



ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานบริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด



หยาดฝน ราชรี

GRAD VRU

ภาคินพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

พ.ศ. 2558



THE RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL  
COMMITMENT OF EMPLOYEE TAKEI PLASTIC (THAILAND)  
COMPANY LIMITED

YARDFON RASRI

GRAD VRU

A TERM PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS  
FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION  
IN BUSINESS ADMINISTRATION  
GRADUATE SCHOOL  
VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY  
UNDER THE ROYAL PATRONAGE PATHUM THANI


2015

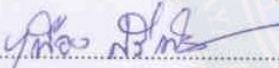
ใบรับรองภาคนิพนธ์  
บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี


ชื่อเรื่องภาคนิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด  
ชื่อนักศึกษา หยาดฝน ราศรี  
รหัสประจำตัว 52B53180403  
ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชา บริหารธุรกิจ

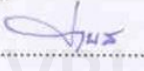
คณะกรรมการที่ปรึกษาภาคนิพนธ์


คณะกรรมการสอบภาคนิพนธ์

  
..... ประธาน ..... ประธาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เจษฎา ความคันทะ) (อาจารย์ ดร.วงศ์ธิดา สุวรรณิน)

  
..... กรรมการ ..... กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.บุญเรือง ศรีเหรียญ) (รองศาสตราจารย์วรุณี เขาวนัสสุขุม)

  
..... กรรมการและเลขานุการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เจษฎา ความคันทะ)

  
..... ผู้ทรงคุณวุฒิ  
(อาจารย์ ดร.ธนส์ เตชะเสน)

  
.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรธัญญ์ ศิริโวหาร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 28 เดือน มกราคม พ.ศ. 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

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.

## กิตติกรรมประกาศ

ภาคนิพนธ์ฉบับนี้ ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัดสำเร็จได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์เจษฎา ความคืบเคย ประธานที่ปรึกษาภาคนิพนธ์ อาจารย์ ดร.บุญเรือง ศรีเหรียญ กรรมการที่ปรึกษาภาคนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทาง และตรวจแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ของการวิจัยมาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ประกอบด้วย อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ บุษราคัมวดี ดร.วงศ์ธีรา สุวรรณิน คุณรัชชนิกรณ์ ฉันทตระกูลชัย และได้กรุณาสละเวลาในการตรวจสอบและคำแนะนำและตรวจแบบสอบถาม จนการทำภาคนิพนธ์เล่มนี้จนเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณเพื่อนๆ นักศึกษาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตรุ่นที่ 20 ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยจนทำให้ภาคนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณบุคคลที่กล่าวถึงข้างต้นด้วยความซาบซึ้งและระลึกถึงพระคุณตลอดไป เพื่อให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจ จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้

หยาดฝน ราศรี

GRAD VRU

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ณ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	15
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	22
2.4 ประวัติ บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด.....	31
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	32
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	32
3.2 ตัวแปรที่ศึกษา.....	33
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	33
3.4 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	35
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
4.2 ตัวแปรต้นที่ศึกษา.....	38
4.3 ตัวแปรตามที่ศึกษา.....	38
4.4 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38



## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	70
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	70
5.2 อภิปรายผล.....	71
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	78
บรรณานุกรม.....	81
ภาคผนวก.....	85
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	86
ภาคผนวก ข ค่าดัชนีความสอดคล้องและค่าความเชื่อมั่น .....	94
ประวัติผู้วิจัย.....	100





## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด.....	33
4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามประเภทพนักงาน.....	40
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานที่บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกเป็นพนักงาน รายวัน และพนักงานรายเดือน ด้านความสำเร็จในงาน.....	42
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานที่บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกเป็นพนักงาน รายวันและพนักงานรายเดือน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	43
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานที่บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกเป็นพนักงาน รายวัน และพนักงานรายเดือน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	44
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานที่บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกเป็นพนักงาน รายวันและพนักงานรายเดือน ด้านความรับผิดชอบ.....	45
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานที่บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกเป็นพนักงานราย วันและพนักงานรายเดือน ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า.....	46
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานที่บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกเป็นพนักงาน รายวันและพนักงานรายเดือน ด้านนโยบายและการบริหาร.....	47
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานที่บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกเป็นพนักงาน รายวัน และพนักงานรายเดือน ด้านวิธีการบังคับบัญชา.....	48
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานที่บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกเป็นพนักงาน รายวัน และพนักงานรายเดือน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	49

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานที่บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกเป็นพนักงาน รายวัน และพนักงานรายเดือน ด้านสภาพการทำงาน.....	50
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานที่บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกเป็นพนักงาน รายวัน และพนักงานรายเดือน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน.....	51
4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานที่บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกเป็นพนักงาน รายวัน และพนักงานรายเดือน ด้านคุณภาพชีวิต.....	52
4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานที่บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกเป็นพนักงาน รายวัน และพนักงานรายเดือน ด้านความมั่นคงในงาน.....	53
4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานที่บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกเป็นพนักงาน รายวัน และพนักงานรายเดือน โดยภาพรวม.....	54
4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานที่บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกเป็นพนักงาน รายวัน และพนักงานรายเดือนด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร.....	55
4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานที่บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกเป็นพนักงาน รายวัน และพนักงานรายเดือนด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร.....	56
4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานที่บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกเป็นพนักงาน รายวัน และพนักงานรายเดือน ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์กร.....	57
4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานที่บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกเป็นพนักงาน รายวัน และพนักงานรายเดือน โดยภาพรวม.....	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.19 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความสำเร็จในงาน.....	59
4.20 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	59
4.21 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	60
4.22 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรับผิดชอบ.....	61
4.23 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า.....	61
4.24 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด ด้านนโยบายและการบริหาร.....	62
4.25 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด ด้านวิธีการบังคับบัญชา.....	63
4.26 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	63
4.27 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด ด้านสภาพการทำงาน.....	64
4.28 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน.....	65
4.29 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด ด้านคุณภาพชีวิต.....	65
4.30 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความมั่นคงในงาน.....	66
4.31 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด.....	67
4.32 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานโดยรวม.....	68

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	3



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง แม้เทคโนโลยีจะเข้ามามีบทบาทในการทำงานมากขึ้น แต่การปฏิบัติงานในองค์กรใดๆ ก็ตาม “คน” ยังเป็นปัจจัยเบื้องต้นขององค์กร และถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดขององค์กร เพราะคนมีหน้าที่ในการนำทรัพยากรต่างๆ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดให้กับองค์กร บุคลากรในองค์กรเปรียบเสมือนต้นทุนที่มีค่ามหาศาล เมื่อองค์กรได้ลงทุนให้กับบุคลากรแล้ว จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่องค์กรควรจะได้กำไรจากการลงทุนโดยต้องรักษาและลงทุนเพิ่มเติมอยู่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรคงมีคุณค่าอย่างเหมาะสมกับองค์กรและให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด หากองค์กรต้องเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้วยเหตุผลใดก็ตาม ย่อมเท่ากับองค์กรต้องสูญเสียต้นทุนที่มีค่าไป ในขณะเดียวกันต้องลงทุนเพิ่มอีกหลายๆ ด้านเพื่อที่จะสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทน เพื่อรักษาบุคลากรไม่ให้ลาออก หรือรักษาให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด ซึ่งกลยุทธ์หนึ่งที่ใช้รักษามูลค่าของบุคลากรขององค์กร คือ ความผูกพันต่อองค์กร

แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการทำงานของบุคลากรและต่อองค์กร เนื่องจากบุคลากรแต่ละคนมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน คนบางคนทำงานเพื่อหวังที่จะได้เงินเดือน ค่าจ้าง เป็นผลตอบแทน แต่บางคนอาจมีความต้องการทางด้านจิตใจในอันที่จะได้เข้าทำงานร่วมกับกลุ่มคนต่างๆ ในองค์กรหรืออาจต้องการที่จะมีฐานะหรือตำแหน่งต่างๆ ปัจจัยแรงจูงใจเหล่านี้จะมีแตกต่างกันในแต่ละบุคคลและในตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง แรงจูงใจอาจเปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างอื่นแตกต่างกันไปตามกาลเวลา (ธงชัย สันติวงศ์, 2543) แรงจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้ เพราะถ้าหากบุคลากรในองค์กรได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสม ย่อมทำให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน และจะทำงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความ เต็มใจ มีความขยันขันแข็ง มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงาน ย่อมส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพสูง แต่ถ้าพนักงานมีความเบื่อหน่าย ท้อแท้ ไม่มีความกระตือรือร้น ขาดความรับผิดชอบ หหมดหวัง หหมดกำลังใจ แสดงให้เห็นว่าพนักงานเหล่านั้นขาดขวัญในการทำงาน ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารจะส่งเสริมและบำรุงขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีขวัญที่อยู่เสมอ เพื่อที่จะให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าขึ้น ซึ่งถ้าขาดการบริหารที่ดีแล้ว พนักงานย่อมขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือในการทำงานจะบังเกิดได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารองค์กรเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์ และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจ และเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องานได้อย่างถูกต้อง องค์กรจึงต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานขึ้น เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้ โดยเต็มความสามารถ

ของตนเอง เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานบุคลากรจะมีความตั้งใจและเต็มใจทำงาน อันจะนำมาซึ่งความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความผูกพันต่อการทำงานในองค์กร (จุฑาทาณท์ พิมพ์จันทร์, 2550)

การสร้างความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นหนทางหนึ่งในการดำรงรักษาบุคลากรอันมีค่าขององค์กร การทำให้พนักงานทำงานในห้องครอย่างมีความสุข มีความรู้สึกและมีจิตใจที่อยากจะอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจ รวมไปถึงการให้พนักงานปฏิบัติงานในหน้าที่กับองค์กร อย่างเต็มความรู้ความสามารถที่เขามีอยู่ ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร (เนตรนภา นันทพรวิญญู, 2551) ความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นได้ องค์กรต้องเชื่อมโยงให้สมาชิกมีความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์กร มีความรู้สึกที่แสดงว่าตนเป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรมีทัศนคติที่ดีมีความซื่อสัตย์ และค่านิยมสอดคล้องกับบุคคลอื่นในองค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจและกำลังสติปัญญาที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด ได้ประสบปัญหาการลาออกของพนักงานเป็นจำนวนเพิ่มขึ้นมากจากสถิติ ตั้งแต่ปี 2552 พนักงานลาออก 31 คน ในปี 2553 พนักงานลาออก 53 คน เพิ่มขึ้น 70% ของพนักงานที่ลาออกเมื่อปี 2552 และในปี 2554 พนักงานลาออก 95 คน เพิ่มขึ้น 79% ของพนักงานที่ลาออกเมื่อปี 2553 (ที่มา: ข้อมูลจากฝ่ายบุคคลของบริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด ในวันที่ 1 สิงหาคม 2555)

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดแก่พนักงาน และเป็นการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรได้นานขึ้น รวมทั้งลดต้นทุนขององค์กรในการสร้างและพัฒนา พนักงานใหม่ขึ้นมาทดแทน พนักงานที่สูญเสียไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด

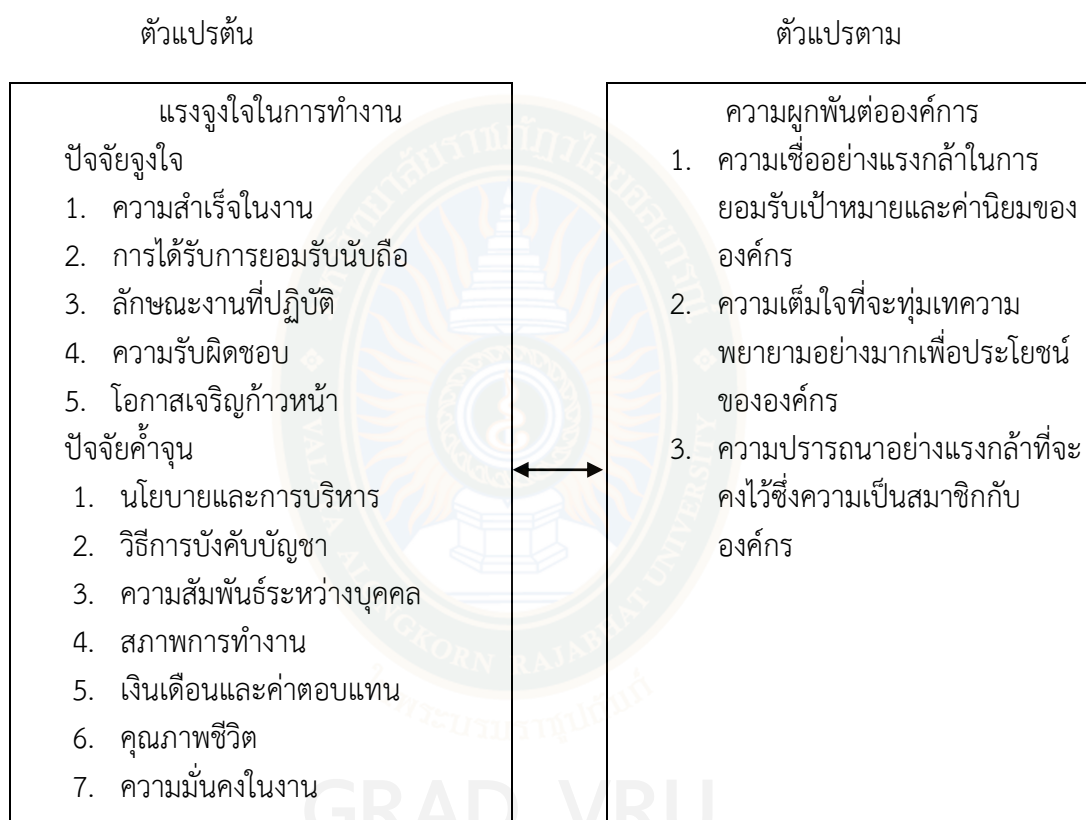
1.2.2 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด



### 1.3 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้มีกรอบแนวคิดที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของเฮิร์ซเบิร์กและคนอื่นๆ (Herzberg, 1959) และแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของเมเยอร์ และอลเลน (Meyer & Allen, 1997) มากำหนดตัวแปรที่จะศึกษาดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

### 1.4 สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

### 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตพื้นที่ พนักงานบริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด เท่านั้น

1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหาที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วย



ตัวแปรต้น ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ โอกาสเจริญก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร วิธีการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน คุณภาพชีวิต และความมั่นคงในงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออก 3 ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์กร

1.5.3 ขอบเขตด้านประชากรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงาน บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 269 คน ซึ่งเป็นพนักงานรายวัน 89 คน และพนักงานรายเดือน 180 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2555)

1.5.4 ขอบเขตระยะเวลา ตั้งแต่เดือน สิงหาคม – ธันวาคม 2555

## 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 พนักงาน หมายถึง พนักงาน บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด

1.6.2 แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พลังจูงใจหรือสิ่งที่กระตุ้นให้พนักงานแสดงพฤติกรรมหรือกระทำกิจกรรมด้วยความเต็มใจในการทำงาน เกิดความพอใจมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด ประสพผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย โดยได้รับผลตอบแทนที่สามารถสนองตอบความต้องการของบุคคลทั้งในด้านวัตถุและด้านจิตใจ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 12 ด้าน ดังนี้

1.6.2.1 ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่พนักงานสามารถปฏิบัติในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายตั้งแต่เริ่มต้นจนเห็นผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ในการทำงานได้ จนเห็นผลสำเร็จ และเกิดความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจในผลงานนั้น

1.6.2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับความเชื่อถือความไว้วางใจ การยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี ในการทำงานจนบรรลุผลสำเร็จตรงตามเป้าหมายของงานจากผู้บังคับบัญชา และจากเพื่อนร่วมงาน

1.6.2.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ภาระหน้าที่ของงานที่พนักงานต้องปฏิบัติ เป็นลักษณะงานที่มีแบบแผนประจำ หรือเป็นงานที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใช้ความรู้ความสามารถ ใช้ทักษะ มีความยากหรือง่าย ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากการทำงาน

1.6.2.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่พนักงานมีอำนาจรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ อาจปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องมีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ จำนวนปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน

1.6.2.5 โอกาสเจริญก้าวหน้า หมายถึง วิธีการที่ผู้บริหารส่งเสริมให้การได้รับ

โอกาส การฝึกอบรม และเสริมทักษะต่างๆ จากงานที่ปฏิบัติอยู่ ได้รับโอกาสศึกษาต่อที่ระดับสูงขึ้น ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานรวมถึงมีการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาการเรียนรู้ต่างๆ

1.6.2.6 นโยบายและการบริหาร หมายถึง วิธีการดำเนินงานของผู้บริหารและแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายมีการกระจายอำนาจและการมอบหมายงาน มีการจัดระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมเป็นประโยชน์ หรือเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน มีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่ดี

1.6.2.7 วิธีการบังคับบัญชา หมายถึง วิธีการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการบริหารงานภายในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับ ได้แก่ การมอบความรับผิดชอบ การแก้ปัญหาต่างๆ การให้ความช่วยเหลือ การมีความยุติธรรม การควบคุมดูแลการสั่งการ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.6.2.8 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา พนักงานกับเพื่อนร่วมงาน พนักงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการช่วยเหลือกัน มีการให้คำปรึกษามีการไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีและเข้าใจกัน มีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เป็นมิตร

1.6.2.9 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทั่วไปของงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อากาศ แสง เสียง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ จำนวนชั่วโมงการทำงาน ท่าเล ที่ตั้ง อาคาร สถานที่ บรรยากาศในการทำงาน สถานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ปัจจัยต่างๆ ที่ช่วยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อุปกรณ์และเครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในการทำงาน

1.6.2.10 เงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนที่พนักงานได้รับจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ เงินเดือน โบนัส ค่าล่วงเวลา ค่าจ้างพิเศษอื่นๆ ผลประโยชน์ต่างๆ ในรูปของสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษา เงินสำรองเลี้ยงชีพ บำเหน็จ บำนาญ มีความเหมาะสมเพียงพอ และจำเป็นสำหรับการใช้จ่ายในครอบครัว

1.6.2.11 คุณภาพชีวิต หมายถึง ลักษณะของการมีชีวิตที่มีความสุข ทั้งทางด้านร่างกายและด้านจิตใจ สภาพการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข มีความสัมพันธ์กับสังคมและสิ่งแวดล้อมภายใต้วัฒนธรรม ค่านิยม และเป้าหมายในการดำเนินชีวิต ของพนักงานและครอบครัว อันเป็นผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

1.6.2.12 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคง ในการทำงาน ของพนักงาน ความมั่นคงขององค์กร ความมั่นคงแน่นอนในตำแหน่งหน้าที่ของพนักงาน ตลอดจนความมั่นคงในการจ้างงานรวมถึงความยั่งยืนในอาชีพ

1.6.3 ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและบุคคล สามารถร่วมในทิศทางเดียวกันได้ หรือเกิดความสอดคล้องกัน

เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐาน และระบบค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลที่จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กร และตั้งใจที่จะยอมรับจุดนั้น และบุคคลจะรู้สึกว่ายู่ในสถานะที่มีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

1.6.4 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพในระยะเวลาที่กำหนดเพื่อประโยชน์ขององค์กร ซึ่งความเต็มใจดังกล่าวนี้ ได้แก่ การมาปฏิบัติงานตรงตามเวลา ทำงานล่วงเวลาโดยไม่รับค่าตอบแทนและลาหยุดงานเมื่อมีความจำเป็น

1.6.5 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความต้องการในระดับสูงที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กร โดยไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากสมาชิกขององค์กรเพื่อไปทำงานที่อื่นไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในภาวะปกติ หรืออยู่ในฐานะวิกฤต อันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ การได้รับสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น รวมถึงการได้รับโอกาสที่ดีในการปฏิบัติงานกับบริษัท

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1.7.1 ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเป็นข้อมูลในสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงานด้านบุคลากร และเป็นการรักษาพนักงานที่มีศักยภาพขององค์กรให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

1.7.2 ทราบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาระบบการทำงานที่สามารถสนับสนุนการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.7.3 เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้า สำหรับผู้ที่สนใจในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร และผู้ที่สนใจที่จะศึกษาในเรื่องนี้ต่อไป

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากข้อมูลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะนำเสนอ ตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
  - 2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
  - 2.1.2 ประเภทของแรงจูงใจ
  - 2.1.3 ขั้นตอนของการเกิดแรงจูงใจ
  - 2.1.4 ทฤษฎีแรงจูงใจ
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
  - 2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
  - 2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
  - 2.2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
  - 2.2.4 ผลของความผูกพันต่อองค์กร
  - 2.2.5 ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 2.3.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 2.3.2 งานวิจัยในต่างประเทศ
- 2.4 ประวัติบริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

##### 2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) คือ แรงผลักดัน แรงกระตุ้น ที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์กรจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน สิ่งสนองเหล่านี้จะประกอบไปด้วยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความเจริญเติบโตในการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัย นโยบาย การบริหารงานขององค์กร ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น (ตุลา มหาพสุชานนท์, 2545)

แรงจูงใจมิได้มีสาเหตุมาจากความไม่สมดุลภายในร่างกายของมนุษย์ ซึ่งอาจเรียกได้ในอีกลักษณะหนึ่งว่าเป็นแรงขับเท่านั้น แต่แรงจูงใจอาจเกิดจากสภาวะแวดล้อมภายนอกก็ได้ เช่น ความต้องการอำนาจ ความต้องการบารมี ความก้าวร้าว ความต้องการให้ประสบผลสำเร็จทางการเรียน เป็นต้น ซึ่งลักษณะของแรงจูงใจที่เกิดขึ้นประเภทนี้เป็นแรงจูงใจที่จะต้องมีการเรียนรู้ และเกิดจากประสบการณ์ด้วย (อุบลรัตน์ เฟิงสถิตย์, 2544)

