

อิทธิพลของการปรับตัวและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความภูมิใจ  
ของพนักงานในองค์การระหว่างประเทศ

INFLUENCE OF ADAPTATION AND MOTIVATION TOWARD  
ACHIEVEMENT OF ORGANIZATIONAL PRIDE  
IN AN INTERNATIONAL ORGANIZATION

ทรงพล แสงพันธ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการพัฒนาธุรกิจและความเป็นผู้ประกอบการ  
คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ปีการศึกษา 2566  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

อิทธิพลของการปรับตัวและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความภูมิใจ  
ของพนักงานในองค์การระหว่างประเทศ



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการพัฒนาธุรกิจและความเป็นผู้ประกอบการ  
คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ปีการศึกษา 2566  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เกิดจากการค้นคว้าและวิจัย ขณะที่ข้าพเจ้าศึกษาอยู่ในคณะ  
บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนั้นงานวิจัยในการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ถือเป็น  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และข้อความต่างๆ ในการค้นคว้าอิสระฉบับนี้  
ข้าพเจ้าขอรับรองว่าไม่มีการคัดลอกหรือนำงานวิจัยของผู้อื่นมานำเสนอในชื่อของข้าพเจ้า

This independent study consists of research materials conducted at Faculty of  
Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi and hence  
the copyright owner. I hereby certify that the independent study does not contain any  
forms of plagiarism.



(นายทรงพล แสงพันธ์)

|                       |                                                                                                                                                                                                                             |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| หัวข้อการค้นคว้าอิสระ | อิทธิพลของการปรับตัวและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความภูมิใจ<br>ของพนักงานในองค์การระหว่างประเทศ<br>Influence of Adaptation and Motivation toward Achievement of<br>Organizational Pride in an International Organization |
| ชื่อ - นามสกุล        | นายทรงพล แสงพันธ์                                                                                                                                                                                                           |
| วิชาเอก               | การพัฒนาธุรกิจและความเป็นผู้ประกอบการ                                                                                                                                                                                       |
| อาจารย์ที่ปรึกษา      | รองศาสตราจารย์สุรรัตน์ อินทร์หม้อ, D.Tech.Sc.                                                                                                                                                                               |
| อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  | ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุคนธ์ทิพย์ วงศ์พันธ์, Ph.D.                                                                                                                                                                              |
| ปีการศึกษา            | 2566                                                                                                                                                                                                                        |

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อดิศักดิ์ จันทระภาเลิศ, D.B.A.)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริญา วิรุณราช, ประ.ด.)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์สุรรัตน์ อินทร์หม้อ, D.Tech.Sc.)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุคนธ์ทิพย์ วงศ์พันธ์, Ph.D.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(รองศาสตราจารย์กล้าหาญ ญ น่าน, ประ.ด.)

วันที่ 5 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2567

|                       |                                                                                                |
|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| หัวข้อการค้นคว้าอิสระ | อิทธิพลของการปรับตัวและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์การระหว่างประเทศ |
| ชื่อ - นามสกุล        | นายทรงพล แสงพันธ์                                                                              |
| วิชาเอก               | การพัฒนาธุรกิจและความเป็นผู้ประกอบการ                                                          |
| อาจารย์ที่ปรึกษา      | รองศาสตราจารย์สุรรัตน์ อินทร์หม้อ, D.Tech.Sc.                                                  |
| อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  | ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุคนธ์ทิพย์ วงศ์พันธ์, Ph.D.                                                 |
| ปีการศึกษา            | 2566                                                                                           |

### บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ การปรับตัวและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีอิทธิพลกับความภูมิใจของพนักงานในองค์การระหว่างประเทศ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ คือ บุคลากรที่เป็นพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราวของสถาบันการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษานานาชาติแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 244 คน โดยใช้วิธีการการกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบโควต้า โดยอาศัยสัดส่วนตามสัญชาติของพนักงาน จากนั้นใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวกและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสมมติฐานของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณเชิงเส้น

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรส พนักงานชาวไทยและพนักงานชาวชาติ มีผลต่อความภูมิใจในองค์การที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยการปรับตัวด้านภาษา ( $\beta = -0.178$ ) ด้านวัฒนธรรม ( $\beta = 0.114$ ) และด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ( $\beta = 0.497$ ) มีอิทธิพลต่อความภูมิใจในองค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณในการทำงาน ( $\beta = 0.128$ ) ด้านค่าตอบแทนหรือสิ่งตอบแทน ( $\beta = 0.253$ ) รวมถึงด้านความจำเป็นในการเอาชนะปัญหา ( $\beta = 0.378$ ) มีอิทธิพลต่อความภูมิใจในองค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านการแสวงหามาตรฐาน ด้านความต้องการได้รับชัยชนะ และด้านความต้องการสถานภาพที่สูงขึ้น ไม่มีอิทธิพลต่อความภูมิใจในองค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ :** การปรับตัว แรงจูงใจ ความภูมิใจในองค์การ สถาบันการศึกษา นานาชาติ

|                                     |                                                                                                                    |
|-------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Independent Study Title</b>      | Influence of Adaptation and Motivation toward Achievement of Organizational Pride in an International Organization |
| <b>Name - Surname</b>               | Mr. Songpon Saengpun                                                                                               |
| <b>Major Subject</b>                | Business Development and Entrepreneurship                                                                          |
| <b>Independent Study Advisor</b>    | Associate Professor Sureerut Inmor, D.Tech.Sc.                                                                     |
| <b>Independent Study Co-Adviser</b> | Assistant Professor Sukontip Wongpun, Ph.D.                                                                        |
| <b>Academic Year</b>                | 2023                                                                                                               |

## ABSTRACT

This independent study aimed to study demographic, adaptational, and motivational factors that influence organizational pride among employees of an international organization.

The samples of this study comprised 244 staffs who work full-time and temporarily in an international higher education institution in Pathum Thani province. The quota sampling method was used to determine the proportion of Thai staff and non-Thai staff. Convenience sampling was used after the determination of the sub-sample. Data collection was conducted by questionnaires. Statistical analysis consisted of descriptive statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation, along with inferential statistics including Independent Sample t-test analysis, One-Way ANOVA, and Multiple Linear Regression Analysis.

The results of the study were found that employees' marital status and nationality (Thai and Non-Thai) have significant differences in organizational pride at the significant level of .05. The adaptation factors of Language ( $\beta = -0.178$ ), Culture ( $\beta = 0.114$ ), and Society and Economic ( $\beta = 0.497$ ) have a significant influence on organizational pride in the international organization at the significant level of .05. The motivation toward achievement factors of Needs for Work Ethic ( $\beta = 0.128$ ), Needs for Compensation ( $\beta = 0.253$ ), and Needs for Solving ( $\beta = 0.378$ ) have a significant influence on organizational pride in the international organization at the significant level of .05. The other motivation toward achievement factors of Needs for Pursuit of Excellent Standard, Needs for Competition, and Needs for Higher Status have no significant effect on organizational pride in the international organization at the statistically significant level of .05.

**Keywords:** adaptation, motivation, organizational pride, educational institute, international

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณา และความอนุเคราะห์ของ รองศาสตราจารย์ ดร.สุรวิทย์ อินทร์ม้อย อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุคนธ์ทิพย์ วงศ์พันธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ จันทระประภาเลิศ ประธานกรรมการสอบ และกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริกัญญา วิรุณราช ที่ได้ให้ความกรุณาแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการศึกษาครั้งนี้ รวมทั้งเสียสละเวลาในการเป็นกรรมการสอบครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ และมอบความดีทั้งหมดนี้ให้แก่ คุณพ่อทองดี แสงพันธ์ และคุณแม่อัมพิกา น้อยสุพรรณ รวมถึงหลานสาว ด.ญ. ทิวาพร น้อยสุพรรณ เพื่อที่จะเป็นตัวอย่างที่ดีในการใฝ่หาความรู้กับหลานสาว จึงทำให้มีแรงใจในการศึกษา รวมถึงครอบครัวทุกคนที่ให้คำแนะนำ กำลังใจ และให้การสนับสนุนในการศึกษาตลอดมา รวมถึงพี่ ๆ น้อง ๆ และผู้ที่คอยสนับสนุนให้ความช่วยเหลือให้กำลังใจในยามที่ท้อแท้กับการทำวิจัย จนสามารถสำเร็จการศึกษา มา ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่และพนักงานในองค์กรทุกๆท่านที่ได้เสียสละเวลาในการให้ข้อมูล เพื่อให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ และเพื่อน ๆ และผู้มีอุปการะคุณทุกท่าน ที่คอยให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาตอบปัญหาในข้อข้องใจต่าง ๆ และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการศึกษาในครั้งนี้ และขอบพระคุณเจ้าหน้าที่โครงการปริญญาโททุกๆท่าน ที่คอยให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในเรียนปริญญาโทในครั้งนี้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้หวังเป็นอย่างยิ่งว่างานค้นคว้าฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจ หากการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ขาดตกบกพร่อง หรือไม่สมบูรณ์ประการใด ขอกราบอภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ทรงพล แสงพันธ์

## สารบัญ

|                                                                     | หน้า |
|---------------------------------------------------------------------|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย.....                                                | (3)  |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....                                             | (4)  |
| กิตติกรรมประกาศ.....                                                | (5)  |
| สารบัญ.....                                                         | (6)  |
| สารบัญตาราง.....                                                    | (8)  |
| สารบัญภาพ.....                                                      | (11) |
| บทที่ 1 บทนำ.....                                                   | 12   |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....                             | 12   |
| 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....                                       | 13   |
| 1.3 สมมติฐานการวิจัย.....                                           | 14   |
| 1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....                                          | 14   |
| 1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....                                      | 16   |
| 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....                                       | 17   |
| 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....                                  | 18   |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....                         | 19   |
| 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน.....                | 19   |
| 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....                 | 23   |
| 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความภูมิใจและความผูกพันต่อองค์กร..... | 35   |
| 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....                                      | 40   |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....                                     | 46   |
| 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....                                    | 46   |
| 3.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง.....                                        | 47   |
| 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....                                 | 47   |
| 3.4 การสร้างเครื่องมือ.....                                         | 48   |
| 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....                                        | 50   |
| 3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบสมมติฐาน.....                  | 50   |

## สารบัญ (ต่อ)

|                                                                                                                                              | หน้า |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....                                                                                                            | 52   |
| 4.1 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....                                                                                                         | 52   |
| 4.2 ผลการทดสอบค่าความเที่ยงตรงและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....                                                                           | 53   |
| 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา.....                                                                                               | 54   |
| 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความภูมิใจ<br>ในองค์กร.....                                           | 66   |
| 4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานเรื่องปัจจัยด้านการปรับตัวของพนักงานที่มี<br>อิทธิพลต่อความภูมิใจในองค์กร.....                       | 70   |
| 4.6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานเรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<br>ที่มีอิทธิพลต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์กรระหว่างประเทศ..... | 72   |
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....                                                                                       | 76   |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย.....                                                                                                                      | 76   |
| 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....                                                                                                                | 81   |
| 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....                                                                                                         | 84   |
| 5.4 ข้อจำกัดของงานวิจัย.....                                                                                                                 | 86   |
| 5.5 ผลที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัยและการนำไปใช้.....                                                                                         | 87   |
| 5.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....                                                                                                        | 87   |
| บรรณานุกรม.....                                                                                                                              | 88   |
| ภาคผนวก.....                                                                                                                                 | 93   |
| ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....                                                                                                        | 94   |
| ภาคผนวก ข ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ.....                                                                                                   | 103  |
| ภาคผนวก ค หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม.....                                                                                 | 109  |
| ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นสำหรับแบบสอบถาม.....                                                                                               | 113  |
| ประวัติผู้เขียน.....                                                                                                                         | 115  |

## สารบัญตาราง

|                                                                                                                                                                                                               | หน้า |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| ตารางที่ 4.1 ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....                                                                                                                                                       | 54   |
| ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ.....                                                                                                                                  | 54   |
| ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ.....                                                                                                                                 | 55   |
| ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ.....                                                                                                                              | 55   |
| ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม<br>จำแนกตามระดับการศึกษา.....                                                                                                                    | 56   |
| ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับ<br>ประสบการณ์การทำงานในภาพรวม.....                                                                                                  | 56   |
| ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับ<br>ประสบการณ์การทำงาน และสัญชาติ.....                                                                                               | 57   |
| ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสัญชาติ.....                                                                                                                              | 57   |
| ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการ<br>เป็นศิษย์เก่าขององค์การ.....                                                                                                | 58   |
| ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านการปรับตัว<br>ทางด้านภาษาที่มีอิทธิพลต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์การระหว่างประเทศ.....                                   | 58   |
| ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านการปรับตัว<br>ทางด้านวัฒนธรรมที่มีอิทธิพลต่อความภูมิใจของพนักงาน<br>ในองค์การระหว่างประเทศ.....                           | 59   |
| ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการปรับตัวทางด้านสถานภาพเศรษฐกิจ<br>และสังคมที่มีอิทธิพลต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์การระหว่างประเทศ.....                                        | 60   |
| ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านการปรับตัว<br>โดยภาพรวมที่มีผลต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์การระหว่างประเทศ.....                                          | 60   |
| ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจ<br>ใฝ่สัมฤทธิ์ทางด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณในการทำงานที่มีผลต่อความภูมิใจของ<br>พนักงานในองค์การระหว่างประเทศ..... | 61   |
| ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจ<br>ใฝ่สัมฤทธิ์ทางด้านค่าตอบแทนหรือสิ่งตอบแทนที่มีผลต่อความภูมิใจของพนักงาน<br>ในองค์การระหว่างประเทศ.....        | 61   |

## สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

|               |                                                                                                                                                                                                  |    |
|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ตารางที่ 4.16 | ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจ<br>ใฝ่สัมฤทธิ์ทางการแสวงหามาตรฐานที่มีผลต่อความภูมิใจของพนักงาน<br>ในองค์การระหว่างประเทศ.....                    | 62 |
| ตารางที่ 4.17 | ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจ<br>ใฝ่สัมฤทธิ์ทางด้านการต้องการได้รับชัยชนะที่มีผลต่อความภูมิใจของพนักงาน<br>ในองค์การระหว่างประเทศ.....          | 63 |
| ตารางที่ 4.18 | ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจ<br>ใฝ่สัมฤทธิ์ทางด้านการต้องการสถานภาพที่สูงขึ้นที่มีผลต่อความภูมิใจของพนักงาน<br>ในองค์การระหว่างประเทศ.....     | 63 |
| ตารางที่ 4.19 | ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจ<br>ใฝ่สัมฤทธิ์ทางด้านการจำเป็นในการเอาชนะปัญหาที่มีผลต่อความภูมิใจของพนักงาน<br>ในองค์การระหว่างประเทศ.....       | 64 |
| ตารางที่ 4.20 | ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจ<br>ใฝ่สัมฤทธิ์ในภาพรวมที่มีผลต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์การระหว่างประเทศ.....                                   | 65 |
| ตารางที่ 4.21 | ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความภูมิใจในองค์การของพนักงานในองค์การ<br>ระหว่างประเทศ ทั้งด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความคงอยู่<br>ของพนักงาน และด้านบรรทัดฐานทางสังคม..... | 65 |
| ตารางที่ 4.22 | ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่มีผลต่อความภูมิใจในองค์การ.....                                                                                                                      | 66 |
| ตารางที่ 4.23 | ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติที่มีผลต่อความภูมิใจในองค์การ.....                                                                                                                  | 67 |
| ตารางที่ 4.24 | ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการเป็นศิษย์เก่าที่มีผลต่อ<br>ความภูมิใจในองค์การ.....                                                                                              | 67 |
| ตารางที่ 4.25 | ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีผลต่อความภูมิใจในองค์การ.....                                                                                                                        | 68 |
| ตารางที่ 4.26 | ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสต่อความภูมิใจ<br>ในองค์การ.....                                                                                                              | 68 |
| ตารางที่ 4.27 | แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างสถานภาพการสมรสกับความภูมิใจในองค์การ.....                                                                                                                         | 69 |
| ตารางที่ 4.28 | ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีผลต่อความภูมิใจ<br>ในองค์การ.....                                                                                                           | 69 |

## สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

|               |                                                                                                                                      |    |
|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ตารางที่ 4.29 | ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานมีผลต่อความภูมิใจ<br>ในองค์กร.....                                           | 70 |
| ตารางที่ 4.30 | ผลการวิเคราะห์ Multiple Regression ของปัจจัยด้านการปรับตัวที่มีอิทธิพลต่อ<br>ความภูมิใจของพนักงานในองค์กรระหว่างประเทศ.....          | 71 |
| ตารางที่ 4.31 | ผลการวิเคราะห์ Multiple Regression ของปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีอิทธิพล<br>ต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์กรระหว่างประเทศ..... | 73 |



## สารบัญภาพ

|                                                                                                               | หน้า |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| ภาพที่ 1.1 ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan.....                                             | 14   |
| ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....                                                                          | 17   |
| ภาพที่ 2.1 ลำดับชั้นความต้องการของ Maslow.....                                                                | 25   |
| ภาพที่ 2.2 สมการแรงจูงใจ .....                                                                                | 31   |
| ภาพที่ 2.3 โมเดลแสดงความสัมพันธ์ของพนักงาน.....                                                               | 37   |
| ภาพที่ 2.4 การมีส่วนร่วมของพนักงานและการมีส่วนร่วมที่ขับเคลื่อนด้วยการจัดการทรัพยากรบุคคล<br>เชิงกลยุทธ์..... | 38   |



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถาบันการศึกษานานาชาติในระดับบัณฑิตศึกษาเป็นองค์กรระหว่างประเทศที่ต้องการพนักงานที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในสาขาวิชาที่หลากหลายทางด้านเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์ และการบริหาร จึงทำให้สถาบันฯ มีพนักงานที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติและศาสนา เข้ามาทำงานที่สถาบันฯ และด้วยความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม ภาษาและการสื่อสาร ส่งผลให้บุคลากรหลายคนไม่สามารถปรับตัวและประสบปัญหาในการทำงานระหว่างกันของพนักงานคนไทยและพนักงานต่างชาติ อันส่งผลถึงประสิทธิภาพของงานและมีการเปลี่ยนงานทำให้ต้องมีการฝึกอบรมพนักงานใหม่อย่างต่อเนื่อง

ด้วยสถานภาพของการเป็นองค์กรระหว่างประเทศ จึงทำให้มีแรงงานไทย และแรงงานข้ามชาติ รวมถึงนักศึกษาต่างชาติที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันฯ พยายามที่จะหาช่องทางเพื่อให้ได้ทำงานภายในองค์กร และเมื่อองค์กรที่มีการรวมตัวกันของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติ การปรับตัวข้ามวัฒนธรรมทั้งชาวต่างชาติและชาวไทย อาศัยปัจจัยหลายๆ ปัจจัยอันประกอบไปด้วยแรงจูงใจข้ามวัฒนธรรม การปรับตัวก่อนที่เข้ามาปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงานกับชาวต่างชาติ ทักษะด้านการรับรู้ บุคลิกภาพ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน การสนับสนุนจากสังคมและองค์กร สามารถช่วยให้องค์กรเตรียมความพร้อมในการจัดการพนักงานข้ามชาติได้ (พิณนภา หมวกยอด, เสาวรีย์ ชัยวรรณ, ศนิ ไทรหอมพล, หลี ยิง และ ธัญญลักษณ์ บุญลือ, 2563)

จุติพร แสงสวัสดิ์ และพิรยุทธ โอพันธ์ (2565) ด้วยการย้ายถิ่นฐานของแรงงานที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในทุกมุมโลก ก็ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ ซึ่งการสื่อสารและวัฒนธรรม (Culture) นั้นมีความสัมพันธ์กัน โดยการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมนั้นจะหมายถึงการปรับเปลี่ยนแนวคิด ทักษะคติ และพฤติกรรม ซึ่งภายใต้การปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของพนักงานที่จะเข้ามาทำงานในองค์กรระหว่างประเทศนั้น จะมีทั้งการปรับตัวที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เมื่อพนักงานสามารถปรับตัวได้ก็จะสามารถปฏิบัติงานและสามารถใช้ชีวิตได้อย่างราบรื่นภายใต้สภาพแวดล้อมของวัฒนธรรมใหม่ มีความสะดวกสบายในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยมีผลการศึกษาที่บ่งชี้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล อาทิเช่น ภูมิหลัง บุคลิกนิสัย ความคาดหวัง ระดับการเตรียมตัว และทักษะการสื่อสาร และการใช้ภาษา สภาพแวดล้อมของสังคมของประเทศที่องค์กรนั้นตั้งอยู่ รวมถึงบทบาทของสื่อเหล่านี้ล้วนมีส่วนช่วยในการปรับตัวทางวัฒนธรรมด้วย (สุรศักดิ์ บุญอาจ, 2558) ซึ่งการเข้าใจถึงวัฒนธรรมที่แตกต่างและการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมภายในองค์กรจะช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืนทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

ภายใต้การปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อที่จะให้ประสบความสำเร็จในการทำงานและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่บุคคลนั้นๆได้ตั้งใจไว้การปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้น ๆ และแรงจูงใจเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ถือเป็นสิ่งที่สำคัญมาก โดยแรงจูงใจที่องค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานสามารถมาได้หลากหลายรูปแบบ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และตำแหน่งงานที่สูงขึ้น เป็นต้น ซึ่งสิ่งตอบแทนเหล่านี้จะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานให้มีความภักดีต่อองค์กร และพร้อมที่จะทุ่มเททำงาน เพื่อให้งานสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (สยามรัฐ วรรณโคตร, ชาญวิทย์ โอภาสเพ็ญตรา, อติสร สระบัว และ สุปรีชา นามประเสริฐ, 2562)

ซึ่งความรู้สึกของพนักงานที่แสดงออกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์ เรียกความรู้สึกนี้ว่าความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยที่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นรูปแบบของทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคล เมื่อพนักงานมีจุดประสงค์ร่วมที่เหมือนกันกับพนักงานในองค์กรคนอื่น ๆ ที่เต็มใจพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ เพื่อที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนภายในองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ยินยอมที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบนโยบายและข้อบังคับขององค์กร และที่สำคัญคือพร้อมที่จะเติบโตไปพร้อมกันกับองค์กร (เพียงขวัญ ตีระยานะ, ธนกร น้อยทองเล็ก, บุญทวรรณ วิงวอน และ ชัยยุทธ เลิศพาชิน, 2559) ดังนั้นความภูมิใจและความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ (กนกพร กระจางแสง, 2560)

เพราะฉะนั้นการศึกษาเรื่อง การปรับตัวและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานองค์กรระหว่างประเทศที่มีอิทธิพลต่อความภูมิใจในองค์กร จะสามารถช่วยให้องค์กรทราบถึงปัญหาและสามารถนำข้อมูลเพื่อไปปรับปรุงและวางแผนนโยบายรวมถึงการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีความสัมพันธ์ต่อความภูมิใจในองค์กร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการปรับตัวของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อความภูมิใจในองค์กรของพนักงานองค์กรระหว่างประเทศ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีอิทธิพลต่อความภูมิใจในองค์กรของพนักงานองค์กรระหว่างประเทศ

### 1.3 สมมติฐานของการวิจัย

ในการศึกษาอิทธิพลของการปรับตัวและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์กรระหว่างประเทศ มีสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความภูมิใจในองค์กรที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านการปรับตัวของพนักงานมีอิทธิพลต่อความภูมิใจในองค์กร
3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลต่อความภูมิใจในองค์กร

### 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาอิทธิพลของการปรับตัวและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์กรระหว่างประเทศ มีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาถึงการปรับตัวของบุคลากรด้านต่างๆที่มีอิทธิพลต่อความภูมิใจในองค์กรและปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่มีผลต่อความพึงพอใจในองค์กรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรองค์กรระหว่างประเทศที่ส่งผลต่อความภูมิใจในองค์กร
2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของสถาบันการศึกษานานาชาติในระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน 517 คน
3. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติที่ปฏิบัติงานให้กับสถาบันการศึกษานานาชาติในระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน 244 คน ซึ่งแบ่งเป็นบุคลากรชาวไทยจำนวน 122 คน และบุคลากรชาวต่างชาติจำนวน 122 คน จากจำนวนพนักงานทั้งหมด 517 คน โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 244 คน มีที่มาจากการเปิดตารางของ Krejcie & Morgan ตามตารางด้านล่างนี้

ตารางสำเร็จรูปกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ  
Krejcie และ Morgan (1970 : 608)

| N  | S  | N   | S   | N   | S   | N    | S   | N      | S   |
|----|----|-----|-----|-----|-----|------|-----|--------|-----|
| 10 | 10 | 100 | 80  | 280 | 162 | 800  | 260 | 2800   | 338 |
| 15 | 14 | 110 | 86  | 290 | 165 | 850  | 265 | 3000   | 341 |
| 20 | 19 | 120 | 92  | 300 | 169 | 900  | 269 | 3500   | 346 |
| 25 | 24 | 130 | 97  | 320 | 175 | 950  | 274 | 4000   | 351 |
| 30 | 28 | 140 | 103 | 340 | 181 | 1000 | 278 | 4500   | 354 |
| 35 | 32 | 150 | 108 | 360 | 186 | 1100 | 285 | 5000   | 357 |
| 40 | 36 | 160 | 113 | 380 | 191 | 1200 | 291 | 6000   | 361 |
| 45 | 40 | 170 | 118 | 400 | 196 | 1300 | 297 | 7000   | 364 |
| 50 | 44 | 180 | 123 | 420 | 201 | 1400 | 302 | 8000   | 367 |
| 55 | 48 | 190 | 127 | 440 | 205 | 1500 | 306 | 9000   | 368 |
| 60 | 52 | 200 | 132 | 460 | 210 | 1600 | 310 | 10000  | 370 |
| 65 | 56 | 210 | 136 | 480 | 214 | 1700 | 313 | 15000  | 375 |
| 70 | 59 | 220 | 140 | 500 | 217 | 1800 | 317 | 20000  | 377 |
| 75 | 63 | 230 | 144 | 550 | 226 | 1900 | 320 | 30000  | 379 |
| 80 | 66 | 240 | 148 | 600 | 234 | 2000 | 322 | 40000  | 380 |
| 85 | 70 | 250 | 152 | 650 | 242 | 2200 | 327 | 50000  | 381 |
| 90 | 73 | 260 | 155 | 700 | 248 | 2400 | 331 | 75000  | 382 |
| 95 | 76 | 270 | 159 | 750 | 254 | 2600 | 335 | 100000 | 384 |

www.saranlive.com

ภาพที่ 1.1 ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan

ที่มา: [https://home.kku.ac.th/sompong/guest\\_speaker/handout.pdf\\_\(2023\)](https://home.kku.ac.th/sompong/guest_speaker/handout.pdf_(2023))

1. การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง จะอาศัยการสุ่มตัวอย่างแบบกำหนดโควต้า (Quota Sampling) เพื่อกำหนดกลุ่มย่อยตามต้องการ โดยอาศัยสัดส่วนขององค์ประกอบกลุ่มประชากรตามสัญชาติ (ไทยหรือต่างชาติ) แล้วจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มในการเก็บข้อมูล หลังจากนั้นจะทำการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) ในการเก็บข้อมูล

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยในครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากบุคลากรสถาบัน การศึกษานานาชาติในระดับบัณฑิตศึกษาแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ดำเนินการวิจัย เดือนพฤษภาคม - ตุลาคม 2566

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบสมมติฐาน ในงานวิจัยครั้งนี้จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งข้อมูลเชิงพรรณนาจะใช้วิเคราะห์กับข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยนำเสนอในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการปรับตัว แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความภูมิใจในองค์กร จะนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นต้น ส่วนการวิเคราะห์เชิงอนุมานจะประกอบไปด้วยการประมาณค่าและการทดสอบสมมติฐาน โดยการใช้เครื่องมือทางสถิติดังนี้ Independent Sample T-test, F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป หากพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีการคำนวณแบบ LSD (Least Significant Difference) เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยบุคคล ในด้านปัจจัยด้านการปรับตัวและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีอิทธิพลต่อความภูมิใจในองค์กร จะใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

1. ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพ
- ระดับการศึกษา
- สัญชาติ
- ประสบการณ์ทำงาน
- ศิษย์เก่าของสถาบันการศึกษานานาชาติในระดับบัณฑิตศึกษา

## 2. ด้านการปรับตัว

- ด้านภาษา
- ด้านวัฒนธรรม
- ด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

## 3. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

- ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณในการทำงาน
- ด้านค่าตอบแทนหรือสิ่งตอบแทน
- ด้านการแสวงหามาตรฐานที่เป็นเลิศ
- ด้านความต้องการการแข่งขัน
- ด้านความต้องการสถานภาพที่สูงขึ้น
- ด้านความจำเป็นในการเอาชนะปัญหา

### 1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

องค์การระหว่างประเทศ หมายถึง สถาบันการศึกษานานาชาติในระดับบัณฑิตศึกษา

สถาบัน หมายถึง สถาบันการศึกษานานาชาติในระดับบัณฑิตศึกษา

บุคลากร หมายถึง พนักงานทุกตำแหน่งและลูกจ้างที่เป็นปฏิบัติงานภายในสถาบันนานาชาติในระดับบัณฑิตศึกษา

