

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในเครือ  
บริษัทไทยรัฐออนไลน์และไทยรัฐทีวี

**MOTIVATION AFFECTING EMPLOYEES' LOYALTY  
IN THAIRATH ONLINE AND THAIRATH TV**

ปิติวัตติ์ ปิติพรภูวพัฒน์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในเครือ  
บริษัทไทยรัฐออนไลน์และไทยรัฐทีวี

ปิติวัตติ์ ปิติพรภูวพัฒน์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

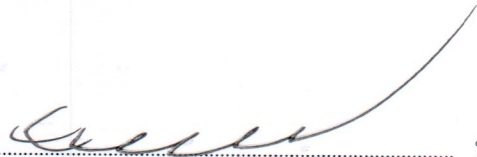
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

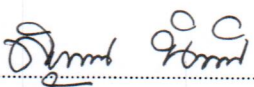
ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในเครือ บริษัทไทยรัฐออนไลน์ และไทยรัฐทีวี Motivation Affecting Employees' Loyalty in Thairath Online and Thairath TV
ชื่อ - นามสกุล	นายปิติวัฒน์ ปิติพรภูวพัฒน์
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกพร ชัยประสิทธิ์, Ph.D.
ปีการศึกษา	2560

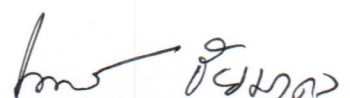
คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

  
..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์เชาว์ โรจนแสง, Ed.D.)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรมงคล นิมจิตต์, ปร.ค.)

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

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

  
..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นารถพิ ชัยมงคล, ปร.ค.)

วันที่ 5 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2561

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในเครือ บริษัทไทยรัฐออนไลน์ และไทยรัฐทีวี
ชื่อ-นามสกุล	นายปิติวัฒน์ ปิติพรภูวพัฒน์
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกพร ชัยประสิทธิ์, Ph.D.
ปีการศึกษา	2560

### บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ในการศึกษาครั้งนี้เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัทไทยรัฐ ออนไลน์ (บจก.เทรนดี้ วี จี 3) และไทยรัฐทีวี (บจก.ทริปเปิ้ลวี บรอด คาสท์) กลุ่มที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน จำนวน 172 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

ผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานของพนักงานในบริษัทไทยรัฐออนไลน์และไทยรัฐทีวี พบว่า แรงจูงใจในด้านความต้องการความสำเร็จ มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานของพนักงานในบริษัทไทยรัฐออนไลน์และไทยรัฐทีวี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพัน มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่า มาตรฐานของพนักงานในบริษัทไทยรัฐออนไลน์และไทยรัฐทีวี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจ ความภักดีต่อองค์กร

<b>Independent Study Title</b>	Motivation Affecting Employees' Loyalty in Thairath Online and Thairath TV
<b>Name-Surname</b>	Mr. Pitiwat Pitipornpuwapat
<b>Major Subject</b>	General Management
<b>Independent Study Advisor</b>	Assistant Professor Kanokporn Chairasit, Ph.D.
<b>Academic Year</b>	2017

## ABSTRACT

The objective of this study was to the motivation affecting the loyalty of employees whose job performance were above standard.

The samples of this study were 172 employees in Thairath Online (Trend VG3 Co., Ltd.) and Thairath TV (Triple V Broadcast Co. Ltd.) who had job performance above standard. The research instrument for data collection was a questionnaire. The statistics for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple linear regression.

The study of motivation affecting the organizational loyalty of employees with job performance above standard of employees in Thairath Online and Thairath TV showed that need for achievement had an influence on the loyalty of employees with job performance above standard at the significance level of 0.05, and need for affiliation had an influence on the loyalty of employees with job performance above standard at the significance level of 0.05.

**Keywords:** motivation, organizational loyalty

## กิตติกรรมประกาศ

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.เชาว์ โจนนแสง กรรมการที่ปรึกษาการ  
คั่นคว่ำอิสระ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกพร ชัยประสิทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ช่วยศาสตราจารย์  
ดร.สุรมงคล นิ่มจิตต์ กรรมการวิชาเอก ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา และคำแนะนำที่มีคุณค่า รวมถึงการ  
ช่วยเหลือต่าง ๆ อีกทั้งยังดูแลตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการคั่นคว่ำอิสระในครั้งนี้ด้วย  
ความห่วงใย ตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสำเร็จเรียบร้อยโดยสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความ  
กรุณาและขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ทั้งนี้ขอขอบพระคุณ ผู้จัดการแผนกเอชอาร์ บิสซิเนส พาร์ทเนอร์ ของกลุ่มบริษัทไทยรัฐ  
ออนไลน์ และไทยรัฐทีวี คุณหทัยา พรเจริญ ผู้บังคับบัญชาโดยตรง ซึ่งได้ให้โอกาส และสนับสนุนให้  
เกิดการคั่นคว่ำอิสระในครั้งนี้ รวมถึงการอนุญาตให้ทำการศึกษาคั่นคว่ำได้อย่างไม่คิดค่าใช้จ่ายใดๆ

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ พนักงานในบริษัทไทยรัฐออนไลน์ (บจก.เทรนต์ วี จี 3) และ  
ไทยรัฐทีวี (บจก.ทริปเปิล วี บรอดคาสท์) ที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานทุกท่านที่ให้ความ  
ร่วมมือ และสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้การคั่นคว่ำอิสระครั้งนี้ได้ข้อมูลที่จริง  
และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อได้

ท้ายที่สุด ผู้ศึกษายินดีเป็นอย่างยิ่ง หากการคั่นคว่ำอิสระฉบับนี้เป็นประโยชน์ผู้หนึ่งผู้ใด  
ที่กำลังทำการคั่นคว่ำอิสระที่เกี่ยวกับเรื่อง ทรัพยากรบุคคลในทุกด้าน หากมีข้อผิดพลาดประการใด  
ผู้ศึกษาขออภัยไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ปิติวัตต์ ปิติพรภูวพัฒน์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
บทที่ 1 บทนำ.....	10
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	10
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	11
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	12
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	12
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	13
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	14
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	15
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	16
2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจที่เกี่ยวข้อง.....	18
2.3 แนวคิดและทฤษฎีความจงรักภักดีต่อองค์กร.....	20
2.4 ประวัติบริษัท ไทยรัฐออนไลน์ และ ไทยรัฐทีวี.....	22
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	28
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	28
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	29
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	30
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	30

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์.....	31
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	43
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	43
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	46
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	49
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	50
บรรณานุกรม.....	51
ภาคผนวก.....	54
ประวัติผู้เขียน.....	61





## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1 ระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานไทยรัฐออนไลน์และไทยรัฐทีวี.....	14
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานในบริษัทไทยรัฐฯ...	28
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของบุคลากรที่จำแนกตามเพศ.....	32
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของบุคลากรที่จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	32
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของบุคลากรที่จำแนกตามสถานภาพ.....	32
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของบุคลากรที่จำแนกตามระดับเงินเดือน.....	33
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของบุคลากรที่จำแนกตามอายุ.....	33
ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของบุคลากรที่จำแนกตามอายุงาน.....	34
ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจ ด้านความต้องการความสำเร็จ.....	35
ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ ด้านความต้องการความผูกพัน.....	36
ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ ด้านความต้องการอำนาจ.....	37
ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออก.....	38
ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความภักดีด้านความรู้สึกร.....	39
ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความภักดีด้านการรับรู้.....	40
ตารางที่ 4.13 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจมีผลต่อความภักดีต่อองค์กร .....	40
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของ แรงจูงใจมีผลต่อความภักดีต่อ องค์กร.....	41

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.15 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจด้านความต้องการ ความผูกพันมีผลต่อความภักดีต่อองค์กร.....	43



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรทุกองค์กรหากจะสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้นั้น สิ่งที่สำคัญอย่างมากที่ต้องคำนึงถึงคือการใช้ทรัพยากรในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งทรัพยากรบุคคลก็เป็นปัจจัยสำคัญอย่างมากที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ ฉะนั้นองค์กรต้องหมั่นดูแลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอยู่เสมอเพื่อรักษาไว้ให้คงอยู่กับองค์กร (วิภา จันทร์กล้า, 2559, หน้า 1) และสิ่งที่สำคัญอย่างมากกับการบริหารทรัพยากรบุคคลก็คือการทำให้พนักงานเกิดความภักดีต่อองค์กร เพราะความภักดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่จะทำให้พนักงานปฏิบัติงานในองค์กรด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถอีกด้วย (กรองกาญจน์ ทองสุข, 2554, หน้า 54)

ในปัจจุบันที่โลกเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา ทำให้เทคโนโลยีและวัฒนธรรมได้เปลี่ยนแปลงและพัฒนาขึ้นเป็นอย่างมาก รวมถึงพฤติกรรมของผู้บริโภคก็ได้เปลี่ยนแปลงไปด้วยเช่นกัน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมผู้บริโภคนี้ทำให้ธุรกิจหลาย ๆ ธุรกิจต้องประสบกับปัญหาต่างๆอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ รวมไปถึงธุรกิจ หนังสือพิมพ์เช่นกัน ทำให้หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ (บจก.วัชรพล) ผู้ซึ่งเป็นผู้นำในธุรกิจหนังสือพิมพ์ ที่มียอดขายเป็นอันดับหนึ่งของประเทศไทยนั้น ก็ได้รับผลจากการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมผู้บริโภคเช่นกัน แม้ว่าหนังสือพิมพ์ไทยรัฐจะยังคงมียอดขายหนังสือพิมพ์เป็นอันดับหนึ่งของประเทศอยู่ก็ตาม แต่ทางผู้บริหารก็ไม่ได้นิ่งนอนใจ และได้เล็งเห็นถึงความเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมผู้บริโภคในปัจจุบันนี้แล้ว ทำให้ผู้บริหารของหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ (บจก.วัชรพล) ต้องการขยายธุรกิจเพิ่มขึ้นอีกสองธุรกิจ คือ ไทยรัฐออนไลน์ (บจก.เทรนด์ วิ จี 3) ซึ่งเป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจประเภทเว็บไซต์ผลิตข่าวออนไลน์ และไทยรัฐทีวี (บจก.ทริปเปิลวี บรอดคาสท์) ซึ่งเป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับสถานีโทรทัศน์ในระบบดิจิทัล โดยการขยายธุรกิจเพิ่มขึ้นครั้งนี้ก็เพื่อเป็นการเพิ่มช่องทางในการแสวงหากำไรของบริษัท และเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของบริษัทที่ต้องการจะเป็น Content Provider อีกด้วย (อรรถพล วัฒนวิจิตร, 2559, หน้า 8)

ซึ่งในปัจจุบัน ธุรกิจเว็บไซต์ และธุรกิจสถานีโทรทัศน์ดิจิทัลนั้น ก็เป็นธุรกิจที่มีการแข่งขันกันอย่างมาก มีเว็บไซต์ข่าวจากสำนักข่าวอื่น ๆ มากมาย รวมถึงสถานีโทรทัศน์เองก็มีมากมายหลายช่อง ถือว่าเป็นธุรกิจมีคู่แข่งมาราย ทั้งคู่แข่งที่มีศักยภาพในการผลิต และมีความชำนาญใน

ธุรกิจนี้แล้ว ก็ยังมีคู่แข่งรายใหม่ ๆ ที่ยังคงเข้ามาแข่งขันกับเราในธุรกิจนี้อีกด้วย และเพราะการที่มีคู่แข่งมาก ด้วยเหตุนี้ทำให้บริษัทที่อยู่ในธุรกิจนี้เกิดการแย่งชิงทรัพยากรบุคคลจากคู่แข่งเกิดขึ้นสูงมาก ทั้งการแย่งชิงเด็กจบใหม่สายนิเทศ การเปิดรับสมัครตำแหน่งเดียวกันจำนวนมาก รวมไปถึงเกิดการซื้อตัวบุคลากรที่มีความสามารถกันอีกด้วย ทำให้ไทยรัฐออนไลน์ และไทยรัฐทีวีเล็งเห็นถึงความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่จะทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะทรัพยากรที่มีคุณค่าและคู่ควรกับการรักษาและพัฒนามากที่สุดก็คือทรัพยากรบุคคลนั่นเอง หากทรัพยากรบุคคลลดน้อยลง หรือไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน และส่งผลกับผลการปฏิบัติงานของบริษัทที่จะต้องลดลงตามไปด้วย ทำให้ผู้บริหารของไทยรัฐออนไลน์ และไทยรัฐทีวีให้ความสำคัญกับการรักษาทรัพยากรบุคคลเอาไว้ และนอกจากการให้ความสำคัญกับการรักษาทรัพยากรบุคคลไว้ ผู้บริหารยังต้องการให้พนักงานมีความภักดีกับองค์กรด้วย เพราะหากพนักงานเกิดความภักดีกับองค์กรแล้ว พนักงานก็จะไม่คิดที่จะลาออก อีกทั้งยังจะทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานดีขึ้น และทำให้ผลการปฏิบัติงานของบริษัทดีขึ้นไปอีกด้วย