แรงจูงใจ หมายถึง การนำปัจจัยต่างๆ ที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ ปัจจัยต่างๆ ที่นำมาอาจเป็น เครื่องล่อรางวัล การลงโทษ การทำให้เกิดการตื่นตัว รวมทั้งทำให้เกิดความคาดหวัง เป็นต้น (อารี พันธุ์มณี, 2546)

แรงจูงใจในความหมายหนึ่งคือ การจูงใจเป็นพลังกระตุ้นร่างกายให้แสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้โดยปัจจัยดังกล่าวนี้ อาจจะเป็นสิ่งเร้าภายนอกกับสิ่งเร้าภายใน หรือทั้งสองประการก็ได้ (เสนาะ ตีเยาว์, 2543)

แรงจูงใจ หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้น รวมทั้งเป็นบุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ (Daft, 2000)

แรงจูงใจ หมายถึง ชุดของพลังผลักดันที่เป็นสาเหตุให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมในแนวทางที่สนองความต้องการต่อความต้องการของตน (Griffin, 1999)

แรงจูงใจ หมายถึง ความยินดีและเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในการแสดงพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัด และไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหาซึ่งเราสามารถกล่าวได้ว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจจะมีลักษณะดังนี้ 1) มีเป้าหมายในการแสดงออก 2) มีพลังในการแสดงออก 3) มีความพยายามในการแสดงออก (มัลลิกา ต้นสอน, 2547)

การจูงใจ หมายถึง ระดับความพร้อมของพนักงานที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งระดับความพร้อมเกิดจากปัจจัยต่างๆ ความสำเร็จ การที่ผลงานเป็นที่ยอมรับ ความรับผิดชอบ ความเจริญเติบโตส่วนบุคคลและงานในตัวของมันเอง ภายหลังความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่นเงินเดือน สภาพความมั่นคงในงาน และสภาพการทำงานได้รับการตอบสนองแล้ว (ติน ปรัชญพฤทธิ์, 2535)

ชูจันอิง (Chua Joon Eng, 1994 อ้างถึงใน บรรยงค์ โตจินดา, 2545) การจูงใจ คือ พลังขับเคลื่อนให้ทำงาน

การจูงใจโดยทั่วไป หมายถึง ประการแรก สภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายปลายทาง (Goal) ที่ตั้งไว้ ประการที่สอง พฤติกรรมที่สนองความต้องการของมนุษย์ และเป็นพฤติกรรมนำไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทาง ประการที่สาม พฤติกรรมที่ถูกกระตุ้นโดยแรงขับ (Drive) ของแต่ละบุคคล มีแนวโน้มมุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางอย่างใดอย่างหนึ่ง และร่างกายอาจจะสมประสงค์ในความปรารถนาอันเกิดจากแรงขับนั้นๆ ได้ เมื่อร่างกายเกิดความต้องการ (Needs) ขึ้นก็จะเกิดแรงขับซึ่งทำให้เกิดความตึงเครียดขึ้น มนุษย์และสัตว์จะต้องดิ้นรนหาทางบำบัดความต้องการนี้ (สุชา จันท์ธรม, 2533)

### 2.1.2 ประเภทของแรงจูงใจ

แรงจูงใจในการทำงาน แบ่งได้เป็น 2 พวก คือ แรงจูงใจภายใน (Inttinsic Motivation) และแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation)

2.1.2.1 แรงจูงใจภายใน หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในตัวของมนุษย์เอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งจูงใจ (Incentive) ใดๆ มากระตุ้น ได้แก่

1) เกิดความทะเยอทะยาน ในการที่จะให้ได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น



2) มีความสนใจ เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ถูกใจหรืองานใหม่ๆ จะมีความตั้งใจในการทำงาน ทำให้งานประสบผลสำเร็จในเวลาอันรวดเร็ว

3) มีความหวังเมื่อปฏิบัติงานเต็มที่แล้ว จะได้รับคำชมเชย หรือบำเหน็จรางวัล

2.1.2.2 แรงจูงใจภายนอก เป็นแรงจูงใจที่ใช้สิ่งเร้าจากภายนอกมากระตุ้นให้เกิดเพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้น ได้แก่

- 1) เงินเดือนและสิ่งตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน
- 2) ความมั่นคงต่อการทำงานและโอกาสก้าวหน้าต่อตำแหน่งหน้าที่การงาน
- 3) สถานที่ทำงาน มีวัสดุอุปกรณ์พร้อมที่จะอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนความมั่นคงปลอดภัยของสถานที่ทำงาน และผลประโยชน์ที่จะได้รับจากงาน
- 4) ผู้ร่วมงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา
- 5) มีอิสระต่อการทำงาน และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น
- 6) คำติชม การให้รางวัล และการทำโทษ
- 7) การแข่งขันการทำงาน
- 8) ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว
- 9) ความสะดวกสบายระหว่างที่ทำงานกับที่อยู่อาศัย

### 2.1.3 ขั้นตอนของการเกิดแรงจูงใจ

พื้นฐานที่สำคัญของการเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้คนทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยกระบวนการขั้นตอน 4 ขั้นตอน คือ ความต้องการ (Needs) ของคนซึ่งมีอยู่ภายในเมื่อคนเกิดความต้องการแล้วก็จะเกิดแรงขับ (Drives) หรือความอยากที่จะทำขึ้น จนผลสุดท้ายก็จะเกิดการแสดงหรือทำพฤติกรรม (Behavior) ตามเป้าหมายที่ต้องการ (Goals) และสิ้นสุดลงที่การตอบสนองซึ่งลดหรือขจัดสิ่งที่เป็นแรงขับ (จุฬากาณต์ พิมพ์จันทร์, 2550)

2.1.3.1 ขั้นความต้องการ (Need stage) ความต้องการเป็นภาวะขาดสมดุลที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลขาดสิ่งที่จะทำให้ส่วนต่างๆ ภายในร่างกายดำเนินหน้าที่ไปตามปกติ สิ่งขาดนั้นอาจเป็นสิ่งจำเป็นต่อชีวิต เช่น อาหาร

2.1.3.2 แรงขับ (Drive stage) เมื่อบุคคลเกิดความต้องการแล้วจะนั่งเฉยไม่ได้ อาจมีความกระวนกระวายไม่เป็นสุข ภาวะที่เกิดความกระวนกระวายอยู่เฉยๆ ไม่ได้ เรียกว่า เกิดแรงขับ ซึ่งจะมีมากน้อยเท่าใดขึ้นอยู่กับระดับความต้องการด้วย

2.1.3.3 ขั้นพฤติกรรม (Behavior Stage) แรงขับจะเป็นพลังให้แสดงพฤติกรรม ซึ่งจะรุนแรงมากน้อยต่างกัน

2.1.3.4 ขั้นลดแรงขับ (Drive Reduction Stage) แรงขับจะลดลงภายหลังการเกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการแล้ว

### 2.1.4 ทฤษฎีแรงจูงใจ

2.1.4.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบอร์ (Herzberg's Dual Factor Theory)

เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1959) นักจิตวิทยาได้คิดค้นทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ Motivation-Maintenance หรือ Dual Factor หรือ The Motivation Hygiene Theory ข้อสมมุติฐานตามทฤษฎีนี้เฮอร์ซเบิร์ก เชื่อว่า คนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้น ย่อมขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในงานแล้วย่อมก่อให้เกิดผลเสียทำให้คนไม่สนใจไม่กระตือรือร้น ผลผลิตก็ตกต่ำ หน้าที่ของผู้บริหารก็คือ จะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อจะให้งานบรรลุเป้าหมายและผลผลิตของงานสูงขึ้น เฮอร์ซเบิร์ก กล่าวว่า มีปัจจัยอยู่ 2 ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจทำให้คนอยากทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ดังนี้

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งปัจจัยจะเกี่ยวกับเนื้อหาของงาน (Job Content) ประกอบด้วย 5 ด้านคือ

1) ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ หรืองานที่ได้รับมอบหมายตั้งแต่เริ่มต้นจนเห็นผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ในการทำงานได้จนเห็นผลสำเร็จและเกิดความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจในผลงานนั้น

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความเชื่อถือ ความไว้วางใจ การยกย่องชมเชย การแสดงความยินดีในการทำงานจนบรรลุผลสำเร็จตรงตามเป้าหมายของงานจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน และจากผู้มาขอคำปรึกษาแนะนำในหน่วยงาน

3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง ภาระหน้าที่ของงานที่พนักงานต้องปฏิบัติเป็นลักษณะที่มีแบบแผนประจำ หรือเป็นงานที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใช้ความรู้ ความ สามารถ ใช้ทักษะ มีความหลากหลาย มีความท้าทาย มีความยากหรือง่าย มีความน่าสนใจได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากการทำงาน

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง พนักงานมีอำนาจรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ อาจปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องมีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ จำนวนปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน

5) โอกาสเจริญก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึง การที่พนักงานได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจนมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะจนเกิดศักยภาพในการปฏิบัติงาน เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การสลับเลื่อนตำแหน่งจนได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือบริบทของงาน (Job Context) และเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ



1) นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง วิธีการดำเนินงานของผู้บริหาร และแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีการกระจายอำนาจและการมอบหมายงาน มีการจัดระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสม เป็นประโยชน์หรือเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน มีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่ดี

2) วิธีการบังคับบัญชา (Supervisor - Technical) หมายถึง วิธีการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการบริหารงานภายในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับ ได้แก่ การมอบความรับผิดชอบ การแก้ปัญหาต่างๆ การให้ความช่วยเหลือ การมีความยุติธรรมการควบคุมดูแล การสั่งการ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา พนักงานกับเพื่อนร่วมงาน พนักงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการช่วยเหลือกัน มีการให้คำปรึกษา มีการไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีและเข้าใจกัน มีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เป็นมิตร

4) สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทั่วไปของงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อากาศ แสง เสียง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ จำนวนชั่วโมงการทำงาน ท่าเลที่ตั้ง อาคาร สถานที่ บรรยากาศในการทำงาน สภาพที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ปัจจัยต่างๆ ที่ช่วยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อุปกรณ์และเครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวก และความปลอดภัยในการทำงาน

5) เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนที่พนักงานได้รับจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ เงินเดือน โบนัส ค่าล่วงเวลา ค่าจ้างพิเศษอื่นๆ ผลประโยชน์ต่างๆ ในรูปของสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร เงินสำรองเลี้ยงชีพ บำเหน็จ บำนาญ มีความเหมาะสม เพียงพอ และจำเป็นสำหรับการใช้จ่ายในครอบครัว

6) คุณภาพชีวิต (Factors in Personal Life) หมายถึง ลักษณะของการมีชีวิตที่มีความสุข ทั้งทางด้านร่างกายและด้านจิตใจ สภาพการดำเนินชีวิต อย่างมีความสุข มีความสัมพันธ์กับสังคมและสิ่งแวดล้อม ภายใต้วัฒนธรรม ค่านิยม และเป้าหมายในการดำเนินชีวิตของพนักงานและครอบครัว อันเป็นผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน เช่น การได้ย้ายไปปฏิบัติงานในสถานที่ที่ตนเองพึงพอใจ

7) ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ของพนักงาน ความมั่นคงขององค์กร ความมั่นคงแน่นอนในตำแหน่งหน้าที่ของพนักงาน ความยั่งยืนในอาชีพ ตลอดจนความคงทนถาวรในการจ้างงาน เชื่อมั่นได้ว่าหากพนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและผลงานได้มาตรฐาน จะสามารถปฏิบัติงานได้ตลอดไป

Herzberg ให้ความเห็นว่า ปัจจัยค้ำจุน เป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญยิ่งของงานที่จะรักษาคนไว้ในองค์กรในลักษณะที่ทำให้เขาพอที่จะทำงานได้ คือ ปัจจัยค้ำจุนไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงาน ถึงแม้ปัจจัยค้ำจุนจะได้รับการตอบสนองก็เป็นเพียงการช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานเท่านั้น ถึงแม้ว่าผู้บริหารจะพยายามลดสิ่งที่ทำให้

พนักงานไม่พอใจในการทำงานมาถึงระดับศูนย์ และพยายามตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับปัจจัย คำจูงเพียงใด ก็เป็นเพียงการทำให้ไม่เกิดความไม่พึงพอใจขึ้นเท่านั้น ซึ่งไม่สามารถนำไปสู่ความพอใจในงานได้ และแรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่ละคน มิใช่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้ บำรุงจิตใจนั้นอย่างดีที่สุดคือ จะสามารถช่วยจัดความไม่พอใจต่างๆ ได้ แต่จะไม่สามารถใช้สร้างความพอใจได้ ดังนั้นในกระบวนการจูงใจ ที่ต้องการจะสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องมีการจัด และกำหนดปัจจัยต่างๆ ทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งปัจจัยคำจูงและปัจจัยจูงใจ ทั้งสองอย่างพร้อมกัน

#### 2.1.4.2 ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Theory)

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow อ้างถึงใน พัชรภรณ์ รื่นพิพัฒน์, 2551) ได้ให้ความเห็นว่ามนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะได้ครอบครอง ความต้องการเฉพาะอย่างซึ่งความต้องการนี้ เขาได้ตั้งสมมุติฐาน เกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ดังนี้

1) บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใด ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นเกิดขึ้นอีกไม่มีอันจบสิ้น

2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่นๆ ต่อไปความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจึงเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของคนนั้น

3) ความต้องการของบุคคลเรียงลำดับขั้นตอนความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป ลำดับความต้องการของบุคคลมี 5 ขั้นตอนตามลำดับดังนี้

3.1) ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุด เพื่อความมีชีวิตชีวาอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ อุณหภูมิที่เหมาะสม

3.2) ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมและความคุ้มครองจากผู้อื่น

3.3) ความต้องการความรัก และการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของความรู้สึกว่าตนได้รับความรักและมีส่วนร่วมในการเข้าหมู่พวก

3.4) ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติ และเห็นความสำคัญ

3.5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของตน เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการทำงานที่ตนเองชอบหรือต้องการเป็นมากกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้

#### 2.1.4.3 ทฤษฎีแรงจูงใจของเดวิด แม็คคลีแลน (Achievement Theory)

ทฤษฎีแรงจูงใจของเดวิด แม็คคลีแลน (McClellan, 1996 อ้างถึงใน เศรษฐา เกื้อทองคำ, 2552) ได้ระบุว่าแรงจูงใจที่สำคัญ 3 ประการ คือ ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการอำนาจและความต้องการความสำเร็จ ความต้องการเหล่านี้โดยทั่วไปแล้วจะหมายถึงความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการที่จะมีเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการความสมหวังในชีวิตตามทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์

1) ความต้องการสมัคสมาน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น หวังจะได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากคนอื่น ๆ

2) ความต้องการอำนาจ (Need of Power) เป็นความต้องการที่อยากจะใช้อำนาจเหนือบุคคลอื่นและมุ่งพยายามแสดงออกเพื่อมีอำนาจควบคุมในทางสังคม มีความต้องการให้คนอื่นมีความประพฤติหรือพฤติกรรมตามที่ต้องการ

3) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา

จากความต้องการทั้งสามดังกล่าวนี้ แม็คเคลแลนด์มีความเห็นว่า ความต้องการด้านความสำเร็จมีความสำคัญมากที่สุด สำหรับความสำเร็จทางด้านเศรษฐกิจของประเทศ ความต้องการความสำเร็จ จะเกี่ยวข้องกับควมมีน้ำใจของผู้ประกอบการที่จะยอมรับความเสี่ยงภัยบางอย่าง และทำการพัฒนาทรัพยากรทางด้านเศรษฐกิจของประเทศ คนที่มีธุรกิจขนาดเล็กเป็นตัวอย่างของกลุ่มคนผู้มีคิคะแนนสูงสำหรับความต้องการทางด้านความสำเร็จ บุคคลที่มีความต้องการบรรลุความสำเร็จมีลักษณะต่อไปนี้

กำหนดเป้าหมายระดับค่อนข้างยากให้กับตนเองแต่เป็นเป้าหมายที่บรรลุได้ ชอบแก้ปัญหามากกว่าจะปล่อยให้แล้วแต่บุญแต่กรรม หรือแล้วแต่โอกาส สนใจทำให้บรรลุตามเป้าหมายมากกว่าสนใจผลงานและรางวัลตอบแทนที่ได้รับ ชอบสถานการณ์ที่ตนได้รับทราบผลการทำงานของตนอย่างถูกต้องสม่ำเสมอ

สรุปทฤษฎีความต้องการบรรลุความสำเร็จของ แม็คเคลแลนด์ ถึงแม้ว่าจะระบุ ความต้องการไว้ 3 ประการ แต่เขาจะให้ความสนใจในความต้องการประสบความสำเร็จไว้เป็นสำคัญ เพราะเขามีความเชื่อว่าคุณลักษณะทางด้านความสำเร็จจะสร้างให้เกิดขึ้นกับงานได้ ผู้ที่มีความต้องการสูงด้านสัมฤทธิ์ผลจะปฏิบัติงานได้ดี แม้จะมีหรือไม่มีสิ่งจูงใจที่เป็นเงินก็ตาม ถึงแม้ความต้องการความสำเร็จจะมีความสำคัญสำหรับความสำเร็จ ในฐานะผู้ประกอบการ แต่ถ้าจะประสบความสำเร็จในด้านการบริหารแล้วต้องมีความต้องการอำนาจสูง แต่มีข้อจำกัดของแนวคิดนี้คือ การเน้นที่ความต้องการบางประเภทมากเกินไปทำให้ไม่สามารถอธิบายแรงจูงใจของทุกคนได้ แต่อาจใช้แนวคิดผสมผสานกับแนวคิดอื่นๆ เพื่อความเข้าใจที่กว้างขวางได้

#### 2.1.4.4 ทฤษฎีแรงจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory)

ทฤษฎีแรงจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ, 2545) ได้จัดลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์คล้ายกับทฤษฎีจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) แต่จัดลำดับความต้องการออกเป็น 3 ระดับคือ

1) ความต้องการในการดำรงอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานด้านร่างกายและความปลอดภัยตลอดจนการได้รับค่าตอบแทนและสภาพการทำงานที่ดีเปรียบเทียบกับความต้องการด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยตามทฤษฎีของมาสโลว์

2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นๆ เป็นสมาชิกของสังคม เปรียบได้กับความต้องการทางสังคมตามทฤษฎีของมาสโลว์

3) ความต้องการความเจริญเติบโตส่วนบุคคล (Growth Needs) เป็นความต้องการส่วนบุคคลในการพัฒนาตนเอง สร้างผลงานของตนเองหรือใช้ความคิดริเริ่มของตนเองเพื่อความสำเร็จในชีวิตและความต้องการความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์

#### 2.1.4.5 ทฤษฎีแรงจูงใจของแม็คเกรเกอร์ (Mc Gregor's Theory X and Theory Y)

ดักลาส แม็คเกรเกอร์ (McGregor, 1960) ความต้องการด้านการบริหารได้ประยุกต์ความคิดทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์มาเป็นรูปแบบการจูงใจในคนงาน โดย McGregor เชื่อว่ามนุษย์โดยทั่วไปนิสัยเกียจคร้าน พยายามหลีกเลี่ยงงานเพื่อหาทางทำงานให้น้อยที่สุด มนุษย์ขาดความทะเยอทะยาน ไม่มีความรับผิดชอบ ชอบที่จะเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ มนุษย์เห็นแก่ตัวคิดถึงแต่ตนเองโดยไม่สนใจความต้องการขององค์กร มีนิสัยต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและไม่ฉลาด โดยเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ในการทำงานออกเป็น 2 แนวทาง คือ พฤติกรรมทางลบหรือทฤษฎี X และพฤติกรรมทางบวก หรือทฤษฎี Y ดังนี้

ทฤษฎี X ได้เสนอสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ในการทำงานในเชิงลบ คือ

- 1) มนุษย์ส่วนใหญ่ไม่ชอบทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงเสมอเมื่อมีโอกาส
- 2) วิธีการควบคุมผู้ปฏิบัติงานต้องการใช้อำนาจบังคับ เช่น การข่มขู่ การควบคุมอย่างเข้มงวด เพื่อที่จะให้ทำงานตามที่ได้กำหนดไว้
- 3) คนส่วนมากพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบในการทำงานขาดความกระตือรือร้น

ทฤษฎี Y ได้เสนอสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ในการทำงานในเชิงบวกไว้ คนมักจะชอบทุ่มเทแรงกายแรงใจ กำลังสมอง ไปในการทำงานโดยถือเสมือนการทำงานเป็นการพักผ่อน

- 1) การควบคุมจากผู้บังคับบัญชา ต้องไม่ใช้อำนาจข่มขู่บังคับทุกคนปรารถนาจะทำงานด้วยตัวของเขาเอง มีความรับผิดชอบต่องานด้วยตัวเอง และผู้บังคับบัญชาควรใช้วาจาที่สุภาพ

- 2) คนส่วนมากมีความรับผิดชอบต่องานสูงมีความกระตือรือร้นมีความคิดริเริ่มที่จะพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้า

จากทฤษฎี สามารถนำไปปรับปรุงใช้ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม บุคลิกภาพในหน่วยงานนั้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารควรศึกษาลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีลักษณะตามทฤษฎี X หรือ ทฤษฎี Y หากมีลักษณะตามทฤษฎี X ผู้บริหารควรพิจารณาสั่งการให้ควบคุมอย่างใกล้ชิด เพราะคนทั่วไปจะไม่ชอบการทำงานและพยายามหลีกเลี่ยงเมื่อมีโอกาส แต่หากมีลักษณะตามทฤษฎี Y ผู้บริหารไม่ควรใช้การควบคุมบังคับ ควรจะเปิดโอกาสให้ใช้ดุลพินิจของตนเองรับผิดชอบควบคุมตัวเอง

