

ชื่อเรื่องภาคนิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด
ชื่อนักศึกษา	หยาดฝน ราศรี
รหัสประจำตัว	52B53180403
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
ประธานที่ปรึกษาภาคนิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์เกษมญา ความคุ้นเคย
กรรมการที่ปรึกษาภาคนิพนธ์	อาจารย์ ดร.บุญเรือง ศรีเหรียญ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จำนวนประชากร 269 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 161 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม วัดค่าความเชื่อมั่นแรงจูงใจในการทำงาน เท่ากับ 0.96 และความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยรองลงมาอยู่ในระดับมาก และด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงเชิงบวกระหว่างสภาพการทำงานและความมั่นคงในงาน กับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางเชิงบวกระหว่าง ความสำเร็จในงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและค่าตอบแทน และคุณภาพชีวิต กับความผูกพันต่อองค์กร และมีความสัมพันธ์ระดับต่ำเชิงบวกระหว่าง การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ โอกาสเจริญก้าวหน้า นโยบายการบริหาร และวิธีการบังคับบัญชา กับความผูกพันต่อองค์กร

Term Paper Title	The Relationship between Motivation and Organizational Commitment of Employee Takei Plastic (Thailand) Company Limited
Student	Yardfon Rasri
Student ID	52B53180403
Degree	Master of Business Administration
Field of Study	Business Administration
Term Paper Advisor	Assistant Professor Jessada Kwamkhunkoei
Term Paper Co-Advisor	Dr.Boonrueng Sriharun

ABSTRACT

The objective of this research was to study the relationship between motivation and organizational commitment of employee Takei plastic (Thailand) Company Limited, classified by the personal factors. The population was 269 personnel and the sample used for this research was 161 personnel. The tool for the data collection was the questionnaire and the reliability was 0.96 for the motivation and 0.93 for the commitment to organization. The statistics used to analyze the data were percentage, average, standard deviation values and Pearson's product-moment correlation.

The research result was found that the working motivation of the employees was entirely at the high level. For each aspect, the security was at the high level with the highest average and the relationship with other personnel was also at the high level with the second highest average, but the advancement was at the fair level with the lowest average. The commitment to work with the organization of the employees was entirely at the high level. For each aspect, the willingness to use most effort for the organizational profitability was at the high level with the highest average and the forceful effort to maintain the organizational membership was also at the high level with the lowest average. From the relationship analysis between motivation and organizational commitments of employee Takei Plastic (Thailand) Company Limited using the statistically significant level at 0.01, the result was found that the working condition and the security had the highly positive relationship to the commitments to work. The achievement, the work itself, the relationship with other personnel, the salary and the compensation, and the quality of life had the fairly positive relationship to the commitments to work. Finally, the recognition, the responsibility, the advancement, the company policy and the administration, and direction had the poorly positive relationship to the commitments to work.