบบรักษาความปลอดภัยไทย. (2562). **วัตถุประสงค์ของสมาคม**. สืบค้นจาก
<http://thaisecurity.org/>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2561). **สถิติการก่ออาชญากรรมทั่วราชอาณาจักร**. สืบค้นจาก
<http://service.nso.go.th/nso/web/statseries/statseries13.html>
- สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย และ ประสบชัย พสุนนท์. (2561) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ
ครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง. **วารสารอิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย
สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ**, 11(1), 2437 - 2449.
- สุภาไตร ไพเราะ และ พิธากรณ์ ธนิตเบญจสิทธิ์. (2559). ความผูกพันที่มีต่อองค์การของพนักงานการ
ไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่. **วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์บุรี**, 3(2), 80 - 91.
- เสฏฐวุฒินันท์ หนู่มคำ. (2559). ทศนคติเชิงบวกกับการสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในองค์การ. **วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น**, 10(2), 73 - 83.
- อัจฉรา เฉลยสุข. (2556). อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพ
การให้บริการและความพึงพอใจของลูกค้าต่อพนักงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- อนันต์ มณีรัตน์. (2559). ความผูกพันในองค์การ กรณีศึกษา สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์).
- อนันต์ธนา สามพุงพวง. (2558). แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อมรรัตน์ แสงสาย. (2558). ปัจจัยด้านองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย : กรณีศึกษา บริษัท เอเชียน สเตนเลส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- อรพินทร์ ชูชม. (2555). แรงจูงใจในการทำงาน : ทฤษฎีและการประยุกต์. วารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2(2), 52 - 61.
- อำนาจชัย บุญศรี. (2556). ทฤษฎีของ เฮอริเบิร์ก. สืบค้นจาก <http://aumnuychai.blogspot.com/2013/09/herzberg-and-other.html>.
- ศิริรัตน์ ศรีไชย. (2557). รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยแวดล้อมในงานที่ส่งผลต่อความพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กร กลุ่มบริษัทรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ, 8(2), 1 - 15.
- Amir Sohail, Robina Safdar, Salma Saleem, Samara Ansar & M. Azeem. (2014). Effect of work motivation and organizational commitment on job satisfaction: (A case of education industry in Pakistan). *Global journal of management and business research: A administration and management*, 14(6), 40 - 45.
- Anam Iqbal, Muhammad Sajid Tufail & Rab Nawaz Lodhi. (2015). Employee loyalty and organization commitment in Pakistani organization. *Global journal of human resource management*, 3(1), 1 - 11.
- Aries Susanty & Rizqi Miradipta. (2013). Employee's Job Performance: The Effect of Attitude toward Works, Organizational Commitment, and Job Satisfaction. *Jurnal Teknik Industri*, 15(1), 13 - 23.
- Chin-Wen Liao, Chien-Yu Lu, Chuan-Kuei Huang & Ta-Lung Chiang. (2012). Work values, Work Attitude and Job Performance of Green Energy Industry Employees in Taiwan. *African Journal of Business Management*, 6(15), 5299 - 5318.
- Habeeb Ur Rahman & Rashmi Kodikal. (2017). Impact of employee work related attitudes on job performance. *British journal of Economics, Finance and Management Sciences*, 13(2), 93 - 105.
- H.A.H Hettiararchchi & S.M.D.Y Jayarathna. (2014). The effect of Employee Work Related Attitudes on Employee Job Performance: A Study of Tertiary and Vocational Education Sector in Sri Lanka. *Journal of Business and Management*, 16(4), 74 - 83.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Imran Khan, Han Dongping & Tauqir Ahmad Ghauri. (2014). Impact of Attitude on Employees Performance: A Study of Textile Industry in Punjab, Pakistan. **World Applied Sciences Journal**, 30(25), 191 - 197.
- Irum Shahzadi, Ayesha Javed, Syed Shahzaib Pirzada, Shagufta Nasreen & Farida Khanam. (2014). Impact of employee motivation on employee performance. **European journal of business and management**, 6(23), 159 - 167.
- Kathryn von Treuer, Matthew Fuller-Tyszkiewicz, & Glenn Little. (2014). The Impact of Shift Work and Organizational Work Climate on Health Outcomes in Nurses. **Journal of Occupational Health Psychology**, 19(4), 453 - 461.
- Kofand Anwar. (2016). The Relationship Between Employee Commitment and Sustained Productivity in Agricultural Businesses. **International Journal of Management and Applied Science**, 2(1), 34 - 36.
- Manal Saleh Moustafa & Magda Atiya Gaber. (2014). Developed Strategies for Improvement Organizational Climate and Job Performance of Administrative Employees at Faculty of Nursing, Zagazig University in Egypt. **International Journal of Health Sciences & Research**, 4(12), 240 - 251.
- Murgianto, Siti Sulasmi & Suhermin. (2016). The effect of commitment, competence, work satisfaction on motivation, and performance of employees at Integrated Service Office of East Java. **International journal of advanced research**, 3(1), 378 - 396.
- Nnaeto Japhet Olusadum & Ndoh Juliet Anulika. (2018). Impact of Motivation on employee performance : A study of Alvan Ikoku Federal College of Education. **Journal of management and strategy**, 9(1), 53 - 65.
- Ofelia Robescu and Alina-Georgiana Iancu. (2016). The effect of motivation on employees performance in organizations. **Valahian journal of economics studies**, 7(21), 49 - 56.
- Okoli and Ifeanyi Emmanuel. (2018). Organizational Climate and Job Satisfaction among Academic Staff: Experience from Selected Private Universities in Southeast Nigeria. **International Journal of Research in Business Studies and Management**, 5(12), 36 - 48.
- Peace Irefin and Mohammed Ali Mechanic. (2014). Effect of Employee Commitment on Organizational Performance in Coca Cola Nigeria Limited Maiduguri, Borno State. **Journal of Humanities and Social Science**, 3(1), 33 - 41.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Siswoyo Haryono. (2019). Do Organization Climate and Organization Justice Enhance Job Performance Through Job Satisfaction? A Study of Indonesian Employees. **Academy of Strategic Management Journal**, 18(1), 1 - 6.
- Sock Lee Ching, Daisy Mui Hung Kee and Cheng Ling Tan. (2016). The Impact of Ethical Work Climate on the Intention to Quit of Employees in Private Higher Educational Institutions. **Journal of Southeast Asian Research**, 2016(2016), 1 - 11.
- Zafar Gul. (2015). Impact of Employee Commitment on Organizational Development. **Journal of Social Sciences**, 9(2), 117 - 124.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ทศนคติ แรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเซส จำกัด

