

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท
พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด

นางสาวจันทร์ฉาย สิริเชื่อน

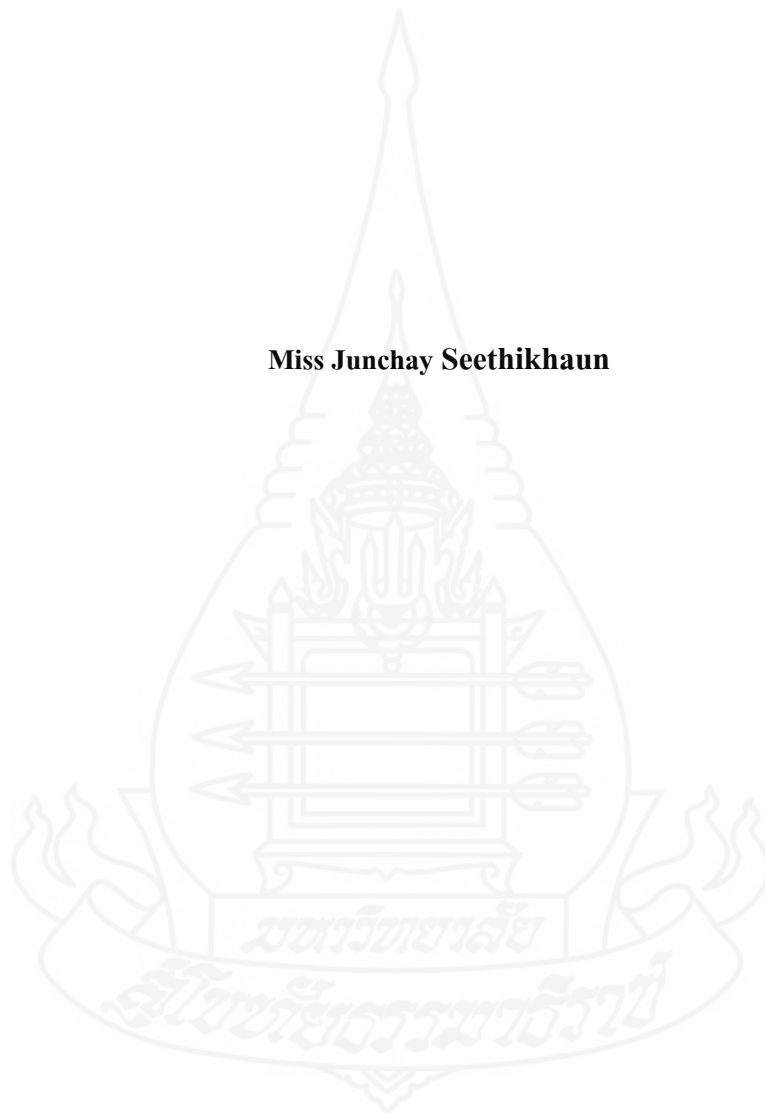


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต
แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2564

**The Relationship between Personnel Motivation and Organizational
Commitment of Pornjaroen Tempered Safety Glass Company Limited**

Miss Junchay Seethikhaun



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Guidance and Psychological Counseling

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2021

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
บริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด
ชื่อและนามสกุล นางสาวจันทร์ฉาย สิริเขื่อน
แขนงวิชา การแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.วัลภา สบายยิ่ง

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2565

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วัลภา สบายยิ่ง)



..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรินาท แสนสา)



.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรินาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษา คั่นแก้วอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
บริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด

ผู้ศึกษา นางสาวจันทร์ฉาย สิริเชื่อน รหัสนักศึกษา 2622800049

ปริญญา ศีษาสตรมหาบัณฑิต (การแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา)

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. วัลภา สบายยิ่ง ปีการศึกษา 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด (2) ศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน (3) ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของพนักงาน จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน และ (4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างเป็น พนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด จำนวน 132 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้ตารางสำเร็จรูปของเคร์จซี่และมอร์แกน โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 3 ตอน (1) ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล (2) แรงจูงใจของพนักงาน (3) ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน โดยมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .96, .98 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) แรงจูงใจของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด อยู่ในระดับมาก (2) ความผูกพันในองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมาก (3) พนักงานที่มีข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ส่วนเพศ วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (4) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .97 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

คำสำคัญ แรงจูงใจ ความผูกพันในองค์กร พนักงานบริษัท

Independent Study title: The Relationship between Personnel Motivation and Organizational Commitment of Pornjaroen Tempered Safety Glass Company Limited

Author: Ms. Junchay Seethikhaun; ID 2622800049;

Degree: Master of Education (Guidance and Psychological Counseling);

Independent Study Advisor: Dr. Wunlapa Sabaiying, Associate Professor;

Academic year: 2021

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the level of personnel motivation at Pornjaroen Tempered Safety Glass Company Limited, 2) study the level of personnel organization engagement, 3) compare the organization engagement by sex, age, education, working duration, salary, position, and 4) study the relationship between the motivation and the organization engagement.

The samples were 132 employees of Pornjaroen Tempered Safety Glass Company Limited, which the size was determined by using the ready-made tables of Krejcie and Morgan. The instruments were questionnaires about personnel motivation and personnel engagement with the reliability of .96 and .98, respectively. The statistics were percentage, mean, standard deviation, t-test, ANOVA, and Pearson's correlation analysis.

The results revealed that 1) the level of personnel motivation was high, 2) the level personnel organization engagement was high, 3) the personnel with different age, working duration, salary, and job position had different organization engagement with statistical significance at the .05 level while sex and education had no significant difference, and 4) the relationship between the motivation and the organization engagement was very high with the correlation coefficient of .97 which was statistically significant at .05 level.

Keywords: Motivation, Organizational commitment, Company employee

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเพราะได้รับการอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร.วิภา สบายยิ่ง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และคณาจารย์แขนงวิชาการแนะแนวและการ ปรัชญาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำแก้ไขปัญหา และข้อบกพร่องต่างๆมา โดยตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหารบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด ที่ให้ความอนุเคราะห์ที่ได้ อำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลและผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ อาจารย์ภานิ น กมล สุนทร นายปริญญา ยานนท์ และ นางสาวนิภาพร พรหมโย ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณพนักงาน บริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและ เสียสละเวลาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

และขอขอบคุณมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชที่ได้เปิดโอกาสให้อีกหนึ่งต้นกล้าได้เจริญออก งามทางด้านวิชาการด้วยความภาคภูมิใจ

จันทร์ฉาย สิริเชื่อน

มีนาคม 2565

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร.....	17
แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันในองค์กร.....	24
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	33
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	33
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล.....	42
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน.....	44
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันในองค์กร.....	52

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลความผูกพันในองค์กร.....	59
ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความผูกพันในองค์กรกับปัจจัยจิตใจ.....	63
ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความผูกพันในองค์กรกับปัจจัยค้ำจุน.....	69
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	76
อภิปรายผล.....	85
ข้อเสนอแนะ.....	94
บรรณานุกรม.....	97
ภาคผนวก.....	105
ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ(ตรวจสอบแบบสอบถาม).....	106
ข แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด.....	108
ค ตารางแสดงผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเที่ยง.....	117
ประวัติผู้วิจัย.....	127

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 ตารางสำเร็จรูปในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครชีและมอร์แกน.....	34
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละข้อมูลส่วนบุคคล.....	42
ตารางที่ 4.2 แสดงค่าคะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ.....	44
ตารางที่ 4.3 แสดงค่าคะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ ด้านความรับผิดชอบ.....	45
ตารางที่ 4.4 แสดงค่าคะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ.....	46
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าคะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ.....	47
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าคะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน.....	48
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าคะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในการทำงาน.....	49
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าคะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน.....	50
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าคะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต.....	51
ตารางที่ 4.10 สรุปข้อมูลแรงงใจ แสดงรายละเอียดปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุน.....	52
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าคะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพัน.....	53
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าคะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพัน ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร.....	54
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าคะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพัน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร.....	56
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าคะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพัน ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร.....	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันด้านเพศ.....	60
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันด้านอายุ.....	60
ตารางที่ 4.17 แสดงค่าการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันด้านวุฒิการศึกษา.....	61
ตารางที่ 4.18 แสดงค่าการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันด้านอายุการทำงาน.....	61
ตารางที่ 4.19 แสดงค่าการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันด้านเงินเดือน.....	62
ตารางที่ 4.20 แสดงค่าการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันด้านตำแหน่งงาน.....	62
ตารางที่ 4.21 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสรุปความผูกพัน.....	63
ตารางที่ 4.22 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบ.....	63
ตารางที่ 4.23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในงานที่ทำ.....	65
ตารางที่ 4.24 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ.....	67
ตารางที่ 4.25 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจูน ด้านความมั่นคงในการทำงาน.....	69
ตารางที่ 4.26 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจูนด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน.....	71
ตารางที่ 4.27 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจูนด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต.....	73
ตารางที่ 4.28 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับความสัมพันธ์กับ ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจูน.....	75

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....3



บทที่ 1

บทนำ

1.ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์ปัจจุบัน โรงงานอุตสาหกรรมต้องประสบปัญหาต่างๆทั้งภาวะทางเศรษฐกิจ สังคม และการระบาดของโรคไวรัสโคโรนา (COVID-19) ผู้บริหารที่ต้องลดค่าใช้จ่ายลงโดยการลดสวัสดิการของพนักงานและมักจะพบปัญหาในเรื่องของการลาออกของพนักงานซึ่งมีปัญหามาก(อ้างอิงจากสถิติจำนวนพนักงานที่ลาออกตั้งแต่ปี 2559-2563 จำนวน 514 คนบริษัทพรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด) โดยเฉพาะผู้ประกอบการที่ดำเนินการในย่านของนิคมอุตสาหกรรม มีการดึงพนักงานจากโรงงานหนึ่งไปอีกโรงงานหนึ่ง การเปลี่ยนงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทัศนคติ จำนวน (2557) การลาออกจากองค์กรของพนักงานนั้นถือเป็นภาระและต้นทุนของบริษัท เนื่องจากบริษัทได้ลงทุนในการพัฒนาบุคคลนั้นขึ้นมาและทำงานมาระยะเวลาหนึ่งแล้วการลาออกจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายมากกว่าจะได้รับผลงานเป็นการตอบแทนจากบุคคลนั้น หากมีอัตราการลาออกสูงซึ่งจะมีผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้สมัครที่มีต่อองค์กรถึงความมั่นคงที่อยู่กับองค์กรและทำให้เกิดผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของพนักงานที่ยังทำงานอยู่ในองค์กรซึ่งผลกระทบต่างๆเหล่านี้

นอกจากนี้ทำให้องค์กรหลายแห่งพยายามที่ธำรงรักษาไว้ ซึ่งบุคลากรในองค์กรหากองค์กรใดสามารถที่จะค้นปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพก็สามารถที่จะแก้ปัญหาได้ตรงจุดโดยความสูญเสียหรือผลกระทบที่เกิดจากการลาออกนี้สามารถตีค่าออกมาในรูปของตัวเงิน ซึ่งเห็นได้ชัดเจนและเป็นที่น่าสนใจของผู้บริหารทำให้สามารถมองเห็นความสูญเสียที่เกิดขึ้นได้และการแก้ไขความสูญเสียที่เกิดขึ้นจะช่วยองค์กรลดค่าใช้จ่ายในด้านอัตราจ้างเนื่องจากมีการสูญเสีย ค่าใช้จ่ายในการสรรหาว่าจ้างการฝึกอบรมและพัฒนาช่วยลดลงนอกจากนี้จะช่วยทำให้พนักงานได้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นสร้างให้เกิดความสมดุลระหว่างองค์กรกับพนักงานอันจะส่งผลดีให้เกิดการบรรลุเป้าหมายขององค์กรการมีประสิทธิภาพในการทำงานสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขันและทำให้องค์กรสามารถอยู่ในโลกธุรกิจที่มีการแข่งขันกันสูงได้ต่อไป

ด้วยเหตุผลดังกล่าวนโยบายการบริหารงานบุคคล จึงเน้นให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร โดยองค์กรจะต้องตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน โบนัส สวัสดิการ จะทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นต้น จากเรื่องดังกล่าวทำให้ผู้บริหารให้ความสนใจในเรื่อง ความผูกพันในองค์กร ลลิตา จันทรงาม (2559) ความผูกพันองค์กร เป็นพฤติกรรมรูปแบบหนึ่งที่แสดงออกมาของสมาชิกในรูปแบบของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลขององค์กร ความพึงพอใจของสมาชิก และเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ขององค์กรทั่วไป หากสมาชิกขาดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ผลที่ตามมาคือ ความสูญเสียขององค์กรในรูปแบบต่าง ๆ อาจเป็นในรูปแบบของทรัพยากรบุคคล ขวัญกำลังใจพนักงาน ค่าตอบแทน การลดลงของผลผลิต การเสียเวลาคัดและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ นอกจากนี้นักวิชาการอีกหลายท่านยังพบว่าความผูกพันองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถช่วยลดปัญหาดังกล่าวได้