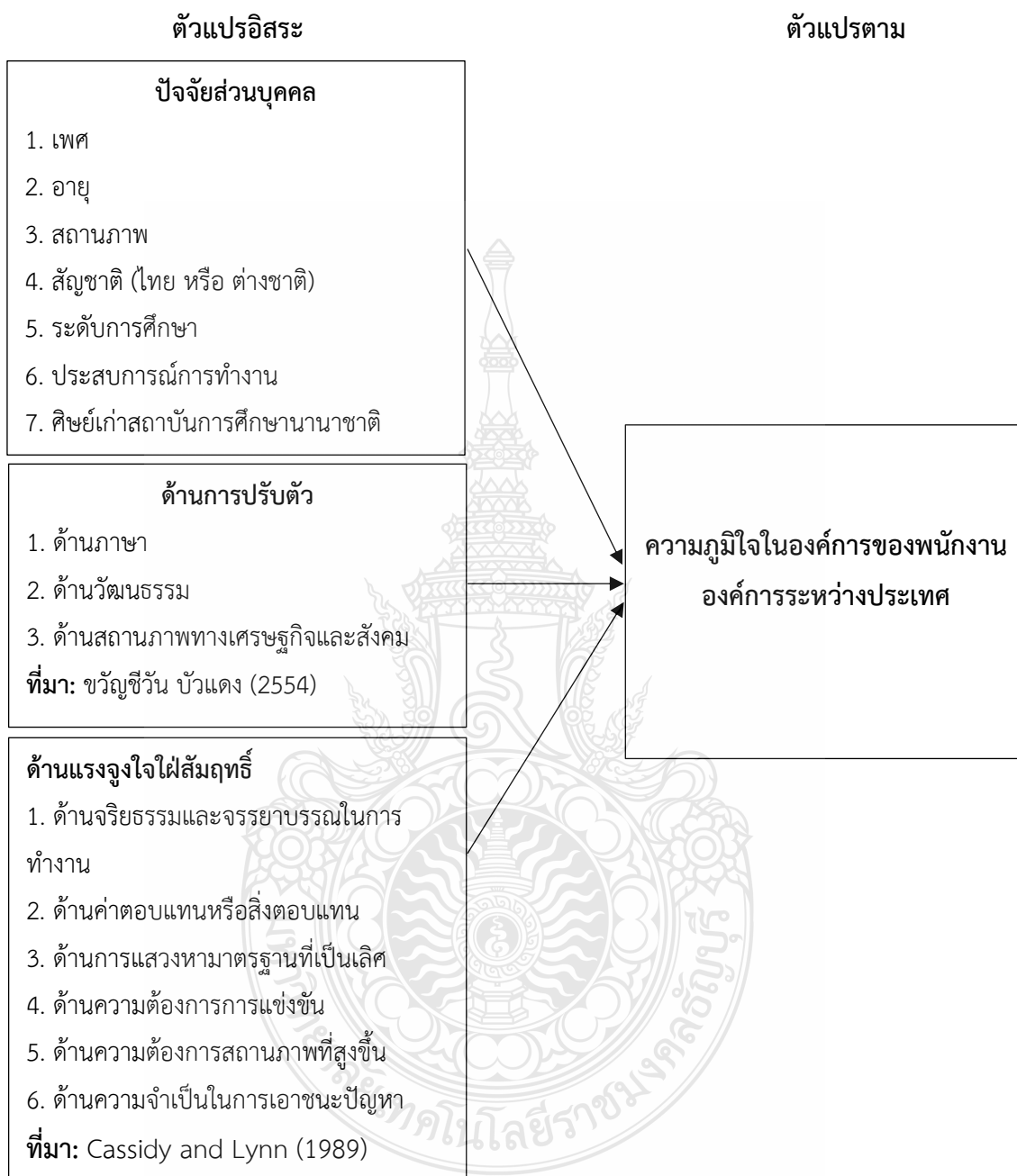
ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกทางอารมณ์ ที่แสดงออกถึงความผูกพันและพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติหน้าที่อยู่ ทั้งระดับความผูกพันต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยระดับความผูกพันจะบ่งบอกถึงแรงจูงใจของพนักงานและทัศนคติในการทำงาน

การปรับตัวของพนักงาน หมายถึง การปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมในการทำงานรวมถึงวัฒนธรรมองค์กร ภาษาและการสื่อสาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงขับเคลื่อนและแรงผลักดันภายในใจของพนักงานในองค์กรเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ความรับผิดชอบและเป้าหมายในการทำงาน

สวัสดิการและค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่างๆที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากร ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงาน โดยค่าใช้จ่ายนี้อาจจะจ่ายในรูปแบบของตัวเงินหรือไม่ใช้ตัวเงิน เพื่อตอบแทนต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

## 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบว่าการปรับตัวที่มีอิทธิพลต่อความภูมิใจในองค์การของพนักงานในองค์การระหว่างประเทศ
2. ทราบถึงปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีอิทธิพลต่อความภูมิใจในองค์การของพนักงานในองค์การระหว่างประเทศ
3. เสนอแนะเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในการเสริมสร้างความผูกพันในองค์การของพนักงานและวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาอิทธิพลของการปรับตัวและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์กรระหว่างประเทศ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานในการวิจัย ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความภูมิใจและความผูกพันต่อองค์กร
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน

กล้าหาญ ณ น่าน (2557) ได้ให้องค์ประกอบของการปรับตัวของพนักงานในการทำงานนั้นประกอบไปด้วยองค์ประกอบจำนวน 3 องค์ประกอบด้วยกัน อันได้แก่ 1) การปรับตัวให้เข้ากับลักษณะของงานที่ทำ ซึ่งเป็นความสามารถของพนักงานที่จะเข้าใจและยอมรับในลักษณะของที่ได้รับมอบหมายให้ทำ โดยการปรับตัวตามลักษณะของงานนี้ หมายรวมถึงการแก้ไขปัญหาของพนักงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายใต้การทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ให้สำเร็จ 2) การปรับตัวให้เข้ากับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งเป็นความสามารถในการยอมรับรวมถึงความร่วมมือที่พนักงานให้กับองค์กรในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ รวมถึงข้อบังคับต่าง ๆ ที่ทางองค์กรกำหนดไว้ และ 3) การปรับตัวเพื่อให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน เป็นความสามารถของพนักงานที่จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดียอมรับ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา โดยการปรับตัวด้านนี้เป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ขวัญชีวัน บัวแดง (2554) ศึกษาเรื่อง การปรับตัวทางสังคมและวัฒนธรรมของทายาทรุ่นที่ 2 ของผู้ย้ายถิ่นจากประเทศพม่า โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โครงการวิจัยนี้เป็นโครงการวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนสนับสนุนการวิจัย ภายใต้โครงการวิจัยนี้ทำการเก็บข้อมูลในหลายจังหวัด อันได้แก่ จังหวัดเชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ตาก สมุทรสาคร และระนอง ที่มีความแตกต่างในด้านต่าง ๆ เช่น ลักษณะภูมิศาสตร์ ภูมิประเทศ ภูมิหลังทางชาติพันธุ์ของผู้ย้ายถิ่น ลักษณะอาชีพ รวมถึงประวัติศาสตร์ความสัมพันธ์ระหว่างคนในพื้นที่และผู้ย้ายมาใหม่ ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นไปที่การปรับตัวทางด้านภาษา วัฒนธรรม และการปรับสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

การปรับตัวทางด้านภาษา คือ ความสามารถที่จะเรียนรู้ภาษาใหม่ โดยอาศัยระยะเวลา การปฏิสัมพันธ์กับผู้คนในพื้นที่ พื้นฐานของภาษาที่ติดตัวมา และความสามารถในการรับสื่อต่าง ๆ

การปรับตัวทางด้านวัฒนธรรม เป็นระเบียบแบบแผนในการใช้ชีวิตประจำวัน ที่หมายรวม ตั้งแต่การแต่งกาย การรับประทานอาหาร การแสดงออก มารยาทในสังคม ฯลฯ ในแต่ละพื้นที่ แต่ละภูมิภาค และแต่ละประเทศที่มีเอกลักษณ์แตกต่างกันไป การที่จะต้องไปอยู่ในสภาพแวดล้อมและพื้นที่อื่น ๆ เพื่อให้ อยู่ร่วมกับคนในพื้นที่ได้นั้น จำเป็นต้องเข้าใจ และเรียนรู้ และพร้อมที่จะยอมรับวัฒนธรรม

การปรับตัวทางด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม เป็นการยกระดับความมั่นคง และการ แสดงตัวตนในสังคม โดยเป็นการเลื่อนสถานภาพให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น รวมถึงยกระดับความมั่นคง ทางสถานภาพทางการเงิน เช่น จากแรงงานระดับล่างเปลี่ยนสถานภาพมาเป็นผู้รับเหมา รับช่วงต่อ ทำงานที่ใช้แรงงานฝีมือ จำพวกช่างไม้ ช่างสี หรือการเปลี่ยนสถานภาพมาเป็นเจ้าของกิจการ เป็นต้น

ซึ่งผลของการศึกษา พบว่า ผู้ย้ายถิ่นวัยเด็กและเยาวชน สามารถปรับตัวรับเอาภาษาและ วัฒนธรรมไทยได้ แม้ว่าแต่ละพื้นที่ความสามารถในการปรับตัวในด้านเหล่านี้จะไม่เท่ากัน แต่เพื่อความก้าวหน้า และช่องทางในการทำงานจึงทำให้มีแรงจูงใจในการเรียนรู้ทางด้านภาษา เนื่องจากมีองค์การนานาชาติ ภายในประเทศที่ต้องการแรงงานข้ามชาติที่มีความรู้ทางด้านภาษาที่หลากหลาย ในส่วนของการปรับตัว ทางด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม พบว่าผู้ย้ายถิ่นและทายาท สามารถเลื่อนสถานภาพทางเศรษฐกิจ ขึ้นอย่างรวดเร็ว เช่น จากอาชีพแรงงานรับจ้างเป็นผู้ประกอบการ ทำให้มีสถานะทางเศรษฐกิจมั่นคงขึ้น และทำให้มีความรู้และสภาพทางสังคมสูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งบ่งชี้ถึงความผูกพันที่มีต่อถิ่นที่อยู่ใหม่และ แรงจูงใจในการย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

จิวรรณ จันพลา และ พงศ์พันธ์ ศรีเมือง (2566) การปรับตัวในการทำงานของพนักงาน เป็นความสามารถของบุคคลในการแก้ไขปัญหาหรือเผชิญหน้ากับปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้การทำงาน ประสบความสำเร็จและบรรลุถึงวัตถุประสงค์ รวมถึงความสามารถที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นภายใต้ข้อกำหนด หรือเงื่อนไขอื่น ๆ ได้ ซึ่งถ้าหากไม่สามารถปรับตัวได้ก็จะส่งผลถึงความเครียด ความวิตกกังวล อาจทำให้ สูญเสียความเป็นตนเองไป หากเมื่อประสบกับปัญหาในการปรับตัวก็จะส่งผลถึงงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อองค์การได้ด้วยเช่นเดียวกัน การปรับตัวนั้นจึงมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต และการทำงาน ที่มีผลต่อความต้องการอยากย้ายที่ทำงาน การลาออก รวมถึงความคงอยู่ของพนักงาน ในองค์กรด้วย

นพมาศ อึ้งพระ (ธีรเวคิน) (2551) อ้างถึงแนวคิดและทฤษฎีของ อีริค ฟรอมม์ (Erich Fromm) ไว้ว่า คนเรามีกรอบของการปรับตัว ซึ่งทำให้เราเข้าใจประสบการณ์ต่าง ๆ ของเรา โดยกรอบของการ ปรับตัวจะค่อย ๆ พัฒนาในวัยเด็ก จนกระทั่งเราเรียนรู้ที่จะใช้เหตุผลและจินตนาการในการแก้ปัญหา

อย่างมีประสิทธิภาพ หรือใช้แก้ตัวเวลาที่เรามีพฤติกรรมที่มีปัญหาโดยบุคคลที่สร้างสรรค์จะใช้เหตุผลและความรู้สึกในการปรับตัว

วรารณ หนูสมตน, ศจีมาจ ณ วิเชียร และ นนทิรัตน์ พัฒนภักดี (2562) การปรับตัวในการทำงานนั้น ประกอบไปด้วย การที่พนักงานนั้นมีความสามารถในการอดทนอดกลั้นสามารถที่จะควบคุมอารมณ์ความรู้สึก มีความกระตือรือร้นมุ่งมั่นและมั่นใจที่จะแสวงหาความสำเร็จเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ มีความเอาใจใส่ในงาน และรวมถึงมีมารยาทที่พึงประสงค์ในที่ทำงาน โดยการปรับตัวเป็นการปรับตัวให้ตนเองสามารถเผชิญกับความขัดแย้งและปัญหาในแต่ละสถานการณ์ เพื่อให้รู้จักตนเอง รู้จุดแข็งและจุดอ่อน สามารถพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการทำงานที่ดีขึ้น

ไหมไทย ไชยพันธุ์ (2562) การที่บุคคลพยายามที่จะปรับเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้น เหมาะสมทำให้สามารถประกอบกิจกรรมหรือแสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจหรือเป้าหมายที่บุคคลเหล่านั้นได้ตั้งไว้ เพื่อพัฒนาตนเองทั้งร่างกาย จิตใจและอารมณ์เพื่อให้ตนเองสามารถอยู่ร่วมและเป็นประโยชน์ต่อสังคมและผู้อื่น และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข โดยพฤติกรรมต่าง ๆ นั้น ได้แก่ การปรับปรุงตนเอง (Self-Improvement) การบริหารจัดการตนเอง (Self-Management) และการปรับปรุงแก้ไขตนเอง (Self-Modification)

การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมากในการดำรงชีวิต ทั้งนี้เนื่องด้วยบุคคลต้องการที่จะใช้ชีวิตในสังคมและได้รับการยอมรับจากสังคม ต้องการที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนเองได้วางไว้ นอกเหนือจากนี้ยังมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคม และทันต่อสภาวะการณ์ใด ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของตนโดยรวม ซึ่งการพัฒนาตนเองสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้ดังนี้

- 1) การเปลี่ยนแปลงระบบความคิด เป็นวิธีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความรู้ความเข้าใจและวิธีคิด
- 2) การเปลี่ยนแปลงอารมณ์และความรู้สึก เป็นวิธีปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทางด้านอารมณ์และความรู้สึก
- 3) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการแสดงออก เป็นวิธีการเปลี่ยนแปลงทักษะและความสามารถในการแสดงออกต่าง ๆ

Hurlock (1978) หลักในการปรับตัวสามารถพิจารณาแบบของการปรับตัวที่ได้ออกไว้ 4 ประการ ดังนี้ 1. ทางด้านการแสดงออก โดยแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมา ต้องเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมกับความคาดหวังตามกลุ่มของอายุ และระดับของพฤติกรรมที่เป็นที่ยอมรับของกลุ่มบุคคล 2. ความสามารถในการปรับตัวของแต่ละบุคคลเพื่อให้เข้ากับบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่มได้ทุกกลุ่ม 3. การปรับตัว

ทางด้านทัศนคติที่ดีต่อบุคคลอื่น และด้านบทบาทของตนเองในสังคม และ 4) การมีความพึงพอใจในตนเอง ทั้งในด้านของการอยู่ในสถานะของผู้นำและผู้ตาม

Charbonnier-Voirin and Roussel (2012) ได้ทำการแบ่งการปรับตัวในการทำงานออกเป็น 5 ประการ ดังนี้ 1) ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา โดยเป็นการคิดค้นหาวิธีหรือแนวทางใหม่ ๆ ที่จะใช้ในการแก้ไขปัญหานั้น 2) ด้านการตอบสนองต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ฉุกเฉินที่คาดไม่ถึง โดยจะต้องมีความสามารถที่จะจัดลำดับต่อความสำคัญของปัญหานั้น ๆ และสามารถปรับตัวให้สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วในสถานการณ์ในการทำงานแบบใหม่ ๆ ที่ไม่สามารถคาดเดาได้ 3) การปรับตัวระหว่างบุคคล เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับบุคคลอื่น ๆ ที่มีความแตกต่างกัน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น 4) ความพยายามที่จะใฝ่เรียนรู้และอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ เป็นการแสดงออกของพนักงานที่พยายามที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อให้ตรงกับวัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับกระบวนการการทำงานหรือระเบียบขององค์กร 5) ความสามารถในการจัดการกับความเครียด เพื่อรักษาและบรรเทา ระดับความเครียดของทั้งตนเองและทีมงาน จะต้องสามารถที่จะตั้งสติและสามารถควบคุมอารมณ์เมื่อจะต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดมาก่อน ปริมาณและภาระของงาน รวมถึงความยากลำบากของงานที่ต้องเผชิญ ซึ่งการปรับตัวนั้นมีความสำคัญอย่างมากต่อการทำงานรวมถึงการใช้ชีวิต เนื่องจากอาจจะส่งผลถึงความอยากลาออกของพนักงาน และความตั้งใจที่จะทำงานต่อของพนักงานในองค์กรได้

Savicas (2009) ได้ให้แนวคิดและองค์ประกอบของการปรับตัวไว้ 4 องค์ประกอบ โดยการปรับตัวในการทำงาน เป็นความพร้อมของพนักงานในด้านทักษะความสามารถ ทักษะคิด รวมถึงพฤติกรรมที่พนักงานนำมาใช้หรือแสดงออกอย่างเหมาะสมในที่ทำงาน โดยส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร โดยองค์ประกอบนั้น ได้แก่ 1) ด้านการควบคุมตนเอง คือ ความสามารถของพนักงานในการจัดการกับตนเองได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงอารมณ์ ความรู้สึก การตัดสินใจ การจัดการกับเวลา และการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน 2) ด้านความกระตือรือร้น ซึ่งเป็นความต้องการของพนักงานที่ต้องการจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และแสวงหาความก้าวหน้าและโอกาสในการปฏิบัติงาน 3) ด้านความมั่นใจ เป็นความเชื่อมั่นที่พนักงานแสดงออกมาเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นประสบความสำเร็จ สามารถแสดงความคิดเห็นและจุดยืนของตนเอง ที่สื่อถึงความมั่นใจที่ตนเองมีว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ และ 4) ด้านความเอาใจใส่ เป็นการแสดงทัศนคติเชิงบวกและการพัฒนาตนเองของพนักงานที่มีอยู่ตลอดเวลา

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านการปรับตัว ผู้วิจัยพบว่า แนวคิดและปัจจัยทางด้านการปรับตัวของ ขวัญชีวา บัวแดง (2554) ที่ศึกษาปัจจัยด้านการปรับตัว 3 ด้าน อันได้แก่ 1. การปรับตัวทางด้านภาษา 2. การปรับตัวทางวัฒนธรรม และ 3. การปรับตัวทางสถานภาพทางเศรษฐกิจ

และสังคม เนื่องด้วยปัจจัยของการปรับตัวทั้งสามด้านนี้ มีความเชื่อมโยงถึงแรงจูงใจในการปรับตัว และความผูกพันในถิ่นที่อยู่ใหม่ของแรงงานข้ามชาติ ผู้วิจัยคาดว่าปัจจัยทั้ง 3 ด้านนี้ มีความน่าจะเป็นที่จะนำมาใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาเพื่อหาอิทธิพลของการปรับตัวที่มีผลกระทบต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์กรระหว่างประเทศ ด้วยการปรับตัวนี้ได้มีการศึกษาจากแรงงานข้ามชาติที่มีการย้ายถิ่นฐานมาทำงานในประเทศไทยนั่นเอง

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจเป็นแรงผลักดัน กระตุ้นพฤติกรรมในตัวบุคคลให้แสดงออกถึงความต้องการ โดยองค์กรจะโน้มน้าวโดยใช้สิ่งจูงใจนั้นเพื่อให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อความสำเร็จขององค์กร

Harriman (1996) ความพึงพอใจในงานมีความเกี่ยวข้องกับความคาดหวังและผลลัพธ์ที่แสดงออกมา โดยสามารถวัดได้จากระดับมูลค่าและรางวัลผลตอบแทนที่คาดหวังทั้งภายในและภายนอกที่ได้มาจากการงาน ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพของงานเป็นสิ่งซับซ้อนและยากที่จะอธิบายได้ทั้งทางทฤษฎีหรืองานวิจัย ในขณะที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างชัดเจนระหว่างทั้งสองระดับ และทิศทางของการโต้ตอบไม่ชัดเจน แม้ว่าความพึงพอใจทำให้ผลงานออกมาดีหรือให้ผลลัพธ์อย่างอื่นที่ไม่ชัดเจนมากนัก โดยสามารถเห็นได้จากแนวคิดที่บ่งบอกว่า “A happy worker becomes a productive worker - คนงานที่มีความสุขจะกลายเป็นคนงานที่มีประสิทธิผล”

ความพึงพอใจในงานจะเชื่อมโยงถึงแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีการหยิบยกทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจที่เกี่ยวกับการทำงานหลักมา 2 ทฤษฎี คือ “Needs Theory - ทฤษฎีความต้องการ” และ “Attribution Theory - ทฤษฎีแสดงแหล่งที่มา” โดยทฤษฎีความต้องการเจาะจงในบริบทของงาน โดยพิจารณาจากความต้องการทางด้านสรีรวิทยาซึ่งแต่ละบุคคลนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและพยายามสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานโดยการออกแบบลักษณะงานที่ให้โอกาสที่จะบรรลุถึงความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

ภายใต้ทฤษฎีความต้องการยังสามารถย่อยลงไปได้อีก 4 ประเภทด้วยกัน คือ

1) Achievement Motivation - แรงบันดาลใจสู่ความสำเร็จ โดยตามทฤษฎีแล้ว แรงจูงใจทั้งหมดนั้นได้รับผ่านการเรียนรู้ และเมื่อเวลาผ่านไป แต่ละคนจะจัดการกับแรงจูงใจของตนเองในลำดับขั้นที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ตามมา

2) Men and Achievement Motivation - ผู้ชายกับแรงบันดาลใจสู่ความสำเร็จ ซึ่งจะเชื่อมโยงกับจรรยาบรรณการทำงานของโปรเตสแตนต์และไม่เพียงแต่สำหรับความสำเร็จส่วนบุคคลเท่านั้น

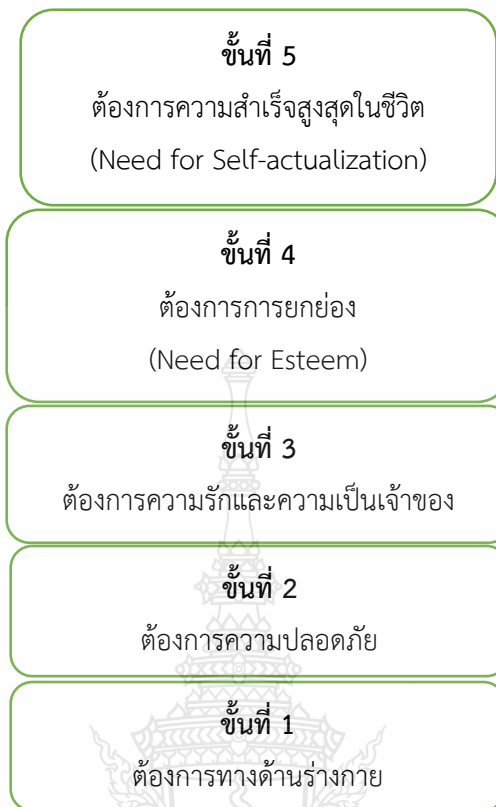
แต่ยังรวมถึงความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจด้วย โดยแรงบันดาลใจสู่ความสำเร็จนั้นเกิดจากการเรียนรู้ภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งบุคคลนั้นบรรลุและประสบความสำเร็จผ่านความพยายามและความสามารถของตน

3) Women and Achievement Motivation - ผู้หญิงกับแรงบันดาลใจสู่ความสำเร็จเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่หลีกเลี่ยงต่อความล้มเหลว ซึ่งบ่งบอกว่าบุคคลผู้ซึ่งกลัวความล้มเหลวจะหลีกเลี่ยงในการทำกิจกรรมที่อาจจะนำมาสู่ความล้มเหลว ถึงแม้ว่าเขาเหล่านั้นอาจจะมีความสำเร็จอยู่ในความล้มเหลวด้วยก็ตาม แรงจูงใจในการหลีกเลี่ยงต่อความล้มเหลวทำให้คนที่มีความสามารถบางคนมีความสับสนว่าควรที่จะเลือกที่จะเสี่ยงเพื่อไปสู่ความสำเร็จและเป้าหมายนั้นหรือไม่

4) Power Motivation - แรงกระตุ้น ไดอาน์แมคเคลแลนด์ (McClelland) ได้สรุปถึงแรงบันดาลใจสู่ความสำเร็จไว้ว่า การชักนำให้คนประพฤติตนในลักษณะพิเศษนั้นไม่จำเป็นต้องนำไปสู่การจัดการที่ดีเสมอไป ผู้ที่มุ่งเน้นความสำเร็จซึ่งชอบคิดด้วยตนเอง และต้องการคำติชมและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลงานของพวกเขาในช่วงสั้น ๆ ที่ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการ

ภายใต้ทฤษฎีแสดงแหล่งที่มาและความปรารถนา (Attribution/Aspiration Theory) เป็นแนวทางการเรียนรู้ที่จัดหมวดหมู่วิธีการรับรู้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของผู้หญิง โดยนำเหตุและผลและนำที่มาจากสิ่งเหล่านั้นมาประกอบเพื่อประสิทธิภาพและผลลัพธ์ภายนอกหน้า อัตลักษณ์ส่วนบุคคล (Attributions of Self) ประกอบไปด้วย ความสามารถ ความพยายาม โชคชะตา และความยากง่ายของงาน อัตลักษณ์ที่นำมาซึ่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวอาจเป็นปัจจัยคาดหวังให้ทำซ้ำ ความปรารถนา (Aspiration) เป็นสิ่งสำคัญของแรงจูงใจเพราะเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความพยายามและความสามารถของบุคคลเพื่อที่จะประสบความสำเร็จและคาดหวังที่จะทำแบบนั้นซ้ำ ๆ

Silverstein (2008) วิธีที่ทำให้ลูกจ้างทำงานหนักและมีประสิทธิภาพมากขึ้นคือ การสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเหล่านั้น โดยที่แต่ละคนจะมีระดับของแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันไป ซึ่งลูกจ้างที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจะต้องได้รับการกระตุ้นเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยลูกจ้างที่มีแรงจูงใจคือคนที่ต้องการการเรียนรู้ ต้องการงานที่ดี ต้องการความก้าวหน้า และต้องการความสำเร็จในการทำงาน การจูงใจลูกจ้างจึงหมายถึง การยอมรับว่าลูกจ้างมีความสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จขององค์กร เป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์การสำหรับลูกจ้างที่ต้องการความเป็นเลิศในการทำงานและความภูมิใจในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทฤษฎีของ Maslow (1954) เมื่อถูกนำมาประยุกต์กับสถานที่ทำงานช่วยให้มองเห็นภาพชัดเจนตามลำดับขั้นของความต้องการของ Maslow ดังนี้



ภาพที่ 2.1 ลำดับชั้นความต้องการของ Maslow (1954, อ้างใน Silverstein, 2008)

การรู้ว่าปัจจัยอะไรที่สามารถสร้างแรงจูงใจแก่พนักงานส่วนใหญ่ถือเป็นสิ่งสำคัญมาก ซึ่งถ้าองค์กรไม่สามารถสนองปัจจัยทั้งสามประการต่อไปนี้ได้ ขวัญและกำลังใจของพนักงานก็จะลดลง

- จ่ายเงินเดือนค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม มีสวัสดิการ และงานที่มั่นคง
- มีโอกาสทำงานสำเร็จ และมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ
- ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

Cassidy and Lynn (1989) มุ่งเน้นไปที่การสนับสนุนและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลในการทำงาน โดยบ่งบอกถึงลักษณะและความพยายามของแต่ละบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงาน โดยการสนับสนุนและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์นั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญในการผลักดันการทำงานของแต่ละบุคคล เป็นการสร้างแรงบันดาลใจและส่งผลให้บุคคลเหล่านั้นมีผลงานที่ดีขึ้น และยังมีปัจจัยอื่นที่สนับสนุนทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจ ดังต่อไปนี้

1. ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณในการทำงาน โดยแรงจูงใจเพื่อในบรรลุในวัตถุประสงค์นั้นมาจากการแรงกระตุ้นที่ส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้คนเกิดความอยากในการทำงาน โดยเป็นการผสมกันระหว่างความอยากของการทำงานกับความปรารถนาในความสำเร็จ ซึ่งขึ้นอยู่กับทัศนคติของแต่ละบุคคลรวมถึงค่านิยมด้วย

2. ด้านค่าตอบแทนหรือสิ่งตอบแทน เป็นความต้องการที่ได้รับแรงกระตุ้นจากภายนอก หรือขึ้นอยู่กับสิ่งที่ใช้ในการจูงใจ ซึ่งอาจจะเป็นรางวัล สวัสดิการ และผลตอบแทนที่สร้างให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามความคาดหวังขององค์กร โดยสิ่งตอบแทนเหล่านี้จัดเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานหรือความต้องการหลักของมาสโลว์

3. ด้านการแสวงหามาตรฐานที่เป็นเลิศ มีการกล่าวถึงทฤษฎีของ McClelland ไว้ว่าเพื่อต้องการเป็นผู้แข่งขันที่ดีเยี่ยม จึงมีความจำเป็นที่จะต้องหาเกณฑ์มาตรฐานมาเปรียบเทียบกับบุคคลนั้น ๆ เป็นที่หนึ่งหรือดีกว่า

4. ด้านความต้องการการแข่งขัน เป็นแรงจูงใจในการสร้างความปรารถนาที่จะแข่งขันกับตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย รวมถึงการแข่งขันที่ทำให้เป็นการยอมรับของสังคม ทั้งนี้ก็ยังเกี่ยวข้องกับลักษณะนิสัยและพฤติกรรมของมนุษย์ด้วย

5. ด้านความต้องการสภาพที่สูงขึ้น เป็นแรงกระตุ้นในการสร้างแรงบันดาลใจในความปรารถนาของมนุษย์เพื่อที่จะก้าวหน้าในสถานะทางสังคมขององค์กร เพื่อที่จะยกระดับให้ตนเองมีสถานะที่สูงขึ้น มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และครอบคลุมถึงเจตจำนงหรือความจำเป็นที่จะต้องโดดเด่น หรือความต้องการที่จะเป็นผู้นำ เป็นต้น

6. ด้านความจำเป็นในการเอาชนะปัญหา เป็นหนึ่งปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้สามารถก้าวผ่านและแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้ แม้ว่าจะเผชิญกับความยากลำบากเพียงใดก็ตาม

Keith Davis (1972) แนวคิดพื้นฐานเพื่อให้องค์กรสามารถจัดการกับความแตกต่างเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้สอดคล้องกับพฤติกรรมขององค์กร แบ่งแยกออกเป็น 2 ประเภทหลัก ๆ ได้ดังนี้

1. The Nature of Man หรือธรรมชาติของมนุษย์ เมื่อกล่าวถึงธรรมชาติของมนุษย์แล้วสามารถแบ่งสมมติฐานได้เป็น 4 พื้นฐานด้วยกัน คือ Individual difference, the Whole Person, Caused behavior (motivation) และ Human dignity