ดังนั้นการทำให้พนักงานเกิดความภักดีกับองค์กรจึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและสำคัญอย่างมากในสภาวะการแข่งขันสูงแบบนี้ เพื่อลดปัญหาการดึงตัวบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง และรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรเราไว้ (ชนันพร กบิลฤทธิวัฒน์, 2557, หน้า 2) โดยเฉพาะกับพนักงานกลุ่มที่มีศักยภาพ และมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน เพราะหากบริษัทต้องสูญเสียพนักงานในกลุ่มนี้ไป แม้จะเป็นจำนวนน้อย แต่จะส่งผลเสียกับบริษัทเป็นอย่างมาก ทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน เนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้เป็นพนักงานที่เป็นกุญแจสำคัญ ที่จะส่งผลให้บริษัทประสบความสำเร็จในสภาวะการแข่งขันที่สูงในขณะนี้ อีกทั้งฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทไทยรัฐออนไลน์ และไทยรัฐทีวีเล็งเห็นถึงความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และความสำคัญในการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรนาน ๆ รวมถึงเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอีกด้วย

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อ ความภักดีของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน

### 1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 แรงจูงใจ มีผลต่อความภักดีต่อองค์กร ของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน

### 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

#### 1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร คือ พนักงานในเครือบริษัทไทยรัฐออนไลน์ และไทยรัฐทีวี ที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน ซึ่ง คิดเป็นร้อยละ 30 ของจำนวนพนักงานในเครือบริษัทไทยรัฐทีวี และไทยรัฐออนไลน์ ตามหลักเกณฑ์การบริหารผลการปฏิบัติงานของบริษัท

#### 1.4.2 ขอบเขตด้าน เนื้อหา การวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ต้องการศึกษาระงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในเครือบริษัทไทยรัฐออนไลน์ และไทยรัฐทีวี ที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน ซึ่งจะจำแนกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ

#### 1.4.3. ขอบเขต ด้านตัวแปร

ตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

##### 1) ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย

- แรงจูงใจ โดย ทฤษฎีแรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์ของ David McClelland (1940) ประกอบด้วย ตัวแปรด้านความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ

##### 2) ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประกอบด้วย

- ความภักดีต่อองค์กร โดย Hoy & Rees (1974 อ้างใน กรองกาญจน์ ทองสุข, 2554) จำแนกมิติของความภักดีออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้

## 1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

1.5.1 แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง แรงกระตุ้น หรือแรงขับที่จะส่งผลให้เราแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเต็มใจ และตั้งใจ โดยแรงจูงใจจะทำให้เราต้องการที่จะกระทำการใด ๆ ให้สุดความสามารถ และต้องการทำให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างขีดความสามารถในเรื่อง การทำงานให้เพิ่มสูงขึ้น เพื่อให้ได้ผลงานที่เป็นที่ยอมรับ และแรงจูงใจจะทำให้เราเกิดพลังที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนให้เราแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

1.5.2 ความภักดีต่อองค์กร ก็คือความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถ และอุทิศตนต่อองค์กร อีกทั้งยังต้องการให้องค์กรประสบความสำเร็จ รวมถึงความรู้สึกที่ว่าตัวเองเป็นเจ้าขององค์กร รู้สึกภูมิใจเมื่อได้ทำงานในองค์กร สนใจ ภูมิใจ และสนับสนุนองค์กรอยู่เสมอ มีความเชื่อถือนและไว้วางใจองค์กร พร้อมทั้งจะช่วยเหลือองค์กรทุกเมื่อ รวมถึงการมีแนวคิดที่ว่า จะทำงานให้กับองค์กรนี้ พัฒนาองค์กรนี้ ไปเรื่อย ๆ โดยไม่ต้องถลาออกจากบริษัทไทยรัฐออนไลน์และไทยรัฐทีวี

1.5.3 ผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน (Above Standard or Outstanding) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ตั้งแต่เกรด A หรือ A+ ตามหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัทไทยรัฐออนไลน์ และไทยรัฐทีวีที่วัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัททุก ๆ คนด้วยสมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency) สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) สมรรถนะผู้นำ (Leadership Competency) เป้าหมายการทำงาน (Goal Setting) และ ตัวชี้วัดผลงาน (KPI) ซึ่งพนักงานที่ได้เกรด A หรือ A+ จะมีจำนวนไม่เกินร้อยละ 30 ของบริษัท

ตารางที่ 1.1 ระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ไทยรัฐออนไลน์ และไทยรัฐทีวี

ระดับ	
A+	สูงกว่ามาตรฐานมาก (Outstanding) 10%
A	สูงกว่ามาตรฐาน (Above Standard) 20%
B	มาตรฐาน (Standard)
C	ควรปรับปรุง (Need Improvement) 70%
D	ไม่น่าพอใจ (Unsatisfactory)

1.6 กรอบแนวคิด ในการวิจัย

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ผู้ศึกษาได้นำลักษณะทางประชากรศาสตร์และแนวคิดทฤษฎีการจูงใจของ Devid McClelland มาเป็นแนวคิดในส่วนของตัวแปรอิสระและนำแนวคิดทฤษฎีความภักดีต่อองค์กรของ Hoy & Rees มาเป็นตัวแปรตาม ดังต่อไปนี้



## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 นำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นข้อมูลสำหรับส่งเสริมการจัดทำโครงการ Talent Management และ Succession Planning ในเครือบริษัทไทยรัฐออนไลน์ และไทยรัฐทีวีได้

1.7.2 นำผลการวิจัยไปใช้วางแผนเพิ่มแรงจูงใจให้พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานในเครือบริษัทไทยรัฐออนไลน์ และไทยรัฐทีวี

1.7.3 นำผลการวิจัยไปใช้วางแผนส่งเสริมความภักดีต่อองค์กรให้พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานในเครือบริษัทไทยรัฐออนไลน์ และไทยรัฐทีวี





## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานในเครือบริษัท ไทยรัฐออนไลน์ และไทยรัฐทีวี ผู้ศึกษาจึงไปศึกษาค้นคว้า ทฤษฎีแรงจูงใจ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการมาวิเคราะห์ และศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งจากการค้นคว้าศึกษาจึงได้พบทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเรื่องแรงจูงใจ
- 2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจที่เกี่ยวข้อง
- 2.3 แนวคิดเรื่องความภักดีต่อองค์กร
- 2.4 ประวัติบริษัท ไทยรัฐออนไลน์ และไทยรัฐทีวี
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) คือสิ่งที่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมของมนุษย์เพราะเป็นตัวการที่สร้างพลังให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์ขึ้น ซึ่งโดยรากศัพท์แล้ว แรงจูงใจ (Motivation) เป็นคำที่มาจากภาษาละตินว่า Movere อันหมายถึง การเคลื่อนไหวที่เกี่ยวกับความรู้สึกซึ่งไม่หยุดนิ่ง อันยังเป็นผลให้เกิดการกระทำกับ พฤติกรรมด้วย (สร้อยตระกูล ติวานนท์ อรรถมานะ, 2542, หน้า 83) นอกจากนี้คำว่าแรงจูงใจนี้ยังมีผู้ศึกษาค้นคว้าอีกมากมายที่ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้แตกต่างกันไป ได้แก่

กรองกาญจน์ ทองสุข (2554) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็น สิ่งที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง แต่เราอาจจะประเมินจากพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลเนื่องจาก แรงจูงใจจะเป็นตัวที่คอยกำหนดทิศทางต่าง ๆ ของการเกิดพฤติกรรมในตัวบุคคล

ภารดี อนันต์นารี (2551) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจก็คือ สภาพการณ์ที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในทิศทางที่ตนต้องการ ทั้งนี้เพื่อไปยัง เป้าหมายที่ตั้งใจ ถ้าพิจารณาในแง่ของการทำงานนั้น แรงจูงใจ ก็จะเป็น กระบวนการที่ทำให้ มนุษย์กระทำกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีจุดหมาย มีทิศทางและช่วยให้กิจการงานที่กระทำนั้น คงสภาพอยู่ต่อไป โดยที่มนุษย์จะต้องมีเจตคติ ทักษะและความเข้าใจในกิจการนั้นอย่างแท้จริง

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550) ได้ให้ความหมายว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึง ตัวกระตุ้นภายในของบุคคล ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายาม หรือความตั้งใจในการทำงานคล้าย ๆ กับตัวกระตุ้นที่ทำให้ คนเราแสดงพฤติกรรม สู้เป้าหมาย ตามที่บุคคลนั้นได้วางไว้ ดังนั้นการจูงใจจึงเป็นตัวกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้บุคคลเกิด พฤติกรรม ด้วยวิธีการแสดงการกระทำต่าง ๆ อย่างมีคุณค่าและทรงพลัง มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งจะเห็นถึงความตั้งใจ วามพยายาม ความเต็มใจ หรือพลังที่อยู่ภายในตนเอง อีกทั้งยังรวมถึงการสร้าง จิตความสามารถในเรื่อง การทำงานให้เพิ่มสูงขึ้น เพื่อให้เกิดความพอใจในความต้องการของคนเรา

บุญใจ ศรีสถิตนราทร (2550) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจเป็นเป็นสิ่งผลักดันจากภายใน หรือเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นทางด้านจิตใจ ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมนั้น ๆ ของคนเรา เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่ปรารถนา ซึ่งความหมายจะใกล้เคียงกับคำนิยามของ

สมพร สุทัศน์ย์ (2542) ได้ให้ความหมายว่า การจูงใจ เป็นการกระตุ้นให้แรงจูงใจในการกระทำต่าง ๆ ทั้งที่พฤติกรรมทางสังคมและทำงาน กับความกระตือรือร้น เกิดขึ้นกับคนเรา รวมถึงการแสดงในทุก ๆ พฤติกรรมในการทำงานในบริษัท ผู้นำมีหน้าที่โดยตรงในการจูงใจผู้ร่วมงานเพื่อให้ทำงานสำเร็จตามที่วางแผนเอาไว้ ซึ่งมนุษย์จะทำงานเต็มความสามารถหรือไม่ขึ้นอยู่กับความเต็มใจความกระตือรือร้นใน การทำงาน การจูงใจเท่านั้น แต่ก็ขึ้นอยู่กับที่ได้รับตามความต้องการของเขาด้วย

สุระ หีบ โอสถ (2540) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกหรือทัศนคติในการทำงาน สามารถเกิดความสุขสบายที่ได้ จากความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และมีความพึงพอใจเกี่ยวกับลักษณะงาน ค่าตอบแทน การบังคับบัญชา กลุ่มงาน และการเติบโตในอาชีพ

Robbins (2003) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้น (Arousal) หรือแรงแห่งความพยายามเข้มข้น (Intensity) ไม่ย่อท้อ (Persistence) และอย่างมีทิศทาง (Direction) เพื่อให้คนปฏิบัติงานอย่างไร อย่างหนึ่ง โดยแรงจูงใจนั้นจะเป็นกระบวนการที่จะทำให้เกิดพลัง จากข้างในจิตใจ และเกิดทิศทางของการกระทำบางสิ่งบางอย่าง อย่างสมัครใจ เต็มใจ ให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตั้งใจ ต้องการ เป็นความเต็มใจที่จะทำรวมทั้งความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามให้มากขึ้นเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย

Baron (1997) ได้ให้ความหมายว่า การจูงใจเป็นกระบวนการของการกระตุ้น (Arousal) ให้พนักงาน ทำงานให้ดีขึ้น ทุ่มเทความพยายามมากขึ้น โดยทำงานอย่างมีทิศทาง ไม่ย่อท้อ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการ

Beach (1980) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย (Goal) หรือรางวัล (Reward) การจูงใจนั้นสำคัญมากกับมนุษย์ ในเรื่องการทำงาน และสิ่งที่ยั่วยุให้คนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาณเกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับ

Steers & Porter (1979) ให้ความหมายของแรงจูงใจ คือสิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำสิ่งนั้น ๆ ซึ่งมันจะชี้ทิศทางหรือแนวทางให้คนเรากระทำพฤติกรรมจนบรรลุเป้าหมายของแต่ละคน และเป็นสิ่งที่สนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่

จากความหมายของแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจก็เปรียบดั่งแรงกระตุ้นและแรงผลักดัน ที่จะส่งผลให้เราแสดงพฤติกรรมออกมาด้วยความตั้งใจ และเต็มใจ โดยแรงจูงใจจะทำให้เราต้องการที่จะกระทำการใด ๆ ให้สุดความสามารถ และต้องการทำให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยแรงจูงใจจะทำให้เราเกิดพลังที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนให้เราแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

## 2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจที่เกี่ยวข้อง

### ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (David McClelland)

ทฤษฎีนี้อธิบายในเรื่องของการจูงใจของบุคคลที่จะทำให้เกิดในเรื่องของ ความต้องการที่จะทำให้ตนประสบความสำเร็จ โดยไม่คิดหวังสิ่งตอบแทนใด ๆ ซึ่งความต้องการที่จะประสบความสำเร็จนี้ หากเป็นความต้องการในการทำงาน ก็จะเป็นในเรื่องของความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดให้สำเร็จ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์อย่างที่คาดการณ์ไว้ เมื่อทำได้ดังที่ตั้งเป้าไว้แล้ว ในการทำงานครั้งต่อไป ก็จะเกิดแรงผลักดัน ให้ทำงานให้ดีที่สุด และสำเร็จอีกต่อไป

ในปีค.ศ. 1940 David I. McClelland ได้ใช้แบบทดสอบที่ใช้วัดการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test) ในการทำการทดลอง โดยแบบทดสอบนี้ใช้เพื่อวัดตัวบุคคลในเรื่องของความ ต้องการ โดยใช้เทคนิคการใช้ภาพต่าง ๆ ให้ผู้ถูกทดสอบดู แล้วให้ผู้ถูกทดสอบเขียนเรื่องราวจากสิ่งที่เขาเห็น ซึ่งแมคคลีแลนด์ได้เรียกแรงจูงใจนี้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแมคคลีแลนด์ได้สรุปเรื่องของ ความต้องการของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากไว้ 3 ประการดังนี้

1. ความต้องการที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) คือ ความต้องการในการทำสิ่งต่าง ๆ อย่างดี และ เต็มที่ที่สุด เพื่อให้เกิดความสำเร็จขึ้น ซึ่งรวมถึงความต้องการที่จะ

- ทำงานอย่างเต็มที่ ให้งานสำเร็จ
- ทำงานยอดเยี่ยม และดีกว่าคนอื่น
- ทำงานที่ยากขึ้น หรือได้ทำงานกับคนเก่ง

- สามารถบรรลุเป้าหมายที่ค่อนข้างยาก
- ได้ทำงานที่ซับซ้อน
- ชอบทำงานที่ท้าทาย ให้สำเร็จ
- สามารถพัฒนาการวิธีการที่ดีขึ้นในการทำงาน

คนที่มีความต้องการประเภทนี้สูงจะมีลักษณะ ชอบทำงานกับคนเก่ง หรือชอบการแข่งขัน การวางแผนเก่ง รู้ว่าตนเองต้องรับผิดชอบเรื่องอะไร และทำหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างดีที่สุด ต้องการข้อมูลป้อนกลับจากหัวหน้าเสมอ เพื่อประเมินผลตนเอง ชอบที่จะกำหนดเป้าหมายงานของตนเองให้เป็นเป้าหมายที่ยากและท้าทาย และเป็นคนกล้าที่จะเสี่ยงในงานที่อาจเกิดความผิดพลาด

2. ความต้องการในเรื่องความผูกพัน (Need for Affiliation) คือ ความต้องการที่จะอยากให้ผู้อื่นยอมรับในผลงาน หรือยอมรับในตัวตนของเรา รวมถึงต้องการที่จะเป็นสมาชิก และ มีส่วนร่วมในทีม ซึ่งคนที่มีความต้องการในเรื่องความผูกพันมาก ๆ มักจะชอบการร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งรวมถึงความต้องการที่จะ

- มีเพื่อน มีกลุ่ม
- เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม
- เป็นที่ชื่นชอบของเพื่อน
- สามารถทำงานกับคนอื่น ๆ ที่เป็นมิตรและมีความร่วมมือที่ดี
- มีสัมพันธภาพที่ดี และหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง
- มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้พบปะผู้อื่น

3. ความต้องการในอำนาจ (Need for Power) คือ ความต้องการที่จะมีอำนาจ มีอิทธิพลมากกว่าคนอื่น คนที่มีความต้องการที่จะมีอำนาจสูง ก็มักจะหาวิธีที่ทำให้ตนมีอิทธิพลมากกว่าคนอื่น ๆ รวมถึงต้องการให้คนอื่นยอมรับต้องการให้คนอื่นยกย่อง ต้องการเป็นผู้นำ ต้องการงานที่เหนือกว่าคนอื่น และจะกังวลในเรื่องของอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงความต้องการที่จะ

- สามารถมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม และทัศนคติของคนอื่นได้
- สามารถควบคุมคนและงานได้
- มีตำแหน่งและอำนาจหน้าที่เหนือคนอื่น
- สามารถเอาชนะฝ่ายตรงข้ามได้

ซึ่งความต้องการในอำนาจ อาจแบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ

3.1 ความต้องการมีอำนาจ เพื่อสนองตนเอง คือจะใช้อำนาจเพื่อควบคุมและใช้ประโยชน์จากคนอื่นเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง

3.2 ความต้องการมีอำนาจ เพื่อส่วนรวม คือจะใช้อำนาจเชิงสร้างสรรค์ให้องค์กรและส่วนรวม เกิดผลประโยชน์เป็นสำคัญ

แมคคลีแลนด์ กล่าวว่า คนเราอาจจะเกิดความต้องการทั้ง 3 อย่างนี้ในเวลาเดียวกันก็เป็นที่ได้ แต่ความมากน้อยของความต้องการทั้ง 3 อย่างนั้น จะแตกต่างกันออกไป โดยความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ และความต้องการมีอำนาจ จะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานในองค์กร อย่างยิ่ง พนักงานในองค์กรควรจะต้องมีความต้องการเหล่านี้ โดยเฉพาะผู้บริหาร เพราะผู้บริหารที่มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ จะมุ่งมั่นต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเอง และขององค์กร ซึ่งความต้องการในอำนาจ จะทำให้ผู้บริหารมีอำนาจพอที่จะทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงอันยิ่งใหญ่ และสำคัญเกิดขึ้นกับองค์กร อันจะทำให้ผลงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย และเป็นประโยชน์แก่องค์กรได้ นอกจากงานเหล่านี้ แมคคลีแลนด์ พบว่า สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน ก็เป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญ ที่จะส่งผลต่อผลงานที่มีประสิทธิภาพอีกด้วย

### 2.3 แนวคิดและทฤษฎีความภักดีต่อองค์กร

ทฤษฎีความภักดีต่อองค์กรของ Hoy & Rees (1974) กล่าวว่า ความภักดี คือสิ่งที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าพนักงานมีความภักดีที่มีต่อองค์กรมาก แนวโน้มอัตราการที่พนักงาน จะลาออก ก็จะลดน้อยลงด้วย ซึ่งความภักดีประกอบด้วย 3 เรื่องดังนี้

1. เรื่องของพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral Aspect) คือการตอบสนองออกมาโดยแสดงพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมา จะมาจากทัศนคติของคน ๆ นั้น โดยถ้าบุคคลนั้นมีทัศนคติเชิงบวกต่อสิ่งที่ได้ทำ แม้ว่าจะขัดกับทัศนคติในตอนแรกก็ตาม หากทำไปแล้วเขาก็จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติให้ดีขึ้นเพื่อกระทำการใด ๆ ให้สำเร็จนั่นเอง

2. เรื่องของความรู้สึก (Affective Aspect) คือ อารมณ์ หรือความรู้สึกที่เกิดจากความชอบของคน ๆ นั้น หรือเกิดจากความไม่ชอบของคนๆนั้น เช่น การเกิดความรักความพึงพอใจในองค์กรของตนเอง

3. เรื่องของการรับรู้ (Cognitive Aspect) คือ ค่านิยม หรือความเชื่อส่วนบุคคลของคนนั้น ๆ เช่น ความเชื่อมั่นหรือความไว้วางใจในองค์กรในองค์กรนั่นเอง

แนวคิดและทฤษฎีด้านความภักดีต่อองค์กร ความภักดี หมายถึง ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างเต็มที่ สุดความสามารถ และอุทิศตนต่อองค์กร ต้องการให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีความรู้สึกผูกพัน และรู้สึกดั่งตนเป็นเจ้าของ มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนใจ ภูมิใจ และสนับสนุนองค์กรอยู่เสมอ มีความเชื่อถือ และไว้วางใจองค์กร พร้อมที่จะช่วยเหลือองค์กรทุกเมื่อ มีความตั้งใจจะปฏิบัติงานที่องค์กรนี้ต่อไปเรื่อย ๆ นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกมากมายที่ได้ให้ความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กรไว้แตกต่างกันไปได้แก่

หนึ่งฤทัย น้อยทา (2555) ได้ให้ความหมายว่า ความภักดีต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร สถานที่ที่ตน ปฏิบัติงานอยู่ พร้อมทั้งจะทุ่มเท และอุทิศตนให้กับองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงาน พอใจในผลงาน วัฒนธรรม ตลอดจนรู้สึกรัก และมีความอบอุ่น ผูกพันต่อองค์กร และจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปด้วยความเต็มใจ

กรองกาญจน์ ทองสุข (2554) ได้ให้ความหมายว่า ความภักดีต่อองค์กร คือ การไม่ยอมจากไปไหน มีความรู้สึกรักในองค์กร ซึ่งในองค์กรอาจจะมีสิ่งจูงใจที่ทำให้ทำงานที่ในองค์กรต่อไปอย่างมีความสุข

พัชรินทร์ รอดพยนต์ร์ (2545) ได้ให้ความหมายว่า ความภักดี หมายถึง การเชื่อฟัง การแสดงความรัก ความภักดีด้วยความเคารพ ซื่อสัตย์ ทำตามหน้าที่ และให้การสนับสนุน อุทิศตนเพื่อเป้าหมาย เต็มใจ และยินดีที่จะปฏิบัติตามความต้องการขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความยึดมั่นและผูกพันต้องการที่จะอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร

คมสัน ชัยเจริญศิลป์ (2542) ได้ให้ความหมายว่า ความภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกรักใคร่ไม่ยอมไปจากองค์กร เนื่องมาจากองค์กรมีสิ่งจูงใจบางอย่างที่ทำให้ รู้สึกเสียสละที่จะต้องจากองค์กร

บุษยาณี จันทร์เจริญสุข (2538) ได้ให้ความหมายว่า ความภักดีต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์กร ในลักษณะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และค่านิยมขององค์กร เป็นความเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทกำลังกาย และความผูกพันต่อสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

Withey (1996) ได้ให้ความหมายว่า พนักงานที่ภักดี จะองค์ประกอบมี 2 อย่าง คือ มีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลาในการพัฒนาองค์กร (Active Elements) และการอยู่นิ่งเฉย (Passive Elements) การเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา หมายถึง การกระทำสิ่งต่างๆเพื่อช่วยเหลือ และสนับสนุนองค์กร รวมถึงมีความเชื่อมั่นว่าสามารถปรับปรุงแก้ไขของค์การให้ดีขึ้นได้ ซึ่งพฤติกรรมแบบนี้จะ