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด ในปัจจุบันให้ทราบถึงระดับความผูกพันที่มีในองค์กรและปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันของพนักงานเพื่อจะได้นำสิ่งเหล่านี้มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารพนักงานให้มีความตั้งใจ ความทุ่มเทในการทำงาน รวมถึงการเสริมสร้างและเพิ่มพูนให้พนักงานมีความผูกพันในองค์กรเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าเหล่านี้ไว้ให้คงอยู่กับองค์กรให้ยาวนานที่สุดซึ่งเป็นการช่วยลดปัญหาของการลาออกของพนักงานเพื่อที่จะเป็นประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

2.วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด
- 2.2 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด
- 2.3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน
- 2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทพรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

3.1.1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) วุฒิการศึกษา 4) อายุการทำงาน 5) อัตราเงินเดือน 6) ตำแหน่งงาน

3.1.2 แรงจูงใจ ประกอบด้วย

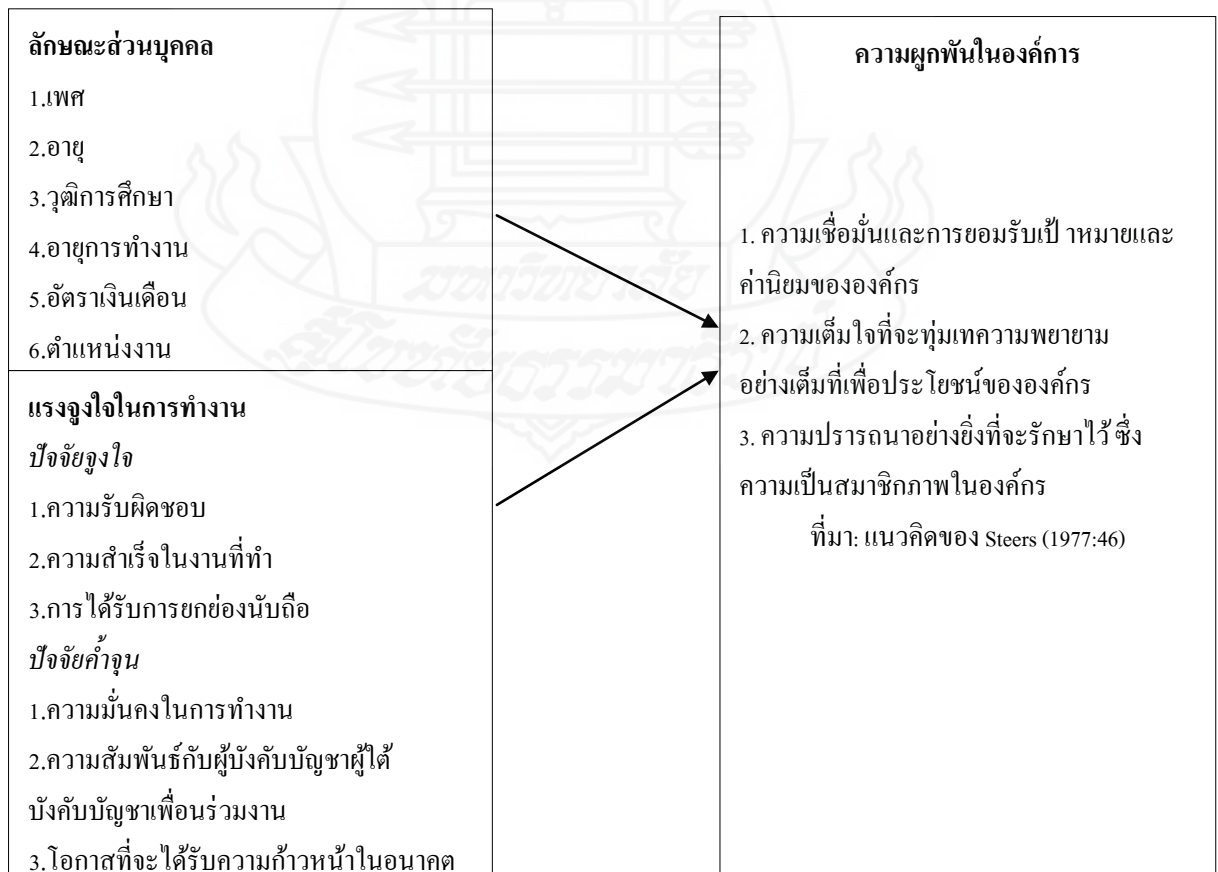
1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ คือ (1) ความรับผิดชอบ (2) ความสำเร็จในงานที่ทำ (3) การได้รับการยกย่องนับถือ

2) ปัจจัยค้ำจุน คือ (1) ความมั่นคงในการทำงาน (2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน (3) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประกอบด้วย

3.2.1 ความผูกพันต่อองค์กร

- 1) ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร
- 3) ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4.สมมติฐานการวิจัย

4.1 **ลักษณะส่วนบุคคล** ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัดแตกต่างกัน

4.2 **ปัจจัยจูงใจ** ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงานที่ทำ และการได้รับการยกย่องนับถือมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด

4.3 **ปัจจัยค้ำจุน** ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด

5.ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทพรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด โดยบริษัท ตั้งอยู่ เลขที่ 95 ม.3 ถ.เชียงใหม่-ลำปาง ต.อุโมงค์ อ.เมือง จ.ลำพูน จำนวน 132 คน

5.2 ด้านเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทพรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด ในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

5.3 ช่วงเวลาที่ทำการศึกษา เดือนตุลาคม 2564-มกราคม 2565

5.4 พื้นที่การวิจัยครั้งนี้ บริษัทพรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด จ.ลำพูน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 พนักงาน หมายถึง พนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซพตี้ กลาส จำกัด

6.2 ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุ การทำงาน อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน

6.3 แรงจูงใจ หมายถึง พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมาย โดยไม่ลดละแต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย ได้แก่

6.3.1 ปัจจัยจูงใจ (*Motivation Factor*) หมายถึงปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน

1) ความรับผิดชอบ (*Responsibility*) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดการมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานจึงเป็นการแสดงออกให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของพนักงาน

2) ความสำเร็จในการทำงาน (*Achievement*) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆเกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

3) การได้รับการยอมรับนับถือ (*Recognition*) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่นๆที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

6.3.2 ปัจจัยค้ำจุน (*Maintenance Factor*) ปัจจัยค้ำจุนหรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล

1) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกรับรองของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (*Possibility of Growth*) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3) **ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน**

(Interpersonal Relation, Subordinate, Peers) หมายถึง ความมีสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

6.4 ความผูกพันในองค์กร หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกทางด้านจิตใจที่ดีต่อองค์กร โดยมีการยอมรับในด้านการดำเนินการ ความมั่นคงขององค์กร ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ จนกระทั่งเกิดความภาคภูมิใจที่จะทำงานทุ่มเทกำลังกายกำลังใจเพื่อองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้แก่

6.4.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กรซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

6.4.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตนพยายามทำงานเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายเกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรและมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร

6.4.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไปมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

6.5 บริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด หมายถึง บริษัทผลิตกระจกแปรรูป เทมเปอร์ นีรภัย ลามิเนต ในจังหวัดลำพูน

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 สามารถนำผลการศึกษาใช้เป็นแนวทางพัฒนาองค์กรและวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นและการคัดเลือกฝึกอบรม เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น

7.2 สามารถนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงสำหรับผู้ทำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด ซึ่งผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาโดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.1 ความหมายความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.2 ความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.3 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
4. แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันในองค์กร
5. งานศึกษาที่เกี่ยวข้อง

1.แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) ได้กล่าวถึงลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกในองค์กรไว้ดังนี้

(1) อายุ แม้ว่าจะเป็นที่ยอมรับโดยทั่วกันว่าผลงานของพนักงานจะลดลงเมื่ออายุเพิ่มขึ้นแต่พนักงานที่มีอายุมากเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลิตผลสูงได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า พนักงานที่มีอายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงานเนื่องจากโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับการทำงานมาเป็นระยะเวลาาน มีผล

ทำให้ได้รับค่าตอบแทนสูง ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ที่จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมาก จะปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีการขาดงานต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

(2) เพศ แม้จะมีผลจากการศึกษาทั่วไปว่า ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม และความสามารถในการเรียนรู้ แต่ในการศึกษาทางจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้อยตามมากกว่าเพศชาย ส่วนเพศชายจะมีความคิดเชิงรุกและก้าวไกล รวมถึงมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิงอย่างไรก็ตามทั้งสองเพศไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องผลงานและความพึงพอใจในงาน

(3) สถานภาพสมรส พนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงานและมีอัตราการลาออกจางานน้อยกว่าพนักงานที่เป็นโสด รวมถึงการมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานที่เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

(4) พนักงานที่มีอายุงานมากหรือทำงานในองค์กรมานานจะมีผลงานและความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานใหม่

ปณิศา มีจินดา (2553) ได้กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย

(1) อายุ (Age) โดยอายุที่แตกต่างกันจะส่งผลให้มีความชอบ รสนิยม และพฤติกรรมการใช้ผลิตภัณฑ์แตกต่างกัน

(2) เพศ (Sex) โดยเพศชายและเพศหญิงจะมีพฤติกรรมและทัศนคติที่แตกต่างกัน อีกทั้งเพศที่ต่างกันยังส่งผลให้มีความต้องการที่หลากหลายด้วย

(3) การศึกษา (Education) โดยระดับการศึกษาจะมีอิทธิพลต่อความชอบ รสนิยม และพฤติกรรมการซื้อผู้บริโภคที่มีการศึกษาสูงมีแนวโน้มที่จะบริโภคผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพดีกว่าผู้บริโภคที่มีการศึกษาน้อย

(4) อาชีพ (Occupation) ผู้บริโภคแต่ละอาชีพจะมีความต้องการผลิตภัณฑ์ที่แตกต่างกัน

(5) รายได้ (Income) เป็นสิ่งที่กำหนดอำนาจการซื้อ โดยผู้บริโภคที่มีรายได้สูงมีอำนาจการซื้อสูง มักจะเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ที่มีชื่อเสียง ในขณะที่ผู้บริโภคที่มีรายได้น้อยมักจะเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ที่มีความคุ้มค่า

(6) ขนาดของครอบครัว (Family Size) ในแต่ละครอบครัวจะมีจำนวนและลักษณะของสมาชิกที่ต่างกัน เช่น 1-2 คน 3-4 คน หรือ 5 คนขึ้นไป ซึ่งขนาดของครอบครัวจะส่งผลต่อการบริโภคผลิตภัณฑ์

(7) สถานภาพการสมรส (Marital Status) เช่น โสด สมรส หย่า เป็นต้น มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ขยันและการใช้เวลาว่าง

จากการทบทวนแนวคิดของลักษณะส่วนบุคคล ที่กล่าวถึง ความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลส่งผลให้ความคิดและพฤติกรรมของบุคคลแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงสนใจนำลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน อัตราเงินเดือน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน กับความผูกพันในองค์กรมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

2.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Two Factor Theory)

Hertzberg's Two Factor Theory การที่ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้นั้นองค์กรจำเป็นต้องตอบสนองในสิ่งต่างๆที่บุคลากรต้องการได้อย่างถูกต้องเหมาะสมโดยตระหนักว่าบุคคลแต่ละคนก็มีความต้องการที่แตกต่างกันซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรในที่สุดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร (อนุศิษฐ์ฐาน ไชยกร 2562)

กลุ่มแรกเฮิร์ซเบิร์ก เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ฯลฯ ปัจจัยจูงใจเหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดความชื่นชม ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติแล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

2.1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้ เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี

2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้อาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

2.1.3 ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างงาน นั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ท้าทายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ ยากหรือง่าย

2.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

2.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงใน สถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนก หนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้ ความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกว่า เป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

กลุ่มที่สอง เฮิร์ชเบิร์ก เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรง กับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน อันจะทำให้คนทำงานได้เป็น ปกติในองค์กรเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจในคนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้ คนทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันไม่ให้คนผละออกจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีในงานหรือจัดไว้ไม่ดี จะ ทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

2.1.6 เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

2.1.7 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การได้รับแต่งตั้งโยกย้าย ตำแหน่ง การที่บุคคลมีโอกาสพัฒนาทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพ ของเขา

2.1.8 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร การ เรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟัง ข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือว่าวางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

2.1.9 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม

2.1.10 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การพบปะสนทนา และการ ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.1.11 สถานะของอาชีพ หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึก ต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ

2.1.12 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานให้สำเร็จรวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องรับทราบว่าเขาจะต้องทำงานให้ใครนั่นคือ นโยบายขององค์กรที่จะต้องแน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