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเรื่อง ทศนคติ แรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเซส จำกัด ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากท่านนั้นมีค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยนี้ ข้อมูลทุกอย่างที่ท่านได้ตอบแบบสอบถามจะเป็นความลับและขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่านหรือบริษัทของท่านแต่ประการใด โดยผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ในภาพรวม จึงใคร่ขอความกรุณาท่านโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงหรือตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ตอน รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 84 ข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน 6 ข้อ
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทศนคติ	จำนวน 9 ข้อ
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ	จำนวน 36 ข้อ
ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน	จำนวน 18 ข้อ
ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	จำนวน 15 ข้อ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงหรือตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งข้อมูลที่มีค่าอย่างยิ่งของท่านจะนำไปใช้ในการประกอบการศึกษาปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จึงขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นายอัศรายุต์ กาญจนเสถียร
นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
โทรศัพท์ 084-767-1899

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง: กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าคำตอบที่ตรงกับข้อมูลส่วนบุคคลของท่านมากที่สุด (เพียงช่องเดียวเท่านั้น)

1. เพศ

- (1.) ชาย (2.) หญิง

2. อายุ (เศษที่เกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี)

- (1) น้อยกว่า 20 ปี (2) 21-30 ปี (3) 31-40 ปี
 (4) 41-50 ปี (5) 51-60 ปี (6) มากกว่า 60 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

- (1) โสด (2) สมรส (3) หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4.. ระดับการศึกษา

- (1) ต่ำกว่าประถมศึกษา (2) ประถมศึกษา
 (3) มัธยมศึกษา (4) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)
 (5) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (6)ปริญญาตรีขึ้นไป

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- (1) น้อยกว่า 12,000 บาท (2) 12,001 – 15,000 บาท
 (3) 15,001 – 18,000 บาท (4) 18,001 – 21,000 บาท
 (5) 21,001 – 25,000 บาท (6) มากกว่า 25,001 บาท ขึ้นไป

6. อายุงาน (เศษที่เกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี)

- (1) น้อยกว่า 1 ปี (2) 1 ปี – 2 ปี (3) 3 ปี – 5 ปี
 (4) 6 ปี – 10 ปี (5) มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านทัศนคติ ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านปัญญา องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึกและองค์ประกอบด้านพฤติกรรม