#### 2.1.4.6 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Expectancy Theory)

ทฤษฎีความคาดหวังของ วิคเตอร์ วรูม (Victor Vroom, 1984 อ้างถึงใน อรปรียา เล็กละมุด, 2551) แนวความคิดของทฤษฎีความคาดหวังนี้เป็นการอธิบายในรูปของเป้าหมายของบุคคล การเลือกและการคาดหวังเกี่ยวกับการประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่ทั้งนี้ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่ว่าบุคคลต้องรู้ว่าตัวเองต้องการได้รับสิ่งใดจากการปฏิบัติงาน ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญองค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล 3 องค์ประกอบ คือ



1) การรับรู้คุณค่า (Valence) หมายถึง ความเข้าใจหรือการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับคุณค่าของผลตอบแทนนั้นๆ หรือตามภาวะที่เป็นจริง เช่น บุคคลที่มีความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น เขาจะเห็นว่าการได้เริ่มต้นทำงานใหม่ๆ หรือได้รับการสนับสนุนเป็นสิ่งที่มีคุณค่าสูง สำหรับบุคคลที่มีความต้องการมั่นคงสูง จะเห็นเบี้ยบำนาญ หรือการไม่ถูกปลดออกจากงาน มีคุณค่าสูง

2) ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ (Instrumentality) หมายถึง ความเชื่อ หรือความเข้าใจของบุคคลเกี่ยวกับโอกาสความเป็นไปได้ที่ผลสำเร็จของงานเป็นอันดับแรก จะทำให้ได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลเป็นอันดับต่อไป เช่น บุคคลที่เข้าใจว่าเขาจะได้รับเงินเพิ่มขึ้น หรือได้รับสิทธิพิเศษ ถ้าหากเขามีผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งได้จากการพยายามทำงานหนักขึ้น

3) ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง ความเชื่อหรือความเข้าใจของบุคคลเกี่ยวกับโอกาสของความเป็นไปได้ ที่ความพยายามในการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อระดับความสำเร็จของงาน เช่น การที่บุคคลเชื่อว่าการพยายามทำงานหนักขึ้นแล้วจะทำให้ผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

### 2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

สเตียร์ (Steers, 1977 อ้างถึงใน เนตรนภา นันทพรวิญญู, 2551) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร

ไอเซ็นเบอร์เกอร์ และคนอื่นๆ (Eisenberger, et al., 1990 อ้างถึงใน บุศรา เล็กแซ, 2552) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นทัศนคติที่แสดงถึงความรู้สึกร่วมเป็นหนึ่งในองค์กร เป็นความสัมพันธ์ของสมาชิกกับองค์กรที่สมาชิกได้รับความเกื้อกูลสนับสนุน ซึ่งส่งผลทำให้สมาชิกมีความอดทนและเต็มใจทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรนั้น

สแลนซิค (Salancik, 1983) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง พฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมานั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีพฤติกรรมที่ สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร มากกว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าหรือต่ำกว่า

บุชานัน (Buchanan, 1974 อ้างถึงใน สุนันทา อินทเจริญ, 2551) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กรและถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน

2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

### 3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

เชลดอน (Sheldon, 1971 อ้างถึงใน พัทธภรณ์ รื่นพิพัฒน์, 2551) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวข้องกับบุคคลนั้นๆ กับองค์กร เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคล พิจารณาการลงทุนของเขาในองค์กรซึ่งเป็นในรูปของสิ่งที่เขาได้ลงทุนไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ กำลังกาย ตลอดจนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ซึ่งทำให้เขาสูญเสียโอกาสจะไปทำงานที่อื่นๆ แต่สิ่งที่เขาสูญเสียไปกับการลงทุนนั้นจะส่งผลตอบแทนคืนมา อันจะเป็นไปในรูปของระดับความอาวุโสในงาน ระดับตำแหน่งการได้รับการยอมรับ ทั้งนี้เพราะระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรนานเท่าไร ก็จะมีมีความผูกพันองค์กรมากขึ้น

The Corporate Leadership Report (2006 อ้างถึงใน นิติภรณ์ วัฒนาวีรวงศ์, 2552) ให้คำจำกัดความของความผูกพันองค์กร หมายถึง ความเชื่อมโยงกันระหว่างความรู้สึกที่ดี กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน คำมั่นสัญญาต่อองค์กรอย่างต่อเนื่องพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีแรงบันดาลใจที่จะทำงานอื่นๆ นอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

มาร์ช และ มานารี (Marsh & Mannari, 1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างยิ่งยวดในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรตลอดไป ระดับความเข้มข้นของความรู้สึกที่เป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายที่สำคัญและคุณค่าขององค์กร และรวมตลอดถึงการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรด้วย

เซอร์ริงตัน (Cherrington, 1994) ได้กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์กรเป็นการตีค่างานแสดงถึงความรู้จักจรรยาบรรณที่ดีต่อองค์กร และต้องการเป็นสมาชิกต่อไป ผู้ที่ทำงานในองค์กรนาน ผู้ที่มีระดับตำแหน่งสูงในองค์กร และผู้ที่ถูกตอกย้ำให้รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของหรือความสำเร็จขององค์กร จะส่งผลให้บุคคลในกลุ่มเหล่านี้มีความผูกพันกับองค์กรสูงตามไปด้วย ความผูกพันกับองค์กรมี 2 แบบ คือ

1. ความผูกพันที่ถูกคาดคะเนผลได้ผลเสียก่อน (Calculative Commitment) เป็นความผูกพันที่องค์กรเกี่ยวเนื่องไว้ด้วยการให้ค่าตอบแทน

2. ความผูกพันที่เกิดจากขวัญ (Morale Commitment) เป็นความผูกพันของบุคคลกับองค์กรบนพื้นฐานของแนวความคิดส่วนบุคคลที่เห็นด้วยกับคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร

จากการศึกษาความหมายของความผูกพันต่อองค์กรจากนักวิชาการที่ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ความจงรักภักดี การแสดงออกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งก่อให้เกิดแรงผลักดันที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และยังมีความรู้สึกที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรไปตลอด

#### 2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการที่จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ เนื่องจากพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะเป็นผู้ที่ทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีความพยายามเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร ได้ดีกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีเลย ดังนั้น การพยายามสร้างทัศนคติความผูกพันที่ดีกับองค์กรให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์กรนับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ซึ่งทัศนคติที่ดีต่อองค์กรเป็นทัศนคติ

ที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานกับองค์กรและสามารถนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

สตีเยอร์ (Steer, 1977 อ้างถึงใน พัชรภรณ์ รื่นพิพัฒน์, 2551) กล่าวถึงความผูกพันองค์กรไว้ดังนี้

1. ความผูกพันองค์กรเป็นแนวคิด ซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจ ในงานสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลทำต่อองค์กร โดยส่วนรวมในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันองค์กรเป็นเครื่องชี้วัดถึงความสำเร็จขององค์กร

สถาบันบรู๊ค (Burke Institute, 2003 อ้างถึงใน บรรพต ไชยกิจ, 2552) เป็นสถาบันที่มีการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรจะอยู่กับองค์กรนานขึ้น ให้ความร่วมมือกับองค์กร รวมทั้งสินค้าและบริการขององค์กร และจะช่วยสร้างความสำเร็จให้กับธุรกิจ และยังพบว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) กับความภักดีต่อตราหือของลูกค้า (Customer Loyalty) และผลกำไรของบริษัท (Profitability) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

บุคานัน (Buchana II, 1974 อ้างถึงใน เนตรนภา นันทพรวิญญู, 2551) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ซึ่งการเชื่อมโยงนี้สามารถแสดงออกได้ทางพฤติกรรมและความรู้สึก โดยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งที่ดีขององค์กร เป็นเงื่อนไขสำหรับองค์กรทางสังคมที่จะประสบความสำเร็จ นอกจากนี้เขายังกล่าวเพิ่มเติมว่าความผูกพันของผู้จัดการต่อองค์กรมีความสำคัญต่อความอยู่รอด และความสำเร็จขององค์กร เพราะผู้บริหารที่อยู่ตรงระดับนี้จะต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาองค์กรให้คงอยู่รอด ดังนั้น จึงจำเป็นต่อการบริหารและดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ และยังเกี่ยวข้องกับความรู้สึกรับผิดชอบ และการอุทิศตนเพื่อเกื้อกูลให้องค์กรอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้

นิวสโตมและเดวิส (Newstrom & Davis, 1993 อ้างถึงใน วิฑูรย์ ชมจิตร, 2552) ได้กล่าว ถึงพฤติกรรม ของบุคคลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่างๆ พอสรุปได้ดังนี้

1. ความผูกพันระดับต่ำ บุคคลจะมีพฤติกรรม

1.1 ความผูกพันด้านบวก จะมีการลาออกน้อยลง ความเสียหายในการปฏิบัติงานลดลง คุณธรรมของบุคคลเพิ่มขึ้น

1.2 ความผูกพันด้านลบ จะมีการลาออกและขาดงานเพิ่มขึ้น ขาดความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิก ผลผลิตของงานมีปริมาณต่ำ ขาดความจงรักภักดี

2. ความผูกพันระดับกลาง บุคคลจะมีพฤติกรรม

2.1 ความผูกพันด้านบวก คงความเป็นสมาชิกขององค์กรเพิ่มขึ้น ยับยั้งความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กร มีความพอใจในงานมากขึ้น



2.2 ความผูกพันด้านลบบุคคลจะจำกัดบทบาทของตนเอง ประเมินระหว่างความต้องการขององค์กรกับความต้องการที่จะไม่ทำงาน ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง

3. ความผูกพันระดับสูง บุคคลจะมีพฤติกรรม

3.1 ความผูกพันด้านบวก มีความรู้สึกว่างานมีความปลอดภัยและมั่นใจในงาน ยอมรับเป้าหมายขององค์กรที่จะเพิ่มผลผลิตมีการแข่งขันในการปฏิบัติหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น เพื่อวัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุเป้าหมาย

3.2 ความผูกพันด้านลบ องค์กรไม่สามารถใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรได้ บุคลากรขาดความยืดหยุ่น ขาดการปรับตัวและขาดความคิดสร้างสรรค์ ไม่พึงพอใจ มีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทำผิดระเบียบและมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับองค์กร

2.2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารองค์กรควรตระหนักถึงและให้ความสำคัญ และเพื่อให้องค์กรอยู่รอดในสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น องค์กรควรศึกษาและค้นหาปัจจัยที่จะสามารถรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างสุดความสามารถ

เซอร์ริงตัน (Cherrington, 1994 อ้างถึงใน สุนันทา อินทเจริญ, 2552) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์กรว่าเกิดจากปัจจัย ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีอายุมากและมีอายุการทำงานในองค์กรนาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในมากจะมีความผูกพันมาก เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย ตลอดจนผู้ที่มีการศึกษาน้อยจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง

2. ลักษณะของงาน ได้แก่ การได้ทำงานที่มีความสำคัญ การได้มีส่วนร่วมในงานจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูง และหากมีความขัดแย้งในบทบาทและเกิดความสับสนในงานจะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรลดลง

3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ องค์กรที่มีการกระจายอำนาจและให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

4. ลักษณะประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน การคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร และเห็นว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้

แนวคิดของสตีเยส์ (Steers, 1997 อ้างถึงใน จารุวรรณ รักษาวงศ์, 2549) ได้เสนอแบบจำลองซึ่งสร้างขึ้น โดยได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วนสำคัญๆ ดังนี้

1. ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กร
2. ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร
3. ผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร

นอกจากนี้ แบบจำลองยังได้เสนอถึงองค์ประกอบของปัจจัยที่กำหนดยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งองค์ประกอบดังกล่าวเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร ความต้องการประสบความสำเร็จ และระดับตำแหน่ง

2. ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ อันได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของคน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มีความท้าทายความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน เป็นต้น

3. ประสบการณ์ในงาน หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานในองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร เจตคติเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความเชื่อถือได้ขององค์กร ความพึงพอใจขององค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับ การตอบสนองจากองค์กร เป็นต้น

การที่บุคคลมีคุณลักษณะเด่นเป็นพิเศษในการที่จะรวมกลุ่มกันในสังคม การสร้างความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่สามารถจะทำได้ พอร์เตอร์และคนอื่นๆ (Porter, et al., 1974) ได้ให้ความหมายไว้ใน 3 ลักษณะคือ

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. มีความเชื่อและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวชี้บ่งถึงประสิทธิภาพของความมั่นคงของสมาชิกในองค์กรนั้น การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต้องอาศัยปัจจัยในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ธรรมชาติของบุคคลเป็นคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้น ในด้านจิตวิทยา บุคคลมีความต้องการมีเจตคติและค่านิยม มีอารมณ์ มีความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งสติปัญญา ความสนใจ รวมถึงบุคลิกภาพและความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น

2. ธรรมชาติของกลุ่ม บุคคลต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นในด้านการทำงาน ความสัมพันธ์และความสนับสนุนจากกลุ่มจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้เขาอยู่ในกลุ่มได้ ความสัมพันธ์ทั้งกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ธรรมชาติขององค์กร องค์กรมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานตลอดจนสภาพแวดล้อมขององค์กร

4. ธรรมชาติขององค์กร ลักษณะของการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความสนใจในงาน

ดันแฮม และคนอื่นๆ (Dunham, et al., 1960 อ้างถึงใน พัชรภรณ์ รื่นพัฒน, 2551) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบความผูกพันองค์กรแต่ละด้านดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่
  - 1.1 การรับรู้คุณลักษณะงานในแง่ความความเป็นอิสระของงาน
  - 1.2 ความสำคัญของงาน เอกลักษณ์ของงาน
  - 1.3 ความหลากหลายของทักษะ และการให้ผลย้อนกลับของหัวหน้า
  - 1.4 การพึงพอใจขององค์กร
  - 1.5 การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งเป็นความรู้สึกของพนักงานว่าพวกเขาามีอิทธิพลในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานเกี่ยวกับพวกเขา

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ได้แก่
  - 2.1 อายุ
  - 2.2 อายุการทำงาน
  - 2.3 ความพึงพอใจในอาชีพ
  - 2.4 ความตั้งใจที่จะลาออก
3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ประกอบด้วย
  - 3.1 ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน
  - 3.2 การพึงพาได้ขององค์กร
  - 3.3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร

บารอน (Baron, 1986 อ้างถึงใน จิราภรณ์ น้อยนคร, 2551) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กรซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า นั่นคือ เป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรก็เกิดจากปัจจัยต่างๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัยดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงส่วนความกดดัน และความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการทำงานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการทำงานใหม่และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก ซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนานและมีตำแหน่งในระดับสูงๆ และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงานที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และความรู้สึกว่าองค์กรเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงานจะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

แองเจิ้ล และ เพอร์รี่ (Angle & Perry, 1981 อ้างถึงใน ภัทรพล กาญจนปาน, 2552) กล่าวว่า หากสมาชิกในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญดังนี้

1. ปัญหาการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก

2. ปัญหาการขาดงาน พบว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจอยากมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

3. ปัญหาการมาทำงานสาย พบว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมาทำงานตรงเวลามากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

#### 2.2.4 ผลของความผูกพันต่อองค์กร

สเตียร์ (Steers, 1981 อ้างถึงใน สรายุทธ ปฎิมาประการ, 2541) กล่าวว่า ผลของความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในระดับสูง
2. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานให้กับองค์กรบรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะเต็มใจใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กรซึ่งหลายๆ กรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าคนอื่น
4. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายองค์กร บุคคลที่มีความผูกพันในองค์กรในระดับสูงจะรู้สึกมีส่วนร่วมมากขึ้นขององค์กร หาแนวทางที่จะให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

เมเยอร์ และ เอลน (Meyer & Allen, 1997 อ้างถึงใน ปีทวรรณ ชูสาย, 2547) กล่าวว่า ผลของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการลาออกและพฤติกรรมลาออก โดยเฉพาะความผูกพันด้านความรู้สึกจะมีความสัมพันธ์มากที่สุด
2. ความผูกพันด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจขาดงานของพนักงาน แต่ไม่พบความสัมพันธ์นี้กับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร แต่จะพบความสัมพันธ์ระหว่างขาดงานอย่างจงใจกับปฏิภริยา ระหว่างความผูกพันด้านความรู้สึกกับด้านการคงอยู่กับองค์กร และพบว่าความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานเพียงเล็กน้อยเท่านั้น
3. พนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกสูง จะทำงานหนักและมีผลการปฏิบัติงานดีกว่าพนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกต่ำกว่า และมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน แต่ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร
4. พนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐานสูงจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยจะพบมากในความผูกพันด้านความรู้สึก ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร พบว่า มีทั้งมีความสัมพันธ์เชิงลบและไม่มีความสัมพันธ์

#### 2.2.5 ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

เมเยอร์และเอลน (Meyer & Allen, 1997) ความผูกพันต่อองค์กรแบ่งออก 3 ประเภท ดังนี้

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตามค่านิยมของ องค์กรมีความภาคภูมิใจในผลงานและการเป็นพนักงาน
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร คือ การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานที่ดี ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์กร คือ การที่พนักงาน แสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะของพนักงาน อย่างแน่วแน่เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

## 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.3.1 งานวิจัยภายในประเทศ

จารุวรรณ รักชาวรงค์ (2548) ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ส่วนมากมีสถานภาพโสด และส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับตำแหน่ง ระดับ 4 และระดับ 5 มีอายุราชการ 1-5 ปี ผลการศึกษาปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทั้ง 5 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับความผูกพันมาก โดยด้านที่มีความผูกพันต่อองค์กรลำดับสูงที่สุดคือ ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อน ส่วนอีก 4 ด้าน มีความผูกพันต่อองค์กรมากตามลำดับคือ ความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และลำดับสุดท้ายคือ ด้านงานที่ทำหาย ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามสมมติฐาน ที่ศึกษาพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

พาฝัน เกตุสวด (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คายาบา จำกัด บางปู พบว่า 1) ผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านนโยบาย และการบริหารงาน ความมั่นคงของงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในการทำงาน ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การยอมรับ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ สภาพในการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง 2) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามลักษณะหน่วยงาน การบังคับบัญชา การยอมรับ สภาพในการทำงาน สวัสดิการ ผู้ปฏิบัติงานแยกตามลักษณะหน่วยงานต่างมีแรงจูงใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านนโยบายการบริหารงาน ความมั่นคงของงาน ความสัมพันธ์ในการทำงาน ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ค่าตอบแทน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

จุฑากาณท์ พิมพ์จันทร์ (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานออมสินสำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่อความมั่นคงในงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิต ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง 2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3. ความสัมพันธ์ระหว่างระดับแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวม พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญระดับ 0.05



ณัฐวัตร สนม (2550) ได้ทำการศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงาน บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงื่อนไขสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ อายุงาน ตำแหน่ง ในขณะที่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ชนิษฐา ศรีทอง (2550) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 15 ปี และมีประสบการณ์ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุดใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ด้านความเต็มใจที่จะพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ และ 3) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การ

เสาวนีย์ อวยผล (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นโสด มีอายุระหว่าง 23 - 27 ปี ระดับการศึกษา มัธยมศึกษาปีที่ 6 มีรายได้ 4,800 - 9,600 บาท อายุการทำงาน 1 - 3 ปี มีเขตที่พักอาศัยอยู่บริเวณใกล้เคียงกับที่ตั้งขององค์การ ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน มีระดับปานกลาง ส่วนความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน เขตที่พักอาศัยและสภาพการจ้างของพนักงานระดับปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลให้ระดับแรงจูงใจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความผูกพันต่อองค์การพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุการทำงาน และสภาพการจ้างของพนักงานระดับปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พัชรภรณ์ รื่นพิพัฒน์ (2550) ศึกษาและเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท กบินทร์บุรี แพนเอเชียฟู้ดแอนด์ จำกัด ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1. ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท กบินทร์บุรี แพนเอเชียฟู้ดแอนด์ จำกัด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับความผูกพันสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความผูกพันต่อองค์การสูงที่สุดคือด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การ รองลงมาคือ ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านที่มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับต่ำสุดคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์การ 2. ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท กบินทร์บุรี แพนเอเชียฟู้ดแอนด์ จำกัด ของพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือนจำนวน 3 ด้าน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แคว์โลลาย ชาวนา (2551) ได้ทำการศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท Winnie Property พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสถานภาพของอาชีพมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการควบคุมการบังคับบัญชา มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานในแผนกต่าง ๆ พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมในระดับผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมไม่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานในแผนกต่างๆ

อรปรียา เล็กละมุด (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง จำนวน 8 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนิเทศงานและด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าของงาน ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านรายได้ เมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงานของพนักงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานต่างกัน ด้านผลการปฏิบัติงานพบว่า พนักงานมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี จำนวน 7 ด้าน ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านปริมาณงานและด้านความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์ รองลงมาได้แก่ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านการตัดสินใจ ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านความรู้ในงานที่ทำ และระดับปานกลางจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการวางแผนและการจัดการ เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดย ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนและการจัดการ มีความสัมพันธ์กับด้านความรับผิดชอบสูงสุด ด้านคุณภาพของงาน ด้านความรู้ในงานที่ทำและด้านความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับด้านลักษณะงานสูงสุด และด้านปริมาณงาน ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน และด้านการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับด้านสภาพแวดล้อมของงานสูงสุด

เนตรนภา นันทพรวิญญู (2551) ศึกษาและเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุระหว่าง 26-30 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ระหว่าง 10,001-15,000 บาท มีอายุงาน 6-10 ปี ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร รองลงมาคือด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล แตกต่างกันได้แก่ สถานภาพ รายได้ และอายุงาน