2.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954 : 80) ได้อธิบายว่าความต้องการของคนจะเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจ ความต้องการต่าง ๆ ในทัศนะของ Maslow จะแบ่งออกได้เป็นระดับต่าง ๆ กัน ทฤษฎีของ Maslow เป็นที่รู้จักและใช้กันอย่างกว้างขวางในนามของ “Maslow’s Hierarchy of Needs” Maslow ได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า

- (1) คนเป็นสัตว์อย่างหนึ่งที่มีความต้องการและความต้องการของคนไม่สิ้นสุด
- (2) ความต้องการอย่างหนึ่งอย่างใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมต่อไปอีก
- (3) ความต้องการของคนจะเรียงลำดับตามความสำคัญเมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นมาทันทีที่การเรียงลำดับความต้องการมีดังนี้

2.2.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อการอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำดื่มหรือความต้องการทางเพศเป็นต้น ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนยังมิได้รับการตอบสนองเลยบุคคลใดก็ตามที่ยังอยู่ในภาวะการฉขาดแคลนอาหารความปลอดภัยและการเข้าถึงลมแล้วบุคคลผู้นั้นจะมีความต้องการทางด้านร่างกายมากที่สุด

2.2.2 ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยก็จะเกิดขึ้น ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆที่จะเกิดขึ้นแก่ร่างกาย หรือให้ปลอดภัยจากการข่มขู่ การบังคับหักหาญความเจ็บป่วย หรือการสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจใน สังคมที่เจริญแล้ว เช่น ปัจจุบันนี้ความต้องการการปกป้องคุ้มกันจากภัยอันตรายทางร่างกายนั้นไม่ค่อยจะมีเหมือนในยุคก่อนๆ ในสังคมอุตสาหกรรมนั้น ความต้องการในด้านความปลอดภัยเป็นความต้องการที่สำคัญมากในแง่ของความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และเมื่อพิจารณาจากทัศนะของฝ่ายบริหารก็จะเห็นได้ว่าความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยจะ หมายถึง การให้ความแน่นอนหรือการรับประกันต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน

และการส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงทางการเงินแก่คนงานมากขึ้นในปัจจุบัน จะเห็นได้ว่าความต้องการของสภาพแรงงานที่มีต่อฝ่ายบริหารนั้นนอกเหนือไปจากความต้องการเกี่ยวกับการเพิ่มผลตอบแทนทางการเงินให้สูงขึ้นแล้วยังมีความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคงและผลประโยชน์พิเศษชนิดอื่นๆอีกด้วย

2.2.3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการทางสังคมก็จะเป็นสิ่งจูงใจต่อพฤติกรรมของคนเรามีนิสัยชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่มอยู่แล้ว ดังนั้นความต้องการด้านนี้จะเป็นความต้องการในการอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม เช่น ต้องการที่จะเป็นเจ้าของต้องการสมาคมต้องการความรักต้องการการยอมรับจากเพื่อนต้องการให้และยอมรับความเป็นเพื่อนจากผู้อื่นใกล้ชิดทั่วไป เป็นต้น

2.2.4 ความต้องการที่จะมีชื่อเสียงหรือฐานะเด่น (Esteem Needs) เป็นความต้องการระดับสูงเกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความรู้ความสามารถมีความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญและความต้องการในการตระหนักถึงความสำคัญของตนเองหรือความก้าวหน้าทางด้านสถานภาพ เช่น ตำแหน่งชื่อเสียงเกียรติยศ เป็นต้น

2.2.5 ความต้องการด้านการสร้างความสำเร็จตนหรือความสมหวังในชีวิต (Self - Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงของชีวิตมนุษย์ เป็นความต้องการที่จะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง เมื่อบุคคลใดก็ตามได้มีการพิจารณาบทบาทของเขาในชีวิตว่าควรจะเป็นอย่างไรแล้วเขาก็จะพยายามผลักดันชีวิตของเขาในทางที่ดีที่สุดที่เขาคาดหมายไว้และย่อมจะขึ้นอยู่กับความสามารถของเขาด้วย ความต้องการในระดับนี้เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถทุกอย่างของตนอย่างเต็มที่

2.3 ทฤษฎีของแมคเกรเกอร์ (McGregor)

แมคเกรเกอร์ให้แนวความคิดเกี่ยวกับการควบคุมงานในองค์การเพื่อให้เกิดความร่วมมือสูงสุด โดยใช้ทฤษฎี X และควบคุมงานแบบใหม่เป็นทฤษฎี Y ทั้งสองทฤษฎีนี้มีสมมติฐานที่ตรงกันข้าม

2.3.1 ทฤษฎี X

1) คนส่วนใหญ่นิสัยไม่ชอบทำงานและพยายามหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะหลีกเลี่ยงได้

2) โดยปกติคนไม่ชอบทำงาน การที่จะทำให้คนทำงานจะต้องใช้วิธีการบังคับควบคุม การสั่งการให้ให้ทำ แนะนำชี้แนะข่มขู่ และต้องนำวิธีการลงโทษมาใช้ เพื่อให้เกิดความเกรงกลัว คนจึงจะทำงานนั้นให้ และใช้เทคนิคการจูงใจด้วยวิธีต่างๆ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

3) คนเรามักจะพยายามเลี่ยงงาน พยายามที่จะปิดความรับผิดชอบ หลีกเลียงความรับผิดชอบจะทำงานเท่าที่ได้รับคำสั่งเท่านั้น มีความทะเยอทะยานกระตือรือร้นต่อการทำงานเพียงเล็กน้อย แต่ก็ต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยในอาชีพ

2.3.2 ทฤษฎี Y

1) การใช้ร่างกายและแรงสมองทำงานถือเป็นเรื่องธรรมดา เหมือนกับการเล่นหรือพักผ่อน เพราะการทำงานเป็นแหล่งที่มาของความพึงพอใจหรือการลงโทษก็ได้โดยทั่วไปคนเรามีความขยันหมั่นเพียรไม่เกียจคร้าน

2) คนเราย่อมมีความรับผิดชอบและมีเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ โดยพื้นฐานของมนุษย์มีความร่วมมือสนับสนุน

3) การควบคุม หรือการบังคับจากภายนอกไม่ใช่วิธีการที่ดี สำหรับการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ มนุษย์ทุกคนย่อมจะทำงานด้วยความเป็นตัวของตัวเองจนบรรลุความสำเร็จ มีความคิดริเริ่มทำงานด้วยตัวเอง ถ้าหากได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง

4) การสร้างความผูกพันต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วยการให้รางวัลตามความสำเร็จแห่งผลงานของแต่ละบุคคลจะสามารถอำนวยให้เกิดผลการปฏิบัติหน้าที่ได้โดยตรงต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร

5) บุคคลที่อยู่ในองค์กรสามารถแสดงความคิดเห็นเพียงบางส่วนเท่านั้น ปกติคนเราพัฒนาตัวเองอยู่เสมอและพัฒนาวิธีการทำงานอีกด้วย

6) ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลมีส่วนสัมพันธ์กับความเฉลียวฉลาดประสบการณ์และความคิดสร้างสรรค์ต่อการแก้ไขปัญหาองค์กร และมีใจกว้างพอที่จะให้คนอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานอย่างจริงจังอีกด้วย (ชงชัย สันติวงษ์, 2545, หน้า 232-237)

2.4 ทฤษฎี ERG (ERG Theory : Existence Relatedness Growth Theory)

เป็นทฤษฎีที่ Clayton Alderfer พัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow โดยได้ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐาน 3 อย่าง ดังนี้

2.4.1 ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs) เป็นความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่พักอาศัย ความปลอดภัยทางร่างกาย

2.4.2 ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness needs) เป็นบทบาทที่ซับซ้อนเกี่ยวกับคนและความพึงพอใจ การปฏิสัมพันธ์กันในสังคมนำมาสู่เรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ การเคารพนับถือ การยอมรับ และความต้องการเป็นเจ้าของ ทำให้เกิดความพึงพอใจในบทบาทการทำงานกับตัวพนักงานเองรวมทั้งครอบครัวและเพื่อน

2.4.3 การต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการสูงสุด เช่น ได้รับการยกย่อง, ประสบความสำเร็จในชีวิต, ความเจริญก้าวหน้า ซึ่งต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ความต้องการนี้ประกอบด้วย การท้าทาย อิสรภาพของตัวเองที่จะทำให้ความสามารถนั้นเกิดความเป็นจริงได้

ความต้องการในทฤษฎี ERG ไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามลำดับขั้น บุคคลอาจเกิดความต้องการในระดับสูงได้โดยไม่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน และความพึงพอใจที่มาจากความต้องการจะเพิ่มมากขึ้น

2.5 ทฤษฎีแรงจูงใจไฟ สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ McClelland McClelland

(1940 อ้างถึงใน พรนิภา ชาติวิเศษ 2557) ในช่วงปีค.ศ. 1940s นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (TAT)) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงาน หมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อคนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์กรใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจไฟ สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาของแมคคลีแลนด์ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจไฟ สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้

2.5.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement (nAch)) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จะหาแนวทางเพื่อก้าวไปข้างหน้า ใ้ความพยายามเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จ จากการศึกษาของแมคคลีแลนด์ พบว่าบุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทายและต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2.5.2 ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (nAff)) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการความรัก ความผูกพันสูงจะตัดสินใจโดยยึดถือความสบายใจในการทำงานมากกว่าที่จะยึดถือความสำเร็จของงาน

2.5.3 ความต้องการอำนาจ (Need for Power (nPower)) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการดังนี้

- 1) งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขา และเขามีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง
- 2) ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถของเขา
- 3) ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้

3.แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

เนื่องจากมีผู้ให้ความสนใจในแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น จึงมีความพยายามที่จะอธิบายถึงแนวคิดและทฤษฎีนี้มากด้วยเช่นกัน มีนักวิชาการหลายท่าน ที่ทำการศึกษเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) และได้ให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมความหมายของ “ความผูกพันต่อองค์กร” ไว้ดังนี้

แบคเกอร์ (Backer, 1960, อ้างถึงใน สมจิตต์ ตันสกุล, 2548) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็น สภาพของบุคคลที่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ โดยมีการลงทุนกับสิ่งนั้นๆ และสิ่งที่ลงทุนเหล่านั้น ได้แก่ การศึกษา อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ในที่สุดแล้ว บุคคลก็ต้องหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร ดังนั้น ระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป

บุคานัน (Buchanan, 1994, อ้างถึงใน ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว, 2548) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1) ความแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) แสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน

2) ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของแต่ละคนอย่างเต็มที่

3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ความรู้สึกรัก ซื่อสัตย์ และผูกพันต่อองค์กร เฮบิเนียคและอัล (Herbiniak & Alutto, 1972, อ้างถึงใน วัลภา พัวพงษ์พันธุ์, 2547) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นผลสืบเนื่องมาจาก ความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ในรูปของการลงทุนทางกายและสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกไม่เต็มใจที่จะออกจากองค์กรไป ถึงแม้จะได้รับการเสนอเงินเดือน รายได้ ตำแหน่ง และความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานที่ดีกว่า จากองค์กรอื่นก็ตาม

เคนเตอร์ (Kanter, 1968, อ้างถึงใน วัลภา พัวพงษ์พันธุ์, 2547) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ว่าคือความเต็มใจของสมาชิกในองค์กรที่จะยอมสละแรงงานและมอบความจงรักภักดีให้กับองค์กร

มาร์ช และแมนารี (Marsh & Mannari, 1977, อ้างถึงใน พรณี ศิริวุฒิ, 2548) ได้ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กรว่า ระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กร และการประเมินองค์การในทางที่ดี

โมว์เดย์ และคนอื่นๆ (Mowday & et al, 1982, อ้างถึงใน กฤษดา มังคะตา, 2548) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรคือการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่หนาแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่ตนเองเพื่อสร้างสรรค์ให้้องค์การอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น

โอเรียลลิก (O'Reilleeg, อ้างถึงใน รัชญลักษณ์ บรรจงแก้ว, 2548) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่ถูกพันกับองค์กร รวมทั้งความรู้สึกผูกพันกับงาน ความจงรักภักดี และความเชื่อในค่านิยมขององค์กร ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

- 1) ความยินยอมทำตาม (Compliance) คือ การที่คนยอมกระทำตามความต้องการขององค์กร เพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์กร
- 2) การยึดถือองค์กร (Identification) คือ การที่บุคคลยอมกระทำตามความต้องการขององค์กร และความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- 3) การซึมซับค่านิยมองค์กร (Internalization) คือ การที่คนรับเอาค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง

พอตเตอร์ และคนอื่นๆ (Porter and Others, 1974, อ้างถึงใน วัลภา พัวพงษ์พันธุ์, 2547) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะแสดงออกดังนี้

- 1) มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) เต็มที่ที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้้องค์การ
- 3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงฐานะสมาชิกขององค์กรต่อไป

ริชาร์ดเอ็ม (Richard, 1996m อ้างถึงใน มงคล ปันตี, 254) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิก ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กร โดยทั่วไปอันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยปกติ ตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการคือ

- 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

เชลดอน (Sheldon, 1971, อ้างถึงใน พรรณี ศิริวุฒิ, 2548) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติ หรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กร และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

สตีลเลอร์ และพอตเตอร์ (Steer & Porter, 1997, อ้างถึงใน ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว, 2548) ได้ศึกษาและวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มบุคคลหลายกลุ่ม และได้นิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ 2 แนวทางด้วยกัน คือ

- 1) แนวทางแรก ให้ค่านิยามว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของบุคคลที่เป็นผลจากการลงทุนลงแรงในองค์กร จนมีผลงานและไม่สามารถที่จะถอนทุนเหล่านั้นกลับคืนมาได้ การสร้างผลงานไว้ในองค์กรทำให้เกิดพันธะหรือความผูกพัน โดยใช้เหตุผลในเชิงเศรษฐศาสตร์เข้ามาอธิบายว่าบุคคลยิ่งลงทุนลงแรงให้กับองค์กร ก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กร

- 2) นิยามความผูกพันต่อองค์กรอีกแนวหนึ่งมุ่งเหตุผลเชิงทัศนคติ และความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์กร เป็นการหล่อหลอมความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร เรียกว่า ความผูกพันเชิงความรู้สึก (Affective Commitment) ซึ่งเป็นภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

ภรณ์ี มหานนท์ (2529) ได้ให้ความหมายไว้ 2 ลักษณะคือ

- 1) ความผูกพันที่เป็นทางการต่อองค์กร แสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด
- 2) ความผูกพันทางจิตใจ หมายถึง พนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้าง และเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์กร จะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สะดวกขึ้น ถือเป็นทัศนคติที่หนักแน่น และเป็นไปในทางบวกต่อองค์กร เต็มใจที่จะรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไป โดยพนักงานมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตนเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรข้างต้น จะเห็นได้ว่า แนวโน้มการให้ค่านิยม ความผูกพันต่อองค์กร แบ่งได้เป็น 2 แนวทาง กล่าวคือ

1) เน้นความผูกพันที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม (Commitment-Related Behaviors) อาทิ การไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด เป็นต้น ซึ่งถือว่าเป็นความผูกพันแบบเป็นทางการ (Formal Attachment) ที่สามารถมองเห็นได้อย่างเด่นชัด

2) เน้นความผูกพันต่อองค์กร ในมุมมองของทัศนคติ (Attitude) ต่อองค์กร เป้าหมายของแต่ละบุคคลมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมากขึ้น รวมทั้งปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อทำให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุความสำเร็จ

ในการทำวิจัยครั้งนี้ จึงมุ่งเน้นที่จะให้ความสนใจแนวโน้มที่ 2 ซึ่งนิยามความผูกพันในมุมมองทางทัศนคติสามารถรับรู้ได้จากการแสดงออกทางความเชื่อถือและความเห็นของแต่ละบุคคล และยังสามารถทราบได้จากการกระทำของบุคคลนั้นอีกด้วยอย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยได้นำความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Richard M. Steers มาใช้เป็นตัวแบบในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ซึ่งสามารถสรุปความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกของบุคลากรในองค์กรที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันของบุคลากร ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการคือ

- 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

3.2 ความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันขององค์กรมีความสำคัญในการสร้างทัศนคติของบุคลากรในการยอมรับค่านิยมขององค์กรและมีความรู้สึกเป็นส่วนเดียวกันกับองค์กร ทำให้บุคลากรมีค่านิยมที่สอดคล้องกับสมาชิกอื่นในองค์กร มีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน เกิดเป็นความเต็มใจของบุคลากร ในการทุ่มเท ความสามารถและความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งจะเสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กร ต้องการรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร เป็นความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรตลอดไป เกิดเป็นความภักดีต่อองค์กร (Mowday et al., 1982, p, 27)

ความผูกพันขององค์กรยังมีความสำคัญต่อการสร้างความอยู่รอดและขององค์กร บุคลากรที่มีระดับความผูกพันขององค์กรสูงจะมีระดับความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย และยินดีที่จะใช้ความพยายามในการทำงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความผูกพันขององค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงาน และความภักดีต่อองค์กร (Buchanan, 1974, p. 533)

ความผูกพันขององค์กรมีความสำคัญเนื่องจากเป็นตัวแปรที่ความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ เช่น การลาออก (turnover) การขาดงาน (absenteeism) และความเฉื่อยชา (tardiness) นอกจากนี้การพัฒนากุศลกรที่มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญ มีค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและรักษา เป็นการลงทุนขององค์กร ทำให้การสร้างควมผูกพันขององค์กรระหว่างบุคลากรกลุ่มนี้ให้อยู่ในระดับสูงจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมาก เพราะองค์กรอาจสูญเสียการลงทุนที่เกิดขึ้นนี้ได้ จากการลาออกหรือการขาดงาน หากระดับความผูกพันขององค์กรของบุคลากรกลุ่มนี้อยู่ในระดับต่ำ (Mowday et al., 1982; May et al., 2002; Meyer and Allen, 1997; Angle and Perry, 1981)

3.3 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร นักวิชาการได้มุ่งสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร สเตียร์ได้รวบรวมผลการศึกษาวิจัยของตนกับวิชาการอื่น โดยพบว่าปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรสามารถแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) และประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร (Work Experiences) ดังนี้

3.3.1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง

3.3.2 ลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงาน

3.3.3 ประสบการณ์ในงาน (Work experiences) หมายถึง สภาพการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

3.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

3.4.1 ทฤษฎี Side-Bet ของ Becker

ทฤษฎี Side-Bet ของ Becker ได้กล่าวว่าคุณคนใดก็ตามที่มีความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดก็เนื่องจากเขาได้ลงทุนในสิ่งนั้นๆ ไว้ เช่นการที่คนเราเข้าไปทำงานอยู่ในองค์กรในช่วงระยะเวลาหนึ่ง จะก่อให้เกิดการลงทุนซึ่ง Becker เรียกการลงทุนนั้นว่า “Side bet” (Becker, 1960 : 32-40) อาจเป็นการลงทุนในรูปของเวลา แรงกายแรงใจ กำลังสติปัญญาตลอดจนการยอมเสียโอกาสบางอย่าง เช่นโอกาสในการไปทำงานกับองค์กรอื่นเพราะบุคคลผู้นั้นยอมคาดหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว ได้แก่ บำเหน็จบำนาญและสวัสดิการต่างๆ ที่นอกเหนือไปจากเงินเดือนหรือรายได้ประจำและยังได้มีการชั่งน้ำหนักเปรียบเทียบว่าหากเขาลาออกจากองค์กรก่อนกำหนดเขาจะสูญเสียสิ่งเหล่านี้ บุคคลนั้นจึงไม่มีทางเลือกอย่างอื่นนอกจากจะต้องผูกพันอยู่กับองค์กรต่อไปจะนั้นการที่คนเราเลือกตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรนานเท่าใดก็ยิ่งเป็นการสะสม “การลงทุน” เพิ่มขึ้นเท่านั้นความผูกพันก็จะยิ่งทวีมากขึ้นตามระยะเวลาและทำให้การตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรยากมากขึ้นและหากไปอยู่ในองค์กรใหม่อาจได้รับผลประโยชน์ที่ไม่คุ้มค่าเท่ากับองค์กรเดิม นอกจากนี้ Becker ยังได้กล่าวอีกด้วยว่าการที่บุคคลใดตัดสินใจจะลงหลักปักฐานในอาชีพใดอาชีพหนึ่งและจะไม่ยอมเปลี่ยนงานหรืออาชีพนั้นเหตุเพราะว่าบุคคลนั้นเป็นมนุษย์เศรษฐกิจ

จะเห็นว่า ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ได้อาศัยทฤษฎี Side-Bet ของ Becker ที่พูดถึงว่า บุคคลใดก็ตามที่มีความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดก็เนื่องจากเขาได้ลงทุนในสิ่งนั้นๆ ไว้ เช่นการที่คนเราเข้าไปทำงานอยู่ในองค์กรในช่วงระยะเวลาหนึ่ง จะก่อให้เกิดการลงทุนซึ่ง Becker เรียกการลงทุนนั้นว่า “Side bet” อาจเป็นการลงทุนในรูปของเวลาแรงกายแรงใจกำลังสติปัญญาตลอดจนการยอมเสียโอกาสบางอย่าง

4.แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันในองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กรเป็นตัวทำนายการลาออกและวัดระดับแรงจูงใจในการทำงาน ได้ดีหากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะสามารถส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานกับองค์กรทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าได้ต่อไป

วรัญญา วงศ์ประสิทธิ์ (2540, หน้า 29-30) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร โดยหน่วยงานจะต้องมีความสามารถในการสรรหาทรัพยากรด้านบุคคลที่มีคุณภาพเข้าไปในหน่วยงานแล้วจะต้องสามารถรักษามูลค่าไว้ให้ได้ด้วยการพยายามสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกในองค์กร ดังนั้น ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นทัศนคติที่มีความสำคัญยิ่งต่อหน่วยงานทุกประเภทโดยสรุปดังต่อไปนี้

1) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้สามารถทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากการที่สมาชิกรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการด้วย

2) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้หน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

3) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรช่วยลดการควบคุมจากภายนอก เป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและผูกพันต่อองค์กรของตนมาก

4) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เป็นตัวชี้วัดถึงความสามารถและประสิทธิผลขององค์กร

ศิริวรรณ เจริญรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, หน้า 140) กล่าวว่า การจูงใจก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรหลายประการ คือ

- 1) คนงานมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่
- 2) เกิดความร่วมมือร่วมใจในองค์กรขึ้น คนจะได้ร่วมมือทำงานอย่างเต็มที่
- 3) รู้จักหน้าที่และช่วยเหลือกัน
- 4) มีความสนใจในการสร้างสรรค์ มุ่งทำงานของตนเองเต็มที่

5) สนใจและพอใจที่จะทำงานนั้น และยังได้สรุปถึงความสำคัญเป็นข้อเสนอแนะอย่างง่าย ๆ เกี่ยวกับการจูงใจพนักงานในองค์กรไว้ว่า

การระลึกถึงความแตกต่างเฉพาะบุคคล (Recognize Individual Differences) พนักงานมีความต้องการที่แตกต่างกัน จึงไม่ควรมองว่าพนักงานทุกคนเหมือนกัน ยิ่งไปกว่านั้นจำเป็นต้องใช้เวลาเพื่อศึกษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจว่ามีสิ่งที่สำคัญสำหรับพนักงานแต่ละคน ซึ่งจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายบุคคลได้ โดยมีระดับของการมีส่วนร่วมและรางวัลสำหรับความต้องการของพนักงานแต่ละคน

การใช้เป้าหมายและการป้อนกลับ (Use Goals and Feedback) พนักงานควรมีเป้าหมายเฉพาะอย่าง ตลอดจนมีการป้อนกลับว่ามีการทำงานเหมาะสมหรือไม่ มีการทำงานด้วยจิตตรงกับเป้าหมายที่กำหนดหรือไม่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจซึ่งมีผลกระทบต่อพนักงาน (Allow Employees to Participate in Decisions that Affect Them) พนักงานจะได้รับการจูงใจซึ่งมีผลกระทบต่อเขา การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน การเลือกกลุ่มผลประโยชน์ การแก้ปัญหาผลผลิตและคุณภาพและอื่น ๆ โดยสามารถเพิ่มผลผลิตสำหรับพนักงาน เป้าหมายการทำงาน การจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงาน การเชื่อมโยงรางวัลเพื่อการทำงาน (Link Rewards to Performance) รางวัลควรจะขึ้นกับสถานการณ์การทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่พนักงานจะต้องรับรู้สิ่งนี้ให้ชัดเจน รางวัลจะมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับเกณฑ์การทำงาน ถ้าบุคคลรับรู้ความสัมพันธ์เหล่านี้ต่ำจะมีความทำงานในระดับต่ำทำให้เกิดการลดลงในความพึงพอใจการทำงาน และการเพิ่มของการออกจากงาน และสถิติการขาดงาน

การตรวจสอบระบบเพื่อความยุติธรรม (Check the System for Equity) รางวัลควรจะมี การรับรู้โดยพนักงาน ซึ่งควรให้ความเท่าเทียมกันระหว่างปัจจัยนำเข้า ซึ่งนำเข้าสู่งาน ระดับที่ง่ายที่สุด ซึ่งขึ้นกับประสบการณ์ ทักษะความสามารถ ความพยายาม และปัจจัยนำเข้าอื่นจะอธิบายถึงความแตกต่างในการทำงาน ดังนั้นการกำหนดผลตอบแทนงานและรางวัลอื่น ๆ เป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งต้องสร้างให้เกิดการรับรู้

4.1 แนวคิดของMeyer and Allen (1997)

4.1.1 ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง(Continuance Commitment)

หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์การและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การ โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานได้แก่

- อายุ
- ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- ความพึงพอใจในอาชีพ
- ความตั้งใจจะลาออก