คำชี้แจง : กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (เพียงช่องเดียวเท่านั้น)

ข้อคำถาม	ทัศนคติ	ระดับทัศนคติของแต่ละบุคคล				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
	องค์ประกอบด้านปัญญา					
1	ท่านมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของพนักงานรักษาความปลอดภัย					
2	ท่านสามารถทำงานตามขั้นตอนการรักษาความปลอดภัยได้อย่างถูกต้อง					
3	ท่านคิดว่างานของท่านมีความสำคัญต่อองค์กร					
	องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก					
4	ท่านชอบทำงานที่ต้องพบปะผู้คนหลากหลาย					
5	เมื่อมีคนต้องการความช่วยเหลือท่านยินดีให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มใจ					
6	ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ทำงานนี้					
	องค์ประกอบด้านพฤติกรรม					
7	ท่านพร้อมที่จะทำงานภายใต้สภาวะความกดดันและอยู่บนความเสี่ยงได้					
8	ท่านสามารถใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีตามที่ได้รับการฝึกอบรมมา					
9	เมื่อมีคนตำหนิหรือดูถูกอาชีพของท่าน ท่านพร้อมที่จะยิ้มสู้					

ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย องค์ประกอบจูงใจ และ องค์ประกอบค้ำจุน

คำชี้แจง : กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (เพียงช่องเดียวเท่านั้น)

ข้อคำถาม	แรงจูงใจ (องค์ประกอบจูงใจ)	ระดับแรงจูงใจของแต่ละบุคคล				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
	ด้านลักษณะของงาน					
10	บริษัทมีการกำหนดหน้าที่ของท่านไว้อย่างชัดเจน					
11	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ					
12	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ท้าทายความสามารถของท่าน					
	ด้านความรับผิดชอบ					
13	ท่านสามารถทำงานของท่านให้สำเร็จคล่องตามความรับผิดชอบของท่าน					
14	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน					
15	บริษัทของท่านมีการตรวจสอบการทำงานของท่านอยู่เสมอ					
	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
16	ท่านได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานในการทำงาน					
17	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานได้สำเร็จคล่อง					
18	ท่านได้รับความไว้วางใจให้เป็นที่ปรึกษาของเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว					

ข้อคำถาม	แรงจูงใจ (องค์ประกอบจูงใจ) (ต่อ)	ระดับแรงจูงใจของแต่ละบุคคล				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
	ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
19	ท่านสามารถทำงานได้ตามที่หัวหน้าท่านได้กำหนดไว้ อย่างสมบูรณ์					
20	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในหน้าที่ของท่านได้โดยไม่ ส่งผลเสียต่อบริษัท					
21	หลังจากที่ท่านได้แก้ไขปัญหาล่าช้าแล้วท่านสามารถ ป้องกันปัญหาล่าช้าไม่ให้เกิดขึ้นอีก					
	ด้านความก้าวหน้า					
22	บริษัทของท่านมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน และยุติธรรม					
23	บริษัทของท่านสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้					
24	บริษัทของท่านสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมด้านการรักษา ความปลอดภัยเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์					

ข้อคำถาม	แรงจูงใจ (องค์ประกอบค่าจูง)	ระดับแรงจูงใจของแต่ละบุคคล				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
	ด้านนโยบายการบริหาร					
25	บริษัทของท่านมีนโยบายในการปฏิบัติงานการรักษา ความปลอดภัยที่ชัดเจน					
26	บริษัทของท่านมีการชี้แจงนโยบายต่าง ๆ ที่ชัดเจน เข้าใจง่าย					
27	บริษัทของท่านจัดเตรียมอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน ให้ท่านอย่างเพียงพอและเหมาะสม					

ข้อคำถาม	แรงจูงใจ (องค์ประกอบค้ำจุน)(ต่อ)	ระดับแรงจูงใจของแต่ละบุคคล				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
	<u>ด้านการปกครองบังคับบัญชา</u>					
28	หัวหน้าของท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นของท่านได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง					
29	หัวหน้างานของท่านรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
30	หัวหน้าของท่านมอบหมายงานให้ท่านและเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค					
	<u>ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน</u>					
31	ท่านสามารถพูดคุยกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นกันเองได้ทุกเรื่อง					
32	ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานของท่าน					
33	ท่านสามารถขอคำปรึกษาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน					
	<u>ด้านสถานะทางอาชีพ</u>					
34	ท่านรู้สึกภูมิใจในเครื่องแบบของท่านทุกครั้งเมื่อได้สวมใส่					
35	ท่านรู้สึกว่าบุคคลทั่วไปให้การยอมรับในอาชีพของท่าน					
36	ครอบครัว ญาติพี่น้อง เพื่อนร่วมงานทั้งในบริษัทและนอกบริษัทของท่านยอมรับและชื่นชมในตัวท่าน					