1.1 Individual differences บุคคลมีที่เหมือนกันมากในด้านของความรู้สึก เช่น ตื่นเต้นหรือเสียใจกับการสูญเสียบุคคลอันเป็นที่รัก แต่ละบุคคลในโลกก็มีความแตกต่างกันทั้งทางกายภาพและบุคลิกภาพ แนวคิดของความแตกต่างของแต่ละบุคคลมาจากสรีรวิทยา จากวันที่บุคคลนั้น ๆ ถือกำเนิด แต่ละบุคคลจะมีคุณลักษณะเฉพาะตัวที่เป็นเอกลักษณ์ โดยเอกลักษณ์เหล่านั้นได้มาจากการสั่งสมประสบการณ์ การประสบพบเจอเรื่องราวและเหตุการณ์ต่าง ๆ นา ๆ ดังนั้นความแตกต่างของแต่ละบุคคลหากฝ่ายบริหารขององค์กรปฏิบัติต่อพนักงานแตกต่างกันก็จะได้รับแรงจูงใจสุดที่แตกต่างกันตามลักษณะของแต่ละบุคคล โดยพนักงานเหล่านั้นจะรับรู้ได้ผ่านความรู้สึก ความยุติธรรม และการลงมือปฏิบัติ ความพึงพอใจและแรงจูงใจจะถูกกำหนดโดยพนักงานแต่ละบุคคล

1.2 A whole person แม้ว่าบางองค์กรอาจต้องการใช้เฉพาะทักษะของบุคคลหรือสมองของบุคคลนั้นในบางครั้ง แต่สิ่งที่องค์กรสามารถใช้ได้ก็คือทั้งบุคคล แทนที่จะเป็นลักษณะเฉพาะบางอย่างที่แยกจากกัน

1.3 Caused behavior (motivation) จากจิตวิทยา เราเรียนรู้ว่าพฤติกรรมปกติของมนุษย์นั้นเกิดจากโครงสร้างความต้องการของบุคคล ดังนั้นพฤติกรรมจึงได้รับอิทธิพลจากการกระตุ้นให้บุคคลตอบสนองความต้องการของเขาตามที่เห็น โดยอำนาจของฝ่ายบริหารในการจูงใจจะมีผลที่ต่อมุมมองของพนักงานที่มีต่อ ฝ่ายบริหารผ่านนโยบายที่องค์กรใช้ และนำมาซึ่งการที่พนักงานสามารถตอบสนองความต้องการของตนได้

1.4 Human dignity แนวคิดส่วนนี้จะมุ่งเน้นปรัชญาและคุณธรรม โดยตระหนักดีว่าผู้คนที่ต้องการได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพและให้เกียรติ ไม่ว่าบุคคลนั้น ๆ จะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งใดก็ตาม เขาเหล่านั้นก็ต้องการการปฏิบัติด้วยความเคารพและให้เกียรติในความสามารถของแต่ละบุคคล ปรัชญาคุณธรรมสะท้อนอยู่ในมโนธรรมของมนุษย์และยืนยันโดยประสบการณ์ของมนุษย์ในทุกยุคทุกสมัย และเป็นผลที่ตามมาของการกระทำของเราที่มีต่อตนเองและผู้อื่น

2. The Nature of Organizations หรือ ธรรมชาติขององค์กร เป็นสมมติฐานหลัก อันได้แก่ Social systems และ Mutual interest

2.1 Social Systems จากสังคมวิทยา เราเรียนรู้ว่าองค์กรคือระบบสังคม ดังนั้นกิจกรรมในนั้นจึงถูกควบคุมโดยกฎหมายสังคมและกฎหมายทางจิตวิทยา ดังนั้นแนวคิดของระบบสังคมจึงหมายความว่า สภาพแวดล้อมขององค์กรเป็นการเปลี่ยนแปลงแบบไดนามิก แทนที่จะเป็นเพียงชุดของความสัมพันธ์แบบคงที่ตามภาพในแผนผังองค์กร โดยทุกส่วนของระบบต้องพึ่งพาอาศัยกันและอยู่ภายใต้อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ

2.2 Mutual interest จากทฤษฎีองค์กรเราเรียนรู้ว่าองค์กรต่าง ๆ ได้รับการก่อตั้งและดูแลบนพื้นฐานของผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนร่วม โดยผู้เข้าร่วมที่แตกต่างกันสร้างความสนใจร่วมกันโดยการกำหนดเป้าหมายที่เหนือกว่า ซึ่งช่วยให้แต่ละคนบรรลุเป้าหมายของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Sinha (2014) การสร้างแรงจูงใจในองค์กรนั้นสามารถทำได้โดยให้สิ่งของอันได้แก่ เงินเดือน รางวัล สิทธิพิเศษต่าง ๆ และสวัสดิการพนักงาน นอกจากนั้นยังสามารถให้ในรูปแบบที่ไม่ใช่สิ่งของด้วย เช่นเดียวกัน ได้แก่ อำนาจในการทำงาน การมีส่วนร่วม ปริมาณของงานที่เพิ่มขึ้น การหมุนเวียนการทำงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยผู้จูงใจจะต้องทำการจูงใจอย่างต่อเนื่องผ่านการยกระดับหรือการเปลี่ยนแปลงเป็นระยะ ๆ เพื่อกระตุ้นและรักษาผู้มีความสามารถไว้กับองค์กร

Hechkhausen & Heckhausen (2018) พฤติกรรมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น ผู้คนจะประเมิน การกระทำและเปรียบเทียบความสามารถของตนกับมาตรฐานของสังคมหรือกิจกรรมที่มีอยู่เดิม โดยผ่าน การแข่งขันในการรับรู้จากมาตรฐานจากของเดิมที่มีอยู่ และกระหายในความอยากที่ชนะและประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับ

Drønnen (2020) หน้าที่ของผู้นำนั้นประกอบไปด้วย การสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ พนักงานทำงานให้ได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องรู้ว่าสิ่งใดคือแรงบันดาลใจ และแรงกระตุ้นของพนักงานในองค์กร พนักงานเป็นมนุษย์ที่มีปฏิกิริยาตอบสนองเหมือนมนุษย์ ไม่ใช่ เครื่องจักร พวกเขามีอารมณ์และสามารถอุทิศตนและสามารถมีแรงจูงใจที่จะมีส่วนร่วมและมอบให้กับ องค์กรภายใต้ข้อกำหนดและเงื่อนไขต่าง ๆ โดยอารมณ์เชิงบวกเป็นตัวกระตุ้นและแรงผลักดันที่แข็งแกร่ง องค์กรประกอบหลักในจิตวิทยาเชิงบวกประยุกต์คือการสร้างอารมณ์เชิงบวกทั้งภายในบุคคลและภายใน องค์กร

บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา (2555) การที่มนุษย์จะแสดงพฤติกรรมใด ๆ จะต้องได้รับการผลักดัน และแรงกระตุ้นจากภายในหรือที่เรียกว่าแรงจูงใจ ซึ่งหากไม่มีแรงจูงใจแล้วพฤติกรรมต่าง ๆ ย่อมจะ เกิดขึ้นไม่ได้ ซึ่งแต่ละคนก็จะมีแรงจูงใจและจะแสดงออกทางพฤติกรรมที่แตกต่างกัน โดยลักษณะของ แรงจูงใจสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะใหญ่ ๆ ดังนี้

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นภาวะที่บุคคลต้องการที่จะเรียนรู้หรือแสวงหา บางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง โดยไม่อาศัยการชักจูงจากสิ่งแวดล้อมภายนอก

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เป็นภาวะที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้า จากภายนอก ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความต้องการ โดยแรงจูงใจภายนอกมี 3 ประเภทด้วยกัน คือ

2.1 แรงจูงใจทางสรีระวิทยา เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการทาง ร่างกายและให้บุคคลมีชีวิตอยู่ได้ ซึ่งเป็นความต้องการที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติของมนุษย์

2.2 แรงจูงใจทางจิตวิทยา เป็นแรงจูงใจที่มีผลทางจิตใจทำให้มนุษย์มีสุขภาพจิตดีขึ้น ซึ่งประกอบไปด้วย

2.2.1 ความอยากรู้อยากเห็นและการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อปรับตัวให้เข้า กับสภาพแวดล้อมเพื่อการมีชีวิตรอดและเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

2.2.2 ความต้องการความรักและความเอาใจใส่จากผู้อื่น

2.3 แรงจูงใจทางสังคมหรือแรงจูงใจจากการเรียนรู้ ซึ่งประกอบไปด้วย

2.3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motives) ซึ่งเป็นแรงจูงใจของบุคคลที่ จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ

2.3.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliate Motives) เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลปฏิบัติตนเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

2.3.3 แรงจูงใจต่อความนับถือตนเอง (Self-Esteem) เป็นแรงจูงใจที่บุคคลปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของสังคม

ราณี อิศัยกุล (2550) การจูงใจ คือความต้องการหรือความเต็มใจภายในที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายหรือผลสำเร็จของงานหรือองค์การ โดยประกอบไปด้วย

1. ปัจจัยภายในของมนุษย์ เช่นความต้องการ ความปรารถนา ซึ่งเป็นต้นเหตุที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ

2. แรงจูงใจหรือแรงผลักดันที่เกิดขึ้นจะกระตุ้นหรือชักนำให้เกิดความพยายามที่จะกระทำหรือแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการนั้น

3. พฤติกรรมที่แสดงออกมักจะนำไปสู่เป้าหมายหรือผลสำเร็จของงานและองค์การ การจูงใจพนักงานมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การดังต่อไปนี้

1) ความสำคัญต่อองค์การ เนื่องจากจะทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่ผลสำเร็จของงานและองค์การ โดยมีความสำคัญดังนี้

1.1) เป็นหลักประกันว่าพนักงานในองค์การจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2) เพิ่มผลประกอบการให้กับองค์การ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพย่อมส่งผลให้ธุรกิจมีผลประกอบการที่สูงขึ้น

1.3) องค์การสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ดีขึ้น

1.4) ช่วยสนับสนุนให้พนักงานเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อเป็นประโยชน์ให้กับองค์การมากขึ้น

1.5) ช่วยเสริมสร้างให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ เกิดศรัทธา และความเชื่อมั่นในองค์การ

2) ความสำคัญต่อผู้บริหาร โดยผู้บริหารจะได้รับประโยชน์โดยตรงในด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1) ช่วยให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดี การจูงใจจะเป็นเครื่องมือที่สนับสนุนให้การนำของผู้บริหารเกิดประสิทธิผล

2.2) ช่วยกระจายอำนาจของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3) ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารและพนักงาน

2.4) ช่วยทำให้การควบคุมพนักงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบและระเบียบขององค์การ

3) ความสำคัญต่อพนักงาน โดยการจูงใจจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อพนักงานในองค์การในด้านต่าง ๆ ดังนี้

3.1) ช่วยให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งเมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานก็จะลดการหลีกเลี่ยงการทำงาน เนื่องจากมีรางวัลและผลตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจ

3.2) ช่วยให้พนักงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์การและความต้องการของตนเองไปพร้อมกัน เมื่อพนักงานเกิดความกระจ่างในวัตถุประสงค์และความต้องการขององค์การ จะนำมาซึ่งการปรับความต้องการของตนให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์การได้ง่ายขึ้น

3.3) ช่วยส่งเสริมและเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

3.4) ช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจในแนวคิดหรือทฤษฎีของการจูงใจผู้บริหารหรือหัวหน้า ต้องมีความเข้าใจในทฤษฎีการจูงใจก่อน แล้วนำทฤษฎีเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2563) แรงจูงใจเป็นแรงขับ หรือกระบวนการกระตุ้นที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยองค์การมีหน้าที่ในการช่วยจูงใจพนักงานเพื่อให้ทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยที่ความต้องการและเป้าหมายของพนักงานก็บรรลุด้วยเช่นเดียวกัน เพื่อประโยชน์ของทุกฝ่ายโดยนำพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การและทฤษฎีที่สำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจ ไปประยุกต์ใช้ในการจูงใจบุคคลในการทำงาน เพื่อให้องค์การเข้าใจความต้องการและแรงจูงใจของบุคคล และนำไปประยุกต์ในการให้ผลตอบแทนและจัดสรรสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการของบุคคล ซึ่งจะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ไหมไทย ไชยพันธุ์ (2562) การจูงใจตนเอง (Motivation) เป็นการใช้ความรู้สึกพึงพอใจอย่างลึกซึ้งที่จะนำทางและทำให้ตนทำกิจกรรมเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยใช้ความรู้สึกช่วยให้ตนเองมีความคิดริเริ่มและพยายามที่จะปรับปรุงเพื่อไปสู่เป้าหมายที่เป็นเลิศและใช้ความรู้สึกช่วยให้มีความพยายามที่จะก้าวผ่านอุปสรรคต่าง ๆ

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2553) การจูงใจนั้นเป็นลักษณะทางจิตวิทยาในการกำหนดทิศทางของพฤติกรรมส่วนบุคคลที่แสดงออกมา โดยมีการกำหนดระดับความพยายามที่บุคคลจะทำงานให้หนักขึ้นเพื่อประสบความสำเร็จ และเป็นตัวกำหนดให้บุคคลนั้นทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแรงจูงใจยังสามารถแบ่งออกได้อีกกว่าทำไมพนักงานถึงมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปในองค์กรไม่ว่าจะสร้างสรรค์หรือไม่สร้างสรรค์ก็ตาม ซึ่งประเภทของแรงจูงใจก็สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทคือ แรงจูงใจจากภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกโดยตัวของมันเอง โดยแหล่งที่มาของแรงจูงใจเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกที่แท้จริงและแรงจูงใจก็มาจากการกระทำเพื่อตนเอง แรงจูงใจประเภทที่ 2 คือ แรงจูงใจจากภายนอก (Extrinsic Motivation) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาเพื่อที่จะให้ได้วัตถุหรือรางวัลทางสังคม

หรือเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษ โดยแหล่งที่มาของแรงจูงใจภายนอกเป็นผลของการกระทำหรือพฤติกรรม ไม่ใช่ตัวพฤติกรรมเอง และแหล่งที่มาของแรงจูงใจของบุคคลมีอยู่ 3 แหล่งด้วยกัน คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล ธรรมชาติของงานที่ทำ และธรรมชาติขององค์การที่สังกัดอยู่ โดยคุณลักษณะส่วนบุคคลจะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่แตกต่างกัน บางคนอาจจะมีแรงบันดาลใจมากเพื่อให้ประสบความสำเร็จสูงสุดในส่วนของธรรมชาติของงานที่ทำนั้นก็จะก่อให้เกิดแรงจูงใจที่แตกต่างกัน และส่วนของธรรมชาติขององค์การนั้นหรือแม้แต่ประเภทของธุรกิจหรืออุตสาหกรรมก็สร้างความจูงใจที่แตกต่างกัน ยกตัวอย่าง เช่น คนที่ทำงานในองค์กรประเภทธุรกิจแสวงหาผลกำไรกับผู้ที่ทำงานในองค์การแสวงหาผลกำไร และองค์การภาครัฐ ก็ย่อมมีแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ซึ่งระดับและประเภทขององค์การหรือธุรกิจที่แตกต่างก็ย่อมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แตกต่างกันออกไปด้วย ความสัมพันธ์ในสมการแรงจูงใจมีการอธิบายถึงปัจจัยนำเข้า การปฏิบัติงาน และผลลัพธ์ที่ได้ของผู้ปฏิบัติงาน โดยสมการแรงจูงใจ ประกอบไปด้วย

ปัจจัยนำเข้า (Input) ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานใส่ลงไปในการทำงาน เช่น เวลา ความพยายาม ความรู้ความสามารถ ทักษะต่าง ๆ รวมไปถึงประสบการณ์ที่มี และพฤติกรรมในการทำงาน เป็นต้น

การปฏิบัติงาน (Performance) เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานทำให้กับองค์การโดยสะท้อนออกมาในรูปแบบของประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่องค์กรได้รับและการบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรต้องการ

ผลลัพธ์ (Outcome) เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ รวมถึงความพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ความมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ทำ ความรู้สึกถึงความสำเร็จในงานนั้น ๆ เป็นต้น

| ปัจจัยนำเข้า                                                                                                                                                                        | การปฏิบัติงาน                                                                                                                                             | ผลลัพธ์ที่ได้รับของผู้ปฏิบัติงาน                                                                                                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• เวลา</li> <li>• ความพยายาม</li> <li>• ความรู้ความสามารถ</li> <li>• ทักษะ</li> <li>• ประสบการณ์ทำงาน</li> <li>• พฤติกรรมการทำงาน</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• การมีส่วนร่วมช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรต้องการ</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง</li> <li>• ความมั่นคงในงาน</li> <li>• ความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย</li> <li>• ความมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ทำ</li> <li>• ความสำเร็จ</li> </ul> |

ภาพที่ 2.2 สมการแรงจูงใจ (ดัดแปลงมาจาก Gareth R Jones, and Jennifer M. George, Contemporary Management, 3rd ed., (พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2553)

จากสมการแรงจูงใจช่วยอธิบายแนวคิดและทฤษฎีการจูงใจได้ว่า ทฤษฎีและแนวคิดเหล่านั้น การมีให้ความสำคัญหรือเน้นที่จุดใดของสมการเพื่อเพิ่มแรงจูงใจของพนักงานให้มากขึ้น ซึ่งบางทฤษฎี เน้นเพียงปัจจัยนำเข้า การปฏิบัติงาน หรือผลลัพธ์เพียงอย่างเดียว หรือบางทฤษฎีก็ให้ความสำคัญใน สมการแรงจูงใจมากกว่าจุดหนึ่ง

อย่างที่ทราบกันว่าความต้องการคือสิ่งที่จำเป็นหรือเป็นสิ่งที่ต้องมีเพื่อให้อยู่รอดและมีคุณภาพ ชีวิตที่ดีขึ้น ภายใต้แนวคิดและทฤษฎีของความต้องการที่ว่า คนเราจะถูกจูงใจได้เมื่อบุคคลเหล่านั้นได้รับ ผลลัพธ์ในการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการได้ โดยตัวอย่างของทฤษฎีเหล่านี้ มีดังนี้

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) (1954, อ้างในพิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2553) ซึ่งมีความต้องการ 5 ประการ คือ 1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) 2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) 3) ความต้องการที่เป็นเจ้าของ (Belongingness Needs) 4) ความต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับนับถือ (Esteem Needs) และ 5) ความต้องการที่จะเข้าใจ และรู้จักตนเอง (Self-Actualization Needs)

ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory) (1969, อ้างในพิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2553) ซึ่งแบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) ความต้องการในการอยู่รอด (Existence Needs) 2) ความต้องการทางสัมพันธภาพ (Relatedness Needs) และ 3) ความต้องการที่จะเติบโตก้าวหน้า (Growth Needs)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Motivator-Hygiene Theory) (1959, อ้างใน พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2553) โดยแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยตัวจูงใจ (Motivator) ซึ่งเป็น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของงาน เช่น ความรับผิดชอบ โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า และการได้รับความ ยอมรับนับถือ รวมไปถึงความสำเร็จ เป็นต้น และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene) ที่เกี่ยวข้องกับบริบท ทางกายภาพและจิตวิทยาในที่ทำงาน เช่น นโยบายขององค์กร สิ่งแวดล้อมและสภาพการทำงาน ผลตอบแทน สวัสดิการที่พนักงานพึงจะได้รับ หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ซึ่งแรงจูงใจจะสูงก็ต่อเมื่อปัจจัย ได้รับการตอบสนอง

ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Needs) (1960, อ้างในพิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2553) แบ่งความต้องการออกเป็น 3 ความต้องการดังนี้ 1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) 2) ความต้องการความผูกพัน (Need of Affiliation) และ 3) ความต้องการ อำนาจ (Need for Power) ซึ่งพนักงานจะมีการพัฒนาความต้องการทั้ง 3 นี้อยู่ตลอดเวลา โดยการแบ่ง ความต้องการนี้สามารถนำไปใช้ในการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละบุคคล

จากทฤษฎีต่าง ๆ ที่ได้มีการหยิบยกขึ้นมาแล้วนั้น ยังคงมีทฤษฎีที่กล่าวถึงกระบวนการของ แรงจูงใจ (Process Theories of Motivation) ดังนี้

1) ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) เป็นทฤษฎีที่เสนอว่า แรงจูงใจจะสูงขึ้นเมื่อพนักงานเชื่อว่าความพยายาม (Input) ที่ทำให้งานบรรลุจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี (Performance) แล้วการปฏิบัติงานที่ดีก็จะนำไปสู่ผลลัพธ์ (Outcome) ที่บุคคลเหล่านั้นและองค์กรต้องการที่จะบรรลุเป้าหมาย โดยตัวกำหนดแรงจูงใจคือ ความคาดหวัง (Expectancy) เครื่องมือ (Instrumentality) และวาเลนซ์ (Valence) ซึ่งความคาดหวังเป็นการรับรู้ของบุคคลที่ได้พยายามจนเกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน และรู้ว่าเมื่อใดที่พยายามมากก็จะได้ประสบความสำเร็จ ซึ่งทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเครื่องมือที่สะท้อนให้บุคคลเหล่านั้นรับรู้และมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เช่น ผลตอบแทนที่สูงขึ้น ความมั่นคงในงานที่ทำ ตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น

2) ทฤษฎีความยุติธรรม (Equity Theory) เป็นทฤษฎีที่เน้นไปยังการรับรู้ของบุคคลในความยุติธรรมที่ได้รับจากผลลัพธ์ที่มาจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้าที่บุคคลเหล่านั้นได้ใส่ไปในการปฏิบัติงาน โดยพนักงานจะรู้สึกถึงความยุติธรรมเมื่อได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมต่อความพยายามในการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงานหรือพนักงานอื่น ๆ

3) ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal - Setting Theory) ซึ่งจะเน้นการจูงใจพนักงานให้ทุ่มเทกับปัจจัยนำเข้าในการปฏิบัติงานและองค์การ ซึ่งจะคล้ายคลึงกับทฤษฎีความหวัง โดยมีหลักการที่ว่าพนักงานจะมีแรงจูงใจสูงขึ้น ถ้ามีการตั้งเป้าหมายและมีการจัดการที่ดี โดยต้องมีการกำหนดทิศทางในการทำงานและสร้างความชัดเจนที่มีต่อความคาดหวังในผลงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร และทฤษฎีนี้จะเสนอการกระตุ้นแรงจูงใจของพนักงานที่ต้องกำหนดเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง เป็นเชิงปริมาณ

โดยพื้นฐานของแรงจูงใจ ย่อมต้องมีการเรียนรู้ของการจูงใจ เพื่อเชื่อมโยงผลลัพธ์ที่พนักงานพึงจะได้รับจากพฤติกรรมที่องค์การปรารถนาและบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ โดยทฤษฎีการเรียนรู้ของแรงจูงใจ (Learning Theories of Motivation) เป็นผลที่มาจากการลงมือปฏิบัติหรือประสบการณ์ แบ่งได้เป็น 2 ทฤษฎี ดังนี้

1) ทฤษฎีการวางเงื่อนไข (Operant Conditioning Theory) เพื่อให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายภายใต้ทฤษฎีนี้มีการเสนอเครื่องมือ 4 อย่างเพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ คือ 1) การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) 2) การเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforcement) 3) การระงับ (Extinction) และ 4) การลงโทษ (Punishment)

2) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) โดยทฤษฎีนี้ได้เสนอว่าแรงจูงใจมาจากความคิดและความเชื่อของบุคคล โดยทฤษฎีนี้ต่อยอดจากทฤษฎีการวางเงื่อนไขว่า 1) คนจะถูกจูงใจได้อย่างไร 2) คนที่ถูกจูงใจควบคุมพฤติกรรมตนเองอย่างไร และ 3) ความเชื่อของคนเกี่ยวกับความสามารถในการแสดงพฤติกรรมอย่างประสบความสำเร็จอย่างไร

จากหลากหลายมุมมองและทฤษฎีชี้ให้เห็นว่า สภาวะแวดล้อมขององค์การและมนุษย์สัมพันธ์ เป็นสิ่งที่ช่วยจูงใจให้พนักงานในองค์การพัฒนาการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองและ ช่วยทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์จาก Cassidy and Lynn (1989) รวมถึงนักวิชาการท่านอื่น ๆ ที่ศึกษาและให้คำนิยามเกี่ยวกับ แรงจูงใจ พบว่าแรงจูงใจเหล่านี้เป็นพื้นฐานมาจากหลักความต้องการของมาสโลว์ ด้วยความสนใจในด้านนี้ ผู้วิจัยจึงได้เลือกที่จะนำทฤษฎีของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Cassidy and Lynn (1989) เพื่อมากำหนด เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้วยกัน 6 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณในการทำงาน เนื่องจากความต้องการนี้เป็นเหมือนแรง กระตุ้นให้พนักงานให้อยากทำงาน ต้องการได้รับมอบหมายในงานที่มีความสำคัญที่ต้องปฏิบัติ เมื่อพนักงาน เกิดแรงศรัทธาและมีความเชื่อมั่นในองค์การ ก็จะชักนำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ ของงานที่ได้รับมอบหมาย

2. ด้านค่าตอบแทนหรือสิ่งตอบแทน ด้วยค่าตอบแทนเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่พนักงาน ทุกคนจะยอมทุ่มเททำงานให้กับองค์การ ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน หรืออื่น ๆ ซึ่งความต้องการด้านค่าตอบแทนนี้ถือเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งตรงตามหลักความต้องการ ของมาสโลว์

3. ด้านการแสวงหามาตรฐานที่เป็นเลิศ เกิดจากการเปรียบเทียบเพื่อการแข่งขันกันระหว่าง พนักงานด้วยกัน เมื่อพนักงานคนหนึ่งคนใดมีผลงานที่ดีเยี่ยมก็ย่อมจะสร้างมาตรฐานให้พนักงานคนอื่น เกิดความต้องการที่จะแข่งขันเพื่อให้ตนเองมีผลงานที่ดีกว่าคนที่เคยทำได้

4. ด้านความต้องการการแข่งขัน เป็นแรงปรารถนาที่ต้องการจะแข่งขันกับตนเองเพื่อให้ บรรลุถึงเป้าหมาย เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของสังคม

5. ความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้าและเพื่อที่จะยกระดับสภาพ ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น จึงเกิดเป็นแรงจูงใจผลักดันให้พนักงานมุ่งแสวงหาผลสำเร็จ เพื่อให้ตนเองเป็นที่ยอมรับ ยกย่องจากสังคม และผู้อื่น ให้ตนเองรู้สึกมีเกียรติ มีตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งความต้องการที่จะมีสถานภาพที่ สูงขึ้น เป็นหนึ่งในหลักความพื้นฐานของมาสโลว์ จึงเป็นแรงสนับสนุนให้พนักงานทุ่มเทปฏิบัติหน้าที่ของตน เพื่อให้ได้มาซึ่งความชื่นชม การยกย่องจากผู้อื่น และให้ได้มาซึ่งความก้าวหน้าในอาชีพการงาน นั่นเอง

6. ด้านความจำเป็นในการเอาชนะปัญหา คือ การที่พนักงานมีแรงจูงใจที่จะก้าวข้ามปัญหา และพยายามที่จะหาวิธีแก้ปัญหา

## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความภูมิใจและความผูกพันต่อองค์การ

ไหมไทย ไชยพันธุ์ (2562) ความรักในงาน (Love of the Work) คือการที่บุคคลหรือพนักงานรับรู้ถึงความรู้สึกรักและรู้สึกผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน โดยรู้สึกว่าตนเองมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นส่วนหนึ่งของงานและองค์การ มีความกระตือรือร้น ดีใจ เพลิดเพลินที่จะปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขที่ได้ปฏิบัติงาน และภูมิใจที่ตนเองมีหน้าที่ความรับผิดชอบในงานและต่อองค์การ

Allen & Meyer (1990) ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ความผูกพันในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เป็นอารมณ์ความรู้สึกผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์การ ซึ่งรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งและอันหนึ่งกั้นเดียวกับองค์การอย่างแนบแน่น โดยแนวคิดนี้มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านที่ได้นำเสนอแนวคิดในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การในแง่มุมเดียวกันกับ Allen and Meyer (1990)

2. ความผูกพันด้านความคงอยู่ของพนักงาน ซึ่งมีผลสืบเนื่องมาจากการที่องค์การจ่ายค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล เพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่และทำงานให้ของพนักงานในองค์การ โดยพนักงานจะแสดงออกผ่านพฤติกรรมในการทำงานว่าจะยังคงทำงานร่วมกับองค์การต่อไปหรือจะปรับเปลี่ยนโยกย้ายไปยังองค์การอื่น ๆ

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม เป็นความรู้สึกของพนักงานที่รู้สึกถึงความถูกต้องและพึงกระทำ โดยถือเป็นพันธะที่จะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทั้งนี้ความผูกพันทั้ง 3 ด้านนั้น จะต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบอื่น ๆ เพิ่มเติม อาทิ เช่น สภาวะทางจิตใจ และระดับการรับรู้ที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล

Ahmad (2018) ความผูกพันต่อองค์การ คือความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์การ ในด้านการยอมรับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และค่านิยมขององค์การ รวมถึงความเชื่อมั่นที่พนักงานมีต่อองค์การเพื่อดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การนั้นประกอบไปด้วย 3 ปัจจัยทางด้านจิตวิทยา ดังนี้ 1. ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Commitment) เช่น ความรู้สึกอยากที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ ความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าขององค์การ เต็มใจที่จะช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุถึงเป้าหมายที่องค์การได้วางไว้ 2. ความภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์การ (Normative Commitment) เป็นความรู้สึกที่มาจากการศึกษาทางสังคมที่วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นไปที่ความภักดีต่อองค์การ เป็นความรู้สึกที่อยากจะคงอยู่กับองค์การ และการแสดงความภักดีนั้นเป็นความถูกต้องและเหมาะสมทางสังคม 3. การคงอยู่อย่างต่อเนื่อง (Continue Commitment) ซึ่งคือการตัดสินใจของพนักงานที่ต้องการอยู่ต่อกับองค์การเพื่อผลประโยชน์ที่จะได้รับการจากหมู่เพื่อนร่วมงานต่อไป

Hoogeveen (2022) พนักงานต้องการความภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายและในตัวเอง การที่พนักงานได้ทำงานอยู่ ความภูมิใจที่พนักงานมีต่อองค์กรถือเป็นทรัพย์สินสำคัญสำหรับทุกองค์กร ดังนั้นการสร้างและปลูกฝังความภาคภูมิใจให้กับพนักงาน จะทำให้พนักงานรู้สึกเชื่อมโยงและผูกพันกับองค์กร