4.1.2 ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง

ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลเป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การได้แก่

- อิศระในงาน
- ลักษณะเฉพาะของงาน
- ความสำคัญของงาน
- ทักษะที่หลากหลาย
- ความท้าทายของงาน

4.1.3 ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment)

หมายถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคมเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การได้แก่

- ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- การพึงพาองค์การ
- การมีส่วนร่วมในการบริหาร

จากการวิจัยข้อมูลแนวคิดและทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันในองค์การ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การที่พนักงานแต่ละคนในองค์การนั้นจะแสดงทักษะ ความสามารถของตนเองออกมาอย่างเต็มที่เพื่อองค์การนั้น หน่วยงานต้องสร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจหรือความต้องการในลักษณะต่าง ๆ ให้แก่พนักงาน เมื่อองค์การให้สิ่งเหล่านั้นแก่พนักงานของตนเองแล้ว ความผูกพันขององค์การภายในหน่วยงานก็จะมีมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด หากหน่วยงานไม่ให้ความ

สนใจในจุดนี้มีการละเลยต่อพนักงานในองค์กรก็จะเกิดการต่อต้านรวมถึงการไม่ยอมรับต่อหน่วยงาน ความผูกพันต่อหน่วยงานก็จะลดน้อยลง ดังนั้นหน่วยงานควรที่จะ มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ควบคู่ไปกับการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อความมั่นคง และก้าวสู่ความสำเร็จขององค์กรต่อไป

สรุปตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ ได้นำแนวคิดปัจจัยจูงใจ ทฤษฎีของ เฮอรัชเบอร์ก มา กำหนดเป็นตัวแปรต้น มากำหนดองค์ประกอบ 6 ประการ ของปัจจัยจูงใจได้แก่

- 1) ความรับผิดชอบ
- 2) ความสำเร็จในการทำงาน
- 3) การได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยค่าจูงใจได้แก่

- 1) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- 2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน
- 3) ความมั่นคงในการทำงาน

และแนวคิด ความผูกพันต่อองค์กรของ สเตียร์ (Steers & Porter 1983) มากำหนดเป็น ตัวแปรตามมากำหนดองค์ประกอบ 3 ประการ ของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

- 1) ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร
- 3) ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ

5.งานศึกษาที่เกี่ยวข้อง

ตะวัน สุวรรณชีพ (2561) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงแรม AAA ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 21-30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท ระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงานและปัจจัยค้ำจุนในด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านสภาพการทำงานและด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม AAA อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ชลิตา แคมจันทิก (2559) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงาน : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงาน ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงาน และอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงาน โดยใช้วิธีสำรวจเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ใช้การแสดงค่าร้อยละค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมานใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มของปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงาน พฤติกรรมการทำงาน โดยการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มด้วย t-test และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไปด้วย F-test การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มของแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงานวิเคราะห์โดยการหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30 – 45 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีความเห็นต่อแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.88 ความเห็นต่อแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.71 ความเห็นต่อแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.78 ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.90 ผลการศึกษา ระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงานรวม มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.83 และพบว่า บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน แต่เพศที่แตกต่างกันจะมีระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ต่างกัน ปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงาน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อระดับความคิดเห็นพฤติกรรมการทำงาน

เทพศิริพันธ์ คำไทยกลาง (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร พนักงานธนาคารออมสินภาค 13 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจของพนักงานธนาคารออมสินภาค 13 (2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 13 (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 13 โดยการแจกแบบสอบถามไปยังพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 13 จำนวน 255 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารออมสินภาค 13 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งจากปัจจัยค่าจูนและปัจจัยจูงใจ แต่แรงจูงใจจากปัจจัยค่าจูน ($= 4.30$; S.D. = 0.33) มีมากกว่าปัจจัยจูงใจ ($= 4.21$; S.D. = 0.35) นอกจากนี้พนักงานธนาคารออมสิน ภาค 13 มีความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายองค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 13 พบว่า ปัจจัยค่าจูนของแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าปัจจัยจูงใจ ($r = 0.38$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น หากธนาคารต้องการให้พนักงานของธนาคารมีความผูกพันกับธนาคาร ธนาคารต้องให้ความสำคัญทั้งปัจจัยค่าจูน และปัจจัยจูงใจ แต่ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าจูนมากกว่าปัจจัยจูงใจ นอกจากนี้ พนักงานธนาคารเห็นว่า โยมนานและการบริหารขององค์กร และการบังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

ณรงค์ อุดมบุษรา (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลอาสารักษาดินแดนกรมการปกครองจำนวน 116 คน ผลการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูงเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่ต่างกันส่วนปัจจัยด้านอายุระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลอาสารักษาดินแดน กรมการปกครองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013

พาสนา เจื่อนาค (2555) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาคือพนักงานของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์การแพทย์ทหาร (ฝ่ายสหรัฐอเมริกา)จำนวน 181คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูงในเรื่องของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานการณ์จ้างงาน และรายได้ ต่างกันความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันส่วนปัจจัยส่วน

บุคคลด้านสถานภาพการสมรสและอายุงานที่แตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันโดยพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกทางมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุดและพนักงานที่มีอายุการทำงานมากมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานสั้นในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่ามีความสัมพันธ์กันปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.054

ปรีชาติ บัวเป็ง (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทได้กินอินดัส ตรีส์ประเทศไทยจำกัดกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาคือพนักงานบริษัทได้กินอินดัสตรีส์ประเทศไทยจำกัดจำนวน 336 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือค่าร้อยละค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการศึกษาวិจัยพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทได้กินอินดัสตรีส์ประเทศไทย(จำกัด)ในภาพรวมอยู่ในระปานกลาง

วารุณี แคนสูงเนิน (2554) ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรการเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะและความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานความผูกพันต่อองค์กรการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและคุณภาพการให้บริการของพนักงานระดับปฏิบัติการซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ จำนวน 174 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงพยาบาลนั้นส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางสำหรับปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าพนักงานที่มีช่วงอายุ 41-55 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดด้านอายุงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและการเสริมสร้างพลังในงาน โดยพบว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปีจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสูงสุดด้านสถานภาพมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรส/หม้ายจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าสถานภาพโสดสำหรับระดับเงินเดือน รายได้พิเศษต่อเดือน และระดับการศึกษาพบว่าไม่มีผลความผูกพันต่อองค์กร

ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2558) ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและ 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการรวบรวมทำวิจัยครั้งนี้คือพนักงาน

ระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครผู้วิจัยได้คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าความถี่ค่าร้อยละค่าคะแนนเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย(Simple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันในองค์กรมีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพมีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานมีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พัชรหทัย จารุทวีผลนุกูล (2563) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด จำนวน 172 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล และทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา

(1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(2) ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 29.0

(3) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 46

Mohammad Saaid Aarabi (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมบริการของมาเลเซีย การพัฒนาที่สุดในอุตสาหกรรมบริการได้เพิ่มความต้องการในการจูงใจพนักงาน จุดมุ่งหมายของการศึกษานี้คือเพื่อให้มีความเข้าใจที่ดีขึ้นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจพนักงานและความเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานในองค์กรที่ให้บริการของมาเลเซียตัวแปรตามในการศึกษานี้คือผลการปฏิบัติงาน ตัวแปรอิสระคือปัจจัยที่จูงใจ ได้แก่ การจ่ายเงิน ความมั่นคงในการทำงาน การเลื่อนตำแหน่ง เสรีภาพ สภาพแวดล้อมที่เป็นมิตร และการฝึกอบรม งานวิจัยนี้ใช้การออกแบบการวิจัยสหสัมพันธ์ ใช้วิธีสำรวจเพื่อเก็บข้อมูลเครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง ใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างเพื่อความสะดวกสบายในการเลือกผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับการศึกษานี้ มีพนักงานขององค์กรบริการรวม 130 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า ในบรรดาปัจจัยจูงใจ พบว่าตัวแปร 2 ตัวเป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานที่สำคัญ การฝึกอบรมมีส่วนทำให้เกิดผลการปฏิบัติงาน 40.4% ในขณะที่การเลื่อนตำแหน่งมีส่วนเพิ่ม 3% การค้นพบที่น่าสนใจของงานวิจัยนี้คือปัจจัยที่จูงใจที่แท้จริงนั้นถือว่ามีค่าสำคัญมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยที่จูงใจภายนอก เช่น การจ่ายเงิน ความมั่นคงในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตร เสรีภาพซึ่งเป็นตัวแปรที่แท้จริงไม่พบว่ามีค่าเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

Akbar Jesarati (2556) การสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและ ประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่การศึกษาการศึกษานี้ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาใน มียาน โคอับ ประชากรที่ศึกษาคือพนักงานทั้งหมดของแผนกการศึกษาใน Miyandoab ในปี 2555-2556 รวม 90 คนและเกษตรกร ซึ่งตามตารางมอร์แกน พนักงานของสังคมได้รับการคัดเลือก ใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายเพื่อเลือกตัวอย่าง การศึกษาเป็นแบบพรรณนา-สหสัมพันธ์ วิจัยเครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่รวมหัวข้อประกอบที่ได้มาจากวรรณกรรมเชิงทฤษฎีและเชิงประจักษ์ และการศึกษาเปรียบเทียบกับในระดับ Likert คำนวณความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม 0/83 โดยใช้ แอลฟาของครอนบัก ผลการวิจัยแสดงให้เห็นความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างองค์ประกอบอำนาจในระดับปานกลาง ระบบการมีส่วนร่วมและการตัดสินใจ ระบบเงินเดือน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานและจุดอ่อนที่สำคัญความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของการศึกษาพนักงานในมียาน โคอับ โดยทั่วไป, ปัจจัยจูงใจทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ถึง 59 เปอร์เซ็นต์

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด โดยการวิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่พนักงาน บริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด จำนวน 200 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือพนักงาน บริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด จำนวน 132 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจากตารางสำเร็จรูปของเครซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน วรณิ แกมเกตุ 2551, หน้า 283) โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย

ตารางที่ 3.1 ตารางสำเร็จรูปในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน
(Krejcie & Morgan)

ประชากร (N)	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (S)	ประชากร (N)	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (S)	ประชากร (N)	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (S)
10	10	220	140	1,200	291
15	14	230	144	1,300	297
20	19	240	148	1,400	302
25	24	250	152	1,500	306
30	28	260	155	1,600	310
35	32	270	159	1,700	313
40	36	280	162	1,800	317
45	40	290	165	1,900	320
50	44	300	169	2,000	322
55	48	320	175	2,200	327
60	52	340	181	2,400	331
65	56	360	186	2,600	335
70	59	380	191	2,800	338
75	63	400	196	3,000	341
80	65	420	201	3,500	345
85	70	440	205	4,000	351
90	73	460	210	4,500	354
95	76	480	214	5,000	357
100	80	500	217	6,000	361
110	86	550	226	7,000	364
120	92	600	234	8,000	367
130	97	650	242	9,000	368
140	103	700	248	10,000	370
150	108	750	254	15,000	375
160	113	800	260	20,000	377
170	118	850	265	30,000	379
180	123	900	269	40,000	380
190	127	950	274	50,000	381
200	132	1,000	278	75,000	382
210	136	1,100	285	100,000	384

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามเป็นเครื่องมือ โดยกำหนดแบบสอบถามไว้ 3 ส่วน ดังนี้
ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา
อายุการทำงาน อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ได้แก่

1) ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย (1) ความรับผิดชอบ (2) ความสำเร็จในงานที่ทำ
(3) การได้รับการยกย่องนับถือและ

2) ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย (1) ความมั่นคงในการทำงาน (2) ความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน (3) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Likert Scale)

ระดับ 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจระดับน้อยที่สุด

นำคะแนนที่ได้ในแต่ละด้านมารวมกันแล้วหารด้วยจำนวนข้อคำถามในแต่ละด้านจากนั้นนำค่าที่ได้มา
แปลผลแรงจูงใจเกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูลพิจารณาค่าเฉลี่ยจากเกณฑ์ด้วยการคำนวณจากสูตรภาคชั้นคือ
คะแนนแบ่งเกณฑ์แรงจูงใจในการทำงาน = คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด

จำนวนอันตรภาคชั้น

$$= 5 - 1$$

$$5$$

$$= 0.8$$

- 1.00 - 1.80 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 1.81 - 2.60 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย
- 2.61 - 3.40 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง
- 3.41 - 4.20 หมายถึง อยู่ในระดับมาก
- 4.21 - 5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

แบบสอบถามในการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ 3 ด้าน จำนวน 22 ข้อ ซึ่ง
จำแนกตามด้านดังนี้

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ 3 ด้าน ได้แก่

- 1.1 ความรับผิดชอบ ข้อที่ 1 - 2
- 1.2 ความสำเร็จในงานที่ทำ ข้อที่ 3 - 6
- 1.3 การได้รับการยกย่องนับถือ ข้อที่ 7 - 10