สุนันทา อินทเจริญ (2551) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีปฏิบัติงาน



อย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์การมากที่สุด รองลงมาคือ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และมีความเชื่อพร้อมทั้งยอมรับในคุณค่า และเป้าหมายขององค์การ เปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าช่วงอายุอื่น ส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่า และบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่น้อยกว่า 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรในสายงานประเภทพนักงานเงินรายได้ มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าสายงานในประเภทอื่น และรายได้ต่อเดือน พบว่าบุคลากรที่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมากที่สุด ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่ามีความสัมพันธ์ เชิงบวก โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ยกเว้นความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การมีความสัมพันธ์ระดับมากกับความผูกพันต่อองค์การ

ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี (2552) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การข้าราชการกรมสรรพากร ภาค 5 ผลการศึกษาปรากฏดังนี้ 1. ข้าราชการร้อยละ 63.60 มีความผูกพันต่อองค์การ 2. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน เงินเดือน ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาและประสบการณ์การทำงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผล ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษา 3. ข้าราชการ ที่พอใจในลักษณะงานมาก พอใจในองค์การมาก มีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและมีประสบการณ์การทำงานที่ดีมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันมากกว่าข้าราชการที่มีความพอใจในลักษณะงานน้อยกว่า พอใจในองค์การน้อยกว่า มีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อผู้บังคับบัญชา และมีประสบการณ์การทำงานที่ไม่ดี 4. ตัวแปรที่อธิบายความผูกพันต่อองค์การดีที่สุด และมีผลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ลักษณะองค์การ และประสบการณ์การทำงาน ตามลำดับ ตัวแปรอิสระทั้งหมดอธิบายความผูกพันต่อองค์การประมาณร้อยละ 41 ( $r^2 = .406$ )

สุภารัตน์ จอมคำสิงห์ (2552) ศึกษา ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่มีอิทธิพลประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม โดยมีวัตถุประสงค์ที่ศึกษาดังนี้ 1. ศึกษาระดับความผูกพันในองค์การของบุคลากรและประสิทธิผลขององค์การ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกับประสิทธิผลขององค์การมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม 3. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม 4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเป็นตัวพยากรณ์ ผลการศึกษาพบว่า 1. ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มและพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์การ นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง 2. ระดับประสิทธิผลขององค์การ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม โดยรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน 3. ความสัมพันธ์ของปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกับประสิทธิผลขององค์การมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลขององค์การ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับประสิทธิผลขององค์การ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4. พยากรณ์ที่ดีที่สุดที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลขององค์การมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (X1) และความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์การ (X3) โดยได้สมการพยากรณ์ดังนี้ สมการในรูปคะแนนดิบ  $Y1 = 1.068 + .614 (X1) + .213 (X3)$  สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน  $Y = .518Zx1 + .266Zx3$

บุศรา เล็กแห (2552) ศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กรณีศึกษาเฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยลักษณะบุคคลพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และรายได้จากการทำงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

จूरียรัตน์ วงศ์ฟู (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทเอกชนผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งหมดอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาแรงจูงใจตามรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจสูงที่สุดในระดับมากที่สุดอันดับแรก ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจต่ำสุดในระดับน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านผลประโยชน์ (สวัสดิการ) และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน มีเพียงปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องตำแหน่งงานเท่านั้นที่พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บรรพต ไชยกิจ (2552) ศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานภายในบริษัท เวสเทิร์นดิจिटอล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานอยู่ในระดับผูกพัน โดยพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยสามารถเรียงลำดับความคิดเห็นต่อองค์การจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านองค์การ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านงาน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม ได้แก่ อายุ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน

นิติภรณ์ วัฒนาวีรวงศ์ (2552) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเคฮิน (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เคฮิน (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน โดยรวมอยู่ในระดับ ไม่ผูกพันต่อองค์การ (Not-Engaged) โดยพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านภาวะผู้นำ และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับเฉยๆ ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

ความผูกพันองค์กร โดยที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านองค์กร ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม คือ อัตราเงินเดือน ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ส่วนระดับ/ตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

ภัทรพล กาญจนปาน (2552) ศึกษาจริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันและต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวงและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานการประปานครหลวงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศด้านจริยธรรมโดยรวมด้านแนวคิดที่มุ่งองค์กร ด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นพนักงาน และด้านเน้นหลักความยุติธรรม อยู่ในระดับดีทุกด้าน (2) พนักงานการประปานครหลวงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า พนักงานการประปานครหลวงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร, ด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด (3) พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานโดยรวมขององค์กรอยู่ในระดับดี (4) พนักงานการประปานครหลวงที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร, ด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 (5) พนักงานการประปานครหลวงที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 (6) พนักงานการประปานครหลวงที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรและด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 (7) พนักงานการประปานครหลวงที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านเชื่อมั่นเป้าหมายและค่านิยมองค์กร, ด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร, ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 (8) พนักงานการประปานครหลวงที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านเชื่อมั่นเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร, ด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร, ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 (9) บรรยากาศด้านจริยธรรมโดยรวมและมุ่งเน้นองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 (10) บรรยากาศด้านจริยธรรมที่มุ่งเน้นพนักงานและมุ่งหลักความยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลางที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ชุตินธร สนวนุช (2553) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เว็บบ สวิสตี จำกัด (มหาชน) ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าตัวแปรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานมีอยู่ 2 ปัจจัยที่เกณฑ์มากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านผลตอบแทน การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เว็บบ สวิสตี จำกัด (มหาชน) แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างโดยภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน ซึ่งแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้ ด้านความยอมรับเป้าหมายขององค์กร รองลงมาด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรและน้อยที่สุดด้านความพยายามทุ่มเทให้กับงาน

กัญชพร กลีบพิมาย (2555) ศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีทีเอส อิเล็กทรอนิกส์ คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากในปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยค่าจูง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ พบว่าปัจจัยส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นในภาพรวมและปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านอายุพบว่า ในภาพรวมปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงใจไม่แตกต่างกัน ด้านรายได้ต่อเดือนพบว่าในภาพรวมปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงใจแตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยค่าจูงใจด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านประเภทพนักงานในภาพรวมพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 2.3.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

เฮอร์บีเนีย และโจเซฟ (Herbiniak & Joseph, 1972 อ้างถึงใน สุดารัตน์ จอมคำสิงห์, 2552) ได้ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนประถมและมัธยม จำนวน 2 แห่ง และพยาบาลในโรงพยาบาล 3 แห่งทางตะวันตกของรัฐนิวยอร์ก โดยใช้ตัวแปรในการศึกษา 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล และตัวแปรเกี่ยวกับบทบาท ผลการศึกษาพบว่า เพศมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากผู้ชายและผู้หญิงจะมีการรับรู้เกี่ยวกับการลงทุนหรือสิ่งที่สูญเสียหากจะอยู่หรือออกจากองค์กรแตกต่างกันไป กล่าวคือ ผู้หญิงจะเห็นว่าการออกจากองค์กรเพื่อไปทำงานที่แห่งใหม่เป็นการเสี่ยงมากกว่าผู้ชาย ดังนั้น จึงมีแนวโน้มว่าผู้หญิงจะเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชายสถานภาพการสมรส เป็นตัวแปรที่สามารถจะนำมาพิจารณาควบคู่กัน จะพบว่าผู้หญิงเป็นโสดมีแนวโน้มเปลี่ยนงานง่ายกว่าผู้ที่เป็นม่ายหรือแต่งงานแล้ว ซึ่งกลุ่มหลังจะมองว่าการเปลี่ยนงานจะก่อให้เกิดความสูญเสียอย่างมาก และจะมีผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิต ดังนั้น จึงมีแนวโน้มจะปฏิเสธการเปลี่ยนงาน แม้ว่าจะมีทางเลือกให้ทำเช่นนั้นก็ตามอายุ ก็เป็นตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพราะอายุเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการรับรู้ถึงทางเลือกในระดับที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีอายุสูงจะมีความรู้สึกที่ตนเองไม่เป็นที่ต้องการ หรือเป็น ที่น่าสนใจสำหรับองค์กรอื่น ดังนั้น จึงเลือกที่จะอยู่



องค์การเดิมต่อไป การศึกษา จากการศึกษาพบว่า ทั้งครูและพยาบาลไม่มีแผนการศึกษาต่อ หรือหาความก้าวหน้าทางการศึกษา จะมีระดับความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าบุคคลที่วางแผนจะศึกษาต่อ หรือแม้แต่ผู้ที่ยังไม่มีความแน่ใจ ซึ่งอธิบายได้ว่า ความปรารถนาที่พัฒนาความรู้แสดงให้เห็นถึงลักษณะของวิชาชีพนิยม (Professionalism) หรือลักษณะของผู้ที่นิยมการหาความรู้อย่างกว้างขวาง (Cosmopolitanism) อันจะทำให้บุคคลเหล่านี้มีโอกาสเลือกงาน หรือโยกย้ายงานจากองค์การหนึ่งไปยังองค์การหนึ่งโดยง่าย

แองเจิ้ล และ เพอร์รี่ (Angle & Perry, 1983 อ้างถึงใน ขนิษฐา ศรีทอง, 2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลขององค์การ โดยเน้นความสำคัญของพนักงานระดับปฏิบัติการ สำหรับกลุ่มประชากรที่ศึกษา เป็นพนักงานให้บริการของบริษัทรถประจำทาง จำนวน 24 แห่ง ทางตะวันออกของอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ผู้หญิงมีแนวโน้มจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ชาย

กลิสสันส์ และ ดูลิค (Glisson & Durick, 1988 อ้างถึงใน บุศรา เล็กแซ, 2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและความผูกพันในงาน สำหรับองค์การที่ให้บริหารประชาชนในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ระดับการศึกษาของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในงาน กล่าวคือ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับต่ำมีข้อจำกัดในการเลือก ไม่สามารถเปลี่ยนงานได้ง่าย จึงสนับสนุนการทำงานในองค์การเดิมด้วยการสร้างความผูกพันในงานต่างจากผู้สำเร็จการศึกษาในระดับสูงซึ่งมีความเชื่อว่าสามารถหางานใหม่ได้ง่ายจึงมีความผูกพันในงานต่ำ

ลินคอล์น และ แคลเบิร์ก (Lincoln & Kalleberg, 1990 อ้างถึงใน บุศรา เล็กแซ, 2552) ได้ทำการศึกษาความผูกพันในงานในประเทศสหรัฐอเมริกาเปรียบเทียบกับญี่ปุ่น พบว่า ปัจจัยลักษณะบุคคล เรื่อง สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในงาน พบว่า ผู้ที่แต่งงานแล้วมีความผูกพันในงานสูงกว่าคนโสด เนื่องจากคนที่แต่งงานแล้วมีภาระความรับผิดชอบทางครอบครัวจึงไม่สามารถตัดสินใจเสี่ยงออกจากงาน หรือย้ายองค์การ ในด้านปัจจัยลักษณะงาน พบว่า ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพัน

แอลเพนเดอ (Alpander, 1990) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ภายใน เกี่ยวกับงานและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลเพื่อที่จะพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 128 คน พบว่า พยาบาลที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงจะเคยมีประสบการณ์ของแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การไม่ใช่องค์ประกอบที่ขึ้นแก่ แรงจูงใจในสิ่งที่ควรให้ความสำคัญมากขึ้น คือ การให้อำนาจแก่พนักงานมากขึ้น และให้อำนาจการควบคุมงานและสิ่งแวดล้อมด้วยตัวเองด้วย

แวนเดเบิร์กและลันส์ (Vandenberg & Lance, 1992 อ้างถึงใน กัลยลักษณ์ อุทัยจันทร์, 2545) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ จากกลุ่มตัวอย่าง 100 คน ที่เป็นนักวิจัยและพัฒนาซอฟต์แวร์ของบริษัทในสหรัฐอเมริกา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ ความผูกพันต่อองค์การนำไปสู่แรงจูงใจในการทำงาน และตัวแปรทั้งสองเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน

เพอร์สัน และ ชอง (Person & Chong, 1997 อ้างถึงใน ชุติธร สนวนุช, 2553) ศึกษาบริบทของงานและข้อมูลสารสนเทศทางสังคม ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในงาน ซึ่งทำการศึกษากับพยาบาล 286 คน ของโรงพยาบาลขนาดใหญ่ของประเทศมาเลเซีย ทำการเก็บ



รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งได้รับอัตราการตอบกลับสูงถึง 98.62% และวิเคราะห์เชิงสาเหตุพบว่าลักษณะงานความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายในงาน เป็นตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันต่อองค์กร

เชส (Chase, 2001 อ้างถึงใน ซลาตีย์ สเตถาภิรมย์, 2552) ได้ศึกษาความแตกต่างของการรับรู้ความสามารถของตน อายุและเพศของนักเรียน ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนในอนาคตและการอ้างสาเหตุของความล้มเหลว กลุ่มตัวอย่าง เป็นนักเรียนที่มีอายุระหว่าง 8-14 ปี จำนวน 289 คน พบว่า นักเรียนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูง จะอ้างสาเหตุของความล้มเหลวว่าเป็นเพราะขาดความพยายาม ในขณะที่นักเรียนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนต่ำ มีการอ้างสาเหตุของความล้มเหลวว่าเป็นเพราะขาดความสามารถ

อีบุรู คายา (Ebru Kaya, Hacettepe University อ้างถึงใน อรปรียา เล็กละมุด, 2551) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ในประเทศกำลังพัฒนา พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ในประเทศกำลังพัฒนาต่ำกว่าของประเทศที่พัฒนาแล้ว เหตุผลที่สำคัญคือการมีข้อมูลไม่เพียงพอและการไม่ให้ความสำคัญแก่บรรณารักษ์และผู้เชี่ยวชาญด้านข้อมูล ประเทศที่พัฒนาแล้วมีข้อมูลข่าวสารที่มากมาย ดังนั้นความจำเป็นอันนี้สามารถพัฒนาสถานภาพของบรรณารักษ์ ในทางตรงกันข้ามบรรณารักษ์ในประเทศกำลังพัฒนาไม่ค่อยมีความสำคัญมากนัก ดังนั้นจึงเป็นการยากที่จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นโยบายของหอสมุดแห่งชาติและมาตรฐานที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดเตรียม รวมถึงงบประมาณก็ควรถูกจัดเตรียมไว้สำหรับห้องสมุดแต่ละแห่ง เพื่อบรรเทาพื้นที่การจัดเก็บของห้องสมุดที่ไม่เพียงพอ นอกจากนั้นนโยบายการพัฒนาการจัดเก็บควรถูกกำหนดขึ้น สถานภาพของบรรณารักษ์ก็ควรมีการกำหนดขึ้นเช่น การเลื่อนขั้นควรพึงกฎเกณฑ์ที่เป็นกลาง ประเทศที่พัฒนาแล้วควรช่วยประเทศกำลังพัฒนาในการกำหนดเกณฑ์นี้ เพื่อการพัฒนาเทคโนโลยี และมีการปรับปรุงให้เหมาะสมกับพวกเขา โดยทันที โปรแกรมการศึกษาควรมีการกำหนดไว้ สำหรับนักเรียนที่กำลังเรียนในแผนกบรรณารักษ์ ห้องสมุดและข้อมูลวิทยาศาสตร์ของมหาวิทยาลัย หรืออาจจัดเตรียมโปรแกรมนักเรียนแลกเปลี่ยน ประเทศที่พัฒนาแล้วควรจัดให้มีการฝึกภาคฤดูร้อน และให้ทุนการศึกษาแก่นักเรียนในประเทศกำลังพัฒนา นอกจากที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว การร่วมในการตัดสินใจการประมวลผลสร้างการประกันการทำงานและสภาพการจ้างงานที่เหมาะสม ความทัดเทียมระหว่างหน้าที่ และความรับผิดชอบควรถูกกำหนด ค่าจ้างที่ต่ำควรจะมีการปรับปรุง เพื่อตระหนักข้อเสนอเหล่านี้ ที่น่าจะเพิ่มมาตรฐานการครองชีพของประเทศกำลังพัฒนาให้ดีขึ้นเป็นอันดับต้นๆ

จากการรวบรวมแนวคิดและทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรต่างมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของมนุษย์ในการปฏิบัติงานและตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล กล่าวคือ

ลักษณะงานความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสำเร็จของงาน หากปัจจัยเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลก็จะเกิดแรงจูงใจและจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งแต่มีหลายปัจจัยที่ทำให้พนักงาน เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามที่ได้มีผู้ศึกษาไว้ก่อนหน้านี และจากที่ได้ทำการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ผู้วิจัยได้สนใจใช้แนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของเฮอรัชเบิร์ก (Frederick Herzberg) และแนวความคิดความผูกพันต่อ

องค์กร ของ เมเยอร์และเอเลน (Meyer and Allen) มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด

## 2.4 ประวัติ บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด

### 2.4.1 ประวัติความเป็นมา

บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด ก่อตั้งเมื่อ 28 สิงหาคม 2538 ตั้งอยู่ เลขที่ 139 หมู่ 16 นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน ตำบลบางกระสั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัด พระนครศรีอยุธยา โดยมีทุนจดทะเบียนเริ่มแรกที่ 9,000,000 บาท ต่อมาในปี 2546 บริษัทได้ขยาย กิจการโดยการเปิดสาขาที่ 1 ตั้งอยู่เลขที่ 997 หมู่ 2 นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน ตำบลบางกระสั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และเพิ่มทุนจดทะเบียนเป็น 24,000,000 บาท จนถึง ปัจจุบัน

### 2.4.2 ประเภทธุรกิจ

บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบ 2 ธุรกิจ หลักคือ ผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์พลาสติก ประเภทวิศวกรรมยานยนต์และอุปกรณ์ อิเล็กทรอนิกส์ ภายใต้ตราสินค้าของลูกค้า คือการผลิตชิ้นส่วนพลาสติกให้กับลูกค้า โดยทีมงานวิศวกร ของบริษัทจะร่วมออกแบบกับลูกค้า ผลิตภัณฑ์พลาสติกที่บริษัทผลิตได้แก่ อะไหล่รถยนต์ประเภทถัง น้ำมันเบรกรถยนต์ เกียร์รถมอเตอร์ไซค์ ฝาถังกระปุกน้ำมันต่างๆ ของรถยนต์ค่ายโตโยต้า และ ฮอนด้า เป็นส่วนใหญ่

ประกอบธุรกิจผลิตผลิตภัณฑ์แม่พิมพ์ หรืออุปกรณ์ที่ใช้สำหรับงานโลหะภายใต้ตรา สินค้าของลูกค้า คือการผลิตแม่พิมพ์เพื่อขึ้นรูปชิ้นงานพลาสติกหรือผลิตภัณฑ์พลาสติก ประเภทวิศวกรรมยานยนต์ และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ โดยการออกแบบแม่พิมพ์โดยวิศวกร ของบริษัท โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการออกแบบ และลูกค้าเป็นผู้ตัดสินใจในการ อนุมัติการสั่งผลิตแม่พิมพ์หลังจากออกแบบเสร็จสิ้น

### 2.4.3 นโยบายคุณภาพ

ทาเคอิ มีความมุ่งมั่นที่จะผลิตสินค้าและให้บริการในระดับประเทศที่เหนือกว่า ความคาดหวังของลูกค้า ด้วยการมุ่งปรับปรุง และพัฒนาทั้งด้านคุณภาพ การส่งมอบ และคุณค่าของ สินค้าอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยมีคำขวัญนโยบายคือ “ทาเคอิจะจัดเตรียมสินค้าที่มีคุณภาพ เพื่อสนองความพึงพอใจของลูกค้าเป็นสำคัญ”

### 2.4.3 สวัสดิการ

บริษัทฯ ดูแลเอาใจใส่พนักงานเป็นอย่างดีและมอบสวัสดิการที่เหมาะสมแก่พนักงาน ทั้งนี้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานที่กำหนด โดยมีการปรับเพิ่มขึ้นให้สอดคล้องกับภาวะค่าครองชีพให้ เป็นปัจจุบันในทุกๆ ปี เพื่อให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่มีความสุขและสามารถดำรงชีพได้ รวมทั้งจัดให้ มีการจ่ายโบนัสประจำปี ปีละ 2 ครั้ง ในเดือนสิงหาคม และธันวาคม ของทุกปี

### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 ตัวแปรที่ศึกษา
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 269 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2555)

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Yamane, 1973) และระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง 160.83 คน

สูตรการคำนวณ

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

โดยที่

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างซึ่งกำหนดเท่ากับร้อยละ 5 (0.05)

แทนค่าสูตร

$$n = \frac{269}{1 + 269 (0.05)^2}$$

จากการคำนวณ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 160.83 คน ความคลาดเคลื่อนของการกำหนดตัวอย่างในช่วงระดับความเชื่อมั่น 95% และเพื่อให้ระดับค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 161 คน

3.1.3 วิธีสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multiple Random Sampling) โดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ได้แบ่งตัวอย่างการวิจัยประชากรของบริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด ออกเป็น 2 ประเภท คือ พนักงานรายวัน 89 คน และพนักงานรายเดือน 180 คน รวมทั้งสิ้น 269 คน

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยเลือกวิธีการจับฉลากให้ได้พนักงานรายวันจำนวน 54 คน พนักงานรายเดือนจำนวน 107 คน ตามระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วนจากประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างรวม 161 คน ดังตารางที่ 3.1

**ตารางที่ 3.1** แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ของพนักงานบริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด

ประเภทพนักงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
พนักงานรายวัน	89	54	33.10
พนักงานรายเดือน	180	107	66.90
<b>รวม</b>	<b>269</b>	<b>161</b>	<b>100.00</b>

### 3.2 ตัวแปรที่ศึกษา

3.2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.2.1.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ โอกาสเจริญก้าวหน้า