ตอนที่ 4 ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน คำชี้แจง : กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน <input type="checkbox"/> หน้าคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (เพียงช่องเดียวเท่านั้น)						
ข้อคำถาม	แรงจูงใจ (องค์ประกอบคำจูง)(ต่อ)	ระดับแรงจูงใจของแต่ละบุคคล				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
37	ท่านคิดว่าบริษัทของท่านจัดหาเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ให้ใช้ในการทำงานอย่างเหมาะสม					
38	ท่านคิดว่าบรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่าน เช่น แสงสว่าง อากาศ อุณหภูมิ เหมาะสมในการทำงาน					
39	ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานของท่านมีการป้องกันคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินของท่านให้มีความปลอดภัย					
	ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
40	งานที่ท่านทำอยู่ให้ความรู้สึกมั่นคงต่ออนาคตของท่าน					
41	งานที่ท่านทำอยู่ไม่มีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว					
42	ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่กังวลต่อการโยกย้ายปรับเปลี่ยนหน้าที่หรือให้ออกจากงาน โดยไม่เป็นธรรม					
	ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ					
43	ท่านได้รับเงินเดือนอย่างเหมาะสม					
44	ท่านได้รับสิทธิการลาหยุดงานตามความจำเป็น เช่น ลากิจ ลาป่วย					
45	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากบริษัทเมื่อประสบปัญหาส่วนตัว					

ข้อคำถาม	บรรยากาศในการทำงาน	ระดับความคิดเห็นของแต่ละบุคคล				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
	ด้านโครงสร้างองค์กร					
46	บริษัทของท่านมีการกำหนดสายบังคับบัญชาอย่างชัดเจน					
47	ผู้บริหารบริษัทของท่านชี้แจงแนวทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน					
48	บริษัทของท่านมีการกำหนดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
	ด้านความเป็นอิสระ					
49	บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นของตนเองในการปฏิบัติงาน					
50	บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถกำหนดวันหยุดหรือวันลาของตัวเองได้					
51	หากในกรณีที่หัวหน้าไม่อยู่ พนักงานสามารถตัดสินใจงานในหน้าที่ที่ตนเองนั้นรับผิดชอบได้ทันที					
	ด้านรางวัลตอบแทน					
52	บริษัทของท่านมีการให้รางวัลแก่ผู้ทำงานดีด้วยระบบของความยุติธรรม					
53	บริษัทของท่านสามารถชี้แจงหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานได้อย่างโปร่งใส					
54	รางวัลตอบแทนจากการที่ท่านทำงานดีเป็นสาเหตุที่ทำให้ท่านอยากทำงานบริษัทนี้ต่อไป					

ข้อคำถาม	บรรยากาศในการทำงาน (ต่อ)	ระดับความคิดเห็นของแต่ละบุคคล				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
	ด้านอบอุ่นและสนับสนุน					
55	พนักงานในบริษัทของท่านทำงานโดยไม่มีภาระแบ่งพรรคแบ่งพวก					
56	หัวหน้าของท่านใส่ใจในการทำงานและความเป็นอยู่ของท่าน					
57	หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานของท่านสนับสนุนให้ท่านเข้าร่วมการอบรมการรักษาความปลอดภัยเสมอ					
	ด้านการยอมรับความขัดแย้ง					
58	หัวหน้าของท่านยอมรับความคิดเห็นของลูกน้องที่ไม่ตรงกันกับความคิดเห็นของเขาได้					
59	หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นต่อปัญหาที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้ง					
60	หลังจากข้อขัดแย้งได้ยุติลงหัวหน้าของท่านไม่มีอคติและสามารถร่วมงานกันกับลูกน้องได้ตามปกติ					
	ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร					
61	บริษัทของท่านมีการเตรียมความพร้อมแก่พนักงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
62	ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับนโยบายและสถานการณ์ของบริษัทที่เปลี่ยนแปลงได้					
63	ท่านสามารถใช้อุปกรณ์ในการรักษาความปลอดภัยที่ทันสมัยมากขึ้นเมื่อบริษัทเปลี่ยนแปลงเพื่อทดแทนของเก่าที่ล้าสมัย					

ตอนที่ 5 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง: กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียวเท่านั้น)