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูง 3 ด้าน ได้แก่

- 2.1 ความมั่นคงในการทำงาน ข้อที่ 11 - 14
- 2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ข้อที่ 15 - 18
- 2.3 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ข้อที่ 19 - 22

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอรั เซฟตี้ กลาส จำกัด แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ (1) ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร (3) ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

โดยเลือกแบบสอบถามเป็นแบบของการประมาณค่า(Likert Scale) โดยมีการกำหนดระดับให้เลือกตอบ 5 ระดับ คือ

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

นำคะแนนที่ได้ในแต่ละด้านมารวมกันแล้วหารด้วยจำนวนข้อคำถามในแต่ละด้าน จากนั้นนำค่าที่ได้มาแปลผลความผูกพันในองค์กรเกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูลพิจารณาค่าเฉลี่ยจากเกณฑ์ด้วยการคำนวณจากอันตรภาคชั้นคือ

$$\text{คะแนนแบ่งเกณฑ์แรงจูงใจในการทำงาน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนอันตรภาคชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

1.00 - 1.80 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.81 - 2.60 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

3.41 - 4.20 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

4.21 - 5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

แบบสอบถามในการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทพรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด 3 ด้าน จำนวน 27 ข้อ ซึ่งจำแนกตามด้านดังนี้

แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่

1.1 ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรข้อที่ 1 - 9

1.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรข้อที่ 10 - 18

1.3 ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรข้อที่ 19 - 27

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสอบถามมีวิธีการสร้างตามลำดับขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษา ค้นคว้า เอกสาร ตำรา บทความ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ศึกษาเพื่อกำหนดเป็น โครงสร้างของเครื่องมือและขอบเขตเนื้อหา

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถาม ที่สร้างไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของ ภาษา เนื้อหาตลอดจนความครอบคลุมพร้อมทั้งขอคำแนะนำเพิ่มเติมและแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร ด้านวิชาการ และด้านการวัดและประเมินผล เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) จากสูตร (Riviovelli and Hambleton, 1997)

เห็นว่าสอดคล้อง ให้คะแนน +1

ไม่แน่ใจ ให้คะแนน 0

เห็นว่าไม่สอดคล้อง ให้คะแนน -1

$$\text{โดยใช้สูตรการหาค่า IOC คือ } \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนของผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นที่ 5 ได้ข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ 1 แล้วปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำเพิ่มเติม

ขั้นที่ 6 จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ ให้ครบตามเกณฑ์ที่วางแผนการเก็บข้อมูล

ขั้นที่ 7 นำเครื่องมือที่สมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูล

3.การรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงสหสัมพันธ์เพื่อให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด โดยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ผู้ศึกษาประสานฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงาน

3.2 ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้ดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง กับกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 132 ชุด พร้อมชี้แจงรายละเอียดให้เข้าใจตรงกัน

3.3 ผู้ศึกษารับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง จำนวน 132 ชุด คิดเป็น 100 %

3.4 หลังจากนั้นจึงนำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และนำข้อมูลที่ได้มาลงรหัส และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปSPSS

4.การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยใช้วิธีทางสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมี 5 ส่วน ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาอายุการทำงาน อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน วิเคราะห์โดยใช้หาค่าความถี่(Frequency) และอัตราร้อยละ (percentage)

4.2 การวิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลส่วนที่ 2 วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)โดยการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแรงจูงใจของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด สำหรับการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ได้กำหนดนี้หน้กคะแนนในการแบ่งช่วงชั้น(Class Interval)5 ระดับดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.50 – 5.00	หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

2.50 – 3.49	หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

4.3 การวิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลส่วนที่ 3 วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)โดยการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด สำหรับการแปลความหมายค่าเฉลี่ยได้กำหนดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความผูกพัน
4.50 – 5.00	หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด

4.4 การทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลเช่น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน ใช้ค่าสถิติเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (T-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One way ANOVA) ในการแปลความหมายและการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลโดยโปรแกรมทางสถิติ

4.5 การทดสอบสมมติฐาน หาความสัมพันธ์ของข้อมูลที่มีลักษณะเป็นความถี่ ดังนี้ การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันค่า correlation (r) หรือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีเกณฑ์การแปลผลดังนี้

ค่า r ระดับของความสัมพันธ์

.90 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
.70 - .90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
.50 - .70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
.30 - .50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
.00 - .30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบการบรรยายตามลำดับ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลด้วยค่าอัตราร้อยละ (percentage) และ การแจกแจงความถี่ (Frequency)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันในองค์กร โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ใช้สถิติในการวิเคราะห์ การทดสอบค่าที (T-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One way ANOVA)

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กรกับปัจจัยจูงใจ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient)

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กรกับปัจจัยค้ำจุน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient)

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

การวิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาอายุการทำงาน อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน วิเคราะห์โดยใช้หาค่าความถี่ และอัตราร้อยละ ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

n = 132		
ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (132 คน)	ร้อยละ (100.00)
1. เพศ		
ชาย	116	87.90
หญิง	16	12.10
2. อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	8	6.10
20 - 30 ปี	107	81.10
31 - 40 ปี	14	10.60
41- 50 ปี	3	2.30
3. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าม.3	16	12.10
ม.6 หรือเทียบเท่า	103	78.00
ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี	13	9.80
4. อายุการทำงาน		
ไม่เกิน 1 ปี	17	12.90
มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	97	73.50
มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	8	6.10
มากกว่า 5 ปี	10	7.60

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

n = 132

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (132 คน)	ร้อยละ (100.00)
5. อัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท	17	12.90
10,001 - 12,000 บาท	99	75.00
12,001 - 15,000 บาท	9	6.80
15,001 - 20,000 บาท	3	2.30
20,001 - 25,000 บาท	2	1.50
25,001ขึ้นไป	2	1.50
6. ตำแหน่งงาน		
ผู้จัดการ / หัวหน้างาน	5	3.80
แผนกบัญชีการเงิน,บุคคล,จัดซื้อ,ISO	6	4.50
แผนกปฏิบัติงาน,ออกแบบ,วางแผน,ธุรการ	9	6.80
ฝ่ายผลิต,ขนส่ง-FG,QC	112	84.80

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 132 คน จำแนกตามตัวแปรพบว่า

1) เพศ พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 116 คน คิดเป็นร้อยละ 87.90 เป็นเพศหญิง 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.10 ตามลำดับ

2) อายุ พนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 20-30 ปี มีจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 81.10 รองลงมา มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.60 พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.10 และพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.30 ตามลำดับ

3) วุฒิการศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีวุฒิมัธยมศึกษา ม.6 หรือเทียบเท่า มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 78.00 รองลงมา พนักงานมีการศึกษา ต่ำกว่า ม.6 จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.10 และพนักงานมีการศึกษา ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 ตามลำดับ

4) อายุการทำงาน พนักงานส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็น ร้อยละ 73.50 รองลงมาพนักงานมีอายุการทำงาน ไม่เกิน 1 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.90 พนักงานมีอายุการทำงาน มากกว่า 5 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.60 และพนักงานมีอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.10 ตามลำดับ

5) อัตราเงินเดือน พนักงานส่วนใหญ่ได้รับอัตราเงินเดือน 10,001 -12,000 บาท จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมาอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.90 อัตราเงินเดือน 12,001 -15,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.80 อัตราเงินเดือน 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.30 อัตราเงินเดือน 20,001 -25,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 และ 25,001 ขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ตามลำดับ

6) ตำแหน่งงาน พนักงานส่วนใหญ่อยู่ตำแหน่งงาน ฝ่ายผลิต, ขนส่ง-FG, QC จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 84.80 รองลงมาตำแหน่งงาน แผนกปฏิบัติงาน, ออกแบบ, วางแผน, ธุรกิจ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.80 ตำแหน่งงานแผนกบัญชีการเงิน, บุคคล, จัดซื้อ, ISO จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 และตำแหน่งงาน ผู้จัดการ / หัวหน้างาน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุน

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงใจ

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงใจของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงานที่ทำ และการได้รับการยกย่องนับถือ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปรากฏดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลปัจจัยเชิงใจ

n = 132

ปัจจัยเชิงใจ	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
1.ความรับผิดชอบ	4.05	0.31	มาก
2.ความสำเร็จในงานที่ทำ	4.05	0.30	มาก
3.การได้รับการยกย่องนับถือ	4.03	0.28	มาก
รวม	4.04	0.28	มาก

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจโดยรวมในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.28 ซึ่งเมื่อพิจารณามีรายละเอียดดังนี้

พนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.31

พนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานที่ทำในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.30

พนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยกย่องนับถือในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.28 ตามลำดับซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.3 ปัจจัยจูงใจ แสดงรายละเอียดด้านความรับผิดชอบ

n = 132

ปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านวางแผนการดำเนินงานและปฏิบัติจนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	4.06	0.30	มาก
2. ท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.03	0.35	มาก
รวม	4.05	0.31	มาก

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด ต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.31 ซึ่งเมื่อพิจารณามีรายละเอียดดังนี้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อท่านวางแผนการดำเนินงานและปฏิบัติจนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.30 มีความคิดเห็นในระดับ มาก รองลงมา ในข้อท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35 ความคิดเห็นในระดับ มาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ปัจจัยจูงใจ แสดงรายละเอียดด้านความสำเร็จในงานที่ทำ

n = 132

ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
1. ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจให้กับงานที่ทำอย่าง ไม่มีขีดจำกัด	4.05	0.30	มาก
2. ท่านมีการเรียนรู้และตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา โอกาสในการพัฒนาตนเอง	4.05	0.30	มาก
3. ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ต่อการทำงาน และแสวงหาโอกาสใหม่ๆ	4.05	0.36	มาก
4. การปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแต่ละ ระดับจะมีผลสำเร็จของงานที่ทำ	4.05	0.35	มาก
รวม	4.03	0.30	มาก

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด ต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานที่ทำมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.30 ซึ่งเมื่อพิจารณามีรายละเอียดดังนี้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในข้อท่านมีความคิดสร้างสรรค์ต่อการทำงานและแสวงหาโอกาสใหม่ๆ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.36 ความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาข้อการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแต่ละระดับจะมีผลสำเร็จของงานที่ทำมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35 มีความคิดเห็นในระดับมาก ในข้อท่านมีการเรียนรู้และตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาโอกาสในการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.30 ความคิดเห็นในระดับ มาก และในข้อท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจให้กับงานที่ทำอย่างไม่มีขีดจำกัดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.30 ความคิดเห็นในระดับ มาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ปัจจัยจูงใจ แสดงรายละเอียดด้านการได้รับการยกย่องนับถือ

n = 132

ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
1. ท่านมีความสามารถในตนเอง	4.06	0.27	มาก
2. ท่านได้รับการยอมรับ	4.03	0.28	มาก
3. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าและมีความ สามารถที่จะประสบความสำเร็จในงาน	4.04	0.35	มาก
4. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในงานที่ทำ	4.01	0.38	มาก
รวม	4.03	0.28	มาก

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด ต่อปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยกย่องนับถือมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.28 ซึ่งเมื่อพิจารณามีรายละเอียดดังนี้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในข้อ ท่านมีความสามารถในตนเองมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.27 มีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมา ในข้อท่านรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35 ความคิดเห็นในระดับ มาก ในข้อท่านได้รับการยอมรับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.28 ความคิดเห็นโดยรวมในระดับ มาก และในข้อท่านได้รับการยกย่องชมเชยในงานที่ทำค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38 ความคิดเห็นในระดับ มาก ตามลำดับ

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยค่าจูง

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยค่าจูงของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปรากฏดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ข้อมูลปัจจัยค่าจูน

n = 132

ปัจจัยค่าจูน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
1. ความมั่นคงในการทำงาน	4.04	0.28	มาก
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาได้บังคับ บัญชาเพื่อนร่วมงาน	3.12	0.52	ปานกลาง
3. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.03	0.29	มาก
รวม	3.73	0.35	มาก

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด ต่อปัจจัยค่าจูนมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35 ซึ่งเมื่อพิจารณามีรายละเอียดดังนี้

พนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจูนด้านความมั่นคงในการทำงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.28

พนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจูนด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.29

พนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจูนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 ตามลำดับซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.7 ข้อมูลปัจจัยค้ำจุน แสดงรายละเอียดด้านความมั่นคงในการทำงาน

n = 132

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
1. ท่านมีตำแหน่งงานที่ดีเป็นที่พอใจ	4.03	0.30	มาก
2. ท่านมีโอกาที่จะมีความก้าวหน้าในงานที่ทำ	4.05	0.30	มาก
3. ท่านมีรายได้ที่ดีและสม่าเสมอ	4.03	0.28	มาก
4. ท่านสามารถทำงานได้จนถึงเกษียณอายุ	4.04	0.34	มาก
รวม	4.04	0.28	มาก