Jennifer (2023) การสร้างแรงจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงาน เป็นแนวทางที่จะเพิ่มขวัญกำลังใจ ผลผลิต และผลกำไรของพนักงานที่มีต่อองค์กร ในบริบทของการสร้างความภูมิใจของพนักงานต่อองค์กร องค์กรต้องให้ความรู้และสร้างความเข้าใจให้พนักงานรับรู้ถึงเป้าหมายขององค์กร ภาพรวมของธุรกิจ และองค์กร บ่งชี้ให้เห็นว่าคุณภาพของงานที่พนักงานในแต่ละแผนกสร้างให้กับองค์กรนั้นมีความสำคัญอย่างไร เมื่อพนักงานมีความภูมิใจในองค์กร พนักงานก็จะมีความรักดีต่อองค์กร ซึ่งจะทำให้พนักงานอยู่กับองค์กรยาวนานขึ้น และช่วยให้องค์กรเติบโต เนื่องจากเมื่อพนักงานเกิดความภาคภูมิใจในองค์กร ก็จะมีแนวโน้มที่จะแนะนำองค์กรแก่ผู้อื่น และสามารถนำมาซึ่งลูกค้าใหม่ ๆ เข้ามา ทำให้ธุรกิจสามารถขยายได้ดียิ่งขึ้นไปอีก

Sinha (2014) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับพนักงานสามารถทำได้ผ่านการสร้างความมีส่วนร่วมของพนักงานกับองค์กร ให้พนักงานรู้สึกถึงความผูกพันเสมือนเป็นหนึ่งในเจ้าขององค์กร โดยการสร้างความมีส่วนร่วมนี้สามารถสร้างขึ้นกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในองค์กร อันได้แก่ สมาคมและสหภาพแรงงานต่าง ๆ และความร่วมมือร่วมกับภายนอกอื่น ได้แก่ ลูกค้าขององค์กร เป็นต้น การมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรก็ช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กร พนักงาน และเพื่อนร่วมงาน ให้เขามีความเข้าใจในความหลากหลายทางเชื้อชาติ วัฒนธรรม และ ศาสนา หรือแม้แต่การมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์องค์กร การวางแผนองค์กร และการวางแผนกลยุทธ์ระยะสั้น ก็จะช่วยทำให้พนักงานเข้าใจและเสริมสร้างความคิดเชิงบวกในการปฏิบัติงานและพัฒนาองค์กร

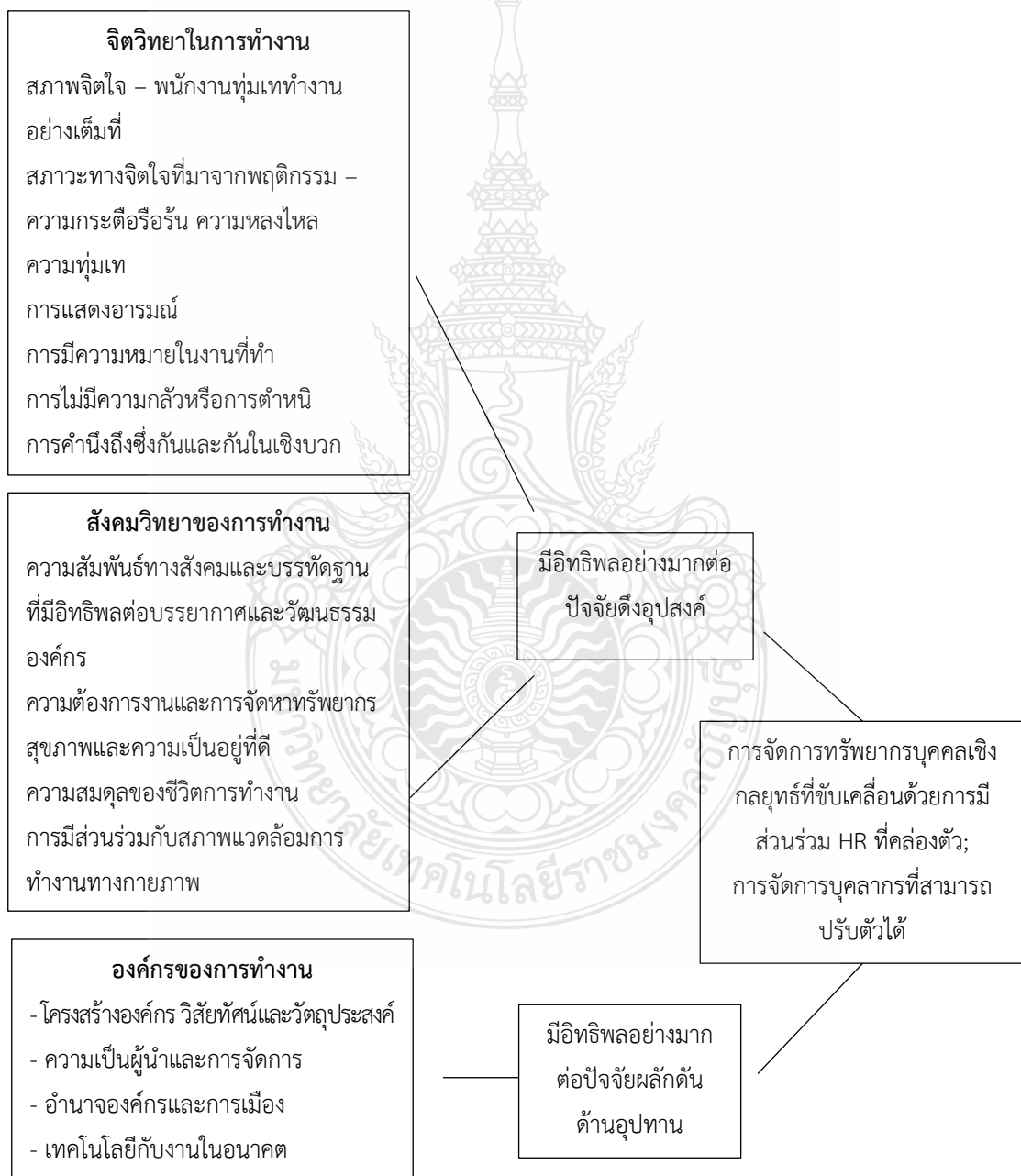


ภาพที่ 2.3 โมเดลแสดงความสัมพันธ์ของพนักงาน (ดัดแปลงมาจาก KK Sinha (2014))

Kunle Akingbola, Sean Edmund Rogers, and Melissa Intindola (2023) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน คือ การมีส่วนร่วมของพนักงานในทุกๆ ด้านที่พนักงานมีต่อองค์กร โดยอาจเป็นนำเอาสิ่งที่พนักงานมีอยู่เข้ามาสู่แนวคิดในการจัดการทรัพยากรมนุษย์และพฤติกรรมองค์กรเพื่ออธิบายถึงผลกระทบที่มีต่อพนักงานและองค์กร ซึ่งคำจำกัดความของความผูกพันของพนักงานมักจะรวมมากกว่าหนึ่งมิติ โดยความหมายของความผูกพันของพนักงานเป็นการผสมผสานที่รวบรวมมุมมองเพื่ออธิบายและกำหนดโครงสร้าง เพื่อเชื่อมโยงระหว่างการมีส่วนร่วมของพนักงานกับโครงสร้างพฤติกรรมองค์กรที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ พนักงานที่มีส่วนร่วมใช้พลังงานทางความคิด อารมณ์ และพฤติกรรมเพื่อผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงานและองค์กร การมีส่วนร่วมของพนักงานจะได้รับการอำนวยความสะดวกผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรส่วนบุคคล งาน และองค์กร ซึ่งกระตุ้นให้พนักงานทำงานมีประสิทธิภาพ มีปฏิสัมพันธ์ และเพิ่มผลผลิตในการทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งตอบแทนต่อตนเองและองค์กร

Paul Turner (2020) ความผูกพันของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางจิตวิทยากับผลลัพธ์ของงาน การทุ่มเทในงานเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล โดยผ่านความมุ่งมั่นและความพึงพอใจในงาน

ซึ่งผนวกรวมปัจจัยทางอารมณ์และเหตุผล เช่น ความกระตือรือร้น ความหลงใหล ความพึงพอใจ ความมั่นใจ ความมีอำนาจและทัศนคติเชิงบวกของบุคคลที่เชื่อมโยงกับงานและเพื่อนร่วมงาน การวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันของพนักงานมีความเชื่อมโยงทั้งงาน (จิตวิทยาและสังคมวิทยา) และองค์กร แม้ว่าจะมีการถกเถียงกันว่าความผูกพันของพนักงานเป็นลักษณะนิสัย สภาพจิตใจ หรือเป็นพฤติกรรม องค์กรประกอบเหล่านี้จะช่วยขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์และสามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรผ่านความคล่องตัว ความสามารถในการปรับตัวและวิธีการตอบสนองของนโยบายฝ่ายบุคคลและการนำไปปฏิบัติ



**ภาพที่ 2.4** การมีส่วนร่วมของพนักงานและการมีส่วนร่วมที่ขับเคลื่อนด้วยการจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์

Pereira, Leandro, VâniaPatrício, Mariana Sempiterno, RenatoLopes da Costa, Álvaro Dias, and Néelson António (2021) ความภูมิใจในองค์กรเป็นอารมณ์ที่แสดงออกมาจากความรู้สึกของบุคคลที่เชื่อมโยงกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภทด้วยกัน คือ ความภาคภูมิใจทางอารมณ์ (Affective pride) ซึ่งเป็นอารมณ์ชั่วคราวที่ได้รับจากเหตุการณ์ที่ประสบความสำเร็จที่เกี่ยวข้องกับองค์กร และความภาคภูมิใจทางปัญญา เป็นอารมณ์อันน่าชื่นชมที่เกิดขึ้นจากความคิดเห็นทั่วไปขององค์กร ซึ่งความภูมิใจในองค์กรนั้นเชื่อมโยงกับความพึงพอใจในงาน อาจจะเนื่องมาจากขับเคลื่อนจากความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อนายจ้าง เป็นต้น ซึ่งความรู้สึกนี้นำมาซึ่งการเพิ่มระดับของความผูกพันองค์กรของพนักงาน โดยเพิ่มความคงอยู่ และลดอัตราการลาออกของพนักงานด้วย

Faye (2023) การมีพนักงานที่มีความภูมิใจในงานของตนเองจะนำมาซึ่งผลประโยชน์มากมาย ไม่เพียงแต่ต่อพนักงานเองเท่านั้น แต่ยังรวมถึงลูกค้าที่พนักงานเหล่านั้นให้บริการ และต่อองค์กรหรือนายจ้างด้วย การสร้างความภาคภูมิใจเป็นความพยายามของทีมที่ต้องใช้ความเป็นผู้นำที่แข็งแกร่ง รวมถึงการยอมรับของผู้บริหารระดับสูงขององค์กร นอกจากนี้ยังต้องให้พนักงานรู้สึกถึงคุณค่าและการทุ่มเทที่แท้จริงของนายจ้าง เพื่อที่จะนำไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน โดยที่ทุกคนมีความเข้าใจและเชื่อมั่นในสิ่งที่ต้องการของตนพยายามบรรลุ และเข้าใจในบทบาทของพนักงานเองในการมอบความสำเร็จให้กับองค์กร ก่อเกิดเป็นความภูมิใจและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงาน

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความภูมิใจและความผูกพันต่อองค์กร จากหลาย ๆ แนวคิด และทฤษฎีแล้วนั้น ทำให้มีความเข้าใจ และสรุปได้ว่า ความภูมิใจและความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความรู้สึกทางอารมณ์ ความลึกซึ้งและเชื่อมั่นในองค์กรของพนักงานหรือสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ โดยเป็นการเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจในความสำเร็จขององค์กรและการทำงานที่ตนเองได้รับมอบหมายนั้นหมายความว่าพนักงานหรือสมาชิกในองค์กรนั้นจะพึงเอาใจใส่และทำงานอย่างมุ่งมั่น เพื่อสร้างความสำเร็จและความเจริญรุ่งเรืองให้กับองค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร ตามทฤษฎีและแนวคิดของ Ahmad A. (2018) และ Allen & Meyer (1990) รวมถึงแนวคิดจากนักวิชาการและนักวิจัยท่านอื่น ๆ มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดที่จะใช้ในการวิจัย ซึ่งจะใช้แนวคิดของ Allen & Meyer (1990) ทั้งหมด 3 ด้านคือ 1. ด้านความคงอยู่ที่มีต่อองค์กร 2. ด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ 3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม เนื่องจากข้อมูลอื่น ๆ มีส่วนคล้ายคลึงกับความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

ธีระยุทธ เมฆประสาธ (2559) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อวัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของประเทศญี่ปุ่นในประเทศไทย พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อวัฒนธรรมองค์การ รวมถึงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และยังมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันขององค์การ และความผูกพันขององค์การนั้นก็ยังมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย ซึ่งผู้นำองค์การจะต้องเข้าใจวัฒนธรรมองค์การอย่างถ่องแท้และชัดเจนก่อนที่ดำเนินการพัฒนา ปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งใด ๆ และจำเป็นต้องเข้าใจความรู้สึก ความรู้ ตลอดจนความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยภาวะผู้นำนั้นมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยผ่านความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันขององค์การ และทำให้พนักงานตั้งใจในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุดเพื่อความก้าวหน้าขององค์การ ทำให้พนักงานพร้อมที่จะเติบโตไปพร้อม ๆ กับองค์การ และเกิดความภาคภูมิใจในความเป็นส่วนหนึ่งในองค์การและไม่คิดที่จะลาออกไปหางานที่แหล่งอื่น

นันทวดี อุ่นละมัย และกฤษฎา เขียววัฒนสุข (2562) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานและการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า การคงอยู่ของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย มีผลมาจากด้านการบรรลุเป้าหมายที่ทำหาย ด้านการเป็นที่ยอมรับและชื่นชม และด้านการไม่หวังค่าตอบแทน โดยพนักงานมีความต้องการที่จะทำให้เป้าหมายที่มีความท้าทายบรรลุผลสำเร็จ เพื่อจะได้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ๆ และเพื่อสร้างมาตรฐานการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น โดยพนักงานมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถของตน และจะมุ่งมั่นเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ แม้ว่าจะต้องเจอกับอุปสรรคใด ๆ ก็ตาม เมื่อพนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่จนประสบความสำเร็จ ก็จะทำให้เกิดความพอใจในผลการปฏิบัติงานของตน และเกิดเป็นความภาคภูมิใจต่อองค์การ

พัชรกานต์ นิมิตรศตกุล และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2559) ได้ทำการศึกษาถึงกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ซึ่งพบว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์นั้นต้องคำนึงถึงปัจจัยทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับบริบทและนโยบายขององค์การ โดยในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น กระบวนการจ่ายค่าตอบแทนและการให้รางวัลทั้งที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรเห็นคุณค่าและเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์การและช่วยสร้างความรู้สึผูกพันและความจงรักภักดีของบุคลากรที่มีต่อองค์การได้

ยุภาวรรณ เพื่อกรรักษา, สีน พันธุ์พินิจ และ ทวีศักดิ์ พุฒสุชี (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า สถานภาพการสมรส ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายและประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความผูกพันในองค์การมากกว่าพนักงานที่มี สถานภาพอื่น ๆ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าพนักงานต้องการงานที่มีความมั่นคง และองค์การที่ปฏิบัติงาน ด้วยต้องมีความน่าเชื่อถือด้วยเช่นเดียวกัน

สยามรัฐ วรรณโคตร, ชาญวิทย์ โอภาสเพ็ญทรา, อติสรณ์ สระบัว และ สุปรียา นามประเสริฐ (2562) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของคณงานก่อสร้างในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ซึ่งมีปัจจัย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ในการศึกษา ครั้งนี้คณะผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากคณงานก่อสร้าง จำนวน 300 คน โดยมีแบบสอบถามเป็น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จากข้อมูลพบว่าปัจจัยค้ำจุนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยจูงใจ ซึ่งแรงจูงใจใน การทำงานด้านปัจจัยจูงใจที่มากที่สุด คือ ความรับผิดชอบในหน้าที่ ( $\bar{x} = 3.75$ ) รองลงมาคือความสำเร็จ ของงาน ( $\bar{x} = 3.67$ ) และน้อยที่สุดคือการยอมรับนับถือ ( $\bar{x} = 3.58$ ) ส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้าน ปัจจัยค้ำจุนมากที่สุดคือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{x} = 3.74$ ) รองลงมาคือความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{x} = 3.71$ ) และน้อยที่สุดคือสวัสดิการ ( $\bar{x} = 3.51$ ) แต่เมื่อทำการเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจ ทั้งสองด้านจากมากไปหาน้อย พบว่าคณงานมีแรงจูงใจมากที่สุดคือ ความรับผิดชอบในหน้าที่ ลำดับถัดมา ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ความมั่นคงในการทำงาน ความสำเร็จของงานนโยบายและการบริหารขององค์การลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าใน งานเงินเดือน และค่าตอบแทน การยอมรับนับถือ และแรงจูงใจน้อยที่สุดคือสวัสดิการ

สุรศักดิ์ บุญอาจ (2558) ได้ทำการศึกษาถึงกระบวนการปรับตัวทางวัฒนธรรมของนักศึกษา ชาวลาวและชาวกัมพูชาในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ซึ่งเป็นงานวิจัยในรูปแบบเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทำการสำรวจด้วยแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน พบว่า นักศึกษาใช้ชีวิตไม่ต้องปรับตัวมากนัก แต่ก็ยังคงต้องมีการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อม สังคม และวัฒนธรรมไทย

สิริโรจน์ สุกุลณะมรรคา (2557) ได้ทำการศึกษาการปรับตัวของพนักงานต่างชาติต่อบริบท การทำงานแบบไทย กรณีศึกษา พนักงานต่างชาติที่ทำงานในบริษัทโตโยต้ามอเตอร์เอเชียแปซิฟิก-วิศวกรรม การผลิต จำกัด จำนวน 32 ตัวอย่าง การที่พนักงานมีอายุงานและประสบการณ์ในการทำงานระดับหนึ่ง แล้วก็จะสามารถปรับตัวได้เร็วในงานที่ได้รับมอบหมาย แม้ว่าจะเป็นงานใหม่ที่ไม่เคยทำหรือเกิดภาระงาน เพิ่มก็เป็นเพียงอุปสรรคเล็กน้อยและพนักงานสามารถจัดการได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการปรับตัวของ Roy (1999) ในเรื่องการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ พนักงานได้รับการเรียนรู้เกี่ยวกับความแตกต่างทาง

วัฒนธรรมในการทำงานและมีการเพิ่มทักษะความรู้ของตนเองที่มีอยู่ มีการเพิ่มประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างสถานที่และทำงานร่วมกับคนต่างชาติต่างวัฒนธรรม ทำให้ได้มุมมองในการทำงานที่กว้างขึ้นในระดับภูมิภาคและความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง และอุปสรรคที่สำคัญของพนักงานส่วนใหญ่จะเป็นด้านภาษา เป็นต้น

สุวิมล แสณเวียงจันทร์ และ ยุพา โพพา (2560) ทำการศึกษาเรื่อง การปรับตัวทางสังคมและวัฒนธรรมของทายาทแรงงานข้ามชาติ ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพผ่านการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ทางสังคมและการแสดงออกทางวัฒนธรรมของทายาทแรงงานข้ามชาติ รวมถึงศึกษากาลไกลทางสังคมที่มีผลต่อการปรับตัว จากการวิจัย พบว่า ทายาทแรงงานข้ามชาติที่เข้าโรงเรียนในไทย สามารถใช้ภาษาไทยได้ดี มีการปรับตัวที่ดี รวมถึงสามารถรับเอาแบบแผนการปฏิบัติทางวัฒนธรรมไทยได้ดีมาก ส่วนทางด้านสังคมก็สามารถสร้างความสัมพันธ์กับคนไทยในพื้นที่ได้ การที่มีวัฒนธรรมคล้ายคลึงกันนั้น มีส่วนช่วยส่งเสริมให้เกิดการปรับตัวเป็นไปในทางที่ดีและรวดเร็ว เช่นเดียวกับทัศนคติของแรงงานข้ามชาติต่อพื้นที่ที่ย้ายไปอยู่ก็มีผลต่อการปรับตัว และการยอมรับของสังคมด้วย

อัจฉรา ภาณุสานต์ และ อัครวรรณ์ แสงวิภาค (2564) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การนั้น ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว รวมถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานนั้น มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ นอกจากนี้ในส่วนของวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วมและวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว ก็มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การเช่นกันเช่นเดียวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต

อุทัย อันพิมพ์ และ ภาวิน ชินะโชติ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับจริยธรรมในการทำงานมากที่สุด และปัจจัยที่สะท้อนถึงผลสำเร็จของพนักงานที่มีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงานและด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้นในการศึกษาครั้งนี้ พนักงานมีความต้องการความเสมอภาค ความเป็นธรรม และความยุติธรรม รวมถึงการเคารพซึ่งกันและกันในองค์การ เพื่อที่พนักงานจะสามารถสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสร้างชื่อเสียงให้กับตนเอง รวมถึงเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ๆ

#### 2.4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

Abriham Ebaby Engidaw (2021) ได้ทำการศึกษาผลของแรงจูงใจต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในภาครัฐ กรณีศึกษาพื้นที่โซนนอร์ท วอโวล์ พบว่าแรงจูงใจภายนอกมีผลการมีส่วนร่วมของ

พนักงานมากกว่าแรงจูงใจภายในและมีความสัมพันธ์เชิงบวกที่สำคัญระหว่างแรงจูงใจภายในและภายนอกกับความผูกพันของพนักงาน โดยผลวิจัยสรุปไว้ว่า ความสัมพันธ์และผลกระทบของแรงจูงใจภายนอกที่มีต่อความผูกพันของพนักงานมีมากกว่าเมื่อเทียบกับแรงจูงใจภายใน และได้ให้คำแนะนำว่าองค์กรควรหาวิธีที่สามารถจูงใจพนักงานหรือสิ่งที่จะช่วยขับเคลื่อนพนักงาน และใช้เทคนิคการจูงใจที่เหมาะสมกับพนักงานแต่ละคน โดยผู้บริหารและผู้จัดการต้องพยายามสื่อสารจุดประสงค์ขององค์กรกับพนักงานให้พนักงานรับทราบ และองค์กรก็ควรดำเนินการเพื่อรวมวิสัยทัศน์ของพนักงานให้เข้ากับวิสัยทัศน์ขององค์กร

Bashir and Long (2015) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมกับความผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการในประเทศมาเลเซีย โดยวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของพนักงานในการฝึกอบรมและความผูกพันองค์กรของพนักงาน ซึ่งมีการใช้ทฤษฎีเกี่ยวกับแบบจำลองสามองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร และตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ในการศึกษาครั้งนี้ได้มีการทำแบบสำรวจที่ออกแบบมาเพื่อที่จะระบุความสัมพันธ์ ระหว่างการฝึกอบรมของพนักงาน ซึ่งใช้ตัวแปร จำนวน 5 ตัวแปร ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมเพื่อประเมินผล อันได้แก่ การรับรู้เกี่ยวกับการมีอยู่ของการฝึกอบรม แรงจูงใจที่จะเรียนรู้ในคอร์สฝึกอบรม การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานในการฝึกอบรม และประโยชน์ของการฝึกอบรม เป็นต้น และความผูกพันองค์กรของพนักงานที่มีองค์ประกอบดังนี้ ความมุ่งมั่นทางอารมณ์ ความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่องและความมุ่งมั่นเชิงบรรทัดฐาน เป็นต้น โดยประชากรเป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้เป็นบุคลากรสายวิชาการของคณะหนึ่งในมหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศมาเลเซีย จากการศึกษาเผยให้เห็นความสัมพันธ์ที่สำคัญและเป็นบวกระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม (ความพร้อมในการฝึกอบรม แรงจูงใจในการเรียนรู้ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในการฝึกอบรม การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรม และประโยชน์ของการฝึกอบรม) และองค์ประกอบความมุ่งมั่นเชิงบรรทัดฐานขององค์กร และในขณะเดียวกันที่ความสัมพันธ์ที่ไม่มีนัยสำคัญกับความมุ่งมั่นต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผลการศึกษาพบว่าตัวทำนายที่ดีที่สุดของความผูกพันทางอารมณ์คือการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในการฝึกอบรม ตามด้วยความพร้อมในการฝึกอบรม สำหรับความมุ่งมั่นเชิงบรรทัดฐาน ตัวทำนายที่ดีที่สุดคือความพร้อมในการฝึกอบรม

Jennifer Rowley (1996) ได้ทำการศึกษาผลกระทบต่อแรงจูงใจของบุคลากรสายวิชาการในระดับอุดมศึกษา โดยมีตัวแปรทางด้านเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรม สังคม และแรงจูงใจที่มีความซับซ้อน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ผลกระทบต่อแรงจูงใจของพนักงาน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงานจากการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผลตอบแทนทางการเงิน วัฒนธรรมการสอนและระดับการศึกษา ประสบการณ์และบทบาทหน้าที่ของพนักงานที่มีความหลากหลาย อิสรภาพส่วนบุคคลและโครงสร้างขององค์กร ซึ่งแรงจูงใจนั้นเป็นศูนย์กลางในการสร้างวัฒนธรรมที่มีคุณภาพ เนื่องจากสถาบันการศึกษามี

ความซับซ้อนในด้านการพัฒนาคุณภาพ ดังนั้นเพื่อเพิ่มการมุ่งเน้นที่การเพิ่มพูนคุณภาพ แรงจูงใจจึงเป็นประเด็นสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กร และนำมาซึ่งพันธสัญญาทางจิตใจระหว่างพนักงานและผู้บังคับบัญชาภายในองค์กร

Ghali, Saidi and Aman (2022) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของวัฒนธรรมแห่งชาติต่อการปรับตัวของพนักงานให้เข้ากับวัฒนธรรมในสถานที่ทำงาน กรณีศึกษาภูมิภาคตะวันออกกลางและแอฟริกาเหนือ ในการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบผลกระทบของวัฒนธรรมต่อนวัตกรรมภายในสถานที่ทำงาน โดยมีการศึกษาด้านคุณสมบัติทางวัฒนธรรมของตะวันออกกลางและแอฟริกาเหนือ (MENA) และผลกระทบต่อการปรับตัวของพนักงานต่อนวัตกรรมภายในองค์กรของพนักงานเป็นพิเศษ เพื่อที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาเรื่องนี้ ทางผู้วิจัยได้มีการศึกษาเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม จึงมีการใช้แบบจำลอง Hofstede เพื่อทำความเข้าใจวัฒนธรรมอันเป็นลักษณะเฉพาะของภูมิภาคตะวันออกกลางและแอฟริกาเหนือ และมีการทบทวนวรรณกรรมอย่างละเอียดเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมและนวัตกรรมในที่ทำงาน จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง อาจกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมของประเทศมีผลกระทบอย่างมากต่อวิธีที่พนักงานปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงภายในที่ทำงาน อาทิเช่น บางประเด็นของวัฒนธรรมอาหรับที่ผู้จัดการควรตระหนักและมีแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมเพื่อปรับปรุงการนำนวัตกรรมมาใช้ภายในองค์กรในประเทศอาหรับ เป็นต้น

Niessen, C., Swarowsky, C. and Leiz, M. (2010) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อายุและการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงภายในสถานที่ทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างอายุและการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงาน ซึ่งมีตัวแปรดังนี้ คือ การรับรู้ความต้องการและความสามารถที่เหมาะสม และการปฏิบัติงานก่อนและหลังการเปลี่ยนแปลง ในการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 117 คน ซึ่งเป็นกลุ่มพนักงานที่มาจากองค์กรข้ามชาติ จำนวน 3 องค์กร ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม จำนวน 2 ชุด เป็นการเก็บข้อมูลก่อนหน้า 1 เดือน และ 3 เดือนหลังจากเกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จากการแบบจำลองเชิงเส้นแบบลำดับขั้นเผยให้เห็นว่าอายุไม่เกี่ยวข้องกับความความสามารถที่เหมาะสมและประสิทธิภาพมาก่อน แต่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความความสามารถที่เหมาะสมและประสิทธิภาพหลังจากการเปลี่ยนแปลงองค์กร ความสัมพันธ์เหล่านี้ถูกสื่อสารด้วยประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์ในการทำงานทำให้พนักงานไม่ว่าจะอายุน้อยหรืออายุมากปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในที่ทำงานได้มากขึ้น การรับรู้ความสามารถของตนเองที่ปรับตัวได้ไม่ได้เป็นสื่อกลางในการเชื่อมโยงการปรับตัวตามอายุเชิงลบ

Pham, Huang and Dang-Van (2022) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการตัดสินใจด้วยตนเอง การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม และความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา แรงงานต่างชาติดักขะต่ำในระบบเศรษฐกิจที่พัฒนาแล้ว โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการ

ตัดสินใจด้วยตนเองและความผูกพันต่อองค์กร โดยมีสื่อกลางในการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของแรงงานทักษะต่ำที่มาจากเศรษฐกิจเกิดใหม่ที่ทำงานในระบบเศรษฐกิจที่พัฒนาแล้ว การศึกษานี้ยังมีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในและภายนอกที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ในการศึกษาครั้งนี้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 236 คนซึ่งเป็นแรงงานชาวเวียดนามที่ทำงานในประเทศไทยได้หวัน ผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาพบว่าแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร การปรับตัวข้ามวัฒนธรรมเป็นสื่อกลางในเชิงบวกระหว่างแรงจูงใจภายในและความผูกพันต่อองค์กร และระหว่างแรงจูงใจภายนอกกับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ แรงจูงใจภายนอกยังทำหน้าที่กลั่นกรองความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในและความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก

จากการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ การปรับตัวและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานในองค์การระหว่างประเทศที่มีอิทธิพลต่อความภูมิใจในองค์การ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อศึกษาเรื่องอิทธิพลของการปรับตัวและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์การระหว่างประเทศ โดยมีการกำหนดวิธีการวิจัยในลำดับขั้นตอนถัดไป



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของการปรับตัวและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์กรระหว่างประเทศ” ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (survey research method) และมีวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งการวิจัยได้กำหนดแนวทางในการวิจัยโดยมีลำดับขั้นตอนในการวิจัยและมีระเบียบวิธีการวิจัยในด้าน การกำหนดประชากร การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงสถิติ ที่ใช้ในงานวิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติที่ปฏิบัติงานให้กับสถาบันการศึกษานานาชาติในระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน 517 คน

##### กลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้จะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวน 244 คน แบบกำหนดโควตา (Quota Sampling) โดยอาศัยสัดส่วนองค์ประกอบของกลุ่มประชากรตามสัญชาติ ซึ่งแบ่งเป็นบุคลากรชาวไทยจำนวน 122 คน (50%) และบุคลากรชาวต่างชาติจำนวน 122 คน (50%) จากจำนวนประชากรจากจำนวนพนักงานทั้งหมด 517 คน ซึ่งจากการเปิดตารางของ Krejcie & Morgan จะกำหนดให้ต้องเก็บกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 217 คน แต่เพื่อให้ได้สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรชาวไทยและต่างชาติเท่า ๆ กัน จึงเก็บเพิ่มเป็น 244 ทำให้ในงานวิจัยจะเก็บกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 244 คน

### 3.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้จะอาศัยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบกำหนดโควตา (Quota Sampling) เพื่อกำหนดกลุ่มตัวอย่างย่อยตามต้องการ โดยอาศัยสัดส่วนองค์ประกอบของกลุ่มประชากรตามสัญชาติ (ไทยหรือต่างชาติ) เท่า ๆ กัน จากนั้นจะใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling Design) เนื่องจากเป็นการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย มีความสะดวก ง่ายต่อการเก็บรวบรวมข้อมูล ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการส่งแบบสอบถามออนไลน์ไปยังบุคลากรของสถาบันการศึกษานานาชาติในระดับบัณฑิตศึกษาซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายผ่านแอปพลิเคชัน Google Form เนื่องจากทางสถาบันฯ ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมและมีนโยบายผลักดันในการใช้เทคโนโลยี ลดใช้กระดาษ ผู้วิจัยจำเป็นต้องเปลี่ยนจากวิธีแจกแบบสอบถามแบบกระดาษเป็นแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของทางสถาบันฯ

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) โดยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาประยุกต์และปรับปรุงแก้ไข โดยจะแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน คือ

**ส่วนที่ 1** คำถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สัญชาติ ประสบการณ์ทำงาน และสถานภาพการเป็นศิษย์เก่าสถาบันการศึกษานานาชาติในระดับบัณฑิตศึกษา

**ส่วนที่ 2** คำถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านปัจจัยด้านการปรับตัวที่มีอิทธิพลต่อความภูมิใจในองค์กร ได้แก่

1. ด้านภาษา
2. ด้านวัฒนธรรม
3. ด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

**ส่วนที่ 3** คำถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้แก่

1. ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณในการทำงาน
2. ด้านค่าตอบแทนหรือสิ่งตอบแทน
3. ด้านการแสวงหามาตรฐานที่เป็นเลิศ
4. ด้านความต้องการการแข่งขัน
5. ความต้องการมีสถานภาพที่สูงขึ้น
6. ด้านความจำเป็นในการเอาชนะปัญหา

#### ส่วนที่ 4 คำถามที่เกี่ยวกับความภูมิใจในองค์กร

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2, 3 และ 4 มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (Five-Point Likert Scales) ดังต่อไปนี้

| ระดับคะแนน | ระดับความคิดเห็น   |
|------------|--------------------|
| 5 คะแนน    | เห็นด้วยมากที่สุด  |
| 4 คะแนน    | เห็นด้วยมาก        |
| 3 คะแนน    | เห็นด้วยปานกลาง    |
| 2 คะแนน    | เห็นด้วยน้อย       |
| 1 คะแนน    | เห็นด้วยน้อยที่สุด |

จากสูตรความกว้างของอันตรภาคชั้น

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

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

| คะแนนเฉลี่ย | ระดับความสำคัญ     |
|-------------|--------------------|
| 4.21 - 5.00 | เห็นด้วยมากที่สุด  |
| 3.41 - 4.20 | เห็นด้วยมาก        |
| 2.61 - 3.40 | เห็นด้วยปานกลาง    |
| 1.81 - 2.60 | เห็นด้วยน้อย       |
| 1.00 - 1.80 | เห็นด้วยน้อยที่สุด |

### 3.4 การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลโดยมีรายละเอียดดังนี้

3.4.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว แรงจูงใจ และความภูมิใจในองค์กรมากำหนดเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

3.4.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านปัจจัยด้านการปรับตัว ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความภูมิใจในองค์กร จะมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Five-Point Likert Scales)

3.4.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำไปสอบถามในการเก็บข้อมูลจริง

3.4.4 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านเนื้อหา การวัดและประเมินผลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้ จำนวน 3 ท่าน

3.4.5 วิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญทั้งสามท่านได้ตรวจสอบความถูกต้องของคำถามและพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดย

ให้คะแนน 1 เมื่อแน่ใจข้อความนั้นสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด หลังจากนั้นนำมาหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความ (Index of Item Objectives Congruence: IOC) โดยใช้สูตรดังต่อไปนี้

$$IOC = \sum R/N$$

$$IOC = \text{ค่าดัชนีความสอดคล้อง}$$

$$\sum R = \text{ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ}$$

$$N = \text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญ}$$

เกณฑ์ในการเลือกข้อความพิจารณาจากค่า IOC หากข้อความที่มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.6 ขึ้นไป แสดงว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นข้อความที่ใช้ได้ แต่ถ้าหากต่ำกว่า 0.6 แสดงว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด จึงควรพิจารณาปรับปรุงและไม่นำไปใช้ (พิชัย ฤทธิ์จำรูญ, 2547)

3.4.6 นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดสอบใช้กับผู้ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนแล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าประสิทธิสัมพันธ์แอลฟา (Cronbach Alpha Coefficient) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาจะต้องมากกว่า 0.7 ขึ้นไป (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2556)

3.4.7 ทำการปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามเพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปใช้จริง

3.4.8 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และดำเนินการเก็บข้อมูลต่อไป

### 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 ประเภทดังนี้

3.5.1 ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) ซึ่งได้จากข้อมูลที่รวบรวมมาจากหนังสือ บทความวิชาการ วารสารวิชาการ ผลการวิจัยที่ได้ศึกษามาก่อนและรวมถึงแหล่งข้อมูลที่สามารถค้นหาได้ทางอินเทอร์เน็ต ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

3.5.2 ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) ซึ่งได้จากการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 244 คน โดยเป็นบุคลากรของสถาบันการศึกษานานาชาติในระดับบัณฑิตศึกษา

- ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปดำเนินการสอบถามกับกลุ่มเป้าหมายในสถาบันฯ โดยการเก็บผ่านระบบออนไลน์ด้วยการส่งอีเมลไปยังกลุ่มเป้าหมาย
- ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถามและจัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ
- นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการลงรหัสเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบสมมติฐาน

จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติในการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) แบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

#### 3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สัญชาติ ประสบการณ์ทำงาน และสถานภาพการเป็นศิษย์เก่าสถาบันฯ โดยนำเสนอในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการปรับตัว แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความภูมิใจในองค์กร โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

#### 3.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน คือสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรซึ่งสามารถนำผลการวิเคราะห์นั้นไปสรุปอ้างอิงถึงประชากรโดยใช้ทฤษฎีความน่าจะเป็น โดยสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การประมาณค่าและการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้เครื่องมือทางสถิติดังนี้ Independent Samples t-test, F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป หากพบความ

แตกต่างจะทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีการคำนวณแบบ LSD (Least Significant Difference) เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล

ในด้านปัจจัยด้านการปรับตัวและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีอิทธิพลต่อความภูมิใจในองค์การ จะใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งต้องมีข้อกำหนดดังต่อไปนี้

1) ตัวแปรอิสระ (X) และตัวแปรตาม (Y) จะต้องเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ (Quantitative Variable) หรือเป็นตัวแปรต่อเนื่อง (Continuous Variable) หรือมีระดับในการวัดเป็น Interval Scale จะต้องทำการแปลงข้อมูลเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) คือ ให้มีค่าเป็น 0 กับ 1 ก่อนจึงนำไปวิเคราะห์ โดยตัวแปรนี้ไม่ควรมีหลายตัว เพราะอาจจะทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนมากยิ่งขึ้น

2) ตัวแปรอิสระ (X) แต่ละตัวมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรตาม (Y)

3) ตัวแปรอิสระ (X) ไม่ควรมีความสัมพันธ์กันเอง หรือต้องเป็นอิสระต่อกัน เนื่องจากการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ จะทำให้เกิด Multicollinearity หรือตัวแปรอิสระ (X) มีความสัมพันธ์กันมากเกินไป ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หรือค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ ( $R^2$ ) มีค่าสูงเกินความเป็นจริง

4) การแจกแจงตัวแปรตาม (Y) เป็นแบบโค้งปกติ (Normal Distribution) ทุกค่าของตัวแปรอิสระ (X)

5) ค่าความแปรปรวนของตัวแปรตามจะเท่ากันกับทุกค่าของตัวแปรอิสระ (X)

6) จากการพยากรณ์ค่าความคลาดเคลื่อนของความแปรปรวน (Residual) ที่จุดทุกจุดบนเส้นถดถอยมีค่าเท่ากัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) ไม่ควรเกิน 0.8 เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา Multicollinearity นอกจากทำการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามข้างต้นแล้ว ยังสามารถทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระได้อีกหนึ่งวิธีว่าเกิดปัญหา Multicollinearity หรือไม่ โดยสามารถดูได้จากค่าของ VIF และค่าของ Tolerance จากขั้นตอนของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้ ซึ่งค่าของ VIF ต้องมีค่าน้อยกว่า 10 และค่าของ Tolerance ต้องมีค่ามากกว่า 0.200 จึงจะถือว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างรุนแรง (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2555)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลของการวิเคราะห์งานวิจัยเรื่องอิทธิพลของการปรับตัวและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์การระหว่างประเทศ ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

|           |     |                                                       |
|-----------|-----|-------------------------------------------------------|
| n         | แทน | จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม                                  |
| $\bar{X}$ | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง                             |
| S.D.      | แทน | ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)             |
| df        | แทน | ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)              |
| MS        | แทน | ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)      |
| SS        | แทน | ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)                |
| Sig       | แทน | ค่าระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ (Significance)          |
| LSD       | แทน | ค่าผลต่อนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่ม I และ J |
| t-Ratio   | แทน | ค่าที่ใช้พิจารณา t – Distribution                     |
| r         | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์                             |
| *         | แทน | ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05                    |

#### 4.1 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วนตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความภูมิใจในองค์การ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานเรื่องปัจจัยด้านการปรับตัวของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อความภูมิใจในองค์การ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานเรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีอิทธิพลต่อความภูมิใจในองค์การ

## 4.2 ผลการทดสอบค่าความเที่ยงตรงและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

### 4.2.1 ผลการทดสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ได้ทำการทดสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยการกำหนดให้นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่านพิจารณา ซึ่งมีรายชื่อดังต่อไปนี้ (ภาคผนวก ค หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบถาม)

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญทิดา วงษ์วานิช คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณชาญาณัส เคาท์เทน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏธรงค์ จตุรัส คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผลการทดสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามพบว่า ข้อคำถามทุกข้ออยู่ในช่วงคะแนนระหว่าง 0.66 - 1.0 คะแนน ดังนั้นจึงไม่มีการตัดข้อคำถามใดทิ้ง และถือว่าแบบสอบถามชุดนี้มีความเที่ยงตรงที่เหมาะสม (ดังแสดงรายละเอียดในภาคผนวก ง ค่าเที่ยงตรงของแบบสอบถาม)

### 4.2.2 ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ในการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบใช้แบบสอบถาม โดยการใช้กับผู้ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ตัวอย่าง แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าประสิทธิ์สัมพันธ์แอลฟา (Cronbach Alpha Coefficient) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่ามากกว่า 0.7 ขึ้นไปตามตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านล่างนี้

ตารางที่ 4.1 ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

| หัวข้อเรื่อง                 | ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม<br>(Cronbach's $\alpha$ ) |
|------------------------------|--------------------------------------------------------|
| <b>ด้านการปรับตัว</b>        |                                                        |
| 1. การปรับตัวทางด้านภาษา     | 0.735                                                  |
| 2. การปรับตัวทางด้านวัฒนธรรม | 0.905                                                  |
| 3. ด้านสังคมและเศรษฐกิจ      | 0.863                                                  |

ตารางที่ 4.1 ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (ต่อ)

| หัวข้อเรื่อง                                     | ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม<br>(Cronbach's $\alpha$ ) |
|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| <b>ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</b>                   |                                                        |
| 1. ด้านความต้องการจริยธรรมและจรรยาบรรณในการทำงาน | 0.820                                                  |
| 2. ด้านค่าตอบแทนหรือสิ่งตอบแทน                   | 0.834                                                  |
| 3. ด้านการแสวงหามาตรฐานที่เป็นเลิศ               | 0.897                                                  |
| 4. ด้านความต้องการการแข่งขัน                     | 0.905                                                  |
| 5. ด้านความต้องการสถานภาพที่สูงขึ้น              | 0.874                                                  |
| 6. ด้านความจำเป็นในการเอาชนะปัญหา                | 0.768                                                  |

จากตารางที่ 4.1 พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Cronbach's  $\alpha$ ) มีค่ามากกว่า 0.7 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้านดังต่อไปนี้ ด้านการปรับตัวทางด้านภาษา เท่ากับ 0.735 ด้านการปรับตัวทางด้านวัฒนธรรม เท่ากับ 0.905 ด้านการปรับตัวทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ เท่ากับ 0.863 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านความต้องการจริยธรรมและจรรยาบรรณในการทำงาน เท่ากับ 0.820 ด้านค่าตอบแทนหรือสิ่งตอบแทน เท่ากับ 0.834 ด้านการแสวงหามาตรฐานที่เป็นเลิศ เท่ากับ 0.897 ด้านความต้องการการแข่งขัน เท่ากับ 0.905 ด้านความต้องการสถานภาพที่สูงขึ้น เท่ากับ 0.874 และด้านความจำเป็นในการเอาชนะปัญหา เท่ากับ 0.768

#### 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา

##### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

##### ส่วนที่ 1 ปัจจัยลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สัญชาติ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพการเป็นศิษย์เก่าของสถาบัน

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

| เพศ  | จำนวน | ร้อยละ |
|------|-------|--------|
| หญิง | 149   | 61.1   |
| ชาย  | 95    | 38.9   |
| รวม  | 244   | 100.0  |

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ พบว่า จำนวนพนักงานในองค์การระหว่างประเทศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 61.1 เพศชาย จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9

**ตารางที่ 4.3** จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

| อายุ         | จำนวน      | ร้อยละ       |
|--------------|------------|--------------|
| 18 - 29 ปี   | 46         | 18.9         |
| 30 - 39 ปี   | 63         | 25.8         |
| 40 - 1 49 ปี | 69         | 28.3         |
| 50 ปีขึ้นไป  | 66         | 27.0         |
| <b>รวม</b>   | <b>224</b> | <b>100.0</b> |

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานในองค์การ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40 - 49 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 27 เนื่องจากการทำงานในองค์การระหว่างประเทศต้องการพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานในสายที่มีความเฉพาะด้าน จึงทำให้มีจำนวนมากกว่าช่วงอายุอื่นอย่างชัดเจน ส่วนช่วงอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุดได้แก่ 18 - 29 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9

**ตารางที่ 4.4** จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

| สถานภาพ    | จำนวน      | ร้อยละ       |
|------------|------------|--------------|
| โสด        | 121        | 49.6         |
| สมรส       | 119        | 48.8         |
| หย่าร้าง   | 4          | 1.6          |
| <b>รวม</b> | <b>244</b> | <b>100.0</b> |

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ พบว่าส่วนใหญ่พนักงานในองค์การที่มีสถานภาพโสด จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6 และรองลงมาเป็นพนักงานในองค์การที่มีสถานภาพสมรส จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 ส่วนสภาพหย่าร้างมีจำนวนน้อยที่สุดคือ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6

**ตารางที่ 4.5** จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา                        | จำนวน      | ร้อยละ       |
|--------------------------------------|------------|--------------|
| มัธยมศึกษา, ประกาศนียบัตร, อนุปริญญา | 7          | 2.9          |
| ปริญญาตรี                            | 100        | 41.0         |
| ปริญญาโท                             | 114        | 46.7         |
| ปริญญาเอก                            | 23         | 9.4          |
| <b>รวม</b>                           | <b>244</b> | <b>100.0</b> |

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ พบว่าพนักงานในองค์กรมีระดับการศึกษาที่ใช้ในการทำงานภายในองค์กรระหว่างประเทศสูงสุดอยู่ที่ระดับปริญญาโท จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 ซึ่งเป็นระดับการศึกษาที่ใช้ในระดับเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่อาวุโส (Officer / Senior Officer) ผู้จัดการ (Manager) และผู้บริหารโครงการ ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านขึ้นไป และรองลงมาเป็นระดับปริญญาตรี มีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 41 ซึ่งจะเป็นระดับปฏิบัติการ และผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ รวมถึงระดับเจ้าหน้าที่ในสายงานสนับสนุน เป็นต้น

**ตารางที่ 4.6** จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับประสบการณ์การทำงานในภาพรวม

| ประสบการณ์การทำงาน | จำนวน      | ร้อยละ       |
|--------------------|------------|--------------|
| ต่ำกว่า 5 ปี       | 43         | 17.6         |
| 5 - 10 ปี          | 47         | 19.3         |
| 11 - 15 ปี         | 34         | 13.9         |
| มากกว่า 15 ปี      | 120        | 49.2         |
| <b>รวม</b>         | <b>244</b> | <b>100.0</b> |

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ พบว่าพนักงานในองค์กรมีประสบการณ์การทำงานสูงสุดมากกว่า 15 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2 ซึ่งบ่งชี้ให้เห็นว่าองค์กรระหว่างประเทศต้องการผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อน เนื่องจากหลายตำแหน่งในองค์กรต้องการผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในแขนงและสายงานนั้นๆ รองลงมาเป็นพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องการพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี

ด้วยเช่นเดียวกัน ซึ่งเป็นอันดับที่ 3 สำหรับผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 ซึ่งบ่งชี้ให้เห็นว่าทางองค์กรก็ต้องการคนรุ่นใหม่เข้ามาทำงานกับองค์กรเช่นเดียวกัน

**ตารางที่ 4.7** จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับประสบการณ์การทำงาน และสัญชาติ

| ประสบการณ์การทำงาน | ชาวไทย |        | ชาวต่างชาติ |        | รวม   |
|--------------------|--------|--------|-------------|--------|-------|
|                    | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน       | ร้อยละ |       |
| ต่ำกว่า 5 ปี       | 17     | 7      | 26          | 10.6   | 17.6  |
| 5 - 10 ปี          | 17     | 7      | 30          | 12.3   | 19.3  |
| 11 - 15 ปี         | 16     | 6.5    | 18          | 7.4    | 13.9  |
| มากกว่า 15 ปี      | 72     | 29.5   | 48          | 19.7   | 49.2  |
| รวม                | 122    | 50.0   | 122         | 50.0   | 100.0 |

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติในองค์กรมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี สูงที่สุด ชาวไทย จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 และชาวต่างชาติ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6

**ตารางที่ 4.8** จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสัญชาติ

| สัญชาติ     | จำนวน | ร้อยละ |
|-------------|-------|--------|
| ชาวไทย      | 122   | 50.0   |
| ชาวต่างชาติ | 122   | 50.0   |
| รวม         | 244   | 100.0  |

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ พบว่ามีพนักงานชาวไทยในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 50 และมีพนักงานชาวต่างชาติ จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 50

**ตารางที่ 4.9** จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการเป็นศิษย์เก่าขององค์กร

| สถานภาพการเป็นศิษย์เก่า | จำนวน | ร้อยละ |
|-------------------------|-------|--------|
| ศิษย์เก่า               | 79    | 32.4   |
| ไม่ใช่ศิษย์เก่า         | 165   | 67.6   |
| รวม                     | 244   | 100.0  |

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ พบว่ามีพนักงานสูงสุดที่ไม่ได้เป็นศิษย์เก่าขององค์กรจำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 67.6 และมีพนักงานที่เป็นศิษย์เก่า จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 ด้วยสถานภาพขององค์กรที่เป็นสถานศึกษาในระดับนานาชาติ จึงทำให้มีพนักงานที่มาจากทั้งนอกและในองค์กรร่วมงานกับทางองค์กร

## ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการปรับตัวที่มีอิทธิพลต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์กรระหว่างประเทศ

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการปรับตัวที่มีอิทธิพลต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์กรระหว่างประเทศ ประกอบด้วย ด้านภาษา ด้านวัฒนธรรม และด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม โดยการใช้การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 4.10** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านการปรับตัวทางด้านภาษาที่มีอิทธิพลต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์กรระหว่างประเทศ

| ปัจจัยด้านการปรับตัว<br>ด้านภาษา                                   | $\bar{X}$ | S.D.  | ระดับ<br>ความคิดเห็น | อันดับ |
|--------------------------------------------------------------------|-----------|-------|----------------------|--------|
| 1. ความสามารถในการเข้าใจในสำเนียงภาษาที่แตกต่างกัน                 | 4.22      | 0.720 | มากที่สุด            | 2      |
| 2. ความเข้าใจในภาษาที่ใช้ในการสื่อสารในองค์กรทั้งการพูดและการเขียน | 4.38      | 0.677 | มากที่สุด            | 1      |
| 3. ความต้องการที่จะเรียนรู้และเปิดรับภาษาใหม่ๆ                     | 4.00      | 0.916 | มาก                  | 3      |
| รวม                                                                | 4.20      | 0.771 | มาก                  |        |

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ พบว่าพนักงานในองค์กรระหว่างประเทศมีความเข้าใจในสำเนียงภาษาที่แตกต่างกัน ซึ่งภาษาที่ใช้ในการสื่อสารในองค์กรทั้งการพูดและการเขียน รวมถึงการเรียนรู้ที่จะเปิดรับภาษาใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.20 ซึ่งอยู่ในระดับความคิดเห็นที่มีความเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาตามรายชื่อแล้วนั้นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเข้าใจในภาษาที่ใช้ในการสื่อสารในองค์กรทั้งการพูดและการเขียนมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.38 เนื่องด้วยองค์กรระหว่างประเทศนั้นใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษากลางในการสื่อสารภายในองค์กร พนักงานในองค์กรมาจากหลากหลายประเทศ ทั่วทุกภูมิภาค จึงทำให้มีความหลากหลายทางด้านภาษาและรูปแบบของภาษาที่ใช้ในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป

**ตารางที่ 4.11** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านการปรับตัวทางด้านวัฒนธรรมที่มีอิทธิพลต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์กรระหว่างประเทศ

| ปัจจัยด้านการปรับตัว<br>ด้านวัฒนธรรม                 | $\bar{X}$ | S.D.  | ระดับ<br>ความคิดเห็น | ลำดับ |
|------------------------------------------------------|-----------|-------|----------------------|-------|
| 1. ความเข้าใจในวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน                 | 4.71      | 0.536 | มากที่สุด            | 1     |
| 2. การยอมรับในวัฒนธรรมที่มีความแตกต่าง               | 4.55      | 0.692 | มากที่สุด            | 2     |
| 3. การเรียนรู้วัฒนธรรมใหม่และปรับตัวเพื่ออยู่ร่วมกัน | 4.39      | 0.748 | มากที่สุด            | 3     |
| รวม                                                  | 4.55      | 0.658 | มากที่สุด            |       |

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ พบว่าพนักงานมีการปรับตัวทางด้านวัฒนธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.50 จากการพิจารณาตามรายชื่อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็น ในด้านความเข้าใจในวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน มากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่ 4.71 สืบเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างประชากรเป็นกลุ่มที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ด้วยพนักงานในองค์กรมาจากหลากหลายประเทศ ทั่วทุกภูมิภาค จึงทำให้มีวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน การปรับตัวยอมรับในวัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงานจึงมีความสำคัญอย่างมาก

**ตารางที่ 4.12** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการปรับตัวทางด้านสถานภาพ  
เศรษฐกิจและสังคมที่มีอิทธิพลต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์กรระหว่างประเทศ

| ปัจจัยด้านการปรับตัว<br>ด้านเศรษฐกิจและสังคม | $\bar{X}$ | S.D.  | ระดับ<br>ความคิดเห็น | ลำดับ |
|----------------------------------------------|-----------|-------|----------------------|-------|
| 1. ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน         | 4.55      | 0.603 | มากที่สุด            | 1     |
| 2. ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น                     | 4.39      | 0.697 | มากที่สุด            | 3     |
| 3. โอกาสในการพบปะบุคคลระดับสูง               | 4.52      | 0.681 | มากที่สุด            | 2     |
| รวม                                          | 4.48      | 0.660 | มากที่สุด            |       |

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นกับปัจจัยการปรับตัวด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.48 และเมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน มากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ย 4.55 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานในองค์กรสามารถทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ที่มาจากความหลากหลายทั้งทางเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม

**ตารางที่ 4.13** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านการปรับตัว  
โดยภาพรวมที่มีผลต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์กรระหว่างประเทศ

| ปัจจัยด้านการปรับตัว    | $\bar{X}$ | S.D.  | ระดับ<br>ความคิดเห็น | ลำดับ |
|-------------------------|-----------|-------|----------------------|-------|
| 1. ด้านภาษา             | 4.20      | 0.771 | มาก                  | 3     |
| 2. ด้านวัฒนธรรม         | 4.55      | 0.658 | มากที่สุด            | 1     |
| 3. ด้านเศรษฐกิจและสังคม | 4.48      | 0.660 | มากที่สุด            | 2     |
| รวม                     | 4.41      | 0.696 | มากที่สุด            |       |

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นกับปัจจัยการปรับตัวโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.41 และเมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับตัวด้านวัฒนธรรม มากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ย 4.55 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานในองค์กรมีความตระหนักรู้ถึงความหลากหลายทั้งทางเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงานในองค์กร

**ตารางที่ 4.14** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจ  
ใฝ่สัมฤทธิ์ทางด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณในการทำงานที่มีผลต่อความภูมิใจ  
ของพนักงานในองค์การระหว่างประเทศ

| ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<br>ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณในการทำงาน                 | $\bar{X}$ | S.D.  | ระดับ<br>ความคิดเห็น | ลำดับ |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|----------------------|-------|
| 1. ความต้องการที่จะร่วมงานกับองค์กรที่มีความยุติธรรม<br>และปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน | 4.82      | 0.438 | มากที่สุด            | 1     |
| 2. การปกปิดข้อมูลอันเป็นความลับขององค์กร                                            | 4.74      | 0.502 | มากที่สุด            | 3     |
| 3. การไม่ฉ้อโกงและไม่ทำให้องค์การเสื่อมเสียชื่อเสียง                                | 4.75      | 0.575 | มากที่สุด            | 2     |
| รวม                                                                                 | 4.77      | 0.505 | มากที่สุด            |       |

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในด้านจริยธรรม  
และจรรยาบรรณในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.77 เมื่อพิจารณาตามรายข้อ  
พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในความต้องการที่จะร่วมงานกับองค์กรที่มีความยุติธรรมและ  
ปฏิบัติเท่าเทียมกันมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ย 4.82 เนื่องจากพนักงานมาจากหลากหลายเชื้อชาติ  
การปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมและเยียดเชื้อชาติยังคงพบเห็นได้บ่อยครั้ง ดังนั้นผู้บริหารองค์กรควรให้ความสนใจ  
ที่จะทำให้องค์การเป็นองค์กรที่มีความยุติธรรมและปฏิบัติด้วยความเท่าเทียมกัน

**ตารางที่ 4.15** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจ  
ใฝ่สัมฤทธิ์ด้านค่าตอบแทนหรือสิ่งตอบแทนที่มีผลต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์การ  
ระหว่างประเทศ

| ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<br>ด้านค่าตอบแทนหรือสิ่งตอบแทน                                | $\bar{X}$ | S.D.  | ระดับ<br>ความ<br>คิดเห็น | ลำดับ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|--------------------------|-------|
| 1. ความเหมาะสมของปริมาณงานกับค่าแรงและสวัสดิการ<br>ต่างๆ ที่ทางองค์กรมอบให้                 | 3.48      | 0.945 | มาก                      | 1     |
| 2. ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับ<br>บุคคลอื่นในองค์การหรือบริษัทอื่น ๆ | 3.35      | 0.967 | ปานกลาง                  | 3     |
| 3. เงินเดือนและผลประโยชน์ที่องค์กรเสนอให้ดีกว่าบริษัท<br>หรือองค์กรอื่น ๆ                   | 3.36      | 0.998 | ปานกลาง                  | 2     |
| รวม                                                                                         | 3.49      | 0.970 | มาก                      |       |

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในค่าตอบแทนหรือสิ่งตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.49 เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในความเหมาะสมของปริมาณงานกับค่าแรงและสวัสดิการต่างๆ ที่ทางองค์การมอบให้ มากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ย 3.48 เนื่องจากปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายควรจะมีเหมาะสมกับค่าแรงที่องค์การพึงมอบให้กับพนักงานในองค์การ ว่ามีความสอดคล้องหรือไม่ รวมถึงอาจจะต้องศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพ เพื่อให้พนักงานสามารถมีรายรับที่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย

**ตารางที่ 4.16** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการแสวงหามาตรฐานที่มีผลต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์การ ระหว่างประเทศ

| ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<br>ด้านการแสวงหามาตรฐานที่เป็นเลิศ | $\bar{X}$ | S.D.  | ระดับ<br>ความคิดเห็น | ลำดับ |
|------------------------------------------------------------------|-----------|-------|----------------------|-------|
| 1. ความต้องการที่จะผลิตผลงานให้ดีขึ้นเพื่อความก้าวหน้า           | 4.32      | 0.619 | มากที่สุด            | 2     |
| 2. การสร้างมาตรฐานที่สูงในการผลิตผลงาน                           | 4.45      | 0.582 | มากที่สุด            | 1     |
| 3. การยอมรับในมาตรฐานของงานเพื่อใช้ในการประเมินผล                | 4.45      | 0.630 | มากที่สุด            | 1     |
| รวม                                                              | 4.41      | 0.610 | มากที่สุด            |       |