3.2.1.2 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร วิธีการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน คุณภาพชีวิต ความมั่นคงในงาน

3.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์กร

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีโครงสร้างแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน สถานภาพสมรส และประเภทของพนักงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวัน และรายเดือนที่ปฏิบัติงาน ที่บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมีปัจจัยเป็นตัววัดระดับแรงจูงใจในการทำงานจากทฤษฎีของ Herzberg ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ โอกาสเจริญก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายการบริหาร วิธีการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน คุณภาพชีวิต ความมั่นคงในงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานรายวัน และพนักงานรายเดือนที่ปฏิบัติงานที่บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด จากแนวคิดของ Meyer & Allen แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์กร

แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ว่าข้อความแต่ละข้อความตรงกับพฤติกรรมของผู้ตอบในระดับใดโดยกำหนดน้ำหนักของระดับแรงจูงใจในการทำปฏิบัติงาน ดังนี้

ระดับแรงจูงใจมากที่สุด	=	5	คะแนน
ระดับแรงจูงใจมาก	=	4	คะแนน
ระดับแรงจูงใจปานกลาง	=	3	คะแนน
ระดับแรงจูงใจน้อย	=	2	คะแนน
ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด	=	1	คะแนน

แปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนน ใช้เกณฑ์การแปลงความหมายค่าเฉลี่ยตามแนวความคิดของ เบส (Best, 1978 อ้างถึงใน ประคอง กรรณสูต, 2538)

ค่าเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด

แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ว่าข้อความแต่ละข้อความตรงกับพฤติกรรมของผู้ตอบในระดับใดโดยกำหนดน้ำหนักของระดับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ระดับความผูกพันมากที่สุด	=	5	คะแนน
ระดับความผูกพันมาก	=	4	คะแนน
ระดับความผูกพันปานกลาง	=	3	คะแนน
ระดับความผูกพันน้อย	=	2	คะแนน
ระดับความผูกพันน้อยที่สุด	=	1	คะแนน



แปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามแนวความคิดของ Best (1978 อ้างถึงใน ประคอง วรรณสุต, 2538)

ค่าเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับความผูกพันมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับความผูกพันมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับความผูกพันปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับความผูกพันน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับความผูกพันน้อยที่สุด

### 3.4 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ โดยมีรายละเอียดของขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังต่อไปนี้

3.4.1 ศึกษารายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่ข้อง เพื่อทำความเข้าใจในโครงสร้างด้านเนื้อหาที่จะนำผลที่ศึกษามาสร้างแบบสอบถาม

3.4.2 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.4.3 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นรายชื่อแบบมาตรวัดของลิเคิร์ตสเกด (Likert Scales)

3.4.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

3.4.5 การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงในเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) ของเนื้อหาและโครงสร้างตามเห็นของผู้เชี่ยวชาญเหล่านั้น ค่าดัชนีความสอดคล้อง มีดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดไม่ได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

และเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ส่วนที่ค่าน้อยกว่า 0.50 นำไปปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แรงจูงใจในการทำงาน เท่ากับ 0.91 และความผูกพัน เท่ากับ 0.92

3.4.6 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่แก้ไข ปรับปรุงอย่างละเอียดแล้วนำไปทดลองให้กับพนักงานบริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น นำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

แรงจูงใจในการทำงาน	ทั้งฉบับเท่ากับ	0.96
ความผูกพัน	ทั้งฉบับเท่ากับ	0.93

### 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.5.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ถึงกรรมการผู้จัดการ บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด

3.5.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้พนักงาน โดยผ่านหัวหน้างานทุกหน่วยงาน เพื่อกระจายให้กลุ่มตัวอย่างโดยตรงและขอความร่วมมือให้แต่ละหน่วยงาน ส่งแบบสอบถามกลับคืนมายังผู้วิจัย

3.5.3 นำแบบสอบถามที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 การตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล

3.6.2 การลงรหัสข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบข้อมูลแล้วมากำหนด ใส่รหัส

3.6.3 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการประมวลผล

### 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติดังต่อไปนี้

3.7.1 สถิติพื้นฐาน

3.7.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.7.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.7.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.7.2 สถิติทดสอบสมมติฐาน

3.7.2.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันหรือบางครั้งเรียกว่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) โดยใช้สัญลักษณ์  $r$  ข้อมูลหรือระดับการวัดของตัวแปรแต่มาตราอันตรภาค ถึงมาตราอัตราส่วน โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนั้นมักจะใช้สัญลักษณ์ของตัวแปรเป็นตัวแปร  $x$  และ  $Y$  โดยค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน ( $r$ ) จะมีคุณสมบัติดังนี้

โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง  $-1 \leq r \leq +1$  ความหมายของค่า  $r$  คือ

- 1) ค่า  $r$  เป็นลบ แสดงว่า  $x$  และ  $y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
- 2) ค่า  $r$  เป็นบวก แสดงว่า  $x$  และ  $y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
- 3) ค่า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง  $x$  และ  $y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์มาก

4) ค่า  $r$  มีค่าเข้าใกล้  $-1$  หมายถึง  $x$  และ  $y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์มาก

5) ค่า  $r = 0$  แสดงว่า  $x$  และ  $y$  ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6) ค่า  $r$  มีค่าเข้าใกล้  $0$  แสดงว่า  $x$  และ  $y$  มีความสัมพันธ์กันน้อย

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้กำหนดไว้ดังนี้ (Hinkle D. E., 1998)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.91 - 1.00	สูงมาก
0.71 - 0.90	สูง
0.51 - 0.70	ปานกลาง
0.31 - 0.50	ต่ำ
0.00 - 0.30	ต่ำมาก



GRAD VRU

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของ บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ตัวแปรต้นที่ศึกษา
- 4.3 ตัวแปรตามที่ศึกษา
- 4.4 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	พนักงานบริษัททาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
%	แทน	อัตราร้อยละ
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	ค่าความสัมพันธ์
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
**	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติในการวิจัยครั้ง

#### 4.2 ตัวแปรต้นที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

- ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ โอกาสเจริญก้าวหน้า

- ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร วิธีการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน คุณภาพชีวิต ความมั่นคงในงาน

#### 4.3 ตัวแปรตามที่ศึกษา

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์กร

#### 4.4 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน สถานภาพสมรส และประเภทของพนักงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวัน และรายเดือน ปฏิบัติงานที่ บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมีปัจจัยเป็นตัววัดระดับแรงจูงใจในการทำงานจากแนวคิดของ Herzberg ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ

ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ โอกาสเจริญก้าวหน้า

ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร วิธีการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน คุณภาพชีวิต ความมั่นคงในงาน

ค่าเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานรายวัน และพนักงานรายเดือน ปฏิบัติงานที่บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด จากแนวคิดของ Meyer and Allen แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์กร

ค่าเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับความผูกพันมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับความผูกพันมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับความผูกพันปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับความผูกพันน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับความผูกพันน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 การหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้กำหนดไว้ดังนี้ (Hinkle D. E., 1998)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.91 - 1.00	สูงมาก
0.71 - 0.90	สูง
0.51 - 0.70	ปานกลาง
0.31 - 0.50	ต่ำ
0.00 - 0.30	ต่ำมาก



ส่วนที่ 1 วิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล การนำเสนอผลการวิเคราะห์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน สถานภาพสมรส และประเภทของพนักงาน

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามประเภทพนักงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ประเภทพนักงาน				รวม	
	พนักงานรายวัน		พนักงานรายเดือน			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ						
ชาย	5	9.30	37	34.60	42	26.10
หญิง	49	90.70	70	65.40	119	73.90
อายุ						
ต่ำกว่า 25 ปี	5	9.30	7	6.54	12	7.45
25-34 ปี	24	44.40	65	60.75	89	55.28
34 ปีขึ้นไป	25	46.30	35	32.71	60	37.28
ระดับการศึกษา						
ต่ำกว่า ปวช.	23	42.60	20	18.70	43	26.70
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช หรือเทียบเท่า	21	38.90	40	37.40	61	37.90
ปวส หรือเทียบเท่า	6	11.10	33	30.80	39	24.20
ปริญญาตรี	4	7.40	14	13.10	18	11.20
สูงกว่าปริญญาตรี	-	-	-	-	-	-
รายได้ต่อเดือน						
ต่ำกว่า 15,000 บาท	44	81.50	63	58.90	107	66.46
15,000-20,000 บาท	9	16.70	36	33.60	45	27.95
20,000 บาทขึ้นไป	1	1.80	8	7.50	9	5.59
อายุการทำงาน						
ต่ำกว่า 5 ปี	40	74.10	77	72.00	117	72.70
5 ปีขึ้นไป	14	25.90	30	28.00	44	27.30
สถานภาพสมรส						
โสด	28	51.85	53	49.50	81	50.30
สมรส	17	31.49	45	42.10	62	38.50
หย่า/ร้าง	3	5.55	5	4.70	8	5.00
หม้าย	6	11.11	4	3.70	10	6.20
รวม	54	33.54	107	66.46	161	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานบริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่เป็นประเภทพนักงานรายเดือน ร้อยละ 66.46 และประเภทพนักงานรายวัน ร้อยละ 33.54

เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 73.90 แบ่งเป็นพนักงานรายวัน ร้อยละ 90.70 และพนักงานรายเดือน ร้อยละ 65.40 และเพศชาย ร้อยละ 26.10 แบ่งเป็นพนักงานรายวัน ร้อยละ 9.30 และพนักงานรายเดือน ร้อยละ 34.60

เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุ 25-34 ปี ร้อยละ 55.28 แบ่งเป็นพนักงานรายวัน ร้อยละ 44.40 และพนักงานรายเดือน ร้อยละ 60.75 อายุ 34 ปีขึ้นไป ร้อยละ 37.28 แบ่งเป็นพนักงานรายวัน ร้อยละ 46.30 และพนักงานรายเดือน ร้อยละ 32.71 และอายุต่ำกว่า 25 ปี ร้อยละ 7.45 แบ่งเป็นพนักงานรายวัน ร้อยละ 9.30 และพนักงานรายเดือน ร้อยละ 6.54

เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า ร้อยละ 37.90 แบ่งเป็นพนักงานรายวัน ร้อยละ 38.90 และพนักงานรายเดือน ร้อยละ 37.40 ระดับต่ำกว่า ปวช. ร้อยละ 26.70 แบ่งเป็นพนักงานรายวัน ร้อยละ 42.60 และพนักงานรายเดือน ร้อยละ 18.70 ระดับ ปวส. หรือเทียบเท่า ร้อยละ 24.20 แบ่งเป็นพนักงานรายวัน ร้อยละ 11.10 และพนักงานรายเดือน ร้อยละ 30.80 และระดับปริญญาตรี ร้อยละ 11.20 แบ่งเป็นพนักงานรายวัน ร้อยละ 7.40 และพนักงานรายเดือน ร้อยละ 13.10

เมื่อพิจารณาตามรายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 66.46 แบ่งเป็นพนักงานรายวัน ร้อยละ 81.50 และพนักงานรายเดือน ร้อยละ 58.90 รายได้ 15,000-20,000 บาท ร้อยละ 27.95 แบ่งเป็นพนักงานรายวัน ร้อยละ 16.70 และพนักงานรายเดือน ร้อยละ 33.60 และรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 5.59 แบ่งเป็นพนักงานรายวัน ร้อยละ 1.80 และพนักงานรายเดือน ร้อยละ 7.50

เมื่อพิจารณาตามอายุการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 72.70 แบ่งเป็นพนักงานรายวัน ร้อยละ 74.10 และพนักงานรายเดือน ร้อยละ 72.00 และอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป ร้อยละ 27.30 แบ่งเป็นพนักงานรายวัน ร้อยละ 25.90 และพนักงานรายเดือน ร้อยละ 28.00

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่โสด ร้อยละ 50.30 แบ่งเป็นพนักงานรายวัน ร้อยละ 51.85 และพนักงานรายเดือน ร้อยละ 49.50 สมรส ร้อยละ 38.50 แบ่งเป็นพนักงานรายวัน ร้อยละ 31.49 และพนักงานรายเดือน ร้อยละ 42.10 หม้าย ร้อยละ 6.20 แบ่งเป็นพนักงานรายวัน ร้อยละ 11.11 และพนักงานรายเดือน ร้อยละ 3.70 และหย่า/ร้าง ร้อยละ 5.00 แบ่งเป็นพนักงานรายวัน ร้อยละ 5.55 และพนักงานรายเดือน ร้อยละ 4.70

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวัน และรายเดือนที่ปฏิบัติงาน ที่บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมีปัจจัยเป็นตัววัดระดับแรงจูงใจในการทำงานจากแนวคิดของ Herzberg ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ โอกาสเจริญก้าวหน้าปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายการบริหาร วิธีการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน คุณภาพชีวิต ความมั่นคงในงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ตามตารางที่ 4.2 – 4.14

**ตารางที่ 4.2** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานที่บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกเป็นพนักงาน รายวัน และพนักงานรายเดือน ด้านความสำเร็จในงาน

ด้านความสำเร็จในงาน (ปัจจัยจูงใจ)	ประเภทพนักงาน						รวม		
	พนักงานรายวัน			พนักงานรายเดือน			$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ			
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.50	0.74	มาก	3.80	0.78	มาก	3.65	.78	มาก
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.51	.63	มาก	3.70	.72	มาก	3.60	.70	มาก
3. ท่านสามารถทำงานจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	3.81	.80	มาก	3.92	.72	มาก	3.86	.74	มาก
4. ท่านมีความภูมิใจในผลงานที่สำเร็จตามเป้าหมาย	4.00	.82	มาก	4.00	.89	มาก	4.00	.86	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.70</b>	<b>.57</b>	<b>มาก</b>	<b>3.85</b>	<b>.62</b>	<b>มาก</b>	<b>3.78</b>	<b>.61</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$ , S.D. = .61) โดยข้อท่านมีความภูมิใจในผลงานที่สำเร็จตามเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = .86) รองลงมาคือ ข้อท่านสามารถทำงานจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = .74) และข้อท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ , S.D. = .70)

เมื่อพิจารณาตามประเภทพนักงาน พบว่า

ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานประเภทพนักงานรายวัน ด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D. = .57) โดยข้อท่านมีความภูมิใจในผลงานที่สำเร็จตามเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = .82) รองลงมาคือ ข้อท่านสามารถทำงานจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ , S.D. = .80) และข้อท่านสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50$ , S.D. = .74)

ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานประเภทพนักงานรายเดือน ด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ , S.D. = .62) โดยข้อท่านมีความภูมิใจในผลงานที่สำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = .89) รองลงมาคือ ข้อท่านสามารถทำงานจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = .72) และข้อท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D. = .72)

**ตารางที่ 4.3** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานที่บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกเป็นพนักงาน รายวัน และพนักงานรายเดือน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ (ปัจจัยจูงใจ)	ประเภทพนักงาน						รวม		
	พนักงานรายวัน			พนักงานรายเดือน			$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ			
1. ผู้ร่วมงานให้ความยอมรับความ สามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	3.35	.48	ปาน กลาง	3.52	.69	มาก	3.44	.63	มาก
2. ผู้ร่วมงานยอมรับฟังความ ความคิดเห็นของท่านในการทำงาน	3.46	.77	มาก	3.56	.79	มาก	3.51	.78	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความยกย่อง ชมเชย ผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.11	.41	ปาน กลาง	3.37	.74	ปาน กลาง	3.24	.66	ปาน กลาง
4. ผู้ร่วมงานยอมรับแนวทางการ ปฏิบัติงานของท่านในการแก้ไข ปัญหาต่างๆ	3.16	.46	ปาน กลาง	3.34	.67	ปาน กลาง	3.25	.61	ปาน กลาง
รวม	3.27	.42	ปาน กลาง	3.45	.62	มาก	3.36	.56	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.36$ , S.D. = .56) โดยข้อผู้ร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51$ , S.D. = .78) รองลงมาคือ ข้อผู้ร่วมงานให้ความยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.44$ , S.D. = .63) และข้อผู้บังคับบัญชาให้ความยกย่อง ชมเชย ผลการปฏิบัติงานของท่านมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.24$ , S.D. = .66)

เมื่อพิจารณาตามประเภทพนักงาน พบว่า

ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานประเภทพนักงานรายวัน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.27$ , S.D. = .42) โดยข้อผู้ร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.46$ , S.D. = .77) รองลงมาคือ ข้อผู้ร่วมงานให้ความยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.35$ , S.D. = .48) และข้อผู้บังคับบัญชาให้ความยกย่อง ชมเชย ผลการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.11$ , S.D. = .41)

ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานประเภทพนักงานรายเดือน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.45$ , S.D. = .62) โดยข้อผู้ร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = .79) รองลงมาคือข้อผู้ร่วมงานให้ความยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.52$ , S.D.

= .69) และข้อผู้ร่วมงานยอมรับแนวทางการปฏิบัติงานของท่านในการไขปัญหาต่างๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.34$ , S.D. = .67)

**ตารางที่ 4.4** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานที่บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกเป็นพนักงาน รายวัน และพนักงานรายเดือน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ปัจจัยจูงใจ)	ประเภทพนักงาน						รวม		
	พนักงานรายวัน			พนักงานรายเดือน					
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านได้รับการส่งเสริม สนับสนุนความรู้ต่างๆจากบริษัท	3.79	.85	มาก	3.85	.97	มาก	3.82	.93	มาก
2. ท่านได้มีการปฏิบัติงานเรียนรู้ จากสิ่งใหม่ๆ	3.77	.41	มาก	3.82	.72	มาก	3.75	.63	มาก
3. ท่านได้นำทักษะ ความชำนาญ มาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.70	.60	มาก	3.81	.79	มาก	3.75	.73	มาก
4. ท่านใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการทำงานเสมอ	3.27	.59	ปาน กลาง	3.51	.82	มาก	3.39	.76	ปาน กลาง
<b>รวม</b>	<b>3.63</b>	<b>.48</b>	<b>มาก</b>	<b>3.75</b>	<b>.66</b>	<b>มาก</b>	<b>3.69</b>	<b>.60</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69$ , S.D. = .60) โดยข้อท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนความรู้ต่างๆจาก บริษัท มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = .93) รองลงมาข้อท่านได้มีการปฏิบัติงาน เรียนรู้จากสิ่งใหม่ และข้อท่านได้นำทักษะความชำนาญมาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.75$ , S.D. = .63, .73) และข้อท่านใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานเสมอ มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ , S.D. = .76)

เมื่อพิจารณาตามประเภทพนักงาน พบว่า

ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานประเภทพนักงานรายวัน ด้านลักษณะงานที่ ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = .48) โดยข้อท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนความรู้ต่างๆ จากบริษัท มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = .85) รองลงมาข้อท่านได้มีการ ปฏิบัติงานเรียนรู้จากสิ่งใหม่ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ , S.D. = .41) และข้อท่านใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการทำงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.27$ , S.D. = .59)

ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานประเภทพนักงานรายเดือน ด้านลักษณะงานที่ ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.75$ , S.D. = .66) โดยข้อท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนความรู้ต่างๆ จากบริษัท มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ , S.D. = .97) รองลงมาข้อท่านได้มีการ ปฏิบัติงานเรียนรู้จากสิ่งใหม่ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = .72) และข้อท่านใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการทำงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51$ , S.D. = .82)



ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกเป็นพนักงานรายวัน และพนักงานรายเดือน ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ (ปัจจัยจูงใจ)	ประเภทพนักงาน						รวม		
	พนักงานรายวัน			พนักงานรายเดือน			$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ			
1. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานสำคัญเสมอ	3.25	.44	ปานกลาง	3.62	.72	มาก	3.43	.66	มาก
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	3.94	.73	มาก	4.06	.69	มาก	4.00	.70	มาก
3. ปริมาณงานที่ท่านทำมีจำนวนปริมาณงานที่เหมาะสมกับความสามารถ	3.68	.84	มาก	3.83	.80	มาก	3.75	.81	มาก
4. ท่านมีการวางแผนติดตามผลการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ	3.75	.58	มาก	3.88	.67	มาก	3.81	.64	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.66</b>	<b>.55</b>	<b>มาก</b>	<b>3.85</b>	<b>.61</b>	<b>มาก</b>	<b>3.75</b>	<b>.60</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.75$ , S.D. = .60) โดยข้อท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = .70) รองลงมาข้อท่านมีการวางแผนติดตามผลการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ , S.D. = .64) และข้อท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานสำคัญเสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.43$ , S.D. = .66)

เมื่อพิจารณาตามประเภทพนักงาน พบว่า

ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานประเภทพนักงานรายวัน ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = .55) โดยข้อท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$ , S.D. = .73) รองลงมาข้อท่านมีการวางแผนติดตามผลการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.75$ , S.D. = .58) และข้อท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานสำคัญเสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.25$ , S.D. = .44)

ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานประเภทพนักงานรายเดือน ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ , S.D. = .61) โดยข้อท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = .69) รองลงมาข้อท่านมีการวางแผนติดตามผลการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = .67) และข้อท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานสำคัญเสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.62$ , S.D. = .72)

**ตารางที่ 4.6** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกเป็นพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือน ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า

ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า (ปัจจัยจูงใจ)	ประเภทพนักงาน						รวม		
	พนักงานรายวัน			พนักงานรายเดือน			$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ			
1. ท่านได้รับโอกาสการฝึกอบรมและเสริมทักษะต่างๆจากงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ	3.66	.95	มาก	3.71	.91	มาก	3.68	.92	มาก
2. ท่านได้รับโอกาสจากองค์กรให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.79	1.5	ปานกลาง	3.03	1.08	ปานกลาง	2.91	1.07	ปานกลาง
3. ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้นตามความสามารถ	3.05	1.07	ปานกลาง	3.28	1.00	ปานกลาง	3.16	1.02	ปานกลาง
4. ท่านจัดระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสม	3.25	.87	ปานกลาง	3.55	.86	มาก	3.40	.87	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.19</b>	<b>.68</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.39</b>	<b>.72</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.29</b>	<b>.71</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.29$ , S.D. = .71) โดยข้อท่านได้รับโอกาสการฝึกอบรม และเสริมทักษะต่างๆ จากงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = .92) รองลงมาข้อท่านจัดระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ , S.D. = .87) และข้อท่านได้รับโอกาสจากองค์กรให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.91$ , S.D. = 1.07)