ข้อคำถาม	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพันของแต่ละบุคคล				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
	ความผูกพันด้านทัศนคติความรู้สึก					
64	ท่านพูดถึงบริษัทนี้ให้เพื่อนและครอบครัวของท่านฟังว่าเป็นบริษัทที่น่าทำงานด้วย					
65	ท่านภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทนี้					
66	ท่านรู้สึกว่าปัญหาต่าง ๆ ของบริษัทเป็นเหมือนปัญหาของท่านด้วย					
67	ท่านยินดีรับงานที่ได้รับมอบหมายเกือบทุกประเภทเพื่อทำงานให้กับบริษัทนี้					
68	ท่านยินดีที่จะทำงานในบริษัทนี้จนเกษียณอายุงาน					
	ความผูกพันด้านโครงการ					
69	ท่านดีใจและภูมิใจที่ได้ร่วมงานกับบริษัทนี้ แม้ว่าบริษัทอื่นจะเสนอค่าตอบแทนและสวัสดิการดีกว่าก็ตาม					
70	ท่านร่วมงานกับบริษัทนี้เพื่อให้ประวัติการทำงานเป็นที่น่าสนใจ					
71	ถ้าหากท่านลาออกจากบริษัทในตอนนี้ จะส่งผลกระทบต่อการค้าเนินชีวิตของท่านเป็นอย่างมาก					
72	หากมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ เกิดขึ้นในบริษัทที่ท่านไม่ชอบใจนั้น จะเป็นสาเหตุให้ท่านลาออกจากบริษัทนี้					

ข้อคำถาม	ความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)	ระดับความผูกพันของ แต่ละบุคคล				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
	ความผูกพันด้านโครงการ (ต่อ)					
73	เพราะสวัสดิการและค่าตอบแทนของบริษัทนี้มีความจำเป็นต่อท่าน จึงเป็นการยากที่ท่านจะลาออกจากบริษัทในช่วงนี้ แม้ว่าท่านอยากจะลาออกก็ตาม					
	ความผูกพันด้านความจงรักภักดี					
74	ท่านรู้สึกไม่พอใจเมื่อบุคคลภายนอกหรือแม้แต่เพื่อนร่วมงานกล่าวหาบริษัทของท่านในแง่ลบ					
75	ท่านคิดว่าท่านมีความรู้สึกที่ดีที่อยากให้อาจารย์พี่น้องลูกหลาน ได้เข้าทำงานในบริษัทนี้					
76	ท่านคิดว่าท่านจะทำงานตอบแทนให้กับบริษัทของท่านในทุก ๆ ด้าน					
77	ท่านคิดว่าบริษัทที่ท่านทำงานอยู่มีบุญคุณกับท่านมาก					
78	ท่านคิดว่าการลาออกจากบริษัทในขณะนี้ เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง แม้จะเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวก็ตาม					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**** ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ****
นายอัศรายุทธ์ กาญจนเสถียร

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นายอัครายุต์ม์ กาญจนเสถียร
วัน เดือน ปี เกิด	วันพฤหัสบดีที่ 19 พฤษภาคม 2526
ที่อยู่	27/67 หมู่ที่ 16 ตำบลลำลูกกา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี 12150
ประวัติการศึกษา	มัธยมศึกษา โรงเรียนดอนเมืองทหารอากาศบำรุง ปริญญาตรี คณะศิลปศาสตร์ สาขาอังกฤษสื่อสารธุรกิจ (เกียรตินิยมอันดับ 2) มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2548 – 2549 ผู้จัดการทั่วไป J.W.C Oil Company จังหวัดปทุมธานี พ.ศ. 2549 – 2550 เจ้าหน้าที่ขายตัวเครื่องบินทางโทรศัพท์สายการบินไทย True Corporation จังหวัดกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2550 – 2551 เจ้าหน้าที่รับจองห้องพัก Discovery Holiday Company จังหวัดกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2551 – 2553 เจ้าหน้าที่ให้บริการรถเช่า Biz Car Rental จังหวัดกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2553 – 2557 เจ้าหน้าที่แลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ ธนาคารทหารไทย จังหวัดกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2557 – 2558 เจ้าหน้าที่แลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ ธนาคารกสิกรไทย จังหวัดกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2558 - ปัจจุบัน ผู้จัดการฝ่ายสินเชื่อ VC Wealth Company Limited จังหวัดปทุมธานี
เบอร์โทรศัพท์	084-767-1899
อีเมล	akkharayutt_k@mail.rmutt.ac.th