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในด้านการแสวงหา มาตรฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.41 เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญในการสร้างมาตรฐานที่สูงในการผลิตผลงาน และในด้านการยอมรับในมาตรฐานของงาน เพื่อใช้ในการประเมินผล มากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ย 4.45 เนื่องจากทุกๆ งานที่ได้รับมอบหมาย ควรจะมีการตั้งมาตรฐาน เพื่อให้พนักงานสามารถผลิตผลงานให้ตรงตามมาตรฐานที่ทางองค์การต้องการ รวมถึงเพื่อให้พนักงานทราบถึงข้อบกพร่องหากงานของตนเองไม่ตรงตามความต้องการที่องค์การวางไว้ จะช่วยให้พนักงานนำจุดบกพร่องนี้ไปปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ผลผลิตผลงานออกมาได้ดียิ่งขึ้น

**ตารางที่ 4.17** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจ  
ใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการได้รับชัยชนะที่มีผลต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์การ  
ระหว่างประเทศ

| ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<br>ด้านความต้องการการแข่งขัน                           | $\bar{X}$   | S.D.         | ระดับ<br>ความคิดเห็น | ลำดับ |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------|----------------------|-------|
| 1. การเปรียบเทียบคุณภาพงานของตนเองกับเพื่อน<br>ร่วมงานเพื่อการปรับปรุงคุณภาพของผลงาน | 3.51        | 1.071        | มาก                  | 1     |
| 2. ความรู้สึกถึงความสำเร็จเมื่อผลงานของตนเอง<br>ดีกว่าเพื่อนร่วมงาน                  | 3.28        | 1.098        | ปานกลาง              | 3     |
| 3. ความจริงจังกับการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีขึ้น                                   | 3.47        | 1.032        | มาก                  | 2     |
| <b>รวม</b>                                                                           | <b>3.42</b> | <b>1.067</b> | <b>ปานกลาง</b>       |       |

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในด้านความต้องการ  
ได้รับชัยชนะ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.42 เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ผู้ตอบ  
แบบสอบถามให้ความสำคัญในด้านการการเปรียบเทียบคุณภาพงานของตนเองกับเพื่อนร่วมงานเพื่อ  
การปรับปรุงคุณภาพของผลงาน มากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ย 3.51 เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีขึ้น  
พนักงานจำเป็นที่จะเปรียบเทียบคุณภาพผลงานที่ตนผลิตออกมากับเพื่อนร่วมงาน เพื่อพัฒนาปรับปรุง  
ผลงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น

**ตารางที่ 4.18** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจ  
ใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการสถานภาพที่สูงขึ้นที่มีผลต่อความภูมิใจของพนักงาน  
ในองค์การระหว่างประเทศ

| ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<br>ด้านความต้องการสถานภาพที่สูงขึ้น | $\bar{X}$   | S.D.         | ระดับ<br>ความคิดเห็น | ลำดับ |
|-------------------------------------------------------------------|-------------|--------------|----------------------|-------|
| 1. ความต้องการตำแหน่งที่สูงขึ้น                                   | 3.97        | 0.853        | มาก                  | 2     |
| 2. ความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น                                 | 4.09        | 0.870        | มาก                  | 1     |
| 3. ความต้องการที่จะเป็นผู้นำ                                      | 3.76        | 0.894        | มาก                  | 3     |
| <b>รวม</b>                                                        | <b>3.94</b> | <b>0.872</b> | <b>มาก</b>           |       |

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในด้านความต้องการสถานภาพที่สูงขึ้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.94 เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในด้านความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น มากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ย 4.09 จะเห็นได้ว่าพนักงานมีความต้องการสถานภาพที่สูงขึ้นและได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น เพื่อให้ตนเองเป็นที่รู้จักในสังคม ซึ่งมีผลเกี่ยวเนื่องต่อการปฏิบัติงานในองค์กรเช่นเดียวกัน รวมทั้งช่วยสร้างความภาคภูมิใจให้กับพนักงานด้วยเช่นเดียวกัน

**ตารางที่ 4.19** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความจำเป็นในการเอาชนะปัญหาที่มีผลต่อความภูมิใจของพนักงาน ในองค์กรระหว่างประเทศ

| ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<br>ด้านความจำเป็นในการเอาชนะปัญหา                | $\bar{X}$   | S.D.         | ระดับ<br>ความคิดเห็น | ลำดับ |
|--------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------|----------------------|-------|
| 1. ความสนุกกับการแก้ปัญหาและค้นหาแนวทาง<br>แก้ไขปัญหา                          | 4.38        | 0.741        | มากที่สุด            | 2     |
| 2. การปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญหรือเพื่อนร่วมงานที่มี<br>ความอาวุโสเพื่อแก้ไขปัญหา | 4.31        | 0.754        | มากที่สุด            | 3     |
| 3. ความเชื่อมั่นว่าความสำเร็จเกิดมาจากความพยายาม                               | 4.57        | 0.690        | มากที่สุด            | 1     |
| <b>รวม</b>                                                                     | <b>4.42</b> | <b>0.728</b> | <b>มากที่สุด</b>     |       |

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในด้านความจำเป็นในการเอาชนะปัญหา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.42 เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในด้านความเชื่อมั่นว่าความสำเร็จเกิดมาจากความพยายาม มากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ย 4.57 จะเห็นได้ว่าพนักงานมีความพยายามที่จะเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จ รวมถึงพร้อมที่จะแสวงหาแนวทางและวิธีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จของตน

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจ  
ใฝ่สัมฤทธิ์ในภาพรวมที่มีผลต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์การระหว่างประเทศ

| ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์         | $\bar{X}$ | S.D.  | ระดับ<br>ความคิดเห็น | ลำดับ |
|---------------------------------------|-----------|-------|----------------------|-------|
| 1. ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณในการทำงาน | 4.77      | 0.505 | มากที่สุด            | 1     |
| 2. ด้านค่าตอบแทนหรือสิ่งตอบแทน        | 3.49      | 0.970 | มาก                  | 5     |
| 3. ด้านการแสวงหามาตรฐานที่เป็นเลิศ    | 4.41      | 0.610 | มากที่สุด            | 3     |
| 4. ด้านความต้องการการแข่งขัน          | 3.42      | 1.067 | ปานกลาง              | 6     |
| 5. ด้านความต้องการสถานภาพที่สูงขึ้น   | 3.94      | 0.872 | มาก                  | 4     |
| 6. ด้านความจำเป็นในการเอาชนะปัญหา     | 4.42      | 0.728 | มากที่สุด            | 2     |
| รวม                                   | 4.07      | 0.792 | มาก                  |       |

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.07 เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณในการทำงาน มากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ย 4.77 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า พนักงานต้องการที่จะร่วมงานกับองค์การที่มีความยุติธรรมและปฏิบัติเท่าเทียมกัน รวมถึงพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามนโยบาย กฎ และระเบียบขององค์การ

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านความภูมิใจในองค์การของพนักงานในองค์การระหว่างประเทศ

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความภูมิใจในองค์การของพนักงานในองค์การระหว่างประเทศ ทั้งด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความคงอยู่ของพนักงาน และด้านบรรทัดฐานทางสังคม

| ความภูมิใจของพนักงานในองค์การระหว่างประเทศ                                                                                                                | $\bar{X}$ | S.D.  | ระดับความคิดเห็น |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|------------------|
| ความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การและเต็มใจ<br>จะปฏิบัติตามบรรทัดฐานและข้อบังคับขององค์การ<br>ตลอดจนมั่นใจว่าพนักงานจะทำงานร่วมกับองค์การต่อไป | 4.40      | 0.716 | มากที่สุด        |
| รวม                                                                                                                                                       | 4.40      | 0.716 | มากที่สุด        |

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ พบว่าพนักงานมีความภูมิใจในองค์กรในระดับที่มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.40 ซึ่งหมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามบรรทัดฐานและข้อบังคับขององค์กรตลอดจนมั่นใจว่าตนเองจะร่วมงานกับองค์กรต่อไป

#### 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความภูมิใจในองค์กร

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความภูมิใจในองค์กรที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ใช้การใช้วิธีการทดสอบ t-test สำหรับข้อมูลที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม และวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) สำหรับข้อมูลที่จำแนกมากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความภูมิใจในองค์กรที่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.1** ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความภูมิใจในองค์กรที่แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานได้ ดังนี้

$H_0$ : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความภูมิใจในองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความภูมิใจในองค์กรที่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.22** ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่มีผลต่อความภูมิใจในองค์กร

|                              | t-test for Equality Mean |           |       |       |     |       |
|------------------------------|--------------------------|-----------|-------|-------|-----|-------|
|                              | เพศ                      | $\bar{X}$ | S.D   | t     | df  | Sig.  |
| ความภูมิใจในองค์กรของพนักงาน | ชาย                      | 4.43      | 0.647 | 0.521 | 242 | 0.127 |
| องค์กรระหว่างประเทศ          | หญิง                     | 4.38      | 0.759 |       |     |       |

\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.22 พบว่าเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความภูมิใจในองค์กรไม่แตกต่างกัน จากสมมติฐานยอมรับ  $H_0$  ปฏิเสธ  $H_1$  ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

**สมมติฐานที่ 1.2** ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติที่แตกต่างกันมีผลต่อความภูมิใจในองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$ : ชาวไทยและชาวต่างชาติมีผลต่อความภูมิใจในองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ชาวไทยและชาวต่างชาติมีผลต่อความภูมิใจในองค์กรที่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.23** ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติที่มีผลต่อความภูมิใจในองค์กร

|                                                     |          | t-test for Equality Mean |       |        |         |       |
|-----------------------------------------------------|----------|--------------------------|-------|--------|---------|-------|
|                                                     | สัญชาติ  | $\bar{X}$                | S.D.  | t      | df      | Sig.  |
| ความภูมิใจในองค์กรของพนักงาน<br>องค์กรระหว่างประเทศ | ชาวไทย   | 4.31                     | 0.772 | -1.978 | 234.674 | 0.011 |
|                                                     | ต่างชาติ | 4.49                     | 0.646 |        |         |       |

\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.23 พบว่าพนักงานชาวไทยและพนักงานชาวต่างชาติมีความภูมิใจในองค์กรแตกต่างกัน จากสมมติฐานยอมรับ  $H_1$  ปฏิเสธ  $H_0$  ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พนักงานชาวไทยมีค่าเฉลี่ยความภูมิใจในองค์กรที่ ( $\bar{x}$ ) 4.31 และพนักงานชาวต่างชาติมีค่าเฉลี่ยความภูมิใจในองค์กรที่ ( $\bar{x}$ ) 4.49 ซึ่งพนักงานชาวต่างชาติมีค่าเฉลี่ยความภูมิใจในองค์กรมากกว่าพนักงานชาวไทย

**สมมติฐานที่ 1.3** ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการเป็นศิษย์เก่าที่แตกต่างกันมีผลต่อความภูมิใจในองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$ : พนักงานที่เป็นศิษย์เก่าและไม่ใช่นักศึกษามีความภูมิใจในองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่เป็นศิษย์เก่าและไม่ใช่นักศึกษามีความภูมิใจในองค์กรที่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.24** ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการเป็นศิษย์เก่าที่มีผลต่อความภูมิใจในองค์กร

|                                                     |                     | t-test for Equality Mean |       |       |     |       |
|-----------------------------------------------------|---------------------|--------------------------|-------|-------|-----|-------|
|                                                     | ศิษย์เก่า           | $\bar{X}$                | S.D.  | t     | df  | Sig.  |
| ความภูมิใจในองค์กรของพนักงาน<br>องค์กรระหว่างประเทศ | ศิษย์เก่า           | 4.47                     | 0.657 | 1.007 | 242 | 0.292 |
|                                                     | ไม่ใช่<br>ศิษย์เก่า | 4.37                     | 0.743 |       |     |       |

\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.24 พบว่าพนักงานที่มีสถานะเป็นศิษย์เก่าและไม่ได้มีสถานะเป็นศิษย์เก่ามีความภูมิใจในองค์กรไม่แตกต่างกัน จากสมมติฐานยอมรับ  $H_0$  ปฏิเสธ  $H_1$  ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

**สมมติฐานที่ 1.4** ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีความภูมิใจในองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$ : อายุที่แตกต่างกันมีความภูมิใจในองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : อายุที่แตกต่างกันมีความภูมิใจในองค์กรที่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.25** ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีผลต่อความภูมิใจในองค์กร

| แหล่งความแปรปรวน      |              | SS      | Df  | Ms    | F     | Sig.  |
|-----------------------|--------------|---------|-----|-------|-------|-------|
| ความภูมิใจในองค์กรของ | ระหว่างกลุ่ม | 3.023   | 3   | 1.008 | 1.989 | 0.116 |
| พนักงานองค์กรระหว่าง  | ภายในกลุ่ม   | 121.616 | 241 | 0.507 |       |       |
| ประเทศ                |              |         |     |       |       |       |
| รวม                   |              | 124.639 | 244 |       |       |       |

\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.25 พบว่าอายุที่แตกต่างกันมีความภูมิใจในองค์กรไม่แตกต่างกัน จากสมมติฐานยอมรับ  $H_0$  ปฏิเสธ  $H_1$  ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

**สมมติฐานที่ 1.5** ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีผลความภูมิใจในองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$ : สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีความภูมิใจในองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีความภูมิใจในองค์กรที่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.26** ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสมีผลต่อความภูมิใจในองค์กร

| แหล่งความแปรปรวน      |              | SS      | Df  | Ms    | F     | Sig.  |
|-----------------------|--------------|---------|-----|-------|-------|-------|
| ความภูมิใจในองค์กรของ | ระหว่างกลุ่ม | 3.222   | 2   | 1.611 | 3.198 | 0.043 |
| พนักงานองค์กรระหว่าง  | ภายในกลุ่ม   | 121.417 | 242 | 0.504 |       |       |
| ประเทศ                |              |         |     |       |       |       |
| รวม                   |              | 124.639 | 244 |       |       |       |

\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.26 พบว่าสถานภาพการสมรสที่ต่างกันมีความภูมิใจในองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสที่ต่างกันมีความภูมิใจในองค์กรที่ต่างกัน ( $F = 3.198$ ,  $Sig = 0.043$ ) ดังนั้นจึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลปรากฏว่ามีความสัมพันธ์แบบรายคู่แสดงไว้ที่ตารางดังนี้

**ตารางที่ 4.27** แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างสถานภาพการสมรสกับความภูมิใจในองค์กร

| สถานภาพการสมรส | $\bar{X}$ | โสด  | สมรส  | หย่าร้าง |
|----------------|-----------|------|-------|----------|
|                |           | 4.31 | 4.51  | 4.00     |
| โสด            | 4.31      |      | .207* | .611     |
| สมรส           | 4.51      |      |       | .918*    |
| หย่าร้าง       | 4.00      |      |       |          |

\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.27 พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีความภูมิใจในองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดและหย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จากสมมติฐานยอมรับ  $H_1$  ปฏิเสธ  $H_0$

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบรายคู่พบว่าในกลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ( $\bar{x} = 4.51$ ) มีความภูมิใจในองค์กรมากกว่าสถานภาพโสด ( $\bar{x} = 4.31$ ) และหย่าร้าง ( $\bar{x} = 4.00$ )

**สมมติฐานที่ 1.6** ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความภูมิใจในองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$ : ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความภูมิใจในองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความภูมิใจในองค์กรที่ต่างกัน

**ตารางที่ 4.28** ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีผลต่อความภูมิใจในองค์กร

| แหล่งความแปรปรวน      |              | SS      | Df  | Ms    | F     | Sig.  |
|-----------------------|--------------|---------|-----|-------|-------|-------|
| ความภูมิใจในองค์กรของ | ระหว่างกลุ่ม | 1.372   | 3   | 0.457 | 0.890 | 0.447 |
| พนักงานองค์กรระหว่าง  | ภายในกลุ่ม   | 123.268 | 241 | 0.514 |       |       |
| ประเทศ                |              |         |     |       |       |       |
| รวม                   |              | 124.639 | 244 |       |       |       |

\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความภูมิใจในองค์กรไม่แตกต่างกัน จากสมมติฐานยอมรับ  $H_0$  ปฏิเสธ  $H_1$  ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

**สมมติฐานที่ 1.7** ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีความภูมิใจในองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$ : ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีความภูมิใจในองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีความภูมิใจในองค์กรที่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.29** ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานมีผลต่อความภูมิใจในองค์กร

|                       | แหล่งความแปรปรวน | SS             | Df         | Ms    | F     | Sig.  |
|-----------------------|------------------|----------------|------------|-------|-------|-------|
| ความภูมิใจในองค์กรของ | ระหว่างกลุ่ม     | 2.358          | 3          | 0.786 | 1.543 | 0.204 |
| พนักงานองค์กรระหว่าง  | ภายในกลุ่ม       | 122.282        | 241        | 0.510 |       |       |
| ประเทศ                |                  |                |            |       |       |       |
|                       | <b>รวม</b>       | <b>124.639</b> | <b>244</b> |       |       |       |

\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีความภูมิใจในองค์กรไม่แตกต่างกัน จากสมมติฐานยอมรับ  $H_0$  ปฏิเสธ  $H_1$  ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

#### 4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานเรื่องปัจจัยด้านการปรับตัวของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อความภูมิใจในองค์กร

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยด้านการปรับตัวของพนักงานมีอิทธิพลต่อความภูมิใจในองค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านการปรับตัว จะใช้การวิเคราะห์ด้วยสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธีแบบนำเข้าตัวแปรทั้งหมด (Enter Regression) ในการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งสามารถสร้างสมการแสดงความสัมพันธ์ดังต่อไปนี้

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Y = ความผูกพันองค์กร

$X_1$  = การปรับตัวด้านภาษา

$X_2$  = การปรับตัวด้านวัฒนธรรม

$X_3$  = การปรับตัวด้านสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ Multiple Regression ของปัจจัยด้านการปรับตัวที่มีอิทธิพลต่อ  
ความภูมิใจของพนักงานในองค์กรระหว่างประเทศ

| ปัจจัยด้านการปรับตัว                                                                                      | Unstandardized |            | Standardized |  | t      | Sig.    | Collinearity |       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------------|--------------|--|--------|---------|--------------|-------|
|                                                                                                           | Coefficients   |            | Coefficients |  |        |         | Statistics   |       |
|                                                                                                           | B              | Std. Error | Beta         |  |        |         | Tolerance    | VIF   |
| ค่าคงที่                                                                                                  | 1.766          | 0.380      |              |  | 4.644  | 0.000   |              |       |
| ด้านภาษา (X1)                                                                                             | -0.217         | 0.078      | -0.178       |  | -2.783 | 0.006*  | 0.753        | 1.328 |
| ด้านวัฒนธรรม (X2)                                                                                         | 0.141          | 0.086      | 0.114        |  | 1.632  | 0.048*  | 0.629        | 1.590 |
| ด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม (X3)                                                                       | 0.647          | 0.093      | 0.497        |  | 6.941  | 0.000** | 0.602        | 1.661 |
| R= 0.509   R <sup>2</sup> =0.259   Adjusted R <sup>2</sup> = 0.250   SEEST= 0.620   F= 33.471   P= 0.000* |                |            |              |  |        |         |              |       |
| Durbin Watson = 1.986                                                                                     |                |            |              |  |        |         |              |       |

a. Dependent Variable: ความภูมิใจของพนักงานในองค์กรระหว่างประเทศ

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.30 ระดับความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรการปรับตัวกับความภูมิใจของพนักงานในองค์กรระหว่างประเทศอยู่ที่ 0.509 (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ) ระดับอิทธิพลของการปรับตัวกับความภูมิใจในองค์กรอยู่ที่ 25.9% ซึ่งมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.620 โดยตัวแปรที่นำมาทดสอบไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน เนื่องจากค่า Tolerance มีค่ามากกว่า 0.200 และค่า VIF มีค่าน้อยกว่า 10 และตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดคือ ด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม โดยการอ้างอิงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ( $\beta$ ) ที่ 0.647 รองลงมาคือ ด้านภาษา โดยการอ้างอิงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ( $\beta$ ) ที่ -0.217 และอันดับที่สาม คือ ด้านวัฒนธรรม โดยการอ้างอิงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ( $\beta$ ) ที่ 0.141 เนื่องจากค่า Sig. ของแต่ละด้านมีค่าน้อยกว่า .05 จึงสามารถนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยเพื่อทำนายความภูมิใจในองค์กรได้ดังนี้

สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\text{ความภูมิใจในองค์กร} = 1.766 - 0.217 X_1 + 0.141 X_2 + 0.647 X_3$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\text{ความภูมิใจในองค์กร} = -0.178 X_1 + 0.114 X_2 + 0.497 X_3$$

จากสมการจึงสามารถอธิบายได้ว่า การปรับตัว ซึ่งได้แก่ ด้านภาษา ด้านวัฒนธรรม และด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม มีอิทธิพลต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์การระหว่างประเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านภาษา มีความสัมพันธ์ตรงกันข้ามกับความภูมิใจของพนักงานในองค์การระหว่างประเทศ ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) ของการปรับตัวด้านภาษา มีค่าเท่ากับ -0.178 แสดงให้เห็นว่า ถ้าการปรับตัวด้านภาษาเพิ่มขึ้น 1 หน่วย หรือหากองค์การต้องการให้พนักงานใช้ภาษาอื่นเพิ่มขึ้นอีก 1 ภาษา จะส่งผลต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์การระหว่างประเทศลดลง 0.178 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการให้คงที่

ด้านวัฒนธรรม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความภูมิใจของพนักงานในองค์การระหว่างประเทศ ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) ของการปรับตัวทางวัฒนธรรม มีค่าเท่ากับ 0.114 แสดงให้เห็นว่า ถ้าการปรับตัวด้านวัฒนธรรมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์การระหว่างประเทศเพิ่มขึ้น 0.114 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการให้คงที่

ด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความภูมิใจของพนักงานในองค์การระหว่างประเทศ ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) ของการปรับตัวด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม มีค่าเท่ากับ 0.497 แสดงให้เห็นว่า ถ้าปรับตัวด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์การระหว่างประเทศเพิ่มขึ้น 0.497 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการให้คงที่

ซึ่งจากผลการศึกษา สรุปได้ว่า การปรับตัว ด้านภาษา ด้านวัฒนธรรม และด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม มีอิทธิพลต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์การระหว่างประเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### 4.6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานเรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีอิทธิพลต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์การระหว่างประเทศ

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลต่อความภูมิใจในองค์การ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะใช้การวิเคราะห์ด้วยสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธีแบบนำเข้าตัวแปรทั้งหมด (Enter Regression) ในการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งสามารถสร้างสมการแสดงความสัมพันธ์ดังต่อไปนี้

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6$$

Y= ความผูกพันองค์กร

X<sub>1</sub>= ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณในการทำงาน

X<sub>2</sub>= ด้านค่าตอบแทนหรือสิ่งตอบแทน

X<sub>3</sub>= ด้านการแสวงหามาตรฐานที่เป็นเลิศ

X<sub>4</sub>= ด้านความต้องการการแข่งขัน

X<sub>5</sub>= ด้านความต้องการสภาพที่สูงขึ้น

X<sub>6</sub>= ด้านความจำเป็นในการเอาชนะปัญหา

**ตารางที่ 4.31** ผลการวิเคราะห์ Multiple Regression ของปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีอิทธิพลต่อความภูมิใจในองค์กรระหว่างประเทศ

| ปัจจัยด้านแรงจูงใจ<br>ใฝ่สัมฤทธิ์                                                               | Unstandardized<br>Coefficients |               | Standardized<br>Coefficients | t      | Sig.   | Collinearity<br>Statistic |       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|---------------|------------------------------|--------|--------|---------------------------|-------|
|                                                                                                 | B                              | Std.<br>Error | Beta                         |        |        | Tolerance                 | VIF   |
| ค่าคงที่                                                                                        | -0.033                         | 0.504         |                              | -0.066 | 0.948  |                           |       |
| ด้านจริยธรรมและ<br>จรรยาบรรณ ในการทำงาน<br>(X1)                                                 | 0.214                          | 0.099         | 0.128                        | 2.149  | 0.033* | 0.795                     | 1.257 |
| ด้านค่าตอบแทนหรือ<br>สิ่งตอบแทน (X2)                                                            | 0.213                          | 0.045         | 0.253                        | 4.737  | 0.000* | 0.995                     | 1.005 |
| ด้านการแสวงหา<br>มาตรฐานที่เป็นเลิศ (X3)                                                        | 0.104                          | 0.083         | 0.077                        | 1.258  | 0.210  | 0.749                     | 1.336 |
| ด้านความต้องการ<br>การแข่งขัน (X4)                                                              | -0.001                         | 0.045         | -0.002                       | -0.030 | 0.976  | 0.797                     | 1.254 |
| ด้านความต้องการ<br>สภาพที่สูงขึ้น (X5)                                                          | 0.038                          | 0.065         | 0.039                        | 0.590  | 0.556  | 0.644                     | 1.553 |
| ด้านความจำเป็นในการ<br>เอาชนะปัญหา (X6)                                                         | 0.472                          | 0.089         | 0.378                        | 5.303  | 0.000* | 0.557                     | 1.795 |
| R= 0.574 R <sup>2</sup> =0.330 Adjusted R <sup>2</sup> = 0.313 SEEST= 0.594 F= 19.442 P= 0.000* |                                |               |                              |        |        |                           |       |
| Durbin Watson = 1.878                                                                           |                                |               |                              |        |        |                           |       |

a. Dependent Variable: ความภูมิใจของพนักงานในองค์กรระหว่างประเทศ

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.31 ระดับความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความภูมิใจของพนักงานในองค์การระหว่างประเทศอยู่ที่ 0.574 (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ) ระดับอิทธิพลของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความภูมิใจในองค์การอยู่ที่ 33.0% ซึ่งมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.594 โดยตัวแปรที่นำมาทดสอบไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน เนื่องจากค่า Tolerance มีค่ามากกว่า 0.200 และค่า VIF มีค่าน้อยกว่า 10 และตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ ด้านความจำเป็นในการเอาชนะปัญหา โดยอ้างอิงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ( $\beta$ ) ที่ 0.472 รองลงมาคือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณในการทำงาน โดยอ้างอิงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ( $\beta$ ) ที่ 0.214 และอันดับต่อไปคือ ด้านค่าตอบแทนหรือสิ่งตอบแทน โดยการอ้างอิงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ( $\beta$ ) ที่ 0.213

จากการทดสอบปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จาก พบว่า ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนหรือสิ่งตอบแทน และด้านความจำเป็นในการเอาชนะปัญหา มีอิทธิพลต่อความภูมิใจในองค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงสามารถนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยเพื่อทำนายความภูมิใจในองค์การได้ดังนี้

สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\text{ความภูมิใจในองค์การ} = -0.033 + 0.214 X_1 + 0.213 X_2 + 0.472 X_6$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\text{ความภูมิใจในองค์การ} = 0.128 X_1 + 0.253 X_2 + 0.378 X_6$$

จากสมการจึงสามารถอธิบายได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งได้แก่ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนหรือสิ่งตอบแทน และด้านความจำเป็นในการเอาชนะปัญหา มีผลต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์การระหว่างประเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณในการการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความภูมิใจของพนักงานในองค์การระหว่างประเทศ ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.128 แสดงให้เห็น ว่าถ้าด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์การระหว่างประเทศเพิ่มขึ้น 0.128 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านค่าตอบแทนหรือสิ่งตอบแทน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความภูมิใจของพนักงานในองค์การระหว่างประเทศ ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านค่าตอบแทนหรือสิ่งตอบแทน มีค่าเท่ากับ 0.253 หมายความว่าถ้าค่าตอบแทนหรือสิ่งตอบแทนเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์การระหว่างประเทศเพิ่มขึ้น 0.253 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการให้คงที่

ด้านความจำเป็นในการเอาชนะปัญหา มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความภูมิใจของพนักงานในองค์การระหว่างประเทศ ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความจำเป็นในการเอาชนะปัญหา มีค่าเท่ากับ 0.378 แสดงให้เห็นว่า ถ้าพนักงานมีความจำเป็นในการเอาชนะปัญหาเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์การระหว่างประเทศเพิ่มขึ้น 0.378 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการให้คงที่

ซึ่งจากผลการศึกษา สรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้แก่ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนหรือสิ่งตอบแทน และด้านความจำเป็นในการเอาชนะปัญหา มีอิทธิพลต่อความความภูมิใจของพนักงานในองค์การระหว่างประเทศ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในขณะที่อีก 3 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านการแสวงหามาตรฐานที่เป็นเลิศ ด้านความต้องการการแข่งขัน และด้านความต้องการสภาพที่สูงขึ้น ไม่มีอิทธิพลต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์การระหว่างประเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่องอิทธิพลของการปรับตัวและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์การระหว่างประเทศ ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยด้านการปรับตัว โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความภูมิใจของพนักงานในองค์การระหว่างประเทศ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์การระหว่างประเทศ โดยใช้สถิติ Independent Samples t-test โดยทำการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ซึ่งจะเป็นกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยจำแนกตามเพศ สัญชาติ สถานภาพการเป็นศิษย์เก่าของสถาบัน และทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยจำแนกตามอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน หากพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ทดสอบรายคู่ โดยใช้การคำนวณด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในองค์การระหว่างประเทศ

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องปัจจัยด้านการปรับตัวและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์การระหว่างประเทศ โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลประชากรศาสตร์

ข้อมูลประชากรศาสตร์จำแนกตามเพศจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 244 คน มีความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิงค่อนข้างสูง (ร้อยละ 38.9 และ ร้อยละ 61.1)

ข้อมูลประชากรศาสตร์จำแนกตามอายุ ในกลุ่มที่มากที่สุดอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 40-49 ปี ร้อยละ 28.3 ส่วนรองลงมาคือกลุ่มที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 27 กลุ่มที่สามคือกลุ่มที่มีอายุช่วง 30-39 ปี ร้อยละ 25.8 และกลุ่มที่มีอายุ 18-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.9

ข้อมูลประชากรศาสตร์จำแนกตามสถานภาพ ในกลุ่มที่มากที่สุดอยู่คือพนักงานที่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 49.6 รองลงมาคือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 48.8 ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีร้อยละ 1.6