เมื่อพิจารณาตามประเภทพนักงาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานประเภทพนักงานรายวัน ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.19$ , S.D. = .68) โดยข้อท่านได้รับโอกาสการฝึกอบรมและเสริมทักษะต่างๆ จากงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = .95) รองลงมาข้อท่านจัดระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.25$ , S.D. = .87) และข้อท่านได้รับโอกาสจากองค์กรให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.79$ , S.D. = 1.50)

ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานประเภทพนักงานรายเดือน ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ , S.D. = .72) โดยข้อท่านได้รับโอกาสการฝึกอบรม และเสริมทักษะต่างๆ จากงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$ , S.D. = .91) รองลงมาข้อท่านจัดระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.55$ , S.D. = .86) และข้อท่านได้รับโอกาสจากองค์กรให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.03$ , S.D. = 1.08)

**ตารางที่ 4.7** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกเป็นพนักงานรายวัน และพนักงานรายเดือน ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร (ปัจจัยค่าจูง)	ประเภทพนักงาน						รวม		
	พนักงานรายวัน			พนักงานรายเดือน			$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ			
1. ผู้บริหารมีแนวทางในการปฏิบัติงานของบริษัทอย่างชัดเจน	3.70	1.00	มาก	3.66	1.02	มาก	3.68	1.01	มาก
2. ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจและการมอบหมายงานรวมถึงมีระบบการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสม	3.88	.96	มาก	3.70	1.02	มาก	3.79	1.00	มาก
3. ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารจากผู้บริหารอย่างทั่วถึง	3.79	.83	มาก	3.67	.99	มาก	3.73	.94	มาก
4. ผู้บริหารมีการบริหารอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	3.68	.79	มาก	3.60	.99	มาก	3.64	.93	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.76</b>	<b>.78</b>	<b>มาก</b>	<b>3.66</b>	<b>.93</b>	<b>มาก</b>	<b>3.71</b>	<b>.88</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$ , S.D. = .88) โดยข้อผู้บริหารมีการกระจายอำนาจและการมอบหมายงานรวมถึงมีระบบการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = 1.00) รองลงมาข้อผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารจากผู้บริหารอย่างทั่วถึง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$ , S.D. = .94) และข้อผู้บริหารมีการบริหารอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.64$ , S.D. = .93)

เมื่อพิจารณาตามประเภทพนักงาน พบว่า

ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานประเภทพนักงานรายวัน ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.76$ , S.D. = .78) โดยข้อผู้บริหารมีการกระจายอำนาจและการมอบหมายงานรวมถึงมีระบบการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = .96) รองลงมาข้อผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารจากผู้บริหารอย่างทั่วถึง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = .83) และข้อผู้บริหารมีการบริหารอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = .79)

ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานประเภทพนักงานรายเดือน ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = .93) โดยข้อผู้บริหารมีการกระจายอำนาจ และการมอบหมายงานรวมถึงมีระบบการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D. = 1.02) รองลงมาข้อผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารจากผู้บริหารอย่างทั่วถึง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ , S.D. = .99) และข้อผู้บริหารมีการบริหารอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ , S.D. = .99)

**ตารางที่ 4.8** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานที่บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกเป็นพนักงาน รายวันและพนักงานรายเดือน ด้านวิธีการบังคับบัญชา

ด้านวิธีการบังคับบัญชา (ปัจจัยค้ำจุน)	ประเภทพนักงาน						รวม		
	พนักงานรายวัน			พนักงานรายเดือน			$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ			
1. ผู้บังคับบัญชามีวิธีการในการบริหารงานภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	4.11	.66	มาก	3.89	.90	มาก	4.00	.83	มาก
2. ท่านได้รับการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานอย่างยุติธรรม	3.79	.73	มาก	3.73	.91	มาก	3.76	.85	มาก
3. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	3.42	1.09	มาก	3.54	1.03	มาก	3.48	1.05	มาก
4. ผู้บังคับบัญชามีการให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.48	1.11	มาก	3.68	1.00	มาก	3.58	1.04	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.70</b>	<b>.80</b>	<b>มาก</b>	<b>3.71</b>	<b>.85</b>	<b>มาก</b>	<b>3.71</b>	<b>.83</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$ , S.D. = .83) โดยข้อผู้บังคับบัญชามีวิธีการในการบริหารงานภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = .83) รองลงมาข้อ ท่านได้รับการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานอย่างยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.76$ , S.D. = .85) และข้อผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.48$ , S.D. = 1.05)

เมื่อพิจารณาตามประเภทพนักงาน พบว่า

ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานประเภทพนักงานรายวัน ด้านวิธีการบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D. = .80) โดยข้อผู้บังคับบัญชามีวิธีการในการบริหารงานภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = .66) รองลงมาข้อ ท่านได้รับการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานอย่างยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = .73) และข้อผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.42$ , S.D. = 1.09)

ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานประเภทพนักงานรายเดือน ด้านวิธีการบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$ , S.D. = .85) โดยข้อผู้บังคับบัญชามีวิธีการในการบริหารงานภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = .90) รองลงมาข้อ ท่านได้รับการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานอย่างยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$ , S.D. = .91) และข้อผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.54$ , S.D. = 1.03)

**ตารางที่ 4.9** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานที่บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกเป็นพนักงาน รายวัน และพนักงานรายเดือน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ปัจจัยค้ำจุน)	ประเภทพนักงาน						รวม		
	พนักงานรายวัน			พนักงานรายเดือน					
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจ การปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน	3.81	.84	มาก	3.80	.78	มาก	3.80	.80	มาก
2. การติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กันดี	3.88	.81	มาก	3.95	.74	มาก	3.91	.76	มาก
3. เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาแนะนำซึ่งกันและกัน	3.88	.88	มาก	3.92	.82	มาก	3.90	.83	มาก
4. เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.66	.89	มาก	3.89	.80	มาก	3.77	.83	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.81</b>	<b>.79</b>	<b>มาก</b>	<b>3.89</b>	<b>.70</b>	<b>มาก</b>	<b>3.85</b>	<b>.73</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ , S.D. = .73) โดยข้อการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กันดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = .76) รองลงมาข้อเพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาแนะนำซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ , S.D. = .83) และข้อเพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ , S.D. = .83)

เมื่อพิจารณาตามประเภทพนักงาน พบว่า

ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานประเภทพนักงานรายวัน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ , S.D. = .79) โดยข้อการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กันดีและเพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาแนะนำซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = .81, .88) รองลงมาข้อเพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจ การปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ , S.D. = .84) และข้อเพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = .89)

ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานประเภทพนักงานรายเดือน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = .70) โดยข้อการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กันดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D. = .74) รองลงมาข้อเพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาแนะนำซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = .82) และข้อเพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D. = .78)



**ตารางที่ 4.10** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน  
ที่ปฏิบัติงานที่บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกเป็นพนักงาน  
รายวัน และพนักงานรายเดือน ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน (ปัจจัยค่าจูน)	ประเภทพนักงาน						รวม		
	พนักงานรายวัน			พนักงานรายเดือน			$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ			
1. สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิที่เหมาะสมในบริษัท	3.48	.88	มาก	3.55	.97	มาก	3.51	.94	มาก
2. สถานที่ทำงานมีวัสดุอุปกรณ์ เอื้ออำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงาน	3.59	.78	มาก	3.76	.85	มาก	3.67	.83	มาก
3. วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน นำสมัยนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ๆ	3.72	.71	มาก	3.84	.83	มาก	3.78	.79	มาก
4. สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานมี ความสะดวก สดวกและปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน	3.77	.74	มาก	3.93	.81	มาก	3.85	.79	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.64</b>	<b>.67</b>	<b>มาก</b>	<b>3.77</b>	<b>.75</b>	<b>มาก</b>	<b>3.70</b>	<b>.73</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านสภาพการทำงาน  
อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D. = .73) โดยข้อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานมีความสะดวก  
และปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ , S.D. = .79) รองลงมา  
ข้อวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานนำสมัยนวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$ ,  
S.D. = .79) และข้อสถานที่ทำงานมีแสงสว่างอุณหภูมิที่เหมาะสมในบริษัทมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ใน  
ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51$ , S.D. = .94)

เมื่อพิจารณาตามประเภทพนักงาน พบว่า

ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานประเภทพนักงานรายวัน ด้านสภาพการทำงาน  
อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.64$ , S.D. = .67) โดยข้อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานมีความสะดวก  
และปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ , S.D. = .74) รองลงมา  
อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานนำสมัยนวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$ , S.D. =  
.71) และข้อสถานที่ทำงานมีแสงสว่างอุณหภูมิที่เหมาะสมในบริษัท มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 3.48$ , S.D. = .88)

ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานประเภทพนักงานรายเดือน ด้านสภาพการทำงาน  
อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ , S.D. = .75) โดยข้อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานมีความสะดวก  
และปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D. = .81) รองลงมา  
ข้อวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานนำสมัยนวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.84$ ,  
S.D. = .83) และข้อสถานที่ทำงานมีแสงสว่างอุณหภูมิที่เหมาะสมในบริษัท มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ใน  
ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.55$ , S.D. = .97)

**ตารางที่ 4.11** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานที่บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกเป็นพนักงาน รายวัน และพนักงานรายเดือน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน (ปัจจัยค้ำจุน)	ประเภทพนักงาน						รวม		
	พนักงานรายวัน			พนักงานรายเดือน			$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ			
1. ได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.66	.72	มาก	3.74	.86	มาก	3.70	.82	มาก
2. ท่านได้รับรายได้ที่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.46	.57	มาก	3.60	.87	มาก	3.53	.78	มาก
3. องค์กรมีการจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	3.29	.60	ปานกลาง	3.45	.90	มาก	3.37	.81	ปานกลาง
4. บริษัทมีผลตอบแทนในรูปแบบอื่นอย่างเป็นธรรมตามผลผลิตของงาน	3.35	.61	ปานกลาง	3.47	.96	มาก	3.41	.86	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.44</b>	<b>.56</b>	<b>มาก</b>	<b>3.57</b>	<b>.83</b>	<b>มาก</b>	<b>3.50</b>	<b>.75</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50$ , S.D. = .75) โดยข้อได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D. = .82) รองลงมาข้อท่านได้รับรายได้ที่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ , S.D. = .78) และข้อองค์กรมีการจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.37$ , S.D. = .81)

เมื่อพิจารณาตามประเภทพนักงาน พบว่า

ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานประเภทพนักงานรายวัน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.44$ , S.D. = .56) โดยข้อได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = .72) รองลงมาข้อท่านได้รับรายได้ที่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.46$ , S.D. = .57) และข้อองค์กรมีการจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.29$ , S.D. = .60)

ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานประเภทพนักงานรายเดือน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = .83) โดยข้อได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74$ , S.D. = .86) รองลงมาข้อท่านได้รับรายได้ที่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ , S.D. = .87) และข้อองค์กรมีการจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.45$ , S.D. = .90)

**ตารางที่ 4.12** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานที่บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกเป็นพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือน ด้านคุณภาพชีวิต

ด้านคุณภาพชีวิต (ปัจจัยค่าจูน)	ประเภทพนักงาน						รวม		
	พนักงานรายวัน			พนักงานรายเดือน			$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ			
1. ท่านมีการทำงานภายใต้วัฒนธรรมค่านิยมที่สอดคล้องกับเป้าหมายในการดำเนินชีวิต	3.33	.67	ปานกลาง	3.70	.75	มาก	3.51	.74	มาก
2. ท่านปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในการดำเนินชีวิต	3.53	.63	มาก	3.79	.78	มาก	3.66	.74	มาก
3. ท่านมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี	3.33	.67	ปานกลาง	3.62	.78	มาก	3.47	.75	มาก
4. ท่านมีการปฏิบัติภายใต้โครงสร้างของบริษัทอย่างเหมาะสม	3.51	.69	มาก	3.71	.80	มาก	3.61	.76	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.43</b>	<b>.59</b>	<b>มาก</b>	<b>3.70</b>	<b>.69</b>	<b>มาก</b>	<b>3.56</b>	<b>.67</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = .67) โดยข้อท่านปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในการดำเนินชีวิต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = .74) รองลงมาข้อท่านมีการปฏิบัติภายใต้โครงสร้างของบริษัทอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = .76) และข้อท่านมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.47$ , S.D. = .75)

เมื่อพิจารณาตามประเภทพนักงาน พบว่า

ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานประเภทพนักงานรายวัน ด้านคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.43$ , S.D. = .59) โดยข้อท่านปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในการดำเนินชีวิต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ , S.D. = .63) รองลงมาข้อท่านมีการปฏิบัติภายใต้โครงสร้างของบริษัทอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.11$ , S.D. = .69) และข้อท่านมีการทำงานภายใต้วัฒนธรรมค่านิยมที่สอดคล้องกับเป้าหมายในการดำเนินชีวิต และข้อท่านมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ , S.D. = .67)

ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานประเภทพนักงานรายเดือน ด้านคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D. = .69) โดยข้อท่านปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในการดำเนินชีวิต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = .78) รองลงมาข้อท่านมีการปฏิบัติภายใต้โครงสร้างของบริษัทอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$ , S.D. = .80) และข้อท่านมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.62$ , S.D. = .78)

**ตารางที่ 4.13** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานที่บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกเป็นพนักงาน รายวัน และพนักงานรายเดือน ด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน (ปัจจัยค้ำจุน)	ประเภทพนักงาน						รวม		
	พนักงานรายวัน			พนักงานรายเดือน			$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ			
1. ท่านมั่นใจว่าบริษัทจะดำเนินธุรกิจต่อไปได้อย่างมั่นคง	4.00	.93	มาก	4.08	.84	มาก	4.04	.87	มาก
2. ท่านมั่นใจในชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือในอุตสาหกรรมที่ท่านดำเนินธุรกิจอยู่	3.96	.77	มาก	4.06	.78	มาก	4.01	.77	มาก
3. ท่านมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	3.51	.98	มาก	3.83	.91	มาก	3.67	.94	มาก
4. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในการจ้างงานขององค์กร	3.81	.93	มาก	3.88	.89	มาก	3.84	.90	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.82</b>	<b>.80</b>	<b>มาก</b>	<b>3.96</b>	<b>.79</b>	<b>มาก</b>	<b>3.89</b>	<b>.79</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = .79) โดยข้อท่านมั่นใจว่าบริษัทจะดำเนินธุรกิจต่อไปได้อย่างมั่นคง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = .87) รองลงมาข้อท่านมั่นใจในชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือในอุตสาหกรรมที่ท่านดำเนินธุรกิจอยู่ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ , S.D. = .77) และข้อท่านมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ , S.D. = .94)

เมื่อพิจารณาตามประเภทพนักงาน พบว่า

ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานประเภทพนักงานรายวัน ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = .80) โดยข้อท่านมั่นใจว่าบริษัทจะดำเนินธุรกิจต่อไปได้อย่างมั่นคง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = .93) รองลงมาข้อท่านมั่นใจในชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือในอุตสาหกรรมที่ท่านดำเนินธุรกิจอยู่ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ , S.D. = .77) และข้อท่านมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51$ , S.D. = .98)

ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานประเภทพนักงานรายเดือน ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ , S.D. = .79) โดยข้อท่านมั่นใจว่าบริษัทจะดำเนินธุรกิจต่อไปได้อย่างมั่นคง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = .84) รองลงมาข้อท่านมั่นใจในชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือในอุตสาหกรรมที่ท่านดำเนินธุรกิจอยู่ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = .78) และข้อท่านมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D. = .91)

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานที่บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกเป็นพนักงาน รายวัน และพนักงานรายเดือน โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการทำงาน	ประเภทพนักงาน						รวม		
	พนักงานรายวัน			พนักงานรายเดือน					
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความสำเร็จในงาน	3.70	.57	มาก	3.85	.62	มาก	3.78	.61	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.27	.42	ปานกลาง	3.45	.62	มาก	3.36	.56	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.63	.48	มาก	3.75	.66	มาก	3.69	.60	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.66	.55	มาก	3.85	.61	มาก	3.75	.60	มาก
5. ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า	3.19	.68	ปานกลาง	3.39	.72	ปานกลาง	3.29	.71	ปานกลาง
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.76	.78	มาก	3.66	.93	มาก	3.71	.88	มาก
7. ด้านวิธีการบังคับบัญชา	3.70	.80	มาก	3.71	.85	มาก	3.71	.83	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.81	.79	มาก	3.89	.70	มาก	3.85	.73	มาก
9. ด้านสภาพการทำงาน	3.64	.67	มาก	3.77	.75	มาก	3.70	.73	มาก
10. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	3.44	.56	มาก	3.57	.83	มาก	3.50	.75	มาก
11. ด้านคุณภาพชีวิต	3.43	.59	มาก	3.70	.69	มาก	3.56	.67	มาก
12. ด้านความมั่นคงในงาน	3.82	.80	มาก	3.96	.79	มาก	3.89	.79	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.59</b>	<b>.45</b>	<b>มาก</b>	<b>3.71</b>	<b>.51</b>	<b>มาก</b>	<b>3.65</b>	<b>.49</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.65$ , S.D. = .49) โดยด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = .79) รองลงมาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ , S.D. = .73) และด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.29$ , S.D. = .71)

เมื่อพิจารณาตามประเภทพนักงาน พบว่า

ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานประเภทพนักงานรายวัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59$ , S.D. = .45) โดยด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = .80) รองลงมาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ , S.D. = .79) และด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.19$ , S.D. = .68)

ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานประเภทพนักงานรายเดือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$ , S.D. = .51) โดยด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ , S.D. = .79) รองลงมาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = .70) และด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ , S.D. = .72)



ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานรายวัน และพนักงานรายเดือนที่ปฏิบัติงานที่บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์กร โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามตารางที่ 4.15 – 4.18

**ตารางที่ 4.15** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกเป็นพนักงานรายวัน และพนักงานรายเดือนด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ประเภทพนักงาน						รวม		
	พนักงานรายวัน			พนักงานรายเดือน					
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันได้ในบรรทัดฐานเดียวกัน	3.87	.82	มาก	3.93	.83	มาก	3.90	.83	มาก
2. ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานในบริษัท	3.85	.81	มาก	3.93	.78	มาก	3.89	.78	มาก
3. ท่านเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมทางสังคมของบริษัท	3.81	.89	มาก	3.80	.91	มาก	3.80	.90	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.84</b>	<b>.76</b>	<b>มาก</b>	<b>3.89</b>	<b>.74</b>	<b>มาก</b>	<b>3.87</b>	<b>.75</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.8$ , S.D.=.75) โดยข้อท่านมีการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันได้ในบรรทัดฐานเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.90$ , S.D.=.83) และข้อท่านเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมทางสังคมของบริษัท มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.80$ , S.D.=.90)

เมื่อพิจารณาตามประเภทพนักงาน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานประเภทพนักงานรายวัน ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.84$ , S.D.=.76) โดยข้อท่านมีการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันได้ในบรรทัดฐานเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.8$ , S.D.=.82) และข้อท่านเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมทางสังคมของบริษัท มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.81$ , S.D.=.89)

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ประเภทพนักงานรายเดือน ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.89$ , S.D.=.74) โดยข้อท่านมีการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันได้ในบรรทัดฐานเดียวกันและข้อท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานในบริษัท มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.93$ , S.D.=.83, .78) และข้อท่านเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมทางสังคมของบริษัท มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.80$ , S.D.=.91)

**ตารางที่ 4.16** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกเป็นพนักงานรายวัน และพนักงานรายเดือน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม	ประเภทพนักงาน						รวม		
	พนักงานรายวัน			พนักงานรายเดือน			$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ			
1. ท่านมีความภาคภูมิใจและมีความผูกพันกับบริษัท	3.66	.72	มาก	3.71	.89	มาก	3.69	.83	มาก
2. ท่านมีความตั้งใจและเต็มใจทุ่มเทการปฏิบัติงานให้กับบริษัท	4.03	.72	มาก	4.18	.71	มาก	4.10	.72	มาก
3. ท่านมุ่งหวังให้งานประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ	3.92	.88	มาก	4.19	.88	มาก	4.05	.89	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.87</b>	<b>.73</b>	<b>มาก</b>	<b>4.03</b>	<b>.69</b>	<b>มาก</b>	<b>3.95</b>	<b>.70</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D. = .70) โดยข้อท่านมีความตั้งใจและเต็มใจทุ่มเทการปฏิบัติงานให้กับบริษัท มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = .72) และข้อท่านมีความภาคภูมิใจและมีความผูกพันกับบริษัทมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69$ , S.D. = .83)

เมื่อพิจารณาตามประเภทพนักงาน พบว่า

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานประเภทพนักงานรายวัน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = .73) โดยข้อท่านมีความตั้งใจและเต็มใจทุ่มเทการปฏิบัติงานให้กับบริษัท มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = .72) และข้อท่านมีความภาคภูมิใจและมีความผูกพันกับบริษัท มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = .72)

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานประเภทพนักงานรายเดือน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = .69) โดยข้อท่านมุ่งหวังให้งานประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = .88) และข้อท่านมีความภาคภูมิใจและมีความผูกพันกับบริษัท มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$ , S.D. = .89)

**ตารางที่ 4.17** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกเป็นพนักงานรายวัน และพนักงานรายเดือน ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์กร