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด ต่อปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงานมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.28 ซึ่งเมื่อพิจารณามีรายละเอียดดังนี้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในข้อ ท่านมีโอกาที่จะมีความก้าวหน้าในงานที่ทำมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.30 มีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมา ในข้อท่านสามารถทำงานได้จนถึงเกษียณอายุมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.34 ความคิดเห็นในระดับ มาก ในข้อท่านมีตำแหน่งงานที่ดีเป็นที่พอใจค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.30 ความคิดเห็นในระดับมาก และในข้อท่านมีรายได้ที่ดีและสม่าเสมอค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.28 ความคิดเห็นในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ข้อมูลปัจจัยค้ำจุน แสดงรายละเอียดด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน

n = 132

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
1. ท่านมีความจริงใจและให้ความยุติธรรมแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน	3.11	0.53	ปานกลาง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
2. ท่านให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.12	0.57	ปานกลาง
3. ท่านยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน	3.12	0.53	ปานกลาง
4. ท่านให้ความเคารพยกย่องผู้บังคับบัญชาของท่าน	3.11	0.53	ปานกลาง
รวม	3.12	0.52	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด ต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นโดยรวมในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 ซึ่งเมื่อพิจารณามีรายละเอียดดังนี้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในข้อท่านให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 ความคิดเห็นในระดับปานกลาง รองลงมาท่านยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ในข้อท่านมีความจริงใจและให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 ความคิดเห็นโดยรวมในระดับปานกลาง และในข้อท่านให้ความเคารพยกย่องผู้บังคับบัญชาของท่านค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 ความคิดเห็นในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ข้อมูลปัจจัยค้ำจุน แสดงรายละเอียดด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

n = 132

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าใน อนาคต	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
1. ท่านมีวิสัยทัศน์ในการมุ่งมั่นพัฒนาอาชีพ ให้เกิดความก้าวหน้า	4.04	0.34	มาก
2. องค์กรของท่านมีการวางตำแหน่ง โครงสร้างงานที่ชัดเจนเหมาะสมแต่ละ งานแต่ละคน	4.03	0.28	มาก
3. ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	4.02	0.29	มาก
4. ท่านสามารถพัฒนาตนเองเพื่อให้ดำรง ตำแหน่งงานที่สำคัญ	4.04	0.29	มาก
รวม	4.03	0.29	มาก

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด ต่อปัจจัยค้ำจุนด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.29 ซึ่งเมื่อพิจารณา มีรายละเอียดดังนี้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในข้อท่านมีวิสัยทัศน์ในการมุ่งมั่นพัฒนาอาชีพให้เกิดความก้าวหน้า ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.34 ความคิดเห็นในระดับมาก ข้อท่านสามารถพัฒนาตนเองเพื่อให้ดำรงตำแหน่งงานที่สำคัญมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.29 มีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมา ในข้อองค์กรของท่านมีการวางตำแหน่ง โครงสร้างงานที่ชัดเจนเหมาะสมแต่ละงานแต่ละคนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.28 ความคิดเห็นในระดับมาก และในข้อท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.29 ความคิดเห็นในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 สรุปข้อมูลแรงจูงใจ แสดงรายละเอียดปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน

n = 132

แรงจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
ปัจจัยจูงใจ	4.04	0.28	มาก
ปัจจัยก้ำจุน	3.73	0.35	มาก
รวม	3.89	0.31	มาก

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด ต่อแรงจูงใจมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจโดยรวมในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.31 ซึ่งเมื่อพิจารณามีรายละเอียดดังนี้

พนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจโดยรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.28

พนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยก้ำจุน โดยรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันในองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด ได้แก่ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปรากฏดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ข้อมูลความผูกพันในองค์กร

n = 132

ความผูกพันของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
1.ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	4.05	0.27	มาก
2.ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่าง เต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.03	0.31	มาก
3.ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	4.03	0.29	มาก
รวม	4.04	0.28	มาก

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด ต่อความผูกพันในองค์กรมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.28 ซึ่งเมื่อพิจารณามีรายละเอียดดังนี้

ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.27 ความคิดเห็นโดยรวมในระดับมาก

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.31 มีความคิดเห็นโดยรวมในระดับมาก

ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.29 ความคิดเห็นโดยรวมในระดับมาก ตามลำดับซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.12 ข้อมูลความผูกพันในองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ
องค์กร

n = 132

ความผูกพันของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร			
1. ท่านคิดว่าบริษัทเป็นองค์กรที่น่าทำงาน ด้วย	4.05	0.26	มาก
2. องค์กรของท่านได้รับความเชื่อถือและ ได้รับการสนับสนุนจากลูกค้า	4.06	0.27	มาก
3. องค์กรของท่านเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป	4.05	0.27	มาก
4. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อบอกว่าท่าน ปฏิบัติงานที่องค์กรแห่งนี้	4.04	0.29	มาก
5. การทำงานในหน่วยงานของท่านทำให้ท่าน รู้สึกมั่นคง	4.02	0.31	มาก
6. ท่านเชื่อมั่นว่าเป้าหมายและนโยบายของ บริษัทสามารถทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ ความสำเร็จ	4.04	0.34	มาก
7. ท่านรู้สึกว่าค่านิยมในการทำงานของท่าน กับค่านิยมในการทำงานขององค์กรมีความ เหมือนกัน	4.08	0.32	มาก
8. ท่านรู้สึกว่าการบริหารงานของบริษัทมี ความเหมาะสมกับสถานการณ์	4.07	0.31	มาก
9. ท่านมักจะบอกกับเพื่อนครอบครัวอยู่เสมอ ว่าบริษัทที่เป็นองค์กรที่เยี่ยมมาก	4.06	0.27	มาก
รวม	4.05	0.27	มาก

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด ต่อความผูกพันในองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.27 ซึ่งเมื่อพิจารณามีรายละเอียดดังนี้

ข้อท่านรู้สึกว่าคุณค่าในการทำงานของท่านกับค่านิยมในการทำงานขององค์กรมีความเหมือนกันมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.32 มีความคิดเห็นในระดับมาก

ข้อท่านรู้สึกว่าการบริหารงานของบริษัทฯมีความเหมาะสมกับสถานการณ์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.31 มีความคิดเห็นในระดับมาก

ข้อท่านมักจะบอกกับเพื่อนครอบครัวอยู่เสมอว่าบริษัทที่เป็นองค์กรที่เยี่ยมมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.27 มีความคิดเห็นในระดับมาก

ข้อองค์กรของท่านได้รับความเชื่อถือและได้รับการสนับสนุนจากลูกค้ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.27 มีความคิดเห็นในระดับมาก

ข้อองค์กรของท่านเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.27 มีความคิดเห็นในระดับมาก

ข้อท่านคิดว่าบริษัทฯเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.26 มีความคิดเห็นในระดับมาก

ข้อท่านเชื่อมั่นว่าเป้าหมายและนโยบายของบริษัทฯสามารถทำให้บริษัทฯประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.34 มีความคิดเห็นในระดับมาก

ข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อบอกว่าท่านปฏิบัติงานที่องค์กรแห่งนี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.29 มีความคิดเห็นในระดับมาก

ข้อการทำงานในหน่วยงานของท่านทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.31 มีความคิดเห็นในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ข้อมูลความผูกพันในองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร

n = 132

ความผูกพันของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร			
1. ท่านเต็มใจทำงานหนักกว่าการทำงานที่มีส่วนช่วยให้บริษัทประสบความสำเร็จ	4.05	0.29	มาก
2. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้	4.04	0.31	มาก
3. การทำงานที่บริษัทมีส่วนคลอใจให้ท่านสร้างผลงานที่ออกมา	4.05	0.33	มาก
4. ท่านเต็มใจที่จะทำงานทุ่มเทช่วยให้บริษัทมีความเจริญก้าวหน้า	4.04	0.36	มาก
5. ท่านเต็มใจที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย และท่านจะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและเต็มความสามารถ	4.05	0.26	มาก
6. ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์เพื่อให้งานของบริษัทประสบความสำเร็จได้	4.04	0.34	มาก
7. ท่านมีความรู้สึกห่วงใยอย่างยิ่งกับทุกปัญหาที่เกิดขึ้นขึ้นกับบริษัทฯ	4.03	0.39	มาก
8. บ่อยครั้งที่ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายของบริษัทฯ ในการแก้ปัญหาที่สำคัญเกี่ยวกับพนักงาน	4.01	0.40	มาก
9. บ่อยครั้งที่ท่านลำบากใจในการยอมรับกับวิธีการปฏิบัติงานของบริษัทฯ	4.00	0.41	มาก
รวม	4.03	0.31	มาก

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด ต่อความผูกพันในองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.31 ซึ่งเมื่อพิจารณามีรายละเอียดดังนี้

ข้อการทำงานที่บริษัทฯมีส่วนคลอใจให้ท่านสร้างผลงานที่ออกมามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.33 มีความคิดเห็นในระดับมาก

ข้อท่านเต็มใจทำงานหนักหากว่าการทำงานมีส่วนช่วยให้บริษัทประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.29 มีความคิดเห็นในระดับมาก

ข้อท่านเต็มใจที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย และท่านจะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและเต็มความสามารถมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.26 มีความคิดเห็นในระดับมาก

ข้อท่านเต็มใจที่จะทำงานทุ่มเทช่วยให้บริษัทฯมีความเจริญก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.36 มีความคิดเห็นในระดับมาก

ข้อท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์เพื่อให้งานของบริษัทฯประสบความสำเร็จได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.34 มีความคิดเห็นในระดับมาก

ข้อท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.31 มีความคิดเห็นในระดับมาก

ข้อท่านมีความรู้สึกห่วงใยอย่างยิ่งกับทุกปัญหาที่เกิดขึ้นขึ้นกับบริษัทฯมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.39 มีความคิดเห็นในระดับมาก

ข้อบ่อยครั้งที่ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายของบริษัทฯในการแก้ปัญหาที่สำคัญเกี่ยวกับพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40 มีความคิดเห็นในระดับมาก

ข้อบ่อยครั้งที่ท่านลำบากใจในการยอมรับกับวิธีการปฏิบัติงานของบริษัทฯมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41 มีความคิดเห็นในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ข้อมูลความผูกพันในองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

n = 132

ความผูกพันของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร			
1. ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีความผูกพันต่อองค์กร	4.04	0.34	มาก
2. ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อบริษัท	4.03	0.33	มาก
3. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับท่านเหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	4.02	0.31	มาก
4. ถึงแม้ว่ามีบริษัทอื่นเสนอรายได้มากกว่าที่ได้รับในขณะนี้ก็ไม่สนใจทำงานด้วย	4.03	0.30	มาก
5. ท่านจะยังคงทำงานที่บริษัทต่อไปตราบเท่าที่จะดำรงอยู่	4.02	0.31	มาก
6. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ท่านเลือกทำงานกับบริษัท ถึงแม้ท่านจะมีโอกาสเลือกที่อื่นก็ตาม	4.02	0.30	มาก
7. หากสภาพการทำงานของท่านเปลี่ยนไปก็จะเป็นสาเหตุให้ท่านลาออกจากองค์กรนี้ได้	4.02	0.33	มาก
8. ท่านเห็นว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีกว่าองค์กรอื่นๆ	4.02	0.30	มาก
9. ท่านตั้งใจจะทำงานกับบริษัทฯ จนกว่าจะเกษียณอายุ	4.04	0.29	มาก
รวม	4.03	0.29	มาก

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด ต่อความผูกพันในองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.29 ซึ่งเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดดังนี้

ข้อท่านรู้สึกว่าคุณเองมีความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.34 มีความคิดเห็นในระดับมาก

ข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับบริษัทฯจนกว่าจะเกษียณอายุมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.29 มีความคิดเห็นในระดับมาก

ข้อท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อบริษัทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.33 มีความคิดเห็นในระดับมาก

ข้อถึงแม้ว่ามีบริษัทอื่นเสนอรายได้มากกว่าที่ได้รับในขณะนี้ก็ไม่สนใจทำงานด้วยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.30 มีความคิดเห็นในระดับมาก

ข้อหากสภาพการทำงานของท่านเปลี่ยนไปก็จะเป็นสาเหตุให้ท่านลาออกจากองค์กรนี้ได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.33 มีความคิดเห็นในระดับมาก

ข้อท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับท่านเหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.31 มีความคิดเห็นในระดับมาก

ข้อท่านจะยังคงทำงานที่บริษัทฯต่อไปตราบนานเท่าที่จะดำรงอยู่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.31 มีความคิดเห็นในระดับมาก

ข้อท่านรู้สึกภูมิใจที่ท่านเลือกทำงานกับบริษัทถึงแม้ท่านจะมีโอกาสเลือกที่อื่นก็ตามมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.30 มีความคิดเห็นในระดับมาก

ข้อท่านเห็นว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีกว่าองค์กรอื่นๆมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.30 มีความคิดเห็นในระดับมากตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรและความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร จำแนกข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้การทดสอบค่าที (T-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One way ANOVA)ปรากฏดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ

n = 132

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D	ค่าสถิติ t-test	P-value
ชาย	116	4.07	0.25	1.81	.28
หญิง	16	4.00	0.00		
รวม	132	4.04	0.18		