ข้อมูลประชากรศาสตร์จำแนกตามระดับการศึกษา จากกลุ่มตัวอย่าง 244 พบว่า มีพนักงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท ร้อยละ 46.7 มากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาเป็นพนักงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 41 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก ร้อยละ 9.4 และมีมัธยมศึกษา, ประกาศนียบัตร, อนุปริญญา ร้อยละ 2.9 ซึ่งการศึกษาระดับปริญญาโท เป็นระดับการศึกษาที่ใช้ในระดับเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่อาวุโส (Officer/Senior Officer) ผู้จัดการ (Manager) และผู้บริหารโครงการ ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านขึ้นไป และส่วนระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่จะเป็นระดับเลขานุการ ปฏิบัติการ และผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ รวมถึงระดับเจ้าหน้าที่ในสายงานสนับสนุน เป็นต้น

ข้อมูลประชากรศาสตร์จำแนกตามระดับประสบการณ์การทำงานในภาพรวม พบว่า พนักงานในองค์กรมีประสบการณ์มากกว่า 15 ปีขึ้นไปเป็นอันดับหนึ่ง ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 49.2 รองลงมาเป็นช่วง 5-10 ปี ร้อยละ 19.3 ต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 17.6 และ ช่วง 11-15 ปี ร้อยละ 13.9 และข้อมูลประชากรศาสตร์จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และสัญชาติของพนักงาน พบว่า พนักงานชาวไทย มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี เป็นอันดับหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 29.5 รองลงมาเป็นช่วง ต่ำกว่า 5 ปี และช่วง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 7 และช่วง 11-15 ปี ร้อยละ 6.5 ส่วนพนักงานชาวต่างชาติ พบว่า มีประสบการณ์มากกว่า 15 ปี เป็นอันดับหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 19.7 รองลงมาเป็นช่วง 5-10 ปี ร้อยละ 12.3 ต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 10.6 และ ช่วง 11-15 ปี ร้อยละ 7.4 บ่งชี้ให้เห็นว่าองค์กรระหว่างประเทศต้องการผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อน เนื่องจากหลาย ๆ ตำแหน่งในองค์กรต้องการผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในแขนงและสายงานนั้น ๆ

ข้อมูลประชากรศาสตร์จำแนกตามสัญชาติของพนักงาน พบว่า เป็นพนักงานชาวไทย ร้อยละ 50 และอีกร้อยละ 50 เป็นพนักงานชาวต่างชาติ

ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามสถานภาพการเป็นศิษย์เก่าขององค์กร พบว่า ร้อยละ 67.6 เป็นพนักงานที่ไม่ได้มีสถานภาพเป็นศิษย์เก่า และ ร้อยละ 32.4 มีสถานภาพเป็นศิษย์เก่า

**ส่วนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยด้านการปรับตัว โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ซึ่งมีปัจจัย 3 ด้าน อันได้แก่ 1. ด้านภาษา 2. ด้านวัฒนธรรม และ 3. ด้านเศรษฐกิจและสังคม

ในด้านภาษา พนักงานในองค์กรระหว่างประเทศให้ความคิดเห็นมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง ค่าคะแนนระดับความคิดเห็นเฉลี่ยที่ 4.22 ในด้านความเข้าใจในภาษาที่ใช้ในการสื่อสารในองค์กรทั้งการ

พูดและการเขียน อันดับ 2 ที่ 4.22 ด้านความสามารถในการเข้าใจในสำเนียงภาษาที่แตกต่างกัน และ อันดับ 3 ที่ 4.00 ในด้านความต้องการที่จะเรียนรู้และเปิดรับภาษาใหม่ ๆ ซึ่งเมื่อทำการหาค่าเฉลี่ยทางด้านการปรับตัว พบว่ามีค่าเฉลี่ยที่ 4.20 ซึ่งเป็นระดับความคิดเห็นที่มีความเห็นด้วยมาก ฉะนั้นพนักงานในองค์การระหว่างประเทศมีความเข้าใจในสำเนียงภาษาที่แตกต่างกัน ซึ่งภาษาที่ใช้ในการสื่อสารในองค์การทั้งการพูดและการเขียนใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษากลางในการสื่อสาร ในขณะเดียวกันก็พร้อมเรียนรู้ที่จะเปิดรับภาษาใหม่ ๆ เช่นเดียวกัน

ในด้านวัฒนธรรม พบว่าพนักงานมีการปรับตัวทางด้านวัฒนธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.55 จากการพิจารณาตามรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็น ในด้านความเข้าใจในวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน มากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่ 4.71 รองลงมาเป็นด้านการยอมรับในวัฒนธรรมที่มีความแตกต่าง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่ 4.55 และด้านการเรียนรู้วัฒนธรรมใหม่และปรับตัวเพื่ออยู่ร่วม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่ 4.39 สืบเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างประชากรเป็นกลุ่มที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ด้วยพนักงานในองค์การมาจากหลากหลายประเทศทั่วทุกภูมิภาค จึงทำให้มีวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน การปรับตัวยอมรับในวัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงานจึงมีความสำคัญอย่างมาก

ในด้านเศรษฐกิจและสังคม พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นกับปัจจัยการปรับตัวด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.48 และเมื่อพิจารณาตามรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน มากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ย 4.55 รองลงมาเป็นโอกาสในการพบปะบุคคลระดับสูง มีค่าเฉลี่ยที่ 4.52 และ ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยที่ 4.39 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานในองค์การสามารถทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ที่มาจากความหลากหลายทั้งทางเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม

**ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์** โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ความถี่ ร้อยละ ซึ่งมีปัจจัยด้วยกัน 6 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณในการทำงาน 2. ด้านค่าตอบแทนหรือสิ่งตอบแทน 3. ด้านการแสวงหามาตรฐาน 4. ด้านความต้องการได้รับชัยชนะ 5. ด้านความต้องการสถานภาพที่สูงขึ้น 6. ด้านความจำเป็นในการเอาชนะปัญหา

ในด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณในการทำงาน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.77 เมื่อพิจารณาตามรายข้อจากแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในความต้องการที่จะร่วมงานกับองค์กรที่มีความยุติธรรมและปฏิบัติเท่าเทียมกันมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ย 4.82 รองลงมาคือการไม่ฉ้อโกง และไม่ทำให้องค์การเสื่อมเสียชื่อเสียงที่ค่าเฉลี่ย 4.75 และ การปกปิดข้อมูลอันเป็นความลับขององค์กรที่ค่าเฉลี่ย 4.74 เนื่องจากพนักงานมาจากหลากหลายเชื้อชาติ การปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมและเยียดเชื้อชาติ

ยังคงพบเห็นได้บ่อยครั้ง ดังนั้นผู้บริหารองค์กรควรให้ความสนใจที่จะทำให้องค์การเป็นองค์กรที่มีความยุติธรรมและปฏิบัติด้วยความเท่าเทียมกัน

ในด้านค่าตอบแทนหรือสิ่งตอบแทน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในค่าตอบแทนหรือสิ่งตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.49 เมื่อพิจารณาตามรายข้อจากแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในความเหมาะสมของปริมาณงานกับค่าแรงและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ทางองค์กรมอบให้ มากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ย 3.48 เนื่องจากปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายควรมีความเหมาะสมกับค่าแรงที่องค์กรพึงมอบให้กับพนักงานในองค์กร ว่ามีความสอดคล้องหรือไม่ รวมถึงอาจจะต้องศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพ เพื่อให้พนักงานสามารถมีรายรับที่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย รองลงมาเป็นเรื่องเงินเดือนและผลประโยชน์ที่องค์กรเสนอให้ดีกว่าบริษัทหรือองค์กรอื่น ๆ ที่ค่าเฉลี่ย 3.36 และความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นในองค์กรหรือบริษัทอื่น ๆ ที่ค่าเฉลี่ย 3.35

ในด้านการแสวงหามาตรฐานที่เป็นเลิศ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในด้านการแสวงหามาตรฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.41 เมื่อพิจารณาตามรายข้อจากแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในด้านการยอมรับในมาตรฐานของงานเพื่อใช้ในการประเมินผล มีค่าเฉลี่ย 4.45 และการสร้างมาตรฐานที่สูงในการผลิตผลงาน ซึ่งค่าเฉลี่ย 4.45 มากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง และ ความต้องการที่จะผลิตผลงานให้ดีขึ้นเพื่อความคาดหวัง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.32 เนื่องจากทุก ๆ งานที่ได้รับมอบหมายควรมีการตั้งมาตรฐาน เพื่อให้พนักงานสามารถผลิตผลงานให้ตรงตามมาตรฐานที่ทางองค์กรต้องการ รวมถึงเพื่อให้พนักงานทราบถึงข้อบกพร่องหากงานของตนเองไม่ตรงตามความต้องการที่องค์กรวางไว้ จะช่วยให้พนักงานนำจุดบกพร่องนี้ไปปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ผลผลิตผลงานออกมาได้ดียิ่งขึ้น

ในด้านความต้องการการแข่งขัน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในด้านความต้องการการแข่งขัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.42 เมื่อพิจารณาตามรายข้อจากแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในด้านการเปรียบเทียบคุณภาพงานของตนเองกับเพื่อนร่วมงานเพื่อการปรับปรุงคุณภาพของผลงาน มากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ย 3.51 รองลงมาเป็นความจริงจังกับการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยที่ 3.47 และ ความรู้สึกถึงความสำเร็จเมื่อผลงานของตนเองดีกว่าเพื่อร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.28

ด้านความต้องการสภาพที่สูงขึ้น พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในด้านความต้องการสภาพที่สูงขึ้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.94 เมื่อพิจารณาตามรายข้อจากแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในด้านความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น มากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ย 4.09 รองลงมา คือความต้องการตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยที่ 3.97 และความต้องการที่จะเป็นผู้นำ มีค่าเฉลี่ย 3.76 จะเห็นได้ว่าพนักงานมีความต้องการสภาพที่สูงขึ้น

และได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น เพื่อให้ตนเองเป็นที่รู้จักในสังคม ซึ่งมีผลเกี่ยวเนื่องต่อการปฏิบัติงานในองค์กรเช่นเดียวกัน รวมทั้งช่วยสร้างความภาคภูมิใจให้กับพนักงานด้วยเช่นเดียวกัน

ด้านความจำเป็นในการเอาชนะปัญหา พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในด้านความจำเป็นในการเอาชนะปัญหา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.42 เมื่อพิจารณาตามรายข้อจากแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในด้านความเชื่อมั่นว่าความสำเร็จเกิดมาจากความพยายาม มากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ย 4.57 รองลงมาคือ ความสนุกกับการแก้ไขปัญหา และค้นหาแนวทางแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ย 4.38 และ การปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญหรือเพื่อนร่วมงานที่มีความอาวุโสเพื่อแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ย 4.31 จะเห็นได้ว่าพนักงานมีความพยายามที่จะเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จ รวมถึงพร้อมที่จะเสาะแสวงหาแนวทางและวิธีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จของตน

**ส่วนที่ 4** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความภูมิใจของพนักงานในองค์กรระหว่างประเทศ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.42 ซึ่งหมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามบรรทัดฐานและข้อบังคับขององค์กรตลอดจนมั่นใจว่าตนเองจะร่วมงานกับองค์กรต่อไป

**ส่วนที่ 5** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรระหว่างประเทศ โดยใช้สถิติ Independent Samples t-test, One-Way ANOVA และ LSD

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความภูมิใจในองค์กรที่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความภูมิใจในองค์กรที่แตกต่างกันมีดังนี้

- ปัจจัยด้านเพศ ไม่พบว่ามีผลแตกต่างกันต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์กรระหว่างประเทศ

ปัจจัยด้านสัญชาติของพนักงาน พบว่ามีความแตกต่างกันต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์กรระหว่างประเทศของพนักงานชาวไทยและชาวต่างชาติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยที่พนักงานชาวต่างชาติมีค่าเฉลี่ยความภูมิใจในองค์กร ( $\bar{x}$ ) 4.49 มากกว่าพนักงานชาวไทย ( $\bar{x}$ ) 4.31 ซึ่งคาดว่ามาจากการที่พนักงานชาวไทยมีตัวเลือกในการทำงานภายในประเทศไทยมากกว่าชาวต่างชาตินั่นเอง

ปัจจัยด้านสถานภาพการเป็นศิษย์เก่าของพนักงาน ไม่พบว่ามีผลแตกต่างกันต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์กรระหว่างประเทศ

ปัจจัยด้านอายุของพนักงาน ไม่พบว่ามีผลแตกต่างกันต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์กรระหว่างประเทศ

ปัจจัยด้านสถานภาพการสมรส พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ( $\bar{x}$ ) 4.51 มีความภูมิใจในองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด ( $\bar{x}$ ) 4.31 และหย่าร้าง ( $\bar{x}$ ) 4.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าน่าจะมีผลมาจากการที่พนักงานต้องการความมั่นคงในอาชีพการงาน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ทางองค์กรมอบให้กับพนักงานและสมาชิกในครอบครัวของพนักงาน เพื่อเป็นหลักประกันให้กับครอบครัว ซึ่งความภูมิใจนั้นนำมาซึ่งความผูกพันที่มีต่อองค์กร

ปัจจัยด้านระดับการศึกษาของพนักงาน ไม่พบว่ามีผลแตกต่างกันต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์กรระหว่างประเทศ

ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานของพนักงาน ไม่พบว่ามีผลแตกต่างกันต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์กรระหว่างประเทศ

**ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องปัจจัยด้านการปรับตัวและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์กรระหว่างประเทศ** โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการปรับตัวของพนักงานมีอิทธิพลต่อความภูมิใจในองค์กร

ปัจจัยด้านการปรับตัว ในด้านภาษา ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) ที่ -0.178 ด้านวัฒนธรรม ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) ที่ 0.114 และด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) ที่ 0.497 มีอิทธิพลต่อความภูมิใจในองค์กรของพนักงานองค์กรระหว่างประเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานมีอิทธิพลต่อความภูมิใจในองค์กร

ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณในการทำงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) ที่ 0.128 ด้านค่าตอบแทนหรือสิ่งตอบแทน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ( $\beta$ ) ที่ 0.253 และด้านความจำเป็นในการเอาชนะปัญหา ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ( $\beta$ ) ที่ 0.378 มีอิทธิพลต่อความภูมิใจในองค์กรของพนักงานองค์กรระหว่างประเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษา เรื่อง อิทธิพลของการปรับตัวและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์กรระหว่างประเทศ มีประเด็นที่สำคัญที่สามารถนำผลมานำเสนอการอภิปรายผล ดังนี้คือ

**ผลการศึกษาจากสมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์กรระหว่างประเทศที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า พนักงานชาวไทยและพนักงานชาวต่างชาติมีความภูมิใจในองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งเนื่องมาจากการที่พนักงานชาวไทยมี

ตัวเลือกในการทำงานในประเทศไทยมากกว่าชาวต่างชาติ จึงทำให้มีความภูมิใจที่นำมาซึ่งความผูกพันในองค์กรแตกต่างจากชาวต่างชาติ และสถานภาพการสมรสของพนักงานมีผลต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์กรระหว่างประเทศ ซึ่งพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความภูมิใจในองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด และหย่าร้าง โดยความภูมิใจในองค์กรที่พนักงานมีนั้น นำมาซึ่งความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร ซึ่งพนักงานที่สมรสแล้วต่างต้องการความมั่นคงในอาชีพการงาน และสวัสดิการต่างๆ ที่ทางองค์กรมอบให้กับพนักงานและสมาชิกในครอบครัวของพนักงาน อาทิเช่น ประกันสังคม ประกันชีวิต ประกันสุขภาพ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การตรวจสุขภาพประจำปี ค่าเล่าเรียนบุตร และเงินช่วยเหลืออื่น ๆ เป็นต้น เพื่อเป็นหลักประกันให้กับครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุภาวรรณ เพื่อการศึกษา, สีน พันธุ์พินิจ และ ทวีศักดิ์ พุฒสุชี (2552) ที่พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพอื่น ๆ ด้วยพนักงานต้องการความมั่นคงในชีวิตการทำงาน และต้องการทำงานกับองค์กรที่มีความน่าเชื่อถือและมั่นคง

**ผลการศึกษาจากสมมติฐานที่ 2** ปัจจัยด้านการปรับตัวของพนักงานมีอิทธิพลต่อความภูมิใจในองค์กรเชิงบวก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า การปรับตัวในด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ( $\beta = 0.497$ ) มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรระหว่างประเทศสูงที่สุด ซึ่งเป็นการยกระดับความมั่นคง และการมีตัวตนในสังคมของพนักงาน เพื่อให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มั่นคง และสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพสังคมที่สูงขึ้นได้ ในด้านภาษา ( $\beta = -0.178$ ) พนักงานในองค์กรระหว่างประเทศมีความสามารถเข้าใจในสำเนียงภาษาที่แตกต่างกัน และมีความเข้าใจในรูปแบบของภาษาที่ใช้ในการสื่อสารในองค์กรทั้งการพูดและการเขียน ในด้านวัฒนธรรม ( $\beta = 0.114$ ) พนักงานตระหนักรู้และเข้าใจได้ว่า ด้วยความที่เป็นองค์กรระหว่างประเทศ จึงทำให้มีการรวมตัวกันของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติ วัฒนธรรม และศาสนา พนักงานในองค์กรระหว่างประเทศมีความเข้าใจในวัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงานที่มีความแตกต่างกัน สามารถยอมรับและพร้อมที่จะเรียนรู้ในวัฒนธรรมที่มีความแตกต่าง เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้ ซึ่งส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งทำให้พนักงานเกิดความภูมิใจและผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญชีวัน บัวแดง (2554) ที่พบว่า หากผู้ย้ายถิ่นฐานสามารถปรับตัวรับเอาภาษาและวัฒนธรรมใหม่ รวมถึงการปรับเปลี่ยนทางเศรษฐกิจและสังคม เมื่อพนักงานมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยพนักงานบางคนอาจจะมีการปรับเปลี่ยนสถานภาพเพื่อยกระดับสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของตนเอง เช่น การเพิ่มสถานะการเป็นเพียงลูกจ้าง มาเป็นเจ้าของกิจการ หรือทำธุรกิจของตนเองควบคู่ไปกับการทำงานประจำ รวมถึงความสามารถแสดงตัวตนในสังคม จะบ่งชี้ถึงความภูมิใจ และความผูกพันที่มีต่อถิ่นที่อยู่ใหม่และสร้างแรงจูงใจในการย้ายถิ่นฐานของแรงงานให้เข้ามาทำงานในประเทศเพิ่มขึ้น เพื่อความก้าวหน้าและสภาพการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริโรจน์ สกุลณะมรรคา (2557) ซึ่งพบว่า พนักงานต้องได้รับการเรียนรู้

ความแตกต่างทางวัฒนธรรม และปรับตัวให้สามารถทำงานร่วมกับคนต่างชาติต่างวัฒนธรรม รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ghali, Saidi, and Aman (2022) ที่พบว่า วัฒนธรรมมีผลกระทบต่อการปรับตัวของพนักงานให้เข้ากับการทำงาน

**ผลการศึกษาจากสมมติฐานที่ 3** ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลต่อความภูมิใจในองค์การเชิงบวก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า ในด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนหรือสิ่งตอบแทน และด้านความจำเป็นในการเอาชนะปัญหา มีอิทธิพลต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์การระหว่างประเทศ ซึ่งอิทธิพลในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์การระหว่างประเทศสูงที่สุดคือ ด้านความจำเป็นในการเอาชนะปัญหา ( $\beta=0.378$ ) เป็นหนึ่งปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้สามารถก้าวผ่านและแก้ไขปัญหานั้นได้ แม้ว่าจะต้องเผชิญกับความยากลำบากเท่าไรก็ตาม โดยมีความเชื่อมั่นว่าความสำเร็จเกิดมาจากความพยายามมีความสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีความพยายามที่จะเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จ และพร้อมที่จะแสวงหาแนวทางและวิธีการแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อให้บรรลุถึงความต้องการ และความสำเร็จของตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทวุฒิ อุ่นละมัย และ กฤษดา เขียววัฒนสุข (2562) ที่พบว่า การที่พนักงานได้รับมอบหมายภาระงาน และได้ปฏิบัติงานมีความท้าทายแปลกใหม่ ซึ่งเป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เมื่อพนักงานสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จแม้ว่าจะต้องเจอกับปัญหาหรืออุปสรรค พนักงานจะเกิดความพอใจ และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ

ในด้านของค่าตอบแทนหรือสิ่งตอบแทน ( $\beta=0.253$ ) พนักงานต่างให้ความสำคัญกับความเหมาะสมของค่าแรงและสวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์การมอบให้ เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมาย นั้นหมายความว่าหากปริมาณงาน ความรับผิดชอบ และภาระหน้าที่ที่องค์การสูงขึ้น พนักงานต้องได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้นตามปริมาณงาน และความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา ภาณุศานต์ และ อัศวรัตน์ แสงวิภาค (2564) ซึ่งพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานนั้น ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน รวมถึงความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชรกันต์ นิมิตรตติกุล และ วิโรจน์ เจริญลักษณ์ (2559) ที่พบว่า กระบวนการจ่ายค่าตอบแทน และการให้รางวัล เป็นกลยุทธ์ที่จะช่วยให้พนักงานเห็นคุณค่า และสร้างแรงจูงใจให้พนักงานในการสร้างสรรค์ผลงาน และสร้างความรู้สึผูกพันรวมถึงความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์การได้

ในด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณในการทำงาน ( $\beta=0.128$ ) พนักงานให้ความสำคัญในความต้องการที่จะร่วมงานกับองค์การที่มีความยุติธรรมและปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันมากที่สุด ด้วยความ

หลากหลายของเชื้อชาติ วัฒนธรรม และศาสนา จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะเจอปัญหาการปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียม ความอคติ และการเหยียดเชื้อชาติ ดังนั้นความต้องการที่จะร่วมงานกับองค์กรที่มีการปฏิบัติด้วยความเท่าเทียมกันจึงเป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนต่างปรารถนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัย อันพิมพ์ และ ภาวีน ชินะโชติ (2565) ที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของพนักงานในคณะบริหารศาสตร์ พนักงานต้องการความเท่าเทียม ความยุติธรรม และความเป็นธรรม ในที่ทำงาน ต้องการให้มีการเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อที่พนักงานในองค์กรจะได้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ส่วนด้านการแสวงหามาตรฐานที่เป็นเลิศ ด้านความต้องการการแข่งขัน และด้านความต้องการสภาพที่สูงขึ้น ไม่มีอิทธิพลต่อความภูมิใจในองค์กรของพนักงาน อันเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษานานาชาติในระดับบัณฑิตศึกษาที่ไม่แสวงหาผลกำไร ซึ่งมีลักษณะขององค์กรคล้ายคลึงกับมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่พนักงานไม่เน้นการแข่งขันและเปรียบเทียบผลงานของตนเองกับเพื่อนร่วมงาน แต่มุ่งเน้นการแข่งขันกับตนเองในการสร้างสรรค์ผลงานและตำแหน่งทางวิชาการ และเนื่องด้วยสภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เป็นงานเฉพาะด้าน ที่เน้นความเชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ และมีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เช่น การเขียนเสนอโครงการเฉพาะด้าน หรืองานวิจัยต่าง ๆ จึงทำให้ไม่มีการเปรียบเทียบผลงานของพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และความสำเร็จของพนักงานแต่ละบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับผลงาน อาทิ งานตีพิมพ์ งานวิจัยที่ได้รับจากองค์กรต่าง ๆ ซึ่งส่งผลให้พนักงานไม่ต้องแข่งขันกันเองในที่ทำงาน และด้วยสภาพขององค์กรเป็นสถาบันการศึกษาที่ไม่แสวงหาผลกำไร จึงทำให้ไม่ต้องแข่งขันอย่างหนัก รวมถึงแสวงหามาตรฐานที่เป็นเลิศเพื่อเปรียบเทียบอย่างองค์กรเอกชน

### 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีผลการศึกษาที่ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อนำไปพิจารณาและสร้างแนวทางในการสนับสนุนการปรับตัวและการสร้างแรงจูงใจของพนักงาน เพื่อเพิ่มความภูมิใจและความผูกพันต่อองค์กรในองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงเพื่อกำหนดเป็นแนวทางนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ดังต่อไปนี้

#### ด้านการปรับตัว

องค์กรสามารถเพิ่มความรู้ทางด้านภาษาและวัฒนธรรม เพื่อลดอุปสรรคของการปรับตัวของพนักงาน และลดความตึงเครียดทางวัฒนธรรม (Culture Shock) ผ่านหลักสูตรฝึกอบรมทางด้านภาษาที่ทางองค์กรสามารถจัดทำได้ด้วยทางสถาบันการศึกษานานาชาติจะมีศูนย์ภาษาเป็นของตนเอง เพิ่มการเรียนรู้วัฒนธรรมที่มีความหลากหลาย หรือสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้พนักงาน

มีโอกาสนพบปะสังสรรค์กับพนักงานคนอื่น ๆ ภายในสถาบันฯ ผ่านกิจกรรมสร้างสรรค์ต่าง ๆ อาทิเช่น งานเลี้ยงประจำปี งานกีฬา งานเทศกาลต่าง ๆ เป็นต้น ไม่เพียงแต่จะทำให้พนักงานสามารถเข้าใจในสำเนียงภาษาที่แตกต่างกัน แต่ยังจะช่วยให้พนักงานเข้าใจในวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างกันอีกด้วย และเพื่อยกระดับสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม การสร้างโอกาสเพื่อให้พนักงานสามารถแสดงออกถึงความเป็นตัวตนของพนักงานให้กับสังคม ผ่านกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน เช่น งานประชุมวิชาการ การนำเสนอผลงานทางวิชาการ หรือหลักสูตรฝึกอบรมต่าง ๆ จะช่วยให้พนักงานรู้สึกถึงการมีตัวตนในสังคม ให้เป็นที่รู้จักของคนในสังคมมากขึ้น และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมที่สูงขึ้นได้ รวมถึงการจัดทำโครงการต่าง ๆ ที่เป็นโครงการที่ส่งเสริม และให้ความรู้แก่พนักงานในการสร้างช่องทางการทำธุรกิจ (Startup) ของตนเอง เป็นต้น

### ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

1. ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณในการทำงาน องค์การสามารถกำหนด วิสัยทัศน์ นโยบาย และกฎระเบียบที่ชัดเจนในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อทำความเข้าใจกับความหลากหลายของพนักงานในองค์การ ในด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณในการทำงาน องค์การควรสร้างวัฒนธรรมองค์การ กำหนดกฎระเบียบ และนโยบายที่มีความชัดเจนในความเสมอภาคของพนักงาน การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีอคติ และมีความยุติธรรม ให้ความรู้ความเข้าใจพนักงาน และสนับสนุนให้เป็นองค์การที่ไม่มีการเหยียดเชื้อชาติ เพศ ศาสนา หรือสิ่งใดที่ทำให้พนักงานเกิดความไม่สบายใจระหว่างที่ร่วมงานกับองค์การ ตลอดจนกำหนดบทลงโทษที่ยุติธรรม และชัดเจนต่อพนักงานทุกคน เพื่อสร้างความรู้สึกรถึงความเสมอภาคและเท่าเทียมกันของพนักงาน

2. ด้านคำตอบแทนหรือสิ่งตอบแทน องค์การควรพิจารณาให้ความสำคัญถึงปัญหาของความสะดวกของงาน และปริมาณงานที่เหมาะสมกับหน้าที่ของพนักงานนั้น ๆ โดยให้ใช้คนให้ถูกกับงาน (Put the right man to the right job) โดยสามารถพิจารณาจากจุดอ่อนจุดแข็ง และผลงานที่ผ่านมาของพนักงาน พร้อมทั้งมอบโอกาสที่พนักงานจะสามารถเติบโตในสายงานที่ตนเองสนใจ และมีความถนัด รวมถึงพิจารณาค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่พนักงานในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ และสอดคล้องกับค่าครองชีพตามสภาพทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์การ และเพิ่มความรู้สึกผูกพันของพนักงานกับองค์การ

3. ด้านความจำเป็นในการเอาชนะปัญหา เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ควรมีการแนะแนวและสอนแนวทางการปฏิบัติงาน รวมถึงให้คำปรึกษาและวิธีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่พัวพันระหว่างการปฏิบัติงาน และให้การเสนอแนะสิ่งใหม่ ๆ แก่พนักงาน รวมถึงการเพิ่มทักษะ ศักยภาพและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานผ่านหลักสูตรฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดความทุ่มเทเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไข

ปัญหาได้ด้วยตนเอง รวมถึงการมอบหมายงานที่มีความท้าทายความสามารถและแปลกใหม่ ก็จะช่วยสร้างแรงขับเคลื่อนให้พนักงานประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้มากยิ่งขึ้น

#### **ด้านความภูมิใจและความผูกพันต่อองค์กร**

องค์กรต้องมีการปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อพนักงาน ผ่าน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และนโยบายขององค์กร รวมถึงการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรเพื่อดึงดูดพนักงานที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานกับองค์กร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานในทุก ๆ กิจกรรมขององค์กร เพื่อเป็นการสร้างความรู้สึกผูกพันให้กับพนักงานรวมถึงความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความเชื่อมั่นในตัวองค์กร เป็นการเสริมสร้างให้พนักงานเต็มใจที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ และเป็นการสร้างความภาคภูมิใจและอยากที่จะปฏิบัติงานต่อไปในองค์กร ทั้งพร้อมที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบที่องค์กรได้วางไว้ เมื่อพนักงานทุ่มเทปฏิบัติงานให้องค์กร จนองค์กรประสบความสำเร็จ ความสำเร็จขององค์กรก็จะส่งผ่านไปยังพนักงาน ทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ รู้สึกอยากที่จะร่วมงานกับองค์กรที่ประสบความสำเร็จต่อไป

#### **ข้อเสนอแนะทางวิชาการ**

1. ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยด้านการปรับตัวและปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นการศึกษาวิจัยในเชิงปริมาณ ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรจะมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของพนักงานในองค์กรระหว่างประเทศที่การวิจัยในเชิงปริมาณไม่สามารถอธิบายได้

2. ควรมีการศึกษาเพิ่มในส่วนตัวแปรอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานวิจัย เช่น นโยบายองค์กร ความพร้อมของสถานที่ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน สภาพแวดล้อมอื่น ๆ เป็นต้น เพื่อจะได้ทราบถึงปัจจัยเพิ่มเติมที่จะช่วยส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

### **5.4 ข้อจำกัดของงานวิจัย**

งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาข้อจำกัดในแง่มุมมองต่าง ๆ ดังนี้คือ

1. เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจากสถาบันการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษานานาชาติ ในจังหวัดปทุมธานี เพียงแหล่งเดียว ดังนั้นควรมีการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจากองค์กรระหว่างประเทศในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อทดสอบผลของการวิจัยด้วย

2. ข้อมูลนี้เป็นการสอบถามจากพนักงานผู้ซึ่งปฏิบัติงานในองค์กรระหว่างประเทศ จึงเป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการ หรือองค์กรระหว่างประเทศในอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่มีความหลากหลายของแรงงาน ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของตน

## 5.5 ผลที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัยและการนำไปใช้

ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์งานวิจัยเรื่องอิทธิพลของการปรับตัวและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความภูมิใจของพนักงานในองค์กรระหว่างประเทศ สามารถนำเสนอให้เป็นประโยชน์ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรที่มีความหลากหลายของแรงงาน ในการกำหนดนโยบาย สิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทน สวัสดิการ รวมถึงกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ของพนักงานภายในองค์กร ให้พนักงานเกิดความความสามัคคี และมีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

## 5.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคตดังนี้คือ ควรศึกษานโยบายการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรระหว่างประเทศ ในด้านที่สามารถสนับสนุนการปรับตัวของพนักงานในองค์กร และด้านแรงจูงใจที่จะนำมาซึ่งความภูมิใจและความผูกพันของพนักงานในองค์กร รวมถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน มาปรับปรุงและพัฒนาให้องค์การมีนโยบายในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์การมีพนักงานที่มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ มีความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงลดโอกาสการลาออกของพนักงาน และยังช่วยให้องค์การประหยัดเวลาในการสรรหาบุคลากรในอนาคตได้อีกด้วย

## บรรณานุกรม

- กนกพร กระจางแสง และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครธน. **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยธนบุรี**, 11(26), 116-129.
- กล้าหาญ ณ น่าน. (2557). อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ และความพึงพอใจที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของผู้เข้าสู่ตลาดบัณฑิตใหม่. **วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**, 31(1), 39-67.
- กัลยา วาณิชบัญชา. (2555). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 20). กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ขวัญชีวัน บัวแดง. (2554). การปรับตัวทางสังคมและวัฒนธรรมของทายาทรุ่นที่ 2 ของผู้ย้ายถิ่นจาก **ประเทศพม่า** (รายงานการวิจัย). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จุติพร แสงสวัสดิ์ และ พีรยุทธ โอพันธ์. (2565). ปัจจัยการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินสัญชาติไทยที่อาศัยอยู่ในต่างประเทศ. **วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี**, 19(2), 115-129.
- จวีรธรรม จันทลา และ พงศ์พันธ์ ศรีเมือง. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. **วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์**, 10(1), 107-136.
- ธีระยุทธ เมฆประสาท. (2559). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต่อวัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจ ในการทำงานความผูกพันต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของประเทศญี่ปุ่นในประเทศไทย. **วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์**, (ฉบับพิเศษ), 81-96.
- นพมาศ อึ้งพระ (ธีระเวคิน). (2551). **ทฤษฎีบุคลิกภาพและการปรับตัว**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- นันทวี อุ่นละมัย และ กฤษดา เขียววัฒนสุข. (2562). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานและการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. **วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา**, 9(3), 126-138.
- บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา. (2559). **พฤติกรรมนักท่องเที่ยว**. นนทบุรี: เพรินทร์ข้าหลวง พรินต์แอนด์พับลิชชิง.
- พัชรกานต์ นิมิตรตติกุล และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2559). กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. **Veridian E-Journal, Silpakorn University**, 9(3), 631-652.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- พิชัย ฤทธิจรุญ. (2547). **ระเบียบวิจัยทางสังคมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: แฮาออฟเคอร์มิสท์. พัฒนา หนวยกอด, เสาวรีย์ ชัยวรรณ, ศนิ ไทรหอมพล, หลี ยิ่ง และ ธัญญลักษณ์ บุญลือ. (2563). การปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของชาวต่างชาติที่ทำงานกับคนไทยในจังหวัดเชียงใหม่: การศึกษาเชิงคุณภาพทางพฤติกรรมศาสตร์. **มนุษยศาสตร์สาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**, 21(3), 106-127.
- พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2553). **การจัดการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร**. นนทบุรี: อิงค์ ปียอนด์ บุ๊คส์.
- เพียงขวัญ ต๊ะยานะ, ธนกร น้อยทองเล็ก, บุญทวรรณ วิงวอน, ชัยยุทธ เลิศพาชิน. (2559). การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำปาง. **วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย**, 9(3), 216-228.
- ยุภาวรรณ เผือกรักษา, สีน พันธุ์พินิจ และ ทวีศักดิ์ พุฒสุชี. (2552). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์**, 1(2), 28-36.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2563). **จิตวิทยาองค์กร**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราณี อิลชัยกุล. (2550). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่ออุตสาหกรรมท่องเที่ยว**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วราภรณ์ หนูสมตน, ศจีมาจ ญ วิเชียร และ นนทิรัตน์ พัฒนภักดี. (2562). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการปรับตัวในการทำงานของพนักงานโดยการวิเคราะห์โมเดลแข่งขัน. **วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา**, 11(1), 53-69.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2556). **การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ : เน้นสำหรับงานวิจัย**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สยามรัฐ วรรณโคตร, ชาญวิทย์ โอภาสเพ็ญทรา, อติสรณ์ สระบัว และ สุปรีชา นามประเสริฐ. (2562). การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของคนงานก่อสร้างในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์. **วารสารวิชาการเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์**, 1(1), 11-20.
- สิโรจน์ สกุลณะมรรคา. (2557). **การปรับตัวของพนักงานต่างชาติต่อบริบทการทำงานแบบไทย** กรณีศึกษา พนักงานต่างชาติที่ทำงานในบริษัทโตโยต้ามอเตอร์เอเชียแปซิฟิก-วิศวกรรมการผลิต จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเนชั่น).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุรศักดิ์ บุญอาจ. (2558). กระบวนการปรับตัวทางวัฒนธรรมของนักศึกษาชาวลาวและชาวกัมพูชาในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. **วารสารนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**, 33(2), 91-105.
- สุวิมล แสงเวียงจันทร์ และ ยุพา โปผา. (2560). การปรับตัวทางสังคมและวัฒนธรรมของทนายทรวงงานข้ามชาติ. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์**, 7(3), 301-312.
- ไหมไทย ไชยพันธุ์. (2562). **การพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อจธรา ภาณุสานต์ และ อัครธณ์ แสงวิภาค. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง. **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**, 42(1), 132-149.
- อุทัย อันพิมพ์ และ ภาวิน ชินะโชติ. (2565). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. **วารสารบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี**, 11(1), 88-105.
- Ahmad, A. (2018). The relationship among job characteristics organizational commitment and employee turnover intentions. **Journal of Work-Applied Management**, 10(1), 74-92.
- Akingbola, K., Rogers, S. E. and Intindola, M. (2023). **Employee Engagement in Nonprofit Organizations**. UK: Palgrave Macmillan.
- Black, J. S., Mendenhall, M., & Oddou, G. (1991). Toward a comprehensive model of international adjustment: An integration of multiple theoretical perspectives. **The Academy of Management Review**, 16(2), 291-317.
- Cassidy, T., & Lynn, R. (1989). Creative performance in industrial research and development. **Creativity Research Journal**, 2(4), 285-297.
- Charbonnier-Voirin, A., & Roussel, P. (2012). Adaptive performance: A new scale to measure individual performance in organizations. **Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration**, 29(3), 280-293.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Davis, K. (1972). **Human Behavior at Work**. McGraw-Hill Book.
- Engidaw, A. E. (2021). The effect of motivation on employee engagement in public sectors: in the case of North Wollo zone. **J Innov Entrep**, 10, 43.  
<https://doi.org/10.1186/s13731-021-00185-1>
- Faye. (2023). **Building Pride in the Workplace – What Does a ‘Proud’ Work Culture Really Mean?** Retrieved from <https://www.driverhire.co.uk/building-pride-in-the-workplace/>
- Ghali, Z., Saidi, K. and Aman, A. (2022), "Effects of National Culture on Adaptation of Employees to the Innovation in Workplace: The Case of the Middle East and North Africa Region. Sindakis, S. and Aggarwal, S. (Ed.) **Entrepreneurial Rise in the Middle East and North Africa: The Influence of Quadruple Helix on Technological Innovation (Advanced Strategies in Entrepreneurship, Education and Ecology)** (pp. 181-200). Leeds, UK: Emerald.
- Harriman, A. (1996). **Women/Men/Management**. USA: Greenwood.
- Heckshausen, J., & Heckshausen, H. (2018). **Motivation and Action** (3rd Ed.). New York: Springer.
- Hoogveen, B. (2022). **Employee Pride: The Bedrock of Company Culture**. Retrieved from <https://betterculture.com/employee-pride/>
- Hurlock, E. B. (1978). **Child development**. New York: McGraw-Hill.
- Jennifer, D. (2023). **Love Your Space: Encouraging Employees to Take Pride in the Workplace**. Retrieved from <https://www.business.com/articles/how-to-encourage-employees-to-take-pride-in-the-workplace/> [2023, November 10]
- Leandro, P., Vânia, P., Mariana, P., Renato, C., Álvaro, D., & Nelson, A. (2021). How to Build Pride in the Workplace?. **Social Sciences**, 10(104).  
[doi.org/10.3390/socsci10030104](https://doi.org/10.3390/socsci10030104)
- Merethe, D. (2020). **Positive Leadership**. Switzerland: Springer Nature Switzerland AG.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). **Commitment in the Workplace**. California: Sage.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Niessen, C., Swarowsky, C. and Leiz, M. (2010). Age and adaptation to changes in the Workplace. **Journal of Managerial Psychology**, 25(4), 356-383.  
<https://doi.org/10.1108/02683941011035287>
- Paul, T. (2020). **Employee Engagement in Contemporary Organization**. Switzerland: Springer Nature Switzerland AG.
- Pham, T. L., Huang, Y.-F. and Dang-Van, T. (2022). Self-determined motivation, cross-cultural adjustment and organizational commitment: a study of foreign low-skilled workers in a developed economy. **Personnel Review**, 52(1),  
[doi:10.1108/PR-07-2020-0558](https://doi.org/10.1108/PR-07-2020-0558)
- Rowley, J. (1996). Motivation and academic staff in higher education. **Quality Assurance in Education**, 4(3), 11-16.  
<https://doi.org/10.1108/09684889610125814>
- Savicas, M. L. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. **Journal of Vocation Behavior**, 75, 239-250.
- Silverstein, B. (2008). **Motivating employees: bringing out the best in your people**. London: Collins.
- Sinha, K. K. (2014). **My Experiments with Unleashing People Power**. India: Bloomsbury.
- Zeuch, Matthias. (2016). **Handbook of Human Resources Management**. Luxemburg: Springer Nature.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



## Questionnaire

This questionnaire is for Independent Study on “Influence of Adaptation and Motivation toward Achievement on Employee’s Pride in International Organization” which is a part of the study for a Master's Degree in Business Administration at Rajamangala University of Technology, Thanyaburi.

**Disclaimer:** Your information will be kept completely confidential.

**Explanation:**

This questionnaire is aimed to survey the employee’s opinion on the factors of self-adaptation and motivation leading to organization engagement to get a good understanding of the factors that influence the employee’s adaptation and motivation in their workplace. This survey could lead to an improvement in the effectiveness of the working environment in the workplace further. Kindly request your assistance and support to complete the questionnaire accordingly.

**This questionnaire is divided into 4 parts of the following;**

Part 1: Personal Information

Part 2: Self-adaptation

Part 3: Motivation toward work achievement

Part 4: Organizational Pride

## Part 1 - Personal Information

Please tick the box about your personal information

1. Gender

☐ 1. Male

☐ 2. Female

2. Age

☐ 1. 18-29 years old

☐ 2. 30-39 years old

☐ 3. 40-49 years old

☐ 4. Above 50 years old

3. Marital status

☐ 1. Single

☐ 2. Married

☐ 3. Divorced

4. Education background

☐ 1. High School/Diploma/Certificate

☐ 2. Bachelor's degree

☐ 3. Master's degree

☐ 4. Doctoral Degree

5. Working experiences

☐ 1. Lower than 5 years

☐ 2. 5-10 years

☐ 3. 11-15 years

☐ 4. More than 15 years

6. Are you a Thai staff or non-Thai?

☐ 1. Thai Staff

☐ 2. Non-Thai

7. Are you an institute's Alumni?

☐ 1. Yes

☐ 2. No

## Part 2 - Self-Adaptation

Please tick the box for the most

5 means “Strongly agree”

4 means “Agree”

3 means “Neutral”

2 means “Disagree”

1 means “Strongly disagree”

| Self-Adaptation                                                                                       | What is the level of your opinion? |            |              |               |                        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|------------|--------------|---------------|------------------------|
|                                                                                                       | 5<br>Strongly agree                | 4<br>Agree | 3<br>Neutral | 2<br>Disagree | 1<br>Strongly disagree |
| <b>Language</b>                                                                                       |                                    |            |              |               |                        |
| You can understand the different accents of English.                                                  |                                    |            |              |               |                        |
| The language used for communication in your organization, both writing and verbal, is understandable. |                                    |            |              |               |                        |
| You try to learn new language and open to accept new language.                                        |                                    |            |              |               |                        |
| <b>Cultural</b>                                                                                       |                                    |            |              |               |                        |
| You understand that your organization has staff from different cultures.                              |                                    |            |              |               |                        |
| The culture of your colleagues is accepted.                                                           |                                    |            |              |               |                        |
| You try to learn the new culture and adapt yourself to ensure that you can live with them.            |                                    |            |              |               |                        |

| Self-Adaptation                                                                                 | What is the level of your opinion? |            |              |               |                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|------------|--------------|---------------|---------------------------|
|                                                                                                 | 5<br>Strongly<br>agree             | 4<br>Agree | 3<br>Neutral | 2<br>Disagree | 1<br>Strongly<br>disagree |
| <b>Society and Economic</b>                                                                     |                                    |            |              |               |                           |
| You have a good relationship with your colleagues.                                              |                                    |            |              |               |                           |
| You have a well-being when working in this organization.                                        |                                    |            |              |               |                           |
| Working in this organization, you have a chance to meet new people and people in higher league. |                                    |            |              |               |                           |



### Part 3 - Motivation toward achievement

Please tick the box for the most

5 means “Strongly agree”

4 means “Agree”

3 means “Neutral”

2 means “Disagree”

1 means “Strongly disagree”

| Motivation toward work achievement                                                                                | What is the level of your opinion? |            |              |               |                        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|------------|--------------|---------------|------------------------|
|                                                                                                                   | 5<br>Strongly agree                | 4<br>Agree | 3<br>Neutral | 2<br>Disagree | 1<br>Strongly disagree |
| <b>Needs for Ethic</b>                                                                                            |                                    |            |              |               |                        |
| You want to work in the organization that has fairness and equality.                                              |                                    |            |              |               |                        |
| You will not disclose the confidential information of your organization to others.                                |                                    |            |              |               |                        |
| You will not defraud and try to discredit your organization.                                                      |                                    |            |              |               |                        |
| <b>Needs for Compensation</b>                                                                                     |                                    |            |              |               |                        |
| The salary and benefits given by the organization are suitable for the amount of work.                            |                                    |            |              |               |                        |
| You are satisfied with the current salary comparison to others in other companies/organizations.                  |                                    |            |              |               |                        |
| The salary and benefits given by your organization are better than other companies/organizations in your country. |                                    |            |              |               |                        |

| Motivation toward work achievement                                                                | What is the level of your opinion? |            |              |               |                        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|------------|--------------|---------------|------------------------|
|                                                                                                   | 5<br>Strongly agree                | 4<br>Agree | 3<br>Neutral | 2<br>Disagree | 1<br>Strongly disagree |
| <b>Needs for Pursuit of Excellent Standard</b>                                                    |                                    |            |              |               |                        |
| You always produce the work exceeding the expectation.                                            |                                    |            |              |               |                        |
| You always set a high standard to produce your works.                                             |                                    |            |              |               |                        |
| You agree that all the assignment should have a standard for measurement.                         |                                    |            |              |               |                        |
| <b>Needs for Competition</b>                                                                      |                                    |            |              |               |                        |
| You always compare your work's quality with your colleagues for the improvement purpose.          |                                    |            |              |               |                        |
| You feel success when your performance is better than other colleagues.                           |                                    |            |              |               |                        |
| You take it seriously in work in order to have a better performance compared to other colleagues. |                                    |            |              |               |                        |
| <b>Needs for Higher Status</b>                                                                    |                                    |            |              |               |                        |
| You want a higher position.                                                                       |                                    |            |              |               |                        |
| You want to be accepted by the others.                                                            |                                    |            |              |               |                        |
| You want to be a leader.                                                                          |                                    |            |              |               |                        |

| Motivation toward work achievement                                            | What is the level of your opinion? |            |              |               |                        |
|-------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|------------|--------------|---------------|------------------------|
|                                                                               | 5<br>Strongly agree                | 4<br>Agree | 3<br>Neutral | 2<br>Disagree | 1<br>Strongly disagree |
| <b>Needs for Solving</b>                                                      |                                    |            |              |               |                        |
| You enjoy problem-solving and finding the solutions.                          |                                    |            |              |               |                        |
| You always consult with the expert or senior colleagues to solve the problem. |                                    |            |              |               |                        |
| You believe that the achievement comes from the effort.                       |                                    |            |              |               |                        |



#### Part 4 - Organizational Pride

Please tick the box for the most

5 means “Strongly agree”

4 means “Agree”

3 means “Neutral”

2 means “Disagree”

1 means “Strongly disagree”

| Employee's Pride                                                                                                                                                                        | What is the level of your opinion? |            |              |               |                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|------------|--------------|---------------|---------------------------|
|                                                                                                                                                                                         | 5<br>Strongly<br>agree             | 4<br>Agree | 3<br>Neutral | 2<br>Disagree | 1<br>Strongly<br>disagree |
| You are proud to be a part of the organization and willing to follow the norms and regulations of the organization as well as ensure that you will continue working with the institute. |                                    |            |              |               |                           |

ภาคผนวก ข  
ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ



**ผลสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม**  
(Index of item objective congruence: IOC)

ตารางค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเรื่อง อิทธิพลของการปรับตัวและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรระหว่างประเทศ

| Part 1 - Personal Information                                                                                                                                                                                                         | ความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ |          |         | ค่า IOC | แปลผล    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|----------|---------|---------|----------|
|                                                                                                                                                                                                                                       | ไม่เหมาะสม              | ไม่แน่ใจ | เหมาะสม |         |          |
|                                                                                                                                                                                                                                       | -1                      | 0        | 1       |         |          |
| 1. Gender<br><input type="checkbox"/> 1. Male <input type="checkbox"/> 2. Female                                                                                                                                                      |                         |          | 1+1+1   | 1       | สอดคล้อง |
| 2. Age<br><input type="checkbox"/> 1. 18-29 years old<br><input type="checkbox"/> 2. 30-39 years old<br><input type="checkbox"/> 3. 40-49 years old<br><input type="checkbox"/> 4. Above 50 years old                                 |                         |          | 1+1+1   | 1       | สอดคล้อง |
| 3. Marital status<br><input type="checkbox"/> 1. Single <input type="checkbox"/> 2. Married<br><input type="checkbox"/> 3. Divorced                                                                                                   |                         |          | 1+1+1   | 1       | สอดคล้อง |
| 4. Education background<br><input type="checkbox"/> 1. High School/Diploma/Certificate<br><input type="checkbox"/> 2. Bachelor's degree<br><input type="checkbox"/> 3. Master's degree<br><input type="checkbox"/> 4. Doctoral Degree |                         |          | 1+1+1   | 1       | สอดคล้อง |
| 5. Working experiences<br><input type="checkbox"/> 1. Lower than 5 years<br><input type="checkbox"/> 2. 5-10 years<br><input type="checkbox"/> 3. 11-15 years<br><input type="checkbox"/> 4. More than 15 years                       |                         |          | 1+1+1   | 1       | สอดคล้อง |

| Part 1 - Personal Information                                                                                 | ความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ |          |         | ค่า IOC | แปลผล    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|----------|---------|---------|----------|
|                                                                                                               | ไม่เหมาะสม              | ไม่แน่ใจ | เหมาะสม |         |          |
|                                                                                                               | -1                      | 0        | 1       |         |          |
| 6. Are you a Thai staff or non-Thai?<br><input type="checkbox"/> 1. Thai <input type="checkbox"/> 2. Non-Thai |                         |          | 1+1+1   | 1       | สอดคล้อง |
| 7. Are you an institute's Alumni?<br><input type="checkbox"/> 1. Yes <input type="checkbox"/> 2. No           |                         | 1        | 1+1     | 0.67    | สอดคล้อง |
| <b>Part 2 – Self-Adaptation</b>                                                                               |                         |          |         |         |          |
| <b>Language</b>                                                                                               |                         |          |         |         |          |
| You can understand the different accents of English.                                                          |                         |          | 1+1+1   | 1       | สอดคล้อง |
| The language used for communication in your organization, both writing and verbal, is understandable.         |                         |          | 1+1+1   | 1       | สอดคล้อง |
| You try to learn new language and open to accept new language.                                                |                         |          | 1+1+1   | 1       | สอดคล้อง |
| <b>Cultural</b>                                                                                               |                         |          |         |         |          |
| You understand that your organization has staff from different cultures.                                      |                         |          | 1+1+1   | 1       | สอดคล้อง |
| The culture of your colleagues is accepted.                                                                   |                         |          | 1+1+1   | 1       | สอดคล้อง |
| You try to learn the new culture and adapt yourself to ensure that you can live with them.                    |                         |          | 1+1+1   | 1       | สอดคล้อง |

| Part 2 - Self-Adaptation                                                                                          | ความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ |          |         | ค่า IOC | แปลผล    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|----------|---------|---------|----------|
|                                                                                                                   | ไม่เหมาะสม              | ไม่แน่ใจ | เหมาะสม |         |          |
|                                                                                                                   | -1                      | 0        | 1       |         |          |
| Society and Economic                                                                                              |                         |          |         |         |          |
| You have a good relationship with your colleagues.                                                                |                         |          | 1+1+1   | 1       | สอดคล้อง |
| You have a well-being when working in this organization.                                                          |                         |          | 1+1+1   | 1       | สอดคล้อง |
| Working in this organization, you have a chance to meet new people and people in higher league.                   |                         |          | 1+1+1   | 1       | สอดคล้อง |
| Part 3 - Motivation toward work achievement                                                                       |                         |          |         |         |          |
| Needs for Ethic                                                                                                   |                         |          |         |         |          |
| You want to work in the organization that has fairness and equality.                                              |                         |          | 1+1+1   | 1       | สอดคล้อง |
| You will not disclose the confidential information of your organization to others.                                |                         |          | 1+1     | 0.67    | สอดคล้อง |
| You will not defraud and try to discredit your organization.                                                      |                         |          | 1+1     | 0.67    | สอดคล้อง |
| Needs for Compensation                                                                                            |                         |          |         |         |          |
| The salary and benefits given by the organization are suitable for the amount of work.                            |                         |          | 1+1+1   | 1       | สอดคล้อง |
| You are satisfied with the current salary comparison to others in other companies/organizations.                  |                         |          | 1+1+1   | 1       | สอดคล้อง |
| The salary and benefits given by your organization are better than other companies/organizations in your country. |                         |          | 1+1     | 0.67    | สอดคล้อง |

| Part 3 - Motivation toward work achievement                                                       | ความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ |          |         | ค่า IOC | แปลผล    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|----------|---------|---------|----------|
|                                                                                                   | ไม่เหมาะสม              | ไม่แน่ใจ | เหมาะสม |         |          |
|                                                                                                   | -1                      | 0        | 1       |         |          |
| Needs for Pursuit of Excellent Standard                                                           |                         |          |         |         |          |
| You always produce the work exceeding the expectation.                                            |                         |          | 1+1+1   | 1       | สอดคล้อง |
| You always set a high standard to produce your works.                                             |                         |          | 1+1+1   | 1       | สอดคล้อง |
| You agree that all the assignment should have a standard for measurement.                         |                         |          | 1+1+1   | 1       | สอดคล้อง |
| Needs for Competition                                                                             |                         |          |         |         |          |
| You always compare your work's quality with your colleagues for the improvement purpose.          |                         |          | 1+1+1   | 1       | สอดคล้อง |
| You feel success when your performance is better than other colleagues.                           |                         |          | 1+1+1   | 1       | สอดคล้อง |
| You take it seriously in work in order to have a better performance compared to other colleagues. |                         |          | 1+1+1   | 1       | สอดคล้อง |
| Needs for Higher Status                                                                           |                         |          |         |         |          |
| You want a higher position.                                                                       |                         | 1        | 1+1     | 0.67    | สอดคล้อง |
| You want to be accepted by the others.                                                            |                         | 1        | 1+1     | 0.67    | สอดคล้อง |
| You want to be a leader.                                                                          |                         | 1        | 1+1     | 0.67    | สอดคล้อง |

| Part 3 - Motivation toward work achievement                                                                                                                                             | ความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ |          |         | ค่า IOC | แปลผล    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|----------|---------|---------|----------|
|                                                                                                                                                                                         | ไม่เหมาะสม              | ไม่แน่ใจ | เหมาะสม |         |          |
|                                                                                                                                                                                         | -1                      | 0        | 1       |         |          |
| Needs for Solving                                                                                                                                                                       |                         |          |         |         |          |
| You enjoy problem-solving and finding the solutions.                                                                                                                                    |                         |          | 1+1+1   | 1       | สอดคล้อง |
| You always consult with the expert or senior colleagues to solve the problem.                                                                                                           |                         |          | 1+1+1   | 1       | สอดคล้อง |
| You believe that the achievement comes from the effort.                                                                                                                                 |                         |          | 1+1+1   | 1       | สอดคล้อง |
| Part 4 - Organizational Pride                                                                                                                                                           |                         |          |         |         |          |
| You are proud to be a part of the organization and willing to follow the norms and regulations of the organization as well as ensure that you will continue working with the institute. |                         | 1        | 1+1     | 0.67    | สอดคล้อง |

ภาคผนวก ค

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม



ที่ ยว ๐๖๔๙.๐๖/๕๑๓๔



คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๖ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญทริกา วงษ์วานิช

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายทรงพล แสงพันธ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "อิทธิพลของการปรับตัวและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์การระหว่างประเทศ" โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สุรวิทย์ อินทร์มณี และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุคนธ์ทิพย์ วงศ์พันธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบพระคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์อติสร ฉายแสง)

ผู้ช่วยคณบดีโครงการบัณฑิตศึกษา ภาควิชาการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๕-๖ โทรสาร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นายทรงพล แสงพันธ์

โทร. ๐๘๙๙ ๘๘๙๙ ๘๓๐๕

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/๕๑๗๕



คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๖ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณชนาภัส เคาท์แทน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายทรงพล แสงพันธ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "อิทธิพลของการปรับตัวและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์การระหว่างประเทศ" โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สุรวิทย์ อินทร์มั่ง และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุคนธ์ทิพย์ วงศ์พันธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์อติสร ฉายแสง)

ผู้ช่วยคณบดีโครงการบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๕-๖ โทรสาร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นายทรงพล แสงพันธ์

โทร. ๐๘๐๙ ๘๘๘๙ ๘๓๐๕

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/๕๑๓๖



คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๖ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐพงศ์ จตุรัส

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายทรงพล แสงพันธ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "อิทธิพลของการปรับตัวและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์การระหว่างประเทศ" โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สุรวิทย์ อินทร์ห่อ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ทิพย์ วงศ์พันธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

อติสร แสงพันธ์

(อาจารย์อติสร แสงพันธ์)

ผู้ช่วยคณบดีโครงการบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๕-๖ โทรสาร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นายทรงพล แสงพันธ์

โทร. ๐๘๗ ๘๘๙ ๘๓๐๕

ภาคผนวก ง  
ค่าความเชื่อมั่นสำหรับแบบสอบถาม



ค่าความเชื่อมั่นสำหรับแบบสอบถาม

| ด้านการปรับตัว                   |                                         |                              |
|----------------------------------|-----------------------------------------|------------------------------|
| 1. ด้านการปรับตัวทาง<br>ด้านภาษา | 2. ด้านการปรับตัวทาง<br>ด้านวัฒนธรรม    | 3. ด้านสังคมและเศรษฐกิจ      |
| Scale Reliability Statistics     | Scale Reliability Statistics            | Scale Reliability Statistics |
| Cronbach's<br>$\alpha$           | Cronbach's<br>$\alpha$                  | Cronbach's<br>$\alpha$       |
| scale 0.735                      | scale 0.905                             | scale 0.863                  |
| ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์          |                                         |                              |
| 1. ด้านความต้องการจริยธรรม       | 2. ด้านความต้องการสิ่งตอบแทน            | 3. ด้านความต้องการมาตรฐาน    |
| Scale Reliability Statistics     | Scale Reliability Statistics            | Scale Reliability Statistics |
| Cronbach's<br>$\alpha$           | Cronbach's<br>$\alpha$                  | Cronbach's<br>$\alpha$       |
| scale 0.820                      | scale 0.834                             | scale 0.897                  |
| 4. ด้านความต้องการ<br>การแข่งขัน | 5. ด้านความต้องการสถานภาพ<br>ที่สูงขึ้น | 6. ความต้องการแก้ปัญหา       |
| Scale Reliability Statistics     | Scale Reliability Statistics            | Scale Reliability Statistics |
| Cronbach's<br>$\alpha$           | Cronbach's<br>$\alpha$                  | Cronbach's<br>$\alpha$       |
| scale 0.905                      | scale 0.874                             | scale 0.768                  |

## ประวัติผู้เขียน

|                  |                                                                                                                             |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อ - สกุล      | นายทรงพล แสงพันธ์                                                                                                           |
| วัน เดือน ปีเกิด | 26 กันยายน 2529                                                                                                             |
| ที่อยู่          | เลขที่ 58 หมู่ 9 ถ.พหลโยธิน กม.42 ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง<br>จ.ปทุมธานี 12120                                                |
| การศึกษา         | ปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี<br>ปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| ประสบการณ์ทำงาน  | ปัจจุบัน ผู้ช่วยผู้บริหารและประสานงานสำนักบริการวิชาการ                                                                     |
| เบอร์โทรศัพท์    | 087-889-8305                                                                                                                |
| อีเมล            | Songpon_s@mail.rmutt.ac.th, songpon26@gmail.com                                                                             |