ก่อให้เกิดความผูกพันและความพึงพอใจต่อองค์กรสูง ในขณะที่การอยู่หนึ่งเฉย หมายถึง การอยู่ในองค์กรอย่างเฉยเมยสงบ เมื่อองค์กรเผชิญภาวะวิกฤตสมาชิกจะอยู่ในองค์กรด้วยความอดทนและปล่อยให้เป็นที่หน้าทีของผู้บริหารในการตัดสินใจต่าง ๆ

Buchanam (1974) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความภักดีต่อองค์กร หมายถึง การเป็นส่วนหนึ่งในโครงสร้างของความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้ บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

Sheldon (1971) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความภักดีต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติ หรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างความผูกพันของบุคคลแต่ละคนกับองค์กร และมีการประเมินองค์กรไปในทางที่ดี ก่อให้เกิดความพยายาม ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

จากความหมายของความภักดีต่อองค์กรข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสรุปได้ว่า ความภักดี หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานแสดงความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มความสามารถ และอุทิศตนต่อองค์กร ต้องการให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนใจ ภูมิใจและสนับสนุนองค์กรอยู่เสมอ มีความเชื่อถือและไว้วางใจองค์กร พร้อมทั้งจะช่วยเหลือองค์กรทุกเมื่อ มีความปรารถนาและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรก่อนต่อไปเรื่อย ๆ ราวกับว่าองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตเขา หากบริษัทสามารถทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีกับองค์กรได้ โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน ผลการปฏิบัติงานในภาพของบริษัทก็จะดีขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้บริษัทสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้ และจะทำให้พนักงานกลุ่มนี้ไม่คิดจะลาออกจากบริษัทด้วย

## 2.4 ประวัติบริษัท ไทยรัฐออนไลน์ และไทยรัฐทีวี

### บริษัท เทรนด์ วิจี3 จำกัด (TREND VG3 Co.,Ltd.)

บริษัท เทรนด์ วิจี3 จำกัด (TREND VG3 Co.,Ltd.) ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 29 กันยายน 2551 โดยเป็นบริษัทในเครือ บริษัท วัชรพล จำกัด (หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ) โดยดำเนินการเกี่ยวกับธุรกิจเว็บไซต์ [www.thairath.co.th](http://www.thairath.co.th), SMS ไทยรัฐ, ดิจิตอลมีเดีย รวมถึงการผลิตคอนเทนต์คุณภาพผ่านสื่อออนไลน์ ให้บริการรับ-ส่งข้อมูลภาพและเสียงบริการข่าวในด้านต่าง ๆ ในเชิงธุรกิจพาณิชย์ผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์โทรศัพท์เคลื่อนที่ และอินเทอร์เน็ตทั้งในและต่างประเทศโดยมีแหล่งข่าวจาก

หนังสือพิมพ์ไทยรัฐปัจจุบันบริษัทมีอัตราการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องและมีชื่อเสียงที่รู้จักกันทั่วไปคือ "ไทยรัฐออนไลน์"

### **ประวัติบริษัท ทริปเปิล วี บรอดคาสท์ จำกัด (ไทยรัฐทีวี)**

บริษัท ทริปเปิล วี บรอดคาสท์ จำกัด (Triple V Broadcast Co.,Ltd.) ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 9 พฤษภาคม 2556 โดยเป็นบริษัทในเครือ บริษัท วัชรพล จำกัด (หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ) เช่นกัน โดยไทยรัฐทีวี ได้ดำเนินการเกี่ยวกับธุรกิจโทรทัศน์ ช่องไทยรัฐทีวี ประเภทช่อง HD หมายเลขช่อง 32 ผ่านระบบดิจิทัลทีวี และระบบดาวเทียม ไทยรัฐทีวีต้องการเป็นผู้นำทางความคิดของสังคมไทย และเพิ่มช่องทางการนำเสนอข่าวสารให้ผู้บริโภคครบทุกช่องทาง จากเดิม หนังสือพิมพ์ไทยรัฐสู่ยุคไทยรัฐออนไลน์ และก้าวสู่ยุคของช่องไทยรัฐทีวี โดยไทยรัฐทีวีต้องการตีแผ่เรื่องราวข่าวสาร คู่สังคมทุกหมู่เหล่าและทั่วถึง แบบมีคุณภาพ แม่นยำ จับใจ

### **ผู้บริหารของไทยรัฐออนไลน์ และไทยรัฐทีวี**

ไทยรัฐออนไลน์ และไทยรัฐทีวี ได้รับการบริหารโดย

คุณวัชร วัชรพล ประธานเจ้าหน้าที่บริหารธุรกิจ (Chief Executive Officer, CEO) โดยแบ่งการบริหารเป็นอีก 3 สายงานคือ

#### **1.สายงานกลยุทธ์และการตลาด**

ผู้ดูแล : คุณจิตสุภา วัชรพล เจ้าหน้าที่บริหารสายงานกลยุทธ์และการตลาด (Chief Strategy and Marketing Officer, CMO)

#### **2.สายงานปฏิบัติการ**

ผู้ดูแล : คุณจิตสุภา วัชรพล ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารสายงานปฏิบัติการ (Chief Operating Officer, COO)

#### **3.สายงานเทคโนโลยีสารสนเทศและวิศวกรรม**

ผู้ดูแล : คุณชนา ทูมมานนท์ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศและวิศวกรรม (Chief Technology Officer, CTO)

ไทยรัฐออนไลน์ และไทยรัฐทีวี อยู่ในธุรกิจสื่อออนไลน์ และสถานีโทรทัศน์ ซึ่งปัจจุบันทั้งสองธุรกิจนี้ได้มีการแข่งขันกันอย่างมาก ทำให้เกิดการแย่งชิงบุคลากรที่มีฝีมือ หรือกลุ่มพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงเกิดขึ้น ซึ่งไทยรัฐออนไลน์ และไทยรัฐทีวีก็ถูกแย่งชิงพนักงานกลุ่มนี้ไปบางส่วนทำให้ต้องสรรหาพนักงานผู้มีฝีมือมาเพิ่มทั้งจากภายใน และภายนอกองค์กร แต่ก็ยังมีกลุ่มพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงที่ยังคงอยู่กับบริษัทด้วยความภักดี ทำให้บริษัทต้องหาปัจจัยที่ส่งผล



ต่อความภักดีของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน เพื่อรักษาพนักงานกลุ่มนี้ให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศิริลักษณ์ เพชรหมู่ (2558) ได้ศึกษา 1) แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท ออริจิน พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) 2) การอบรมที่มีผลต่อ ความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท ออริจิน พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) และ 3) วัฒนธรรมในองค์กร ที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท ออริจิน พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทดสอบความตรงเนื้อหา และความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์คกับพนักงานบริษัทออริจินพร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) จำนวน 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.936 โดยแจกกับพนักงาน บริษัท ออริจิน พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) จำนวน 222 คน ส่วนวิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน คือสถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัท ออริจิน พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) การอบรม มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัท ออริจิน พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) และวัฒนธรรมในองค์กร มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัท ออริจิน พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จิรภัทร เอนกวิถิ (2558) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษาโรงแรมเอเชียแอร์พอร์ท พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของเหล่าพนักงานในโรงแรมเอเชียแอร์พอร์ท ได้แก่ อายุ เพศ ตำแหน่งงาน สถานภาพ วุฒิการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่ต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดี แบบมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โดยรวมทั้งหมดนี้อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยค่าจูน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านวิชีพครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล การวิจัย

มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงิน ด้านเงินเดือน และรางวัล และแรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปตัวเงิน ด้านตัวงานและสภาพแวดล้อมในงานกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 20 - 29 ปีการศึกษาระดับปริญญาตรีสถานภาพโสด มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรต่ำกว่า 1 ปี และมีรายได้ 10,001 - 25,000 บาท 2) พนักงานส่วนใหญ่มีแรงจูงใจด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง โดยแรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่เป็นตัวงานอยู่ใน ระดับมาก ส่วนแรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่เป็นสภาพแวดล้อมในงาน รางวัล และเงินเดือน อยู่เพียง แค่ในระดับปานกลางตามลำดับ 3) พนักงานส่วนใหญ่มีความภักดีต่อองค์กรในระดับปานกลาง โดยมีความภักดีต่อองค์กรในทุกด้านระดับปานกลาง ได้แก่ด้านความรู้สึกรับรู้และด้าน พฤติกรรมที่แสดงออกตามลำดับ

พรนิภา ชาติวิเศษ (2557) การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผล ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีจำนวน 5 วิทยาเขต โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 186 คน ที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่าง โดยอาศัยหลักความน่าจะเป็นเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน และวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77, SD = 0.802$ ) และ ความจงรักภักดี ต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79, SD = 0.822$ ) และพบว่า แรงจูงใจในการ ทำงาน ทั้ง 2 ด้านได้แก่ความต้องการด้านความสัมพันธ์และด้าน ความต้องการด้านความเจริญเติบโต มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กัณณ์ วีระกรพานิช (2554) ศึกษาการคาดหวังและแรงจูงใจของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานของบริษัทสายการบินนกแอร์จำกัด ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยภาพ รวมอยู่ในระดับมาก 2) พนักงานส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับด้านสถานภาพสมรสและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้น

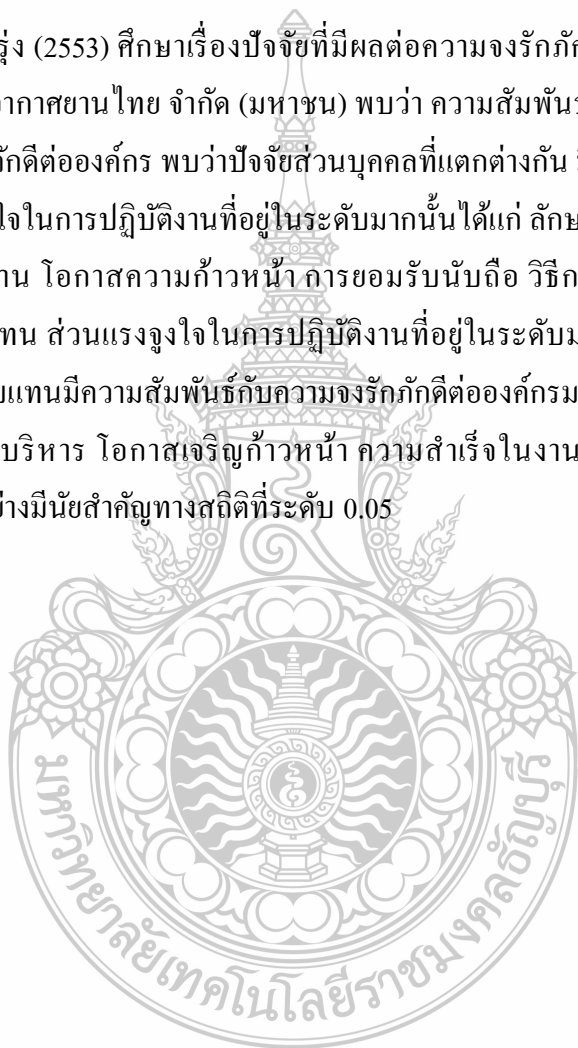
ด้านอายุงานแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่ต่างกัน และ 4) พนักงานที่มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จด้านความผูกพันและด้าน การมีอำนาจแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นพรัตน์ ศรีสะอาด (2554) การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายในการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการส่งเสริมให้พนักงานธนาคารมีความจงรักภักดีต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานธนาคาร กสิกรไทยในเขตจังหวัดพิษณุโลก โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 70 คน จากนั้น จึงนำข้อมูลมาประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลปัจจัยระดับบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26 - 31 ปี และส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จากการศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการส่งเสริมให้พนักงานธนาคารมีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ อายุการทำงาน ตำแหน่งองค์กร และรายได้ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันตนเอง กับงาน และปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันตนเอง กับงาน จากข้อมูลทีวิเคราะห์ได้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ส่งผลให้การแสดงความคิดเห็นแตกต่างกัน ส่วนในด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านกลุ่มและองค์กร และปัจจัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพการทำงาน กับความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันตนเองกับงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กรพบว่า ปัจจัยด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันตนเองกับงานในทุก ๆ ด้าน และความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันตนเองกับงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร จากข้อมูลทีวิเคราะห์ได้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยต่าง เหล่านี้ ส่งผลให้การแสดงความคิดเห็น ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันตนเองกับงาน และความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน

กรองกาญจน์ ทองสุข (2554) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากร ในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความต้องการความผูกพัน ด้านความต้องการความสำเร็จ และด้านความต้องการอำนาจ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการศึกษาคความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับสูง ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกรัก และด้านการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความผูกพัน และความต้องการอำนาจ ทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านบุคคลทั้งหมดไม่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

ศิริพร ชื่นแน่น (2553) ศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานอยู่ในระดับสูง ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการด้านผลลัพธ์ และด้านปฏิสัมพันธ์ ทั้งหมดอยู่ในระดับสูง และพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุธิดา ม่วงรุ่ง (2553) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กรกรณีศึกษาบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับมากนั้น ได้แก่ ลักษณะงาน ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบในงาน โอกาสความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ วิธีการบังคับบัญชา ความเป็นส่วนตัว และค่าตอบแทน ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ความมั่นคงในงาน และพบว่า ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรมากที่สุด ส่วนชีวิตความเป็นส่วนตัว นโยบายการบริหาร โอกาสเจริญก้าวหน้า ความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มุ่งศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อ ความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในเครือบริษัท ไทยรัฐออนไลน์ และไทยรัฐทีวี โดยมีขั้นตอนดังนี้

- 3.1 กลุ่มตัวอย่าง และประชากร
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ กลุ่มพนักงาน ที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน ในเครือบริษัทไทยรัฐออนไลน์และไทยรัฐทีวีจำนวน 172 คน ดังที่แจกแจงในตารางต่อไป

ตารางที่ 3.1 ตารางแสดงจำนวนพนักงาน ที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน ในเครือบริษัทไทยรัฐออนไลน์และไทยรัฐทีวี

สายงาน	จำนวน (คน)
1. สายงานกลยุทธ์และการตลาด	25
2. สายงานปฏิบัติการ	101
3. สายงานเทคโนโลยีสารสนเทศและวิศวกรรมอากาศยาน	31
4. สายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารธุรกิจ	15
รวม	172

### วิธีการสุ่มตัวอย่าง

สำหรับวิธีการสุ่มตัวอย่างเพื่อเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้ มีลำดับขั้นตอนในการจำลองตัวอย่างเป็นแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-Probability Samples) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือกลุ่มพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน ในเครือบริษัทไทยรัฐออนไลน์ และไทยรัฐทีวีจำนวน 172 คน

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้  
ตอนที่ 1 ใช้เป็นแบบสอบถาม ในเรื่องของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคำถามในตอนนี้จะเกี่ยวข้องกับ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ เงินเดือน อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นแบบให้เลือกตอบ (Multiple Choice)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามในเรื่องของแรงจูงใจ โดยคำถามในตอนนี้จะเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จ แรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพัน แรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจ ซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยจะแบ่งระดับในการวัดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกอยู่ 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามแนวคิดของ ลิเคอร์ท์ (Best & Khan, 1993, p. 247) และจะทำการแบ่งค่าคะแนนดังนี้

ระดับคะแนน	5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับคะแนน	4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ระดับคะแนน	3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ระดับคะแนน	2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ระดับคะแนน	1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามในเรื่องของความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำถามในตอนนี้จะเกี่ยวข้องกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรัก และด้านการรับรู้อำนาจ ซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยจะแบ่งระดับในการวัดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกอยู่ 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามแนวคิดของ ลิเคอร์ท์ (Best & Khan, 1993, p. 247) และจะทำการแบ่งค่าคะแนนดังนี้

ระดับคะแนน	5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับคะแนน	4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ระดับคะแนน	3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ระดับคะแนน	2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ระดับคะแนน	1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้ศึกษา มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าทำการเก็บข้อมูลให้กับทางผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ของไทยรัฐกรุ๊ป

2. ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน ในเครือบริษัทไทยรัฐออนไลน์และไทยรัฐทีวี ทั้ง 4 สายงาน ได้แก่สายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารธุรกิจ สายงานกลยุทธ์และการตลาด สายงานปฏิบัติการ และสายงานเทคโนโลยีและวิศวกรรม ออกรากาศ โดยผู้ศึกษาจะทำการเข้าเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

### 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลก็คือ

สถิติเชิงพรรณนา

1. ข้อมูลแรงจูงใจ ทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ข้อมูลความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติเชิงอนุมาน

ทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจ มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน จะทดสอบโดยใช้ (Multiple liner Regression) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มุ่งศึกษาในเรื่องของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานใน  
เครือข่ายไทยรัฐออนไลน์ และไทยรัฐทีวี โดยในส่วนของผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยมี  
รายละเอียดดังนี้

#### 4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะ  
นำเสนอผลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามโดยวิธีการแจก  
แจกความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของ แรงจูงใจด้านความต้องการในความสำเร็จ  
แรงจูงใจด้านความต้องการในความผูกพัน และ แรงจูงใจด้านความต้องการในอำนาจ ของพนักงานใน  
เครือข่ายไทยรัฐออนไลน์ และไทยรัฐทีวี วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้  
ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของความภักดีในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก  
ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ ของพนักงานในเครือข่ายไทยรัฐออนไลน์ และไทยรัฐทีวี  
วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วน  
เบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร แรงจูงใจ และ ความภักดี ของพนักงานใน  
เครือข่ายไทยรัฐออนไลน์ และไทยรัฐทีวี ด้วย (Multiple liner Regression) การวิเคราะห์การถดถอย  
พหุคูณ

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามโดยวิธีการแจก  
แจกความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้



ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของบุคลากรที่จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	95	55.2
หญิง	77	44.8
<b>รวม</b>	<b>172</b>	<b>0.100</b>

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานของบริษัทไทยรัฐออนไลน์ และไทยรัฐทีวี ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ และ 2.55 เพศหญิงจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ ตามลำดับ 8.44

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของบุคลากรที่จำแนกตาม ระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงาน	114	66.3
หัวหน้าส่วน	38	22.1
ผู้จัดการ	16	9.3
ผู้อำนวยการ	4	2.3
<b>รวม</b>	<b>172</b>	<b>0.100</b>

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานของบริษัทไทยรัฐออนไลน์ และไทยรัฐทีวี ส่วนใหญ่อยู่ในระดับตำแหน่ง พนักงาน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 66.3 ระดับหัวหน้าส่วน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 ระดับผู้จัดการแผนก 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 และระดับผู้อำนวยการ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของบุคลากรที่จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	88	51.2
สมรส	84	48.8
<b>รวม</b>	<b>172</b>	<b>0.100</b>

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานของบริษัทไทยรัฐออนไลน์ และไทยรัฐทีวี ส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด 88 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 และมีสถานภาพ สมรส 84 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.4** แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของบุคลากรที่จำแนกตามระดับเงินเดือน

ระดับเงินเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 15,000 บาท	2	1.2
15,001 - 20,000 บาท	22	12.8
20,001 - 25,000 บาท	47	27.3
25,001 - 30,000 บาท	40	23.3
30,001 - 35,000 บาท	12	7
สูงกว่า 35,000 บาท	49	28.5
<b>รวม</b>	<b>172</b>	<b>0.100</b>

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานของบริษัทไทยรัฐออนไลน์ และไทยรัฐทีวี ส่วนใหญ่ระดับเงินเดือน สูงกว่า 35,000 บาท 49 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 เงินเดือน 20,001 - 25,000 บาท 47 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 เงินเดือน 25,001 - 30,000 บาท 40 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 เงินเดือน 15,001 - 20,000 บาท 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 เงินเดือน 30,001 - 35,000 บาท 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7 และเงินเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.5** แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของบุคลากรที่จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20 - 29 ปี	31	18
30 - 39 ปี	91	52.9
40 - 49 ปี	48	27.9
ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	2	1.2
<b>รวม</b>	<b>172</b>	<b>0.100</b>

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานของบริษัทไทยรัฐออนไลน์ และไทยรัฐทีวี ส่วนใหญ่มีช่วงอายุอยู่ที่ 30 - 39 ปี 91 คน คิดเป็นร้อยละ 52.9 ช่วงอายุ 40 - 49 ปี 48 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 ช่วงอายุ 20 - 29 ปี 31 คน คิดเป็นร้อยละ 18 ช่วงอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของบุคลากรที่จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	3	1.7
1 - 3 ปี	55	32
4 - 6 ปี	55	32
มากกว่า 6 ปีขึ้นไป	59	34.3
<b>รวม</b>	<b>172</b>	<b>0.100</b>

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานของบริษัทไทยรัฐออนไลน์ และไทยรัฐทีวี ส่วนใหญ่มีอายุงาน มากกว่า 6 ปีขึ้นไป 59 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 อายุงาน 4 - 6 ปี 55 คน คิดเป็นร้อยละ 32 อายุงาน 1 - 3 ปี 55 คน คิดเป็นร้อยละ 32 อายุงานต่ำกว่า 1 ปี 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของ แรงจูงใจด้านความต้องการในความสำเร็จ แรงจูงใจด้านความต้องการในความผูกพัน และ แรงจูงใจด้านความต้องการในอำนาจ ของพนักงานในเครือบริษัทไทยรัฐออนไลน์ และไทยรัฐทีวี วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จ

ด้านความต้องการความสำเร็จ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. บริษัทสนับสนุนให้พนักงานมีการเรียนรู้และพัฒนา โดย การเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมอย่างเหมาะสม	3.79	0.683	มาก	2
2. อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆที่ท่าน ได้รับ มีความก้าวหน้า	3.28	0.813	ปานกลาง	5
3.การประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัทมีความเหมาะสมชัดเจน และให้ความเป็นธรรม	3.58	0.699	มาก	3
4.ท่านมักจะได้รับมอบหมายงานที่ทำทหายความสามารถ	3.85	0.722	มาก	1
5. บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของท่านที่ชัดเจน	3.52	0.874	มาก	4
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.60</b>	<b>0.703</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.60

เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก พบว่า การได้รับมอบหมายงานที่ทำทหายความสามารถ มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.722 รองลงมาคือ บริษัทสนับสนุนให้พนักงานมีการเรียนรู้และพัฒนา โดย การเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมอย่างเหมาะสม มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.683 และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัทมีความเหมาะสมชัดเจน และให้ความเป็นธรรม มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.699

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจด้านความต้องการ  
ความผูกพัน

ความต้องการความผูกพัน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
6. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนมกับท่าน	3.85	0.828	มาก	5
7. เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมกับท่าน	4.24	0.682	มากที่สุด	1
8. บรรยากาศในการทำงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานอยู่ กันเหมือนพี่น้อง	4.21	0.705	มากที่สุด	2
9. ผู้บังคับบัญชานับสนุนและช่วยสร้างบรรยากาศให้ เกิดการทำงานเป็นทีม	3.93	0.810	มาก	3
10. ผู้บังคับบัญชาให้คำยกย่องชมเชยเสมอเมื่อท่านทำงาน ได้ดี	3.67	0.850	มาก	6
11. ผู้บังคับบัญชารับฟังความเห็นของท่านเมื่อท่านเสนอ ความเห็นที่ต่างออกไป	3.89	0.701	มาก	4
12. บริษัทมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้ท่านหลายด้านทำ ให้ท่านรู้สึกเหมือนอยู่บ้าน	3.29	0.808	ปานกลาง	7
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.82</b>	<b>0.646</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพันโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.82

เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก พบว่าเพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมกับท่าน มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.682 รองลงมาคือ บรรยากาศในการทำงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานอยู่กันเหมือนพี่น้อง มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.705 และผู้บังคับบัญชานับสนุน และช่วยสร้างบรรยากาศให้เกิดการทำงานเป็นทีม มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.810