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์กร	ประเภทพนักงาน						รวม		
	พนักงานรายวัน			พนักงานรายเดือน			$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ			
1. ท่านมีความจงรักภักดีต่อบริษัทไม่ว่าจะเกิดสถานะเศรษฐกิจผันผวน	3.83	.77	มาก	3.97	.84	มาก	3.90	.81	มาก
2. สวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ เป็นผลตอบแทนที่คุ้มค่าในการปฏิบัติงานกับบริษัท	3.64	.80	มาก	3.72	.97	มาก	3.68	.92	มาก
3. ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานกับบริษัทเป็นโอกาสที่ดีที่สุด	3.51	.69	มาก	3.98	.83	มาก	3.74	.81	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.66</b>	<b>.69</b>	<b>มาก</b>	<b>3.89</b>	<b>.78</b>	<b>มาก</b>	<b>3.77</b>	<b>.76</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ , S.D. = .76) โดยข้อท่านมีความจงรักภักดีต่อบริษัทไม่ว่าจะเกิดสถานะเศรษฐกิจผันผวน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ , S.D. = .81) และข้อสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ เป็นผลตอบแทนที่คุ้มค่าในการปฏิบัติงานกับบริษัท มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = .92)

เมื่อพิจารณาตามประเภทพนักงาน พบว่า

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ประเภทพนักงานรายวัน ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = .69) โดยข้อท่านมีความจงรักภักดีต่อบริษัทไม่ว่าจะเกิดสถานะเศรษฐกิจผันผวน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D. = .77) และข้อท่านคิดว่าการปฏิบัติงานกับบริษัทเป็นโอกาสที่ดีที่สุด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51$ , S.D. = .69)

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ประเภทพนักงานรายเดือน ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = .78) โดยข้อท่านคิดว่าการปฏิบัติงานกับบริษัทเป็นโอกาสที่ดีที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ , S.D. = .83) และข้อสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ เป็นผลตอบแทนที่คุ้มค่าในการปฏิบัติงานกับบริษัท มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$ , S.D. = .97)

**ตารางที่ 4.18** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกเป็นพนักงานรายวัน และพนักงานรายเดือน โดยภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงาน	ประเภทพนักงาน						รวม		
	พนักงานรายวัน			พนักงานรายเดือน			$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ			
1. ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.84	.76	มาก	3.89	.74	มาก	3.87	.75	มาก
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.87	.73	มาก	4.03	.69	มาก	3.95	.70	มาก
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์กร	3.66	.69	มาก	3.89	.78	มาก	3.77	.76	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.79</b>	<b>.67</b>	<b>มาก</b>	<b>3.93</b>	<b>.68</b>	<b>มาก</b>	<b>3.86</b>	<b>.68</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = .68) โดยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D. = .70) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ , S.D. = .76)

เมื่อพิจารณาตามประเภทพนักงาน พบว่า

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานประเภทพนักงานรายวัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = .67) โดยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = .73) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = .69)

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานประเภทพนักงานรายเดือน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D. = .68) โดยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = .69) และด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = .74, .78)

ส่วนที่ 4 การหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

**ตารางที่ 4.19** ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความสำเร็จในงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด	ค่า สหสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านความสำเร็จ ในงาน	ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	.623**	ปานกลาง
	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	.576**	ปานกลาง
	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกกับองค์กร	.515**	ปานกลาง
	<b>รวม</b>	<b>.565**</b>	<b>ปานกลาง</b>

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.19 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .565$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์กร มีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .623, .576$  และ  $.515$  ตามลำดับ)

**ตารางที่ 4.20** ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

แรงจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด	ค่า สหสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านการได้รับการยอมรับนับ ถือ	ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.396**	ต่ำ
	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่าง มากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	.400**	ต่ำ
	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกกับองค์กร	.272**	ต่ำมาก
	<b>รวม</b>	<b>.386**</b>	<b>ต่ำ</b>

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



จากตารางที่ 4.20 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .386$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์กรมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับต่ำมาก กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .400, .396$  และ  $.272$  ตามลำดับ)

**ตารางที่ 4.21** ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

แรงจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด	ค่าสหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.514**	ปานกลาง
	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	.511**	ปานกลาง
	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์กร	.538**	ปานกลาง
	<b>รวม</b>	<b>.566**</b>	<b>ปานกลาง</b>

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.21 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .566$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์กร ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .538, .514$  และ  $.511$  ตามลำดับ)

**ตารางที่ 4.22** ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรับผิดชอบ

แรงจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด	ค่า สหสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านความ รับผิดชอบ	ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.352**	ต่ำ
	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่าง มากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	.242**	ต่ำมาก
	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกกับองค์กร	.231**	ต่ำมาก
	<b>รวม</b>	<b>.301**</b>	<b>ต่ำ</b>

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.22 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .301$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์กร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .352, .242$  และ  $.231$  ตามลำดับ)

**ตารางที่ 4.23** ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า

แรงจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด	ค่า สหสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านโอกาส เจริญก้าวหน้า	ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.316**	ต่ำ
	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่าง มากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	.288**	ต่ำมาก
	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกกับองค์กร	.364**	ต่ำ
	<b>รวม</b>	<b>.351**</b>	<b>ต่ำ</b>

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.23 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .351$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์กร และด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมากกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .364, .316$  และ  $.288$  ตามลำดับ)

**ตารางที่ 4.24** ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด ด้านนโยบายและการบริหาร

แรงจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด	ค่าสหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ด้านนโยบายและการบริหาร	ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.533**	ปานกลาง
	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	.344**	ต่ำ
	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์กร	.359**	ต่ำ
	<b>รวม</b>	<b>.449**</b>	<b>ต่ำ</b>

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.24 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r = .449$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .533, .359$  และ  $.344$  ตามลำดับ)

**ตารางที่ 4.25** ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด ด้านวิธีการบังคับบัญชา

แรงจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด	ค่า สหสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านวิธีการบังคับ บัญชา	ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.449**	ต่ำ
	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่าง มากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	.375**	ต่ำ
	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกกับองค์กร	.381**	ต่ำ
	<b>รวม</b>	<b>.437**</b>	<b>ต่ำ</b>

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.25 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .437$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .449, .381$  และ  $.375$  ตามลำดับ)

**ตารางที่ 4.26** ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

แรงจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด	ค่า สหสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านความ สัมพันธ์ระหว่าง บุคคล	ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.701**	ปานกลาง
	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่าง มากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	.636**	ปานกลาง
	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกกับองค์กร	.447**	ต่ำ
	<b>รวม</b>	<b>.644**</b>	<b>ปานกลาง</b>

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.26 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .644$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์กร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .701, .636$  และ  $.447$  ตามลำดับ)

**ตารางที่ 4.27** ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด ด้านสภาพการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด	ค่าสหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ด้านสภาพการทำงาน	ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.699**	ปานกลาง
	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	.587**	ปานกลาง
	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์กร	.530**	ปานกลาง
	<b>รวม</b>	<b>.658**</b>	<b>ปานกลาง</b>

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.27 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .658$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์กร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .699, .587$  และ  $.530$  ตามลำดับ)



**ตารางที่ 4.28** ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

แรงจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด	ค่าสหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.563**	ปานกลาง
	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	.427**	ต่ำ
	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์กร	.426**	ต่ำ
	<b>รวม</b>	<b>.513**</b>	<b>ปานกลาง</b>

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.28 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .513$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์กร มีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับต่ำ กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .563, .427$  และ  $.426$  ตามลำดับ)

**ตารางที่ 4.29** ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด ด้านคุณภาพชีวิต

แรงจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด	ค่าสหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ด้านคุณภาพชีวิต	ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.564**	ปานกลาง
	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	.528**	ปานกลาง
	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์กร	.440*	ต่ำ
	<b>รวม</b>	<b>.554**</b>	<b>ปานกลาง</b>

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.29 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิต ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .554$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์กร มีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับต่ำ กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .564, .528$  และ  $.440$  ตามลำดับ)

**ตารางที่ 4.30** ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความมั่นคงในงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด	ค่าสหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความมั่นคงในงาน	ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.768**	สูง
	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	.620**	ปานกลาง
	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์กร	.595**	ปานกลาง
	<b>รวม</b>	<b>.719**</b>	<b>สูง</b>

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.30 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในงานภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .719$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีความสัมพันธ์และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์กร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .768, .620$  และ  $.595$  ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.31 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด

แรงจูงใจ ในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			รวม	ระดับ ความ สัมพันธ์
	ด้านความเชื่อ อย่างแรงกล้าใน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์กร		
ด้านความสำเร็จในงาน	.623**	.576**	.515**	.565**	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.396**	.400**	.272**	.386**	ต่ำ
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	.514**	.511**	.538**	.566**	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	.352**	.242**	.231**	.301	ต่ำ
ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า	.316**	.288**	.364**	.351**	ต่ำ
ด้านนโยบายและการบริหาร	.533**	.344**	.359**	.449**	ต่ำ
ด้านวิธีการบังคับบัญชา	.449**	.375**	.381**	.437**	ต่ำ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.701**	.636**	.447**	.644**	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	.699**	.587**	.530**	.658**	ปานกลาง
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	.563**	.427**	.426**	.513**	ปานกลาง
ด้านคุณภาพชีวิต	.564**	.528**	.440**	.554**	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในงาน	.768**	.620**	.595**	.719**	สูง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.31 พบว่า แรงจูงใจด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีระดับความสัมพันธ์สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .719$ )

แรงจูงใจด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีระดับความสัมพันธ์สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .658$ )

แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .644$ )

แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .566$ )

แรงจูงใจด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .565$ )

แรงจูงใจด้านคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .554$ )

แรงจูงใจด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .513$ )

แรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .449$ )

แรงจูงใจด้านวิธีการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .437$ )

แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .386$ )

แรงจูงใจด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .351$ )

แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .301$ )

#### ตารางที่ 4.32 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานโดยรวม

ข้อที่	สมมติฐานที่ตั้งไว้	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
1	แรงจูงใจด้านความสำเร็จในงาน ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2	แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
3	แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
4	แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
5	แรงจูงใจด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
6	แรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
7	แรงจูงใจด้านวิธีการบังคับบัญชา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐานที่ตั้งไว้	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
8	แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
9	แรงจูงใจด้านสภาพการทำงาน ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
10	แรงจูงใจด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
11	แรงจูงใจด้านคุณภาพชีวิตในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
12	แรงจูงใจด้านความมั่นคงในงาน ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation





## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของ บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยทำการสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะโดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของ บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด สรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานบริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่เป็นประเภทพนักงานรายเดือน ร้อยละ 66.50 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 73.90 อายุ 25-34 ปี ร้อยละ 55.30 มีศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช หรือเทียบเท่า ร้อยละ 37.90 มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 66.50 อายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 72.70 และส่วนใหญ่โสด ร้อยละ 60.30

5.1.2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวัน และรายเดือนที่ปฏิบัติงานที่บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานทั้งพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก และด้านโอกาสเจริญก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานรายวัน และพนักงานรายเดือนที่ปฏิบัติงานที่บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทั้งพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า

แรงจูงใจด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .565$ )

แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .386$ )

แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .566$ )

แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .301$ )

แรงจูงใจด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .351$ )

แรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .449$ )

แรงจูงใจด้านวิธีการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .437$ )

แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .644$ )

แรงจูงใจด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีระดับความสัมพันธ์สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .658$ )

แรงจูงใจด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .513$ )

แรงจูงใจด้านคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .554$ )

แรงจูงใจด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีระดับความสัมพันธ์สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .719$ )

## 5.2 อภิปรายผล

5.2.1 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวัน และรายเดือนที่ปฏิบัติงานที่บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า

ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ทั้งพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือนมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานกับบริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อบริษัท ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของความสำเร็จในงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร วิธีการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน คุณภาพชีวิตรวมถึงความมั่นคงในงาน องค์ประกอบเหล่านี้เป็นสิ่งกระตุ้นที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพราะการที่พนักงานได้รับการยอมรับในองค์กร ได้รับการสนับสนุนความรู้ต่างๆ จากบริษัท ได้รับการยกย่อง ชมเชย และให้ปฏิบัติงานสำคัญเสมอ รวมถึงองค์กรมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เป็นสิ่งกระตุ้นที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แคโลสลา ยาวนา (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท Winnie Property พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ออร์ปรียา เล็กละมุด (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาสีโอ (ประเทศไทย) จำกัด

พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทากานท์ พิมพ์จันทร์ (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัย พบว่า 1. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานออมสิน สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐวัตร สนหอม (2550) ได้ทำการศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงาน บริษัท สัมมากร จำกัด(มหาชน) ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวนีย์ อวยผล (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท ผลิตภัณฑ์ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นโสด มีอายุระหว่าง 23-27 ปี ระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 มีรายได้ 4,800 – 9,600 บาท อายุการทำงาน 1-3 ปี มีเขตที่พักอาศัยอยู่บริเวณใกล้เคียงกับที่ตั้งขององค์กร ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานมีระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุริย์รัตน์ วงศ์ฟู (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทเอกชนผลิตภัณฑ์ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งหมดอยู่ในระดับน้อย และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พาฝัน เกตุสุด (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทคายาบา จำกัด บางปู พบว่า 1) ผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงของงานการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในการทำงาน ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การยอมรับ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ สภาพในการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานมีความรู้สึกรู้สึกว่าได้ปฏิบัติงานหรือทำงานที่บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีความมั่นคง สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงครอบครัวได้โดยไม่ต้องรอน จึงมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความซื่อสัตย์เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สูงขึ้นมั่นใจว่าบริษัทจะดำเนินธุรกิจต่อไปได้อย่างมั่นคง และบริษัทมีชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือในอุตสาหกรรมที่ดำเนินธุรกิจอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทากานท์ พิมพ์จันทร์ (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานออมสินสำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคง ในงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พาฝัน เกตุสุด (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คายาบา จำกัด บางปู พบว่า ความมั่นคงของงานอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานให้ความสำคัญในเรื่องของการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กันดี และเพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาแนะนำซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทากานท์ พิมพ์จันทร์ (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานออมสินสำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก และด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า มี

ค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานมีความเห็นในเรื่องของการได้รับโอกาสจากองค์กรให้ศึกษาต่อในรับที่สูงขึ้นน้อย ทำให้พนักงานรู้สึกต่อองค์กรในเรื่องของโอกาสเจริญก้าวหน้าไม่ดีเท่าที่ควรในเรื่องการศึกษาต่อรวมถึงการที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้นตามความสามารถยังน้อยองค์กรยังไม่ให้ความสำคัญในเรื่องนี้มากนัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทาณต์ พิมพ์จันทร์ (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรปรียา เล็กละมุด (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ด้านความก้าวหน้าของงานในระดับปานกลาง

5.2.2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานรายวัน และพนักงานรายเดือนที่ปฏิบัติงานที่บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทั้งพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือนที่ปฏิบัติงานบริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรภรณ์ รื่นพิพัฒน์ (2550) ศึกษาและเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท กบินทร์บุรี แพนเอเซียฟุตแวร์ จำกัด ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กบินทร์บุรี แพนเอเซียฟุตแวร์ จำกัด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับความผูกพันสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภา นันทพรวิญญู (2551) ศึกษาและเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุระหว่าง 26-30 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท มีอายุงาน 6-10 ปี ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันทา อินทเจริญ (2551) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่าบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุดารัตน์ จอมคำสิงห์ (2552) ศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีอิทธิพลประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม โดยมีวัตถุประสงค์ที่ศึกษาดังนี้ 1. ศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรและประสิทธิผลขององค์กร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกับประสิทธิผลขององค์กรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม 3. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม 4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลขององค์กร โดยใช้ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเป็นตัวพยากรณ์ ผลการศึกษาพบว่า 1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรพต ไชยกิจ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับผูกพัน โดยพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทาณต์ พิมพ์จันทร์ (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความ



ผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพล กาญจนปาน (2552) ศึกษา จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวงและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง ผลการวิจัย พบว่า พนักงานการประปานครหลวง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุศรา เล็กแซ (2552) ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กรณีศึกษาเฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานรู้สึกความผูกพันกับองค์กรส่งผลต่อการมีความตั้งใจและเต็มใจทุ่มเทการปฏิบัติงานให้กับบริษัทและมุ่งหวังให้งานประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนันทา อินทเจริญ (2551) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กรมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรนภา นันทพรวิญญู (2551) ศึกษาและเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุระหว่าง 26-30 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท มีอายุงาน 6-10 ปี ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันทา อินทเจริญ (2551) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กรมากที่สุด ส่วนด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือนมีความรู้สึกรู้สึกต่อองค์กรในเรื่องของสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ เป็นผลตอบแทนที่คุ้มค่าในการปฏิบัติงานกับบริษัทฯ ยังไม่ดีเท่าที่ควรถึงจะอยู่ในระดับมากก็ตาม เมื่อเปรียบกับด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภา นันทพรวิญญู (2551) ศึกษาและเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุระหว่าง 26-30 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท มีอายุงาน 6-10 ปี ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการ



ตอบสนองจากองค์การ รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์การ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรภรณ์ รื่นพิพัฒน์ (2550) ศึกษาและเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท กบินทร์บุรี แพนเอเชียฟู้ดแวย์ จำกัด ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1. ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท กบินทร์บุรี แพนเอเชียฟู้ดแวย์ จำกัด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับความผูกพันสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความผูกพันต่อองค์การสูงที่สุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การ รองลงมาคือ ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านที่มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับต่ำสุดคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์การ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันทา อินทเจริญ (2551) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก โดยมีความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์การมากที่สุด รองลงมาคือ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และมีความเชื่อพร้อมทั้งยอมรับในคุณค่า

5.2.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า

แรงจูงใจด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ โดยมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .565$ ) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานมีความรู้สึกถึงความภาคภูมิใจในผลงานที่สำเร็จตามเป้าหมายส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทากานท์ พิมพ์จันทร์ (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระดับแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญระดับ .05

แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ โดยมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .386$ ) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานมีความรู้สึกที่ผู้ร่วมงานในองค์กรมีการยอมรับฟังความคิดเห็นในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวนีย์ อวยผล (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ โดยมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .566$ ) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานมีความรู้สึกที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนความรู้ต่างๆ จากบริษัท ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่จะทำงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แคลโลลาย

ชวานา (2551) ได้ทำการศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท Winnie Property พบว่า โดยภาพรวมไม่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานในแผนกต่างๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ออร์ปรียา เล็กละมุด (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนและการจัดการ มีความสัมพันธ์กับด้านความรับผิดชอบสูงสุด ด้านคุณภาพของงาน ด้านความรู้ในงานที่ทำและด้านความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับด้านลักษณะงานสูงสุดและสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lincoln & Kalleberg (1990 อ้างถึงใน บุศรา เล็กแซ, 2552) ได้ทำการศึกษาความผูกพันในงานในประเทศสหรัฐอเมริกา เปรียบเทียบกับญี่ปุ่น พบว่า ปัจจัยลักษณะบุคคล เรื่อง สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในงาน พบว่า ด้านปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพัน

แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .301$ ) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานมีความรู้สึกที่สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่จะมุ่งมั่นในการทำงานต่อไป ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิติภรณ์ วัฒนาวิรวงศ์ (2552) ศึกษาความผูกพัน ต่อองค์การของพนักงานบริษัทเคฮิน (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เคฮิน (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน โดยรวมอยู่ในระดับไม่ผูกพันต่อองค์การ (Not-Engaged)

แรงจูงใจด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .351$ ) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานมีความรู้สึกที่ได้รับโอกาสการฝึกอบรม และเสริมทักษะต่างๆ จากงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ทำงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แอลเพนเดอ (Alpander, 1990) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานภายในเกี่ยวกับงานและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล เพื่อที่จะพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 128 คน พบว่า พยาบาลที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงจะเคยมีประสบการณ์ของแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การไม่ใช่องค์ประกอบที่ขึ้นแก่ แรงจูงใจในสิ่งที่ควรให้ความสำคัญมากขึ้น คือ การให้อำนาจแก่พนักงานมากขึ้น และให้อำนวยความสะดวกงานและสิ่งแวดล้อมด้วยตัวเองด้วย

แรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .449$ ) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานมีความรู้สึกที่ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจและการมอบหมายงานรวมถึงมีระบบการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การในการทำงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แวนเดเบิร์ก และ ลานส์ (Vandenberg & Lance, 1992 อ้างถึงใน กัลยลักษณ์ อุทัยจันทร์, 2545) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ จากกลุ่มตัวอย่าง 100 คน ที่เป็นนักวิจัยและพัฒนาซอฟต์แวร์ของบริษัทในสหรัฐอเมริกา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์กรนำไปสู่แรงจูงใจในการทำงาน และตัวแปรทั้งสองเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน

แรงจูงใจด้านวิธีการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .437$ ) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานมีความรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชา มีวิธีการในการบริหารงานภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการองค์การนำไปสู่ความสำเร็จต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Person & Chong (1997 อ้างถึงใน ชุตินธร สนวนุช, 2553) ศึกษาบริบทของงานและข้อมูลสารสนเทศทางสังคมที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงาน ซึ่งทำการศึกษากับพยาบาล 286 คน ในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ของประเทศมาเลเซีย ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งได้รับอัตราการตอบกลับสูงถึง 98.62% และวิเคราะห์เชิงสาเหตุพบว่า ลักษณะงานความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายในงาน เป็นตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันต่อองค์กร

แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .644$ ) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานมีความรู้สึกว่าคุณมีระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กันดี ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรปริยา เล็กละมุด (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ด้านความร่วมมือและมนุษย์สัมพันธ์

แรงจูงใจด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีระดับความสัมพันธ์สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .658$ ) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานมีความรู้สึกถึงสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานมีความสะอาด สะดวกและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน กล่าวได้ว่าสภาพแวดล้อมมีผลต่อการปฏิบัติและส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันทา อินทเจริญ (2551) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวก

แรงจูงใจด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .513$ ) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานมีความรู้สึกว่าการได้ปฏิบัติงานที่บริษัทฯ แห่งนี้ในเรื่องของการได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมมาก ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิติภรณ์ วัฒนาวิรวงศ์ (2552) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเคอีน (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม คือ อัตราเงินเดือน

แรงจูงใจด้านคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .554$ ) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานมีความรู้สึกว่าตนเองปฏิบัติงานที่องค์กรอย่างมีความสุขในการดำเนินชีวิต ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและในการครองชีพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทกานต์ พิมพ์จันทร์ (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานออมสินสำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านนโยบายและการบริหาร ด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิต ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง 2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3. ความสัมพันธ์ระหว่างระดับแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญระดับ .05

แรงจูงใจด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีระดับความสัมพันธ์สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .719$ ) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานมีความรู้สึกว่าการได้ทำงานที่องค์กรแห่งนี้มีความมั่นใจว่าบริษัทจะดำเนินธุรกิจต่อไปได้อย่างมั่นคง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่จะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ต่อไป ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พาฝัน เกตุสดี (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทคายาบา จำกัด บางปู พบว่า ความมั่นคงของงานมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งนี้

5.3.1.1 ด้านความมั่นคงในงาน พบว่าท่านมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคงมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นบริษัทควรมีการสร้างมาตรฐานความมั่นคงให้กับพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ เพื่อเป็นการสร้างความมั่นคงในการดำเนินชีวิตในอนาคต

5.3.1.2 ด้านสภาพการทำงาน พบว่าสถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิที่เหมาะสมในบริษัทมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นบริษัทควรมีปรับปรุงสถานที่ในการทำงานเพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีต่อองค์กรและเพิ่มความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

5.3.1.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น บริษัทควรมีการสร้างเสริมกิจกรรมระหว่างหน่วยงานในแผนกต่างๆ ให้มีการร่วมกิจกรรมกัน เพื่อสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

5.3.1.4 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ไม่ได้มีการแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานเท่าที่ควร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น บริษัทควรมีให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของพนักงานในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ



5.3.1.5 ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น บริษัทควรมีการปรับปรุงพัฒนาส่งเสริมการเรียนรู้ในงานให้มากยิ่งขึ้น โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมในด้านที่สำคัญและจำเป็นในการทำงาน เช่น ด้านเทคนิคการทำงานสมัยใหม่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านภาษา ด้านเทคโนโลยี เป็นต้น เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ รวมทั้งเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ให้กับพนักงานในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความเจริญก้าวหน้าในอาชีพในอนาคต

5.3.1.6 ด้านคุณภาพชีวิต พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น บริษัทควรให้ความสำคัญของการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพราะสิ่งเหล่านี้ถือเป็นแรงกระตุ้นสำคัญในการสร้างความรักต่อองค์กร เสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

5.3.1.7 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน พบว่า องค์กรมีการจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น บริษัทควรมีการพิจารณาสวัสดิการต่างๆ ให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กร

5.3.1.8 ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ผู้บริหารมีการบริหารอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น บริษัทควรมีการประกาศชี้แจงนโยบายการบริหาร ให้ชัดเจนเพื่อเป็นการแสดงความบริหารจัดการอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

5.3.1.9 ด้านวิธีการบังคับบัญชา พบว่า ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น บริษัทควรเปิดโอกาสในการรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน

5.3.1.10 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ผู้บังคับบัญชาให้ความยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น บริษัทควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานในองค์กรให้มีความรู้สึกที่ดีที่ได้ปฏิบัติงานกับองค์กร โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นข้อเสนอต่างๆ ในการทำงาน หากข้อเสนอแนะใดผ่านการพิจารณา ควรมีการให้รางวัลและชมเชยเพื่อเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่พนักงาน

5.3.1.11 ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า พบว่า การได้รับโอกาสจากองค์กรให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นบริษัทควรมีการให้สวัสดิการต่อพนักงานในเรื่องของการศึกษาต่อเพราะการศึกษาต่อเป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5.3.1.12 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานสำคัญเสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นบริษัทควรมียอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้ความไว้วางใจพนักงานในการปฏิบัติมากยิ่งขึ้น โดยการมอบหมายงานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่พนักงานมากขึ้น พร้อมทั้งแนะนำวิธีการที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานได้แก้ไขหากเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

5.3.1.13 ด้านความเชื่อถืออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า ท่านเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมทางสังคมของบริษัท มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น บริษัทควรมีการสร้างเชื่อมั่นค่านิยมของบริษัทให้เป็นที่ยอมรับทางสังคม



5.3.1.14 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า ท่านมีความภาคภูมิใจและมีความผูกพันกับบริษัท มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น บริษัทควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจ สวัสดิการต่างๆ ให้กับพนักงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นต่อองค์กร

5.3.1.15 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้เป็นสมาชิกกับองค์กร พบว่า ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานกับบริษัทเป็นโอกาสที่ดีที่สุด มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น บริษัทควรมีการสร้าง ความมั่นใจกับพนักงานในองค์กรถึงการปฏิบัติงานในองค์กรจะสร้างความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นเพื่อให้ พนักงานรู้สึกว่าเป็นโอกาสที่ดีที่ได้มาร่วมงานกับบริษัทแห่งนี้

5.3.1.16 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กรโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านในเชิงบวก โดยเรียงจากระดับสูงที่สุดดังนี้ แรงจูงใจด้าน ความมั่นคงในงาน แรงจูงใจด้านสภาพการทำงาน แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แรงจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ แรงจูงใจด้านความสำเร็จในงาน แรงจูงใจด้านคุณภาพชีวิต แรงจูงใจด้าน เงินเดือนและค่าตอบแทน แรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร แรงจูงใจด้านวิธีการบังคับบัญชา แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แรงจูงใจด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า และแรงจูงใจด้านความ รับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารบริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด ควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานของบริษัท รวมทั้งสร้างขวัญและ กำลังใจ โดยวิธีการ 1) สร้างความมั่นใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถแยกแยะผู้ที่มีผล การปฏิบัติงานที่ดีและไม่ดีได้ 2) ชักจูงอุปสรรคในการทำงานที่อาจส่งผลกระทบต่อ การสนับสนุนพนักงาน เช่น การทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือไม่จำเป็น 3) เลือกคนให้เหมาะสมกับงานโดย คำนึงถึงคุณสมบัติของตำแหน่งงานและความสามารถของพนักงานที่จะดำรงตำแหน่งนั้นๆ 4) พัฒนา บรรยากาศในการทำงาน โดยผู้นำต้องมีความสามารถและมีรูปแบบการบริหารงานที่เหมาะสม เพื่อจูง ใจพนักงาน 5) มุ่งเน้นถึงผลตอบแทนที่ไม่ใช่แค่เงินเดือนเท่านั้น ควรมีผลตอบแทนในรูปแบบอื่นๆ เช่น โอกาสการเติบโตในหน้าที่การงาน การพัฒนาฝึกอบรมต่างๆ

ทั้งนี้เพื่อเป็นการสนับสนุนให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงาน และเกิด ความผูกพันต่อองค์กร เพราะพนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานมีความผูกพันต่อองค์กร คือ พนักงาน ที่ยอมรับเป้าหมายและเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และเต็มใจเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาเพื่อเปรียบเทียบผลงานวิจัยด้านแรงจูงใจ และความผูกพันต่อ องค์กรขององค์กรอื่นๆ เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยที่ได้มาเปรียบเทียบ และเป็นข้อมูลในการพิจารณา ปรับปรุงองค์กรด้านทรัพยากรมนุษย์ให้ดีขึ้น

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อ องค์กร เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน

5.3.3.3 ควรศึกษาบทบาทภาวะผู้นำของบริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย



บรรณานุกรม

GRAD VRU

## บรรณารุกรม

- จิราภรณ์ น้อยนคร. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- จารุวรรณ รักชาววงศ์. (2549). **ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา.** ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชุตินธร สอนนุช. (2553). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเว็บสวัสดีจำกัด (มหาชน).** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. (2538). **การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ.** กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- ธงชัย สันติวงษ์.(2526). **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- นิติภรณ์ วัฒนาวีรวงศ์. (2552). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเคอิน (ไทยแลนด์) จำกัด.** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เนตรนภา นันทพรวิญญู. (2551). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเซ็นทรัลรีเทลคอร์ปอเรชั่นจำกัด.** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- บุญเชิด ชื่นฤดี. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกรณีศึกษาบริษัททรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- บรรพต ไชยกิจ. (2552). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเวสเทิร์นดิจिटอล (ประเทศไทย) จำกัด.** ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุศรา เล็กแซ. (2552). **ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการกรณีศึกษาเฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี.** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี. (2552). **ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสรรพากรภาค 5.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- พัชรภรณ์ รื่นพิพัฒน์. (2551). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกบินทร์บุรีแปงเอเชีย ฟู้ดแวร์จำกัด**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ภัทรพล กาญจนปาน. (2552). **จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิฑูรย์ ชมจิตร. (2552). **การพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของนักบิณฑศึกษากรณีกองบิน 2**. กรุงเทพฯ: กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ.
- สุดารัตน์ จอมคำสิงห์. (2552). **ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุนันทา อินทเจริญ. (2551). **ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรี**. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตนาภรณ์ บุญยานันท์. (2551). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผล การปฏิบัติงานของบริษัทเวสเทิร์นดิจिटอล (ประเทศไทย) จำกัด**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจ บัณฑิตมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วีระวัฒน์ นันนิตามัย. (2540). **ความพึงพอใจในงานของพนักงานสายวิชาการ: ศึกษาเฉพาะ กรณีสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Allyn & Bacon, Eisenberger, R., et al., (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence Commitment and Innovation. *The Journal of Applied Psychology*. 26(1): 122-123.
- Barry M. & Salancik, Gerald, R. (1983). **Commitment and the control of organizational behavior and moderated hierarchical regression analyses**. New York: McGraw-Hill.
- Buchanan, B. (1997). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*. 22(1): 46-75.

- Cherrington, J.D. (1994). **Organization Behavior: The Management of individual and Organization Performance**. Massachusetts: The Macmillan Publishing.
- Goodman, P.S. & Friedman, A. (1997). An Examination of Adams Theory of Inequity. **Administrative Science Quarterly**. 22(3): 57-75.
- Hashemi, L., & Webster, B. S. (1998). A study comparing the performance of Types A and B indicates that teams. **Journal of Consulting and Clinical Psychology**. 56(4): 621-623.
- Herberg A. Simon. (1960). **The Motivation to Work**. New York: John Wiley & Sons.
- Hinkle, D.E, William, W. & Stephen G.J. (1998). **Applied Statistics for the Behavior Sciences**. 4<sup>th</sup> ed. New York: Houghton Mifflin.
- John D. Millet. (1954). Intrinsic Work Characteristic and Work Satisfaction. Doctoral Dissertation, University of North Carolina. **In Dissertation Abstracts International**. p. 497A.
- Marsh, R. & H. Mannari. (1977). Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study. **Administrative Science Quarterly**. 22(1): 57-75.
- Maslow, A.H. (1987). **Motivation and Personality**. 3<sup>rd</sup> ed. New York: Harper & Bros.
- Porter, L.M. Steers, R.M. Mowday, R.T. & Bouillon, P.V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. **Journal of Applied Psychology**. 59(8): 603-309.
- Porter, L. & Others. (1974). Organization Commitment: Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. California University. **In Dissertation Abstracts International**. p. 60A.
- Sheldon, M. (1971). Investment and Involvement as Mechanism Producing Commitment to the Organization. **Administrative Science Quarterly**. 16(6): 143-150.
- Steers, R.M. (1997). Antecedents and out-comes of organizational commitment. **Administrative Science Quarterly**. 22(3): 46-56.





ภาคผนวก

GRAD VRU



ภาคผนวก ก  
แบบสอบถาม

GRAD VRU

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร**  
**ของพนักงานบริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด**

.....

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามนี้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ พนักงานบริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด
2. แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับหาข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่และด้านส่วนตัวของผู้ตอบแต่ประการใด
3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ จะนำมาใช้เพื่อวิเคราะห์ผลรวมสำหรับการวิจัยนี้เท่านั้น และเพื่อความมั่นใจท่านไม่ต้องเขียนชื่อหรือหน่วยงานของท่านลงในแบบสอบถามฉบับนี้
4. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน
  - ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ประเภทของพนักงาน
  - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน มีปัจจัยเป็นตัววัดระดับแรงจูงใจในการทำงานจากแนวคิดของ Herzberg ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติความรับผิดชอบ โอกาสความเจริญก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายการบริหาร วิธีการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน คุณภาพชีวิต ความมั่นคงในงาน
  - ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์กร

หยาดฝน ราศรี

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

## ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

เพศ

 ชาย หญิง

อายุ..... ปี

ระดับการศึกษา

 ต่ำกว่าปวช. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช หรือเทียบเท่า ปวส หรือเทียบเท่า ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

อายุการทำงาน .....ปี

ประเภทของพนักงาน

 พนักงานรายวัน พนักงานรายเดือน

GRAD VRU

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง	โปรดทำเครื่องหมาย	√ ลงในช่องขวามือเพียงคำตอบเดียว ดังนี้
5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>						
1.	ท่านสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้					
2.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
3.	ท่านสามารถทำงานจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
4.	ท่านมีความภูมิใจในผลงานที่สำเร็จตามเป้าหมาย					
<b>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b>						
1.	ผู้ร่วมงานให้ความยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน					
2.	ผู้ร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านในการทำงาน					
3.	ผู้บังคับบัญชาให้ความยกย่อง ชมเชย ผลการปฏิบัติงานของท่าน					
4.	ผู้ร่วมงานยอมรับแนวทางการปฏิบัติงานของท่านในการแก้ไขปัญหาต่างๆ					
<b>ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</b>						
1.	ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนความรู้ต่างๆจากบริษัท					
2.	ท่านได้มีการปฏิบัติงานเรียนรู้จากสิ่งใหม่ๆ					



ข้อ	ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>						
3.	ท่านได้นำทักษะ ความชำนาญ มาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
4.	ท่านใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานเสมอ					
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>						
1.	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานสำคัญเสมอ					
2.	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
3.	ปริมาณงานที่ท่านทำมีจำนวนปริมาณงานที่เหมาะสมกับความสามารถ					
4.	ท่านมีการวางแผนติดตามผลการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ					
<b>ด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้า</b>						
1.	ท่านได้รับโอกาสการฝึกอบรม และเสริมทักษะต่างๆจากงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ					
2.	ท่านได้รับโอกาสจากองค์กรให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
3.	ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้นตามความสามารถ					
4.	ท่านจัดระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสม					
<b>ด้านนโยบายและการบริหาร</b>						
1.	ผู้บริหารมีแนวทางในการปฏิบัติงานของบริษัทอย่างชัดเจน					
2.	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจและการมอบหมายงานรวมถึงมีระบบการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสม					

ข้อ	ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.	ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารจากผู้บริหารอย่างทั่วถึง					
4.	ผู้บริหารมีการบริหารอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม					
<b>ด้านวิธีการบังคับบัญชา</b>						
1.	ผู้บังคับบัญชามีวิธีการในการบริหารงานภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ					
2.	ท่านได้รับการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานอย่างยุติธรรม					
3.	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
4.	ผู้บังคับบัญชามีการให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน					
<b>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b>						
1.	เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน					
2.	การติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กันดี					
3.	เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาแนะนำซึ่งกันและกัน					
4.	เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
<b>ด้านสภาพการทำงาน</b>						
1.	สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิที่เหมาะสมในบริษัท					
2.	สถานที่ทำงานมีวัสดุอุปกรณ์เอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
3.	วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานนำสมัย นวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ๆ					
4.	สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานมีความสะอาด สะดวกและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน</b>						
1.	ได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ					
2.	ท่านได้รับรายได้ที่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
3.	องค์กรมีการจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม					
4.	บริษัทมีผลตอบแทนในรูปแบบโบนัสอย่างเป็นธรรมตามผลผลิตของงาน					
<b>ด้านคุณภาพชีวิต</b>						
1.	ท่านมีการทำงานภายใต้วัฒนธรรมค่านิยมที่สอดคล้องกับเป้าหมายในการดำเนินชีวิต					
2.	ท่านปฏิบัติอย่างมีความสุขในการดำเนินชีวิต					
3.	ท่านมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี					
4.	ท่านมีการปฏิบัติภายใต้โครงสร้างของบริษัทอย่างเหมาะสม					
<b>ด้านความมั่นคงในงาน</b>						
1.	ท่านมั่นใจว่าบริษัทจะดำเนินธุรกิจต่อไปได้อย่างมั่นคง					
2.	ท่านมั่นใจในชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือในอุตสาหกรรมที่ดำเนินธุรกิจอยู่					
3.	ท่านมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง					
4.	ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในการจ้างงานขององค์กร					

## ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

ข้อ	ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</b>						
1.	ท่านมีการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันได้ในบรรทัดฐานเดียวกัน					
2.	ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานในบริษัท					
3.	ท่านเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมทางสังคมของบริษัท					
<b>ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร</b>						
1.	ท่านมีความภาคภูมิใจและมีความผูกพันกับบริษัท					
2.	ท่านมีความตั้งใจและเต็มใจทุ่มเทการปฏิบัติงานให้กับบริษัท					
3.	ท่านมุ่งหวังให้งานประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ					
<b>ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์กร</b>						
1.	ท่านมีความจงรักภักดีต่อบริษัทไม่ว่าจะเกิดสถานะเศรษฐกิจผันผวน					
2.	สวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ เป็นผลตอบแทนที่คุ้มค่าในการปฏิบัติงานกับบริษัท					
3.	ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานกับบริษัทเป็นโอกาสที่ดีที่สุด					



ภาคผนวก ข  
ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

GRAD VRU



### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

1. อาจารย์ ดร.วงศ์ธีรา สุวรรณิน
2. คุณรัชณีกรณ์ ฉันทระกุลชัย
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรพจน์ บุษราคัมวดี



ผลการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา(Content validity)ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง(IOC)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อที่	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1.1	+1	+1	0	2	0.66
1.2	+1	+1	0	2	0.66
1.3	+1	+1	+1	3	1.00
1.4	+1	+1	+1	3	1.00
2.1	+1	+1	+1	3	1.00
2.2	+1	+1	+1	3	1.00
2.3	+1	+1	+1	3	1.00
2.4	+1	+1	+1	3	1.00
3.1	0	+1	+1	2	0.66
3.2	+1	+1	+1	3	1.00
3.3	+1	+1	+1	3	1.00
3.4	+1	+1	+1	3	1.00
4.1	0	+1	+1	2	0.66
4.2	+1	+1	+1	3	1.00
4.3	+1	+1	+1	3	1.00
4.4	0	+1	+1	2	0.66
5.1	0	+1	+1	2	0.66
5.2	0	+1	+1	2	0.66
5.3	0	+1	+1	2	0.66
5.4	+1	+1	0	2	0.66
6.1	0	+1	+1	2	0.66
6.2	0	+1	+1	2	0.66
6.3	0	+1	+1	2	0.66
6.4	0	+1	+1	2	0.66
7.1	+1	+1	+1	3	1.00
7.2	+1	+1	+1	3	1.00
7.3	+1	+1	+1	3	1.00
7.4	+1	+1	+1	3	1.00

ข้อที่	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
8.1	+1	+1	+1	3	1.00
8.2	+1	+1	+1	3	1.00
8.3	+1	+1	+1	3	1.00
8.4	+1	+1	+1	3	1.00
9.1	+1	+1	+1	3	1.00
9.2	+1	+1	+1	3	1.00
9.3	+1	+1	+1	3	1.00
9.4	+1	+1	+1	3	1.00
10.1	+1	+1	+1	3	1.00
10.2	+1	+1	+1	3	1.00
10.3	+1	+1	+1	3	1.00
10.4	+1	+1	+1	3	1.00
11.1	+1	+1	+1	3	1.00
11.2	+1	+1	+1	3	1.00
11.3	+1	+1	+1	3	1.00
11.4	+1	+1	+1	3	1.00
12.4	+1	+1	+1	3	1.00
12.2	+1	+1	+1	3	1.00
12.3	+1	+1	+1	3	1.00
12.4	+1	+1	+1	3	1.00
ผลรวม					0.91

ผลการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ด้วยค่าดัชนี  
ความสอดคล้อง(IOC)

ความผูกพันต่อองค์การ

ข้อที่	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่าIOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1.1	+1	+1	+1	3	1.00
1.2	+1	+1	+1	3	1.00
1.3	+1	+1	+1	3	1.00
2.1	+1	+1	+1	3	1.00
2.2	+1	+1	+1	3	1.00
2.3	+1	+1	+1	3	1.00
3.1	+1	+1	+1	3	1.00
3.2	0	+1	+1	2	0.66
3.3	0	+1	+1	2	0.66
ผลรวม					0.92

GRAD VRU

## ค่า Reliability Statistics

## Reliability Statistics

แรงจูงใจ

Cronbach's Alpha	N of Items
.961	48

## Reliability Statistics

ความผูกพัน

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	9





## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ -นามสกุล	หยาดฝน ราศรี
วัน เดือน ปี ที่เกิด	7 ตุลาคม 2517
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	353/396 ถนนเลียบบคูนายกิม 1 แขวงสีกัน หมู่บ้านเดอะคอนเนค 7/1 แขวงสีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2550	การบัญชีบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ผู้จัดการฝ่ายบัญชีและบริหาร
ที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท ทาเคอิ พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด เลขที่ 139 นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน ตำบลบางกระสั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13160

GRAD VRU