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจด้านความต้องการ  
อำนาจ

ความต้องการอำนาจ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
13. ท่านเคยได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หรือปรับ ระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น	3.07	1.129	ปานกลาง	5
14. ท่านเคยได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้เป็น ผู้ควบคุมดูแลรับผิดชอบงานบางงานแทนผู้บังคับบัญชา ในบางครั้ง	3.60	0.834	มาก	3
15. ท่านเคยได้รับมอบหมายงานที่ท่านเป็นหัวหน้าทีม	3.43	0.931	มาก	4
16. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มที่	3.73	0.793	มาก	2
17. ท่านรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญสำหรับตำแหน่งที่ท่าน ทำงานอยู่	3.77	0.715	มาก	1
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.52</b>	<b>0.729</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจโดยรวมมีระดับ  
ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.52

เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก พบว่า ท่านรู้สึกว่าเป็น  
คนสำคัญสำหรับตำแหน่งที่ท่านทำงานอยู่ มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ  
3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.715 รองลงมาคือ ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับ  
มอบหมายอย่างเต็มที่ มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ส่วนเบี่ยงเบน  
มาตรฐานเท่ากับ 0.793 และท่านเคยได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้เป็นผู้ควบคุมดูแล  
รับผิดชอบงานบางงานแทนผู้บังคับบัญชาในบางครั้ง มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมี  
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.834

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความถี่ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการ  
รับรู้ ของพนักงานในเครือบริษัทไทยรัฐออนไลน์ และไทยรัฐทีวี วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา  
(Descriptive Statistics) ใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความภักดี ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. ท่านยินดีจะปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้สำเร็จอย่างเต็มความสามารถ	4.46	0.534	มากที่สุด	1
2. ท่านยินดีจะปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายไม่ว่าผู้บังคับบัญชาคนนั้นจะเป็นใครในฝ่าย/สายงานของท่านก็ตาม	4.29	0.666	มากที่สุด	3
3. ท่านรักษาผลประโยชน์ให้กับบริษัท โดยการปฏิบัติงานอย่างเต็มเวลางานเสมอ	4.32	0.629	มากที่สุด	2
4. ท่านชักชวนให้ผู้ที่มีความสามารถมาร่วมงานกับบริษัท	3.55	0.860	มาก	6
5. ท่านมักจะแก้ต่างให้บริษัทเมื่อมีคนกล่าวหาว่าบริษัทในทางไม่ดี	4.04	0.669	มาก	5
6. เมื่อมีคนถามถึงบริษัท ท่านมักจะพูดถึงบริษัทในแง่ดีเสมอ	4.20	0.677	มาก	4
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.28</b>	<b>0.536</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยความภักดีด้านด้านพฤติกรรมที่แสดงออกโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.28

เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก พบว่า ท่านยินดีจะปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้สำเร็จอย่างเต็มความสามารถ มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.534 รองลงมาคือ ท่านรักษาผลประโยชน์ให้กับบริษัท โดยการปฏิบัติงานอย่างเต็มเวลางานเสมอ มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.629 และท่านยินดีจะปฏิบัติงาน ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ไม่ว่าผู้บังคับบัญชาคนนั้นจะเป็นใครในฝ่าย/สายงานของท่านก็ตาม มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.666

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความภักดี ด้านความรู้สึก

ด้านความรู้สึก	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
7. ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานของบริษัทนี้	4.44	0.614	มากที่สุด	1
8. ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานให้บริษัท	4.26	0.656	มากที่สุด	3
9. ท่านตระหนักว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัทอยู่เสมอ	3.90	0.774	มาก	5
10. ท่านเต็มใจที่ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆที่บริษัทจัดให้ ท่านเข้าร่วม	3.98	0.725	มาก	4
11. ท่านรู้สึกอยากเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของบริษัท	4.27	0.734	มากที่สุด	2
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.17</b>	<b>0.684</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยความภักดีด้านด้านความรู้สึก โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.17

เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก พบว่า ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็น พนักงานของบริษัทนี้มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.614 รองลงมาคือ ท่านรู้สึกอยากเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของบริษัท มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.734 และท่านมีความสุขที่ได้ทำงานให้บริษัท มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.656



ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความภักดี ด้านการรับรู้

ด้านการรับรู้	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
12. ท่านรู้และเข้าใจนโยบายในการบริหารของบริษัท	3.88	0.687	มาก	4
13. ท่านมีความเชื่อมั่นในผู้บังคับบัญชาแม้คนอื่นจะมี ปฏิกริยาต่อการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา	3.95	0.615	มาก	2
14. เมื่อเกิดปัญหา ผู้บังคับบัญชา / บริษัทพร้อมจะเข้า ช่วยเหลือท่านเสมอ	3.90	0.746	มาก	3
15. ท่านตระหนักเสมอว่าผลงานของท่านจะนำไปสู่ความ สำเร็จของบริษัทเสมอ	3.97	0.741	มาก	1
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.06</b>	<b>0.573</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยความภักดีด้านด้านการรับรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก พบว่า ท่านตระหนักเสมอว่า ผลงานของท่านจะนำไปสู่ความสำเร็จของบริษัทเสมอ มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.741 รองลงมาคือ ท่านมีความเชื่อมั่นในผู้บังคับบัญชาแม้คนอื่นจะมีปฏิกริยาต่อการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.615 และ เมื่อเกิดปัญหาผู้บังคับบัญชา / บริษัทพร้อมจะเข้าช่วยเหลือท่านเสมอ มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.746

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร แรงจูงใจ และความภักดีต่อองค์กรของพนักงานในเครือบริษัทไทยรัฐออนไลน์ และไทยรัฐทีวี ด้วย Multiple Linear Regression

ตารางที่ 4.13 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจมีผลต่อความภักดีต่อองค์กร

ความภักดีต่อองค์กร	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
แรงจูงใจ	0.400	0.160	0.145	0.54070

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จ แรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพัน และแรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจ มีผลต่อความภักดีต่อองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.400 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 14.5

**ตารางที่ 4.14** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของ แรงจูงใจมีผลต่อความภักดีต่อองค์กร

ความภักดีต่อองค์กร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.832	0.298		9.492	<b>0.000*</b>
แรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จ	0.295	0.071	0.355	4.139	<b>0.000*</b>
แรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพัน	0.140	0.066	0.161	2.131	<b>0.035*</b>
แรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจ	-0.072	0.066	-0.090	-1.081	<b>0.281*</b>

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จ มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านการรับรู้ และด้านความรู้สึกระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 และมีค่า Beta เท่ากับ 0.355 แรงจูงใจด้านความผูกพัน มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านการรับรู้ และด้านความรู้สึกระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 และมีค่า Beta เท่ากับ 0.161 แต่แรงจูงใจด้านอำนาจ ไม่มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านการรับรู้ และด้านความรู้สึกระดับนัยสำคัญมากกว่า 0.05 และมีค่า Beta เท่ากับ -0.090

**สรุปผลการทดสอบสมมติฐานคือ** แรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กร โดยตัวแปรด้านแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จ และตัวแปรแรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพัน มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กร ของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน

โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$\hat{Y}_1 = 2.832 X_1 + 0.295 X_2 + 0.140 - 0.72 X_3$$

เมื่อ

$\hat{Y}_1$  คือ ความภักดีต่อองค์กร

$X_1$  คือ แรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จ

$X_2$  คือ แรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพัน

$X_3$  คือ แรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจ



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มุ่งศึกษาในเรื่องของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในเครือบริษัทไทยรัฐออนไลน์ และไทยรัฐทีวี โดยศึกษาจากกลุ่มพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน จำนวน 172 คน ซึ่งสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานของบริษัทไทยรัฐออนไลน์ และไทยรัฐทีวี ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 2.55 ซึ่งอยู่ในระดับตำแหน่งพนักงาน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 66.3 มีสถานภาพ โสด 88 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 35,000 บาท 49 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 มีช่วงอายุอยู่ที่ 30 - 39 ปี 91 คน คิดเป็นร้อยละ 52.9 และส่วนใหญ่มีอายุงาน มากกว่า 6 ปีขึ้นไป 59 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3

ส่วนที่ 2 สรุปผลระดับความคิดเห็นของ แรงจูงใจด้านความต้องการในความสำเร็จ แรงจูงใจด้านความต้องการในความผูกพัน และ แรงจูงใจด้านความต้องการในอำนาจ ของพนักงานในเครือบริษัทไทยรัฐออนไลน์ และไทยรัฐทีวี วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากการวิเคราะห์พบว่า แรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วส่วนใหญ่พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานมีความเห็นในเรื่อง การได้รับมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถ สูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.85 รองลงมาคือเรื่อง บริษัทสนับสนุนให้พนักงานมีการเรียนรู้และพัฒนา โดยการเข้ารับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสม มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.79 และเรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัทมีความเหมาะสมชัดเจน และให้ความเป็นธรรม มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.58 ตามลำดับ ทั้งนี้พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน ยังมองในเรื่องบริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน ในระดับมาก และมองในเรื่อง อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ มีความก้าวหน้าในระดับปานกลาง

ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพันโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.82 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วส่วนใหญ่พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน มีความเห็นในเรื่องเพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม สูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.24 รองลงมาคือเรื่อง บรรยากาศในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่กันเหมือนพี่น้อง มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.21 และเรื่องผู้บังคับบัญชาสนับสนุน และช่วยสร้างบรรยากาศให้เกิดการทำงานเป็นทีม มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.93 ตามลำดับ ทั้งนี้พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน ยังมองในเรื่อง ผู้บังคับบัญชารับฟังความเห็นของท่านเมื่อท่านเสนอความเห็นที่ต่างออกไป เรื่องผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนม เรื่องผู้บังคับบัญชาให้คำยกย่องชมเชยเสมอเมื่อทำงานได้ดี อยู่ในระดับมาก และเรื่อง บริษัทมีสิ่งอำนวยความสะดวกหลายด้านทำให้รู้สึกเหมือนอยู่บ้าน มีความเห็นในระดับปานกลางอีกด้วย

จากการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วส่วนใหญ่พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน มีความเห็นในเรื่อง รู้สึกว่าตัวเองเป็นคนสำคัญสำหรับตำแหน่งที่ทำงาน อยู่สูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.77 รองลงมาคือ เรื่องการมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.73 และเรื่องการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้เป็นผู้ควบคุมดูแลรับผิดชอบงานบางงานแทนผู้บังคับบัญชาในบางครั้ง มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.60 ตามลำดับ ทั้งนี้พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน ยังมองในเรื่อง การเคยได้รับมอบหมายงานที่ได้เป็นหัวหน้าทีม ในระดับมาก และเรื่อง การเคยได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หรือปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ในระดับปานกลางอีกด้วย

**ส่วนที่ 3 สรุปผลระดับความคิดเห็นของ ความภักดีในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ ของพนักงานในเครือบริษัทไทยรัฐออนไลน์ และไทยรัฐทีวี วิเคราะห์ด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน**

จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยความภักดีด้านด้านพฤติกรรมที่แสดงออกโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วส่วนใหญ่พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน มีความเห็นในเรื่อง การยินดีจะปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้สำเร็จอย่างเต็มความสามารถ สูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.46 รองลงมาคือ เรื่องการรักษาผลประโยชน์ให้กับบริษัทโดยการปฏิบัติงานอย่างเต็มเวลางานเสมอ มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.32 และการยินดีจะปฏิบัติงาน ตามที่ผู้บังคับบัญชา

มอบหมาย ไม่ว่าผู้บังคับบัญชาคนนั้นจะเป็นใครในฝ่าย/สายงานของท่านก็ตาม มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.29 ตามลำดับ ทั้งนี้พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานยังมองในเรื่อง เมื่อมีคนถามถึงบริษัท ท่านมักจะพูดถึงบริษัทในแง่ดีเสมอในระดับมาก เรื่องการแก้ต่างให้บริษัทเมื่อมีคนกล่าวหาว่าบริษัทในทางไม่ดีเสมอในระดับมาก และเรื่องการชักชวนให้ผู้ที่มีความสามารถมาร่วมงานกับบริษัท ในระดับมากอีกด้วย

จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ส่วนใหญ่พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน มีความภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าตนเป็นพนักงานของบริษัทนี้ มีระดับความคิดเห็นข้อนี้ มากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย 4.44 รองลงมาคือ การรู้สึกอยากเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของบริษัท มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.27 และ การมีความสุขที่ได้ทำงานให้บริษัท มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.26 ทั้งนี้พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานยังมีความเห็นในเรื่อง การเต็มใจที่ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆที่บริษัทจัดให้เข้าร่วมอยู่ในระดับมาก และการตระหนักว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัทอยู่เสมอ อยู่ในระดับมากเช่นกัน

จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยความภักดีต่อองค์กรด้านด้านการรับรู้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน ตระหนักเสมอว่า ผลงานของตนจะนำไปสู่ความสำเร็จของบริษัท สูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.97 รองลงมาคือ พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน มีความเชื่อมั่นในผู้บังคับบัญชา แม้คนอื่นจะมีปฏิกิริยาต่อการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.95 และ พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน เชื่อว่า เมื่อเกิดปัญหา ผู้บังคับบัญชา/บริษัทพร้อมจะเข้าช่วยเหลือตนเสมอ ซึ่งมีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.90 ทั้งนี้พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานยังรู้ และเข้าใจนโยบายในการบริหารของบริษัท อยู่ในระดับมากเช่นกัน

#### ส่วนที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐาน** แรงจูงใจ มีผลต่อความภักดีต่อองค์กร ของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และความถดถอยพหุคูณพบว่า แรงจูงใจมีผลต่อความภักดีต่อองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.40 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 14.5

เมื่อวิเคราะห์แยกเป็นรายด้านจะพบว่า แรงจูงใจความต้องการความสำเร็จ มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จมีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้สูงที่สุด รองลงมาคือแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จมีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก และแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จมีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกตามลำดับ

แรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพัน มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยแรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพัน มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้สูงที่สุด รองลงมาคือแรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพัน มีอิทธิพลต่อความรู้สึก แต่แรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพัน ไม่มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกตามลำดับ

แรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจ ไม่มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กร แม้ว่าแรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจจะมีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กรในด้านการรับรู้ ก็ตาม แต่แรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจ ไม่มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และแรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจ ไม่มีอิทธิพลต่อความภักดีด้านความรู้สึกตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานสามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ดังนี้

$$\hat{Y}_1 = 2.832 X_1 + 0.295 X_2 + 0.140 - 0.72 X_3$$

เมื่อ

$\hat{Y}_1$  คือ ความภักดีต่อองค์กร

$X_1$  คือ แรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จ

$X_2$  คือ แรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพัน

$X_3$  คือ แรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจ

## 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าในเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงาน กรณีศึกษาในเครือบริษัทไทยรัฐออนไลน์ และไทยรัฐทีวี โดยศึกษาจากกลุ่มพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน จำนวน 172 คน พบว่าพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานในเครือบริษัทไทยรัฐออนไลน์ และไทยรัฐทีวี มีความภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีความภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านด้านการรับรู้ ทั้งสามด้านตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรองกาญจน์ ทองสุข (2554) และในส่วนของแรงจูงใจ พนักงานที่มีผลการ

ปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานในเครือบริษัทไทยรัฐออนไลน์และไทยรัฐทีวี พบว่าพนักงาน มีแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จอยู่ในระดับมาก โดยส่วนมากได้รับแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จในเรื่อง 1) การได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ 2) บริษัทสนับสนุนให้พนักงานมีการเรียนรู้และพัฒนาโดย การเข้ารับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสม 3) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัทมีความเหมาะสมชัดเจน และให้ความสำคัญเป็นธรรม 4) บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน 5) เรื่อง อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆที่ได้รับ มีความก้าวหน้า ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าบริษัทได้มีการสนับสนุนแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จถูกทางแล้ว

ในส่วนของแรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพัน พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานในเครือบริษัทไทยรัฐออนไลน์และไทยรัฐทีวี มีแรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพันอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก 1) เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม 2) บรรยากาศในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่กันเหมือนพี่น้อง ทั้งสองข้อเป็นความเห็นหลักที่พนักงานตอบ และ 3) ผู้บังคับบัญชาสนับสนุน และช่วยสร้างบรรยากาศให้เกิดการทำงานเป็นทีม 4) ผู้บังคับบัญชารับฟังความเห็นของท่านเมื่อท่านเสนอความเห็นที่ต่างออกไป 5) ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนม 6) ผู้บังคับบัญชาให้คำยกย่องชมเชยเสมอเมื่อทำงานได้ดี 4 ข้อนี้พนักงานให้ความเห็นอยู่ในระดับมาก และเรื่อง บริษัทมีสิ่งอำนวยความสะดวกหลายด้านทำให้รู้สึกเหมือนอยู่บ้าน เป็นข้อที่พนักงานให้ความเห็นในระดับปานกลางเท่านั้น ทำให้บริษัทควรพัฒนาในข้อนี้ต่อไปด้วย

ในส่วนของแรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจก็มีความเห็นอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน มีความเห็นในเรื่อง 1) รู้สึกว่าตัวเองเป็นคนสำคัญสำหรับตำแหน่งที่ทำงานอยู่ 2) เรื่องการมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีความเห็นโดยรวม 3) เรื่องการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้เป็นผู้ควบคุมดูแลรับผิดชอบงานบางงานแทนผู้บังคับบัญชาในบางครั้ง 4) การเคยได้รับมอบหมายงานที่ได้เป็นหัวหน้าทีม ทั้ง 4 เรื่องพนักงานให้ความเห็นในระดับมาก แต่เรื่องการเคยได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หรือปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น พนักงานให้ความเห็นในระดับปานกลาง เนื่องจากพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานมากกว่าครั้งนั้นเป็นพนักงาน Band 1 หรือระดับปฏิบัติการนั่นเอง ซึ่งในข้อนี้องค์กรควรจัดทำ Career Part ใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น เช่น เพิ่มเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพด้าน Specialist ให้มีความชัดเจนสมบูรณ์ยิ่งขึ้นและองค์กรควรส่งเสริมเรื่องการประชาสัมพันธ์ในเรื่องการเลื่อนตำแหน่ง และปรับระดับให้พนักงานกลุ่มนี้เข้าใจมากขึ้น เพราะที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานซึ่งเป็นกลุ่มที่มีโอกาสเป็น Talent ในอนาคต



ในส่วนของการวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน พบว่า แรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริลักษณ์ เพชรหมู่ (2558) ซึ่งพบว่าแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์ (2557) ที่พบว่าแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านจึงพบว่า แรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จมีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานในไทยรัฐออนไลน์ และไทยรัฐทีวี ก็คือกลุ่มพนักงานที่ทำงานเก่งรักในการทำงาน รักความท้าทาย และต้องการจะทำงานให้สำเร็จ มีความต้องการจะพัฒนาความสามารถตัวเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งบริษัทก็มักจะมอบหมายงานที่ทำท้าทายความสามารถ ให้พนักงาน ซึ่งพนักงานกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่ชอบการทำงานที่ทำท้าทายความสามารถอยู่เสมอ และบริษัทยังสนับสนุนให้พนักงานมีการเรียนรู้และพัฒนา โดยการเข้ารับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสม เป็นประจำ อีกด้วย รวมถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัทเองมีความเหมาะสมชัดเจน และให้ความเป็นธรรมกับพนักงานกลุ่มนี้ บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของที่ชัดเจน อีกด้วย ส่วนแรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพันเองก็มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานด้วยเช่นกัน เนื่องจากที่ไทยรัฐออนไลน์และไทยรัฐทีวี มีวัฒนธรรมองค์กรเรื่องร่วมแรงร่วมใจอยู่ด้วย ทำให้ผู้บังคับบัญชามักจะสนับสนุนและช่วยสร้างบรรยากาศให้เกิดการทำงานเป็นทีม แสดงให้เห็นว่าที่ไทยรัฐออนไลน์และไทยรัฐทีวี มีบรรยากาศในที่ทำงานดี เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนม ใส่ใจ และรับฟังความคิดเห็นของพนักงานกลุ่มนี้ด้วย แต่ในเรื่องของแรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจกลับไม่มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กร เพราะว่ากลุ่มพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนมากเป็นพนักงานในระดับพนักงาน 114 คน หรือร้อยละ 66.3 ที่ยังไม่ได้รับการเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่ง และพนักงานยังไม่ค่อยได้รับมอบหมายงานที่ได้เป็นหัวหน้าทีม ทำให้ความเห็นในส่วนของแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จไม่มีผลความภักดีต่อองค์กร แตกต่างกับผลการวิจัยของ กรองกาญจน์ ทองสุข (2554) ที่พบว่าแรงจูงใจทั้งสามด้าน มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

### 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า อันดับแรกบริษัทควรมุ่งเน้นสนับสนุนปัจจัยด้านความต้องการความสำเร็จ เพราะจากผลการวิจัยเห็นได้ชัดว่าพนักงานกลุ่มนี้มี Passion มาก ฉะนั้นหากบริษัทจัดทำ Talent Management ซึ่งจะส่งเสริมปัจจัยด้านความต้องการความสำเร็จของพนักงานกลุ่มนี้ได้อย่างรอบด้าน เช่นการพัฒนาความสามารถด้วยวิธีต่าง ๆ ด้วยแผนพัฒนารายบุคคล IDP หรือการมอบหมายงานเป็น Project สำคัญให้พนักงานทำมากขึ้น และสนับสนุนให้ทำงานแบบ Cross Function มากขึ้น รวมถึงการให้ค่าตอบแทน และสวัสดิการเพิ่มขึ้นมากกว่าพนักงานปกติอีกด้วย และพนักงานกลุ่มนี้ก็จะได้รับเส้นทางสายอาชีพ หรือ Career path แบบ Fast track ด้วย

และบริษัทควรมุ่งเน้นสนับสนุนปัจจัยด้านความต้องการความผูกพันด้วยเช่นกันเพราะพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานของไทยรัฐออนไลน์และไทยรัฐทีวี ยังคงต้องการบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อหนุนให้การปฏิบัติงานในบริษัทเพื่อให้ผลงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงบริษัทควรสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาและพนักงานมีการแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นกันเสมอ ตัวผู้บังคับบัญชาควรไม่ถือตัว และในกลุ่มพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานที่เป็นระดับผู้บังคับบัญชาทั้งหมด ควรได้รับการพัฒนาในเรื่อง Leadership Competency ส่วนของระดับพนักงาน ก็ควรได้รับการพัฒนาในเรื่อง Team building รวมถึงบริษัทควรเพิ่มในเรื่องของสิ่งอำนวยความสะดวกให้พนักงานให้หลายด้านมากขึ้น เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกเหมือนอยู่บ้าน เช่นนอกจากสนามฟุตบอล สนามบาสเก็ตบอล คอร์ตแบดมินตันที่มีอยู่แล้ว ควรเพิ่มห้องออกกำลังกายเพื่อให้เข้ากับไลฟ์สไตล์คนรุ่นใหม่มากขึ้น และในส่วนของห้องพักผ่อนที่สามารถใช้งานได้ 24 ชม. เพื่อสอดคล้องกับพนักงานที่ทำงานเป็นกะด้วย รวมถึงการรีโนเวทห้องทำงานใหม่ให้ Modern เหมาะกับองค์กรที่เป็น Digital Culture ด้วย

ทั้งนี้หากกลุ่มพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานมี Performance ที่ดีแบบนี้ต่อไปบริษัทก็ควรจะทำกรเลื่อนระดับหรือปรับตำแหน่งพนักงานให้สูงมากขึ้นเพื่อรองรับตำแหน่งสำคัญที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงในอนาคตด้วย และบริษัทสามารถจัดทำ Succession Planning จากพนักงานกลุ่มนี้ได้อีกด้วย

#### 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพื่อการให้วิจัยครั้งต่อไปสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น ดังนี้

5.4.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในด้านอื่นๆ ที่ส่งผลตามความภักดีของพนักงานที่มีผล การปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน หรืออาจเปลี่ยนตัวแปลตามไปศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการทำงาน เพราะพนักงานกลุ่มนี้มีความภักดีต่อองค์กรแล้วก็ควรศึกษาในด้านประสิทธิภาพการทำงานต่อ เพื่อจะได้ผลวิจัยที่จะมาส่งเสริมพัฒนาให้รอบด้านมากยิ่งขึ้น

5.4.2 ควรศึกษาปัจจัยความสุข หรือ ปัจจัยความเครียด ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานในบริษัท เพราะบริษัทอยู่ในสภาวะการแข่งขันสูง

5.4.3 ควรศึกษาในเชิงคุณภาพเพิ่มเติม ควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงปริมาณ



## บรรณานุกรม

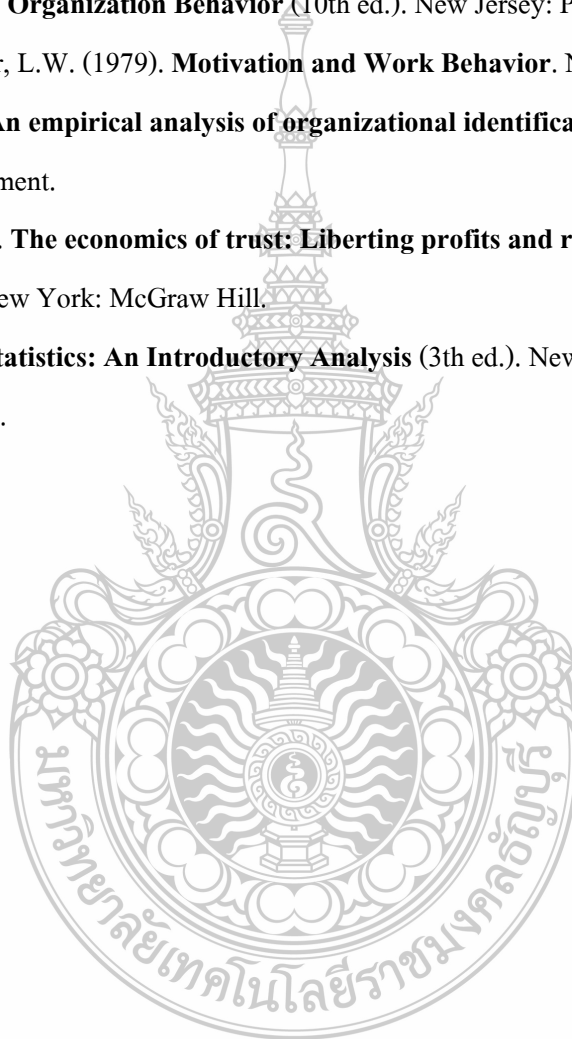
- กัณฑ์ วีระกรพานิช. (2554). การคาดหวังและแรงจูงใจของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานของบริษัท สายการบินบินนกแอร์ จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- กรองกาญจน์ ทองสุข. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์. (2557). แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). การจัดการ และพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.
- นพรัตน์ ศรีสะอาด. (2557). แรงจูงใจในการส่งเสริมให้พนักงานธนาคารมีความจงรักภักดีต่อองค์กรกรณีศึกษาพนักงานธนาคารกสิกรไทยในเขตจังหวัดพิษณุโลก. สืบค้นจาก <http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/job-satisfaction.htm>.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์. (2550). ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ยูเออนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย.
- บุษยามณี จันทร์เจริญสุข. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- พัชรินทร์ รอดพยัคฆ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเพิ่มคุณค่าในงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรนิภา ชาติวิเศษ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- การดี อนันต์นาวี. (2551). **หลักการแนวคิด ทฤษฎี** ทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี จำกัด.
- ศิริลักษณ์ เพชรหมู่. (2558). **แรงจูงใจในการทำงาน การอบรม และวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อ**  
**ความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน).** (การค้นคว้า  
อิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ศิริพร ชื่นแจ่ม. (2553). **การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การของ**  
**พนักงาน.** (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
พระนครเหนือ).
- สุธิดา ม่วงรุ่ง. (2552). **ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในองค์การ กรณีศึกษาบริษัท**  
**ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน).** (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- สมพร สุทัศน์ีย์. (2542). **มนุษย์สัมพันธ์.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สร้อยตระกูล ดิวยานนท์ อรรถมานะ. (2542). **พฤติกรรมองค์การทฤษฎีและการประยุกต์**  
**(พิมพ์ครั้งที่ 3).** ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุระ หีบไอสด. (2540). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริหารโครงการองค์การ**  
**โทรศัพท์แห่งประเทศไทย.** (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ).
- หนึ่งฤทัย น้อยทา. (2555). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความจงรัก**  
**ภักดีต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยนเรศวร.**  
(การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- อรรถพล วัฒนวิจิตร. (2559). **ทิศทางการวิจัย ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรไทยรัฐกรุ๊ป.** กรุงเทพฯ:  
ไทยรัฐ บจก. วัชรพล.
- Baron, A. R. (1997). **Behavior in organizations** (6th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Beach, D. S. (1980). **The Management of People at Work.** New York: Macmillan.
- Buchanan, H. B. (1974). **Building organization commitment the socialization of managers in**  
**work organization.** New York: Administrative Science Quarterly.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Hoy, W. K. & Rees, R. (1974). **Subordinate Loyalty to Immediate Superior: A Neglected Concept in the Study of Educational Administration**. New Jersey: Rutgers University.
- McClelland, D. (1940). **Motivation: Theory and Research**. New York: Willey.
- Robbins, S. P. (2003). **Organization Behavior** (10th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Steers, R. M. & Porter, L.W. (1979). **Motivation and Work Behavior**. New York: McGraw Hall.
- Sheldon, M. (1971). **An empirical analysis of organizational identification**. New York: Academy of Management.
- Whitney, J. O. (1996). **The economics of trust: Liberting profits and restoring coooperate validity**. New York: McGraw Hill.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis** (3th ed.). New York: Harper and Row Publication.







ภาคผนวก

แบบสอบถาม



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงาน

### ในเครือบริษัทไทยรัฐออนไลน์ และไทยรัฐทีวี

#### คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในเครือบริษัทไทยรัฐออนไลน์และไทยรัฐทีวี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ โดยจะถูกรวบรวมนำไปสรุปผลเป็นภาพรวมเท่านั้น แบบสอบถามถูกแบ่งเป็น 3 ส่วนดังต่อไปนี้

#### ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ระดับตำแหน่ง

ระดับพนักงาน

ระดับหัวหน้าส่วน

ระดับผู้จัดการแผนก

ระดับผู้อำนวยการฝ่าย

3. สถานภาพ

โสด

สมรส

หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. ระดับเงินเดือน

ไม่เกิน 15,000 บาท

15,001 - 20,000 บาท

20,001 - 25,000 บาท

25,001 - 30,000 บาท

30,001 - 35,000 บาท

สูงกว่า 35,000 บาท

5. อายุ

20 - 29 ปี

30 - 39 ปี

40 - 49 ปี

ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป

6. อายุงาน

ต่ำกว่า 1 ปี

1 - 3 ปี

4 - 6 ปี

มากกว่า 6 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

หมายถึง 5 เห็นด้วยมากที่สุด

หมายถึง 4 เห็นด้วยมาก

หมายถึง 3 เห็นด้วยปานกลาง

หมายถึง 2 เห็นด้วยน้อย

หมายถึง 1 เห็นด้วยน้อยที่สุด

แรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
<b>ความต้องการความสำเร็จ</b>					
1. บริษัทสนับสนุนให้พนักงานมีการเรียนรู้และพัฒนาโดยการเข้ารับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสม					
2. อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับ มีความก้าวหน้า					
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัท มีความเหมาะสมชัดเจน และให้ความเป็นธรรม					
4. ท่านมักจะได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายกับความสามารถ					
5. บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของท่านที่ชัดเจน					

แรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
<b>ความต้องการความผูกพัน</b>					
6. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนมกับท่าน					
7. เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมกับท่าน					
8.บรรยากาศในการทำงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานอยู่ก็ เหมือนพี่น้อง					
9.ผู้บังคับบัญชานับสนุนและช่วยสร้างบรรยากาศให้เกิดการทำงานเป็นทีม					
10.ผู้บังคับบัญชาให้คำยกย่องชมเชยเสมอเมื่อท่านทำงานได้ดี					
11.ผู้บังคับบัญชารับฟังความเห็นของท่านเมื่อท่านเสนอความเห็นที่ต่างออกไป					
12. บริษัทมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้ท่านหลายด้านทำให้ท่านรู้สึกเหมือนอยู่บ้าน					
<b>ความต้องการอำนาจ</b>					
13. ท่านเคยได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หรือปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น					
14. ท่านเคยได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้เป็นผู้ควบคุมดูแลรับผิดชอบงานบางงานแทนผู้บังคับบัญชาในบางครั้ง					
15. ท่านเคยได้รับมอบหมายงานที่ท่านเป็นหัวหน้าทีม					
16.ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
17. ท่านรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญสำหรับตำแหน่งที่ท่านทำงานอยู่					

**ส่วนที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร**

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

หมายถึง 5 เห็นด้วยมากที่สุด

หมายถึง 4 เห็นด้วยมาก

หมายถึง 3 เห็นด้วยปานกลาง

หมายถึง 2 เห็นด้วยน้อย

หมายถึง 1 เห็นด้วยน้อยที่สุด

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ระดับความสำคัญ				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
<b>ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก</b>					
1. ท่านยินดีจะปฏิบัติงานตามที่คุณบังคับบัญชา มอบหมายให้สำเร็จอย่างเต็มความสามารถ					
2. ท่านยินดีจะปฏิบัติงานตามที่คุณบังคับบัญชา มอบหมายไม่ว่าผู้บังคับบัญชาคนนั้นจะเป็นใครใน ฝ่าย/สายงานของท่านก็ตาม					
3. ท่านรักษาผลประโยชน์ให้กับบริษัท โดยการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มเวลางานเสมอ					
4. ท่านชักชวนให้ผู้ที่มีความสามารถมาร่วมงานกับ บริษัท					
5. ท่านมักจะแก้ต่างให้บริษัทเมื่อมีคนกล่าวว่า บริษัทในทางไม่ดี					
6. เมื่อมีคนถามถึงบริษัท ท่านมักจะพูดถึงบริษัทใน แง่ดีเสมอ					

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ระดับความสำคัญ				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
<b>ด้านความรู้สึก</b>					
7. ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานของบริษัทนี้					
8. ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานให้บริษัท					
9. ท่านตระหนักว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัทอยู่เสมอ					
10. ท่านเต็มใจที่ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆที่บริษัทจัดให้ท่านเข้าร่วม					
11. ท่านรู้สึกอยากเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของบริษัท					
<b>ด้านการรับรู้</b>					
12. ท่านรู้และเข้าใจนโยบายในการบริหารของบริษัท					
13. ท่านมีความเชื่อมั่นในผู้บังคับบัญชาแม่คนอื่นจะมีปฏิกิริยาต่อการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา					
14. เมื่อเกิดปัญหา ผู้บังคับบัญชา / บริษัท พร้อมจะเข้าช่วยเหลือท่านเสมอ					
15. ท่านตระหนักเสมอว่าผลงานของท่านจะนำไปสู่ความสำเร็จของบริษัทเสมอ					

## ประวัติผู้เขียน

ประวัติผู้เขียน	นายปิติวัตต์ ปิติพรภูวพัฒน์
วัน เดือน ปีเกิด	14 ธันวาคม 2535
ที่อยู่	4/120 โกสุมรวมใจ 43 แยก 13 แขวงดอนเมือง เขตดอนเมือง กรุงเทพฯ 10210
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2561	ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี คณะบริหารธุรกิจ วิชาเอกการจัดการทั่วไป
พ.ศ. 2557	ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาการบริหารธุรกิจระหว่างประเทศ
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2557 - ปัจจุบัน	เอชอาร์บิซิเนสเนสพาร์เนอร์ บริษัท เทรนด์ วี จี 3 จำกัด (ไทยรัฐออนไลน์)
เบอร์โทรศัพท์	087-508-5800
E-mail Address	pitiwat.piti@gmail.com