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กร จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ .28 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้คือ พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด ที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

n = 132

อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D	ค่าสถิติ f	P-value
ต่ำกว่า 20 ปี	8	4.00	0.00	31.56	.00
20-30 ปี	107	4.02	0.13		
31-40 ปี	14	4.21	0.43		
41-50 ปีขึ้นไป	3	5.00	0.00		
รวม	132	4.06	0.24		

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กร จำแนกตามอายุ ของพนักงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA f-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ .00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือ อายุของพนักงานแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัดแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามวุฒิการศึกษา

n = 132

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D	ค่าสถิติ f	P-value
ต่ำกว่าม.3	16	4.13	0.34	2.02	.14
ม.6 หรือเทียบเท่า	103	4.04	0.19		
ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี	13	4.15	0.38		
รวม	132	4.06	0.24		

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กร จำแนกตามวุฒิการศึกษาของพนักงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA f-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ .14 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือ วุฒิการศึกษาของพนักงานแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุการทำงาน

n = 132

อายุการทำงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D	ค่าสถิติ f	P-value
ไม่เกิน 1 ปี	17	4.00	0.00	9.20	.00
มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	97	4.03	0.17		
มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	8	4.13	0.35		
มากกว่า 5 ปี	10	4.40	0.52		
รวม	132	4.06	0.24		

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กร จำแนกตามอายุงานของพนักงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA f-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ .00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือ อายุงานของพนักงานแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอัตราเงินเดือน

n = 132

อัตราเงินเดือน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D	ค่าสถิติ f	P-value
ไม่เกิน 10,000 บาท	17	4.00	0.00	24.14	.00
10,001 -12,000 บาท	99	4.04	0.20		
12,001 -15,000 บาท	9	4.00	0.00		
15,001 - 20,000 บาท	3	4.20	0.00		
20,001 -25,000 บาท	2	5.00	0.00		
25,001 ขึ้นไป	2	5.00	0.00		
รวม	132	4.06	0.24		

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กร จำแนกอัตราเงินเดือนของพนักงานโดยใช้สถิติ One-way ANOVA f-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ .00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือ อัตราเงินเดือนของพนักงานแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัดแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน

n = 132

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D	ค่าสถิติ f	P-value
ผู้จัดการ / หัวหน้างาน	5	4.80	0.45	26.20	.00
แผนกบัญชีการเงิน,บุคคล, จัดซื้อ,ISO	6	4.00	0.00		
แผนกปฏิบัติงาน,ออกแบบ, วางแผน,ธุรการ	9	4.11	0.33		
ฝ่ายผลิต,ขนส่ง-FG,QC	112	4.03	0.16		
รวม	132	4.06	0.24		

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กร จำแนกตำแหน่งงานของพนักงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA f-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ .00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือ ตำแหน่งงานของพนักงานแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัดแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 สรุปเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

n = 132

ความผูกพันในองค์กร	เพศ	อายุ	วุฒิการศึกษา	อายุการทำงาน	อัตราเงินเดือน	ตำแหน่งงาน
ความผูกพันในองค์กร		✓		✓	✓	✓

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคล อายุการทำงาน อัตราเงินเดือน และตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัดที่แตกต่างกัน ส่วนเพศ วุฒิการศึกษา ต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัดที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กรกับปัจจัยจูงใจ

การหาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยจูงใจของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด ได้แก่ ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงานที่ทำ และการได้รับการยกย่องนับถือ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient) ปรากฏดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความรับผิดชอบ

n = 132

ปัจจัยจูงใจ	Pearson Correlation	Sig	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความรับผิดชอบ			
1. ทำนวางแผนการดำเนินงาน			
และปฏิบัติจนบรรลุ			
วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	0.74**	0.00	สูง

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงจิต ด้านความรับผิดชอบ	Pearson Correlation	Sig	ระดับความสัมพันธ์
2.ท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการ			
ปฏิบัติงาน	0.81**	0.00	สูง
รวม	0.80**	0.00	สูง

จากตารางที่ 4.22 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตในด้านความรับผิดชอบต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์เซฟตี้ กลาส จำกัด โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบต่อความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .80** แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือถ้าพนักงานในองค์กรได้มีความรับผิดชอบต่อมากขึ้นก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มในระดับสูงขึ้น

ความสัมพันธ์ แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยเชิงจิต ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อ , ความสำเร็จในงานที่ทำ และ การได้รับการยกย่องนับถือ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด ได้ดังนี้

ปัจจัยเชิงจิตในด้านความรับผิดชอบต่อในข้อท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานค่า Sig เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .05 ปัจจัยเชิงจิตในด้านความรับผิดชอบต่อในข้อท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .81** แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือถ้าพนักงานในองค์กรได้มีวางแผนการดำเนินงานและปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายมากขึ้นก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มในระดับสูงขึ้น

ปัจจัยเชิงจิตในด้านความรับผิดชอบต่อในข้อท่านวางแผนการดำเนินงานและปฏิบัติงานบรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมายค่า Sig เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .05 ปัจจัยเชิงจิตในด้านความรับผิดชอบต่อในข้อ

ท่านวางแผนการดำเนินงานและปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .74** แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือถ้าพนักงานในองค์กรได้มีวางแผนการดำเนินงานและปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายมากขึ้นก็就会有ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มในระดับสูงขึ้น

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความสำเร็จในงานที่ทำงาน

n = 132

ปัจจัยเชิงจิต ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	Pearson Correlation	Sig	ระดับความสัมพันธ์
1.ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจให้กับงานที่ทำ อย่างไม่มีขีดจำกัด	0.89**	0.00	สูง
2.ท่านมีการเรียนรู้และตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา หาโอกาสในการพัฒนาตนเอง	0.78**	0.00	สูง
3.ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ต่อการ ทำงานและแสวงหาโอกาสใหม่ๆ	0.90**	0.00	สูง
4.การปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแต่ละ ระดับจะมีผลสำเร็จของงานที่ทำ	0.87**	0.00	สูง
รวม	0.92**	0.00	สูงมาก

จากตารางที่ 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตในด้านความสำเร็จในงานที่ทำ กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์เซฟตี้ กลาส จำกัด โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส

จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .92** แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก กล่าวคือถ้าพนักงานในองค์กรได้มีความสำเร็จในงานที่ทำ มากขึ้นก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มในระดับสูงมากขึ้นและสามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ในข้อท่านมีความคิดสร้างสรรค์ต่อการทำงาน และแสวงหาโอกาสใหม่ๆค่า Sig เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 ปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบในข้อท่านมีความคิดสร้างสรรค์ต่อการทำงานและแสวงหาโอกาสใหม่ๆมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .90**แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือถ้าพนักงานในองค์กรได้มีความคิดสร้างสรรค์ต่อการทำงานและแสวงหาโอกาสใหม่ๆมากขึ้นก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มในระดับสูงขึ้น

ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ในข้อท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจให้กับงานที่ทำอย่างไม่มีขีดจำกัดค่า Sig เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .05 ปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบในข้อท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจให้กับงานที่ทำอย่างไม่มีขีดจำกัดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.89** แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือถ้าพนักงานในองค์กรได้มีความมุ่งมั่นตั้งใจให้กับงานที่ทำอย่างไม่มีขีดจำกัดก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มในระดับสูงขึ้น

ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ในข้อการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแต่ละระดับจะมีผลสำเร็จของงานที่ทำค่า Sig เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .05 ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ในข้อการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแต่ละระดับจะมีผลสำเร็จของงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .87** แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือถ้าพนักงานในองค์กรการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแต่ละระดับจะมีผลสำเร็จของงานที่ทำก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มในระดับสูงขึ้น

ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ในข้อท่านมีการเรียนรู้และตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาโอกาสในการพัฒนาตนเองค่า Sig เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .05 ปัจจัยจูงใจในด้านท่านมีการเรียนรู้และตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาโอกาสในการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของ

พนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .78** แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือถ้าพนักงานในองค์กรได้มีการเรียนรู้และตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาโอกาสในการพัฒนาตนเองก็就会有ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มในระดับสูงขึ้น

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการได้รับการยกย่องนับถือ

n = 132

ปัจจัยจูงใจ	Pearson Correlation	Sig	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ			
1.ท่านมีความสามารถในตนเอง	0.74**	0.00	สูง
2.ท่านได้รับการยอมรับ	0.79**	0.00	สูง
3.ท่านรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงาน	0.89**	0.00	สูง
4.ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในงานที่ทำ	0.83**	0.00	สูง
รวม	0.92**	0.00	สูงมาก

จากตารางที่ 4.24 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในด้านการได้รับการยกย่องนับถือ กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์เซฟตี้ กลาส จำกัด โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยกย่องนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.92** แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก กล่าวคือถ้าพนักงานในองค์กรได้มีการได้รับการยกย่องนับถือ มากขึ้นก็就会有ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มในระดับสูงมากขึ้นและสามารถวิเคราะห์เป็นรายชื่อได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจในด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ในข้อท่านรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงาน ค่า Sig เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .05 ปัจจัยจูงใจในการได้รับการยกย่องนับถือ ในข้อท่านรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .89** แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือถ้าพนักงานในองค์กรได้มีรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มในระดับสูงขึ้น

ปัจจัยจูงใจในด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ในข้อท่านได้รับการยกย่องชมเชยในงานที่ทำ ค่า Sig เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .05 ปัจจัยจูงใจในการได้รับการยกย่องนับถือ ในข้อท่านได้รับการยกย่องชมเชยในงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .83** แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือถ้าพนักงานในองค์กรได้มีได้รับการยกย่องชมเชยในงานที่ทำก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มในระดับสูงขึ้น

ปัจจัยจูงใจในด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ในข้อท่านได้รับการยอมรับค่า Sig เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .05 ปัจจัยจูงใจในการได้รับการยกย่องนับถือ ในข้อท่านได้รับการยอมรับมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.79** แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือถ้าพนักงานในองค์กรได้มีได้รับการยอมรับก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มในระดับสูงขึ้น

ปัจจัยจูงใจในด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ในข้อท่านมีความสามารถในตนเองค่า Sig เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .05 ปัจจัยจูงใจในการได้รับการยกย่องนับถือ ในข้อท่านมีความสามารถในตนเองมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .74** แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือถ้าพนักงานในองค์กรได้มีได้รับการยอมรับก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มในระดับสูงขึ้น

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กรกับปัจจัยค้ำจุน

การหาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยค้ำจุนของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient) ปรากฏดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความมั่นคงในการทำงาน

n = 132

ปัจจัยค้ำจุน	Pearson Correlation	Sig	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความมั่นคงในการทำงาน			
1.ท่านมีตำแหน่งงานที่ดีเป็นที่พอใจ	0.88**	0.00	สูง
2.ท่านมีโอกาที่จะมีความก้าวหน้าในงานที่ทำ	0.80**	0.00	สูง
3.ท่านมีรายได้ที่ดีและสม่ำเสมอ	0.96**	0.00	สูงมาก
4.ท่านสามารถทำงานได้จนถึงเกษียณอายุ	0.83**	0.00	สูง
รวม	0.93**	0.00	สูงมาก

จากตารางที่ 4.25 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนในด้านความมั่นคงในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ .0 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าปัจจัยค้ำจุนในด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .93** แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก กล่าวคือถ้าพนักงานในองค์กรได้มีความมั่นคงในการทำงาน มากขึ้นก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มในระดับสูงมากขึ้นและสามารถวิเคราะห์เป็นรายชื่อได้ดังนี้

ปัจจัยค่าจูนในด้านความมั่นคงในการทำงานในข้อท่านมีรายได้ที่ดีและสม่ำเสมอค่า Sig เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .05 ปัจจัยค่าจูนในด้านความมั่นคงในการทำงานในข้อท่านมีรายได้ที่ดีและสม่ำเสมอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .96** แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก กล่าวคือถ้าพนักงานในองค์กรได้มีรายได้ที่ดีและสม่ำเสมอก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มในระดับสูงมากขึ้น

ปัจจัยค่าจูนในด้านความมั่นคงในการทำงานในข้อท่านมีตำแหน่งงานที่ดีเป็นที่พอใจค่า Sig เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .05 ปัจจัยค่าจูนในด้านความมั่นคงในการทำงานในข้อท่านมีตำแหน่งงานที่ดีเป็นที่พอใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .88** แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือถ้าพนักงานในองค์กรได้มีตำแหน่งงานที่ดีเป็นที่พอใจก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มในระดับสูงมากขึ้น

ปัจจัยค่าจูนในด้านความมั่นคงในการทำงานในข้อท่านสามารถทำงานได้จนถึงเกษียณอายุ ค่า Sig เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .05 ปัจจัยค่าจูนในด้านความมั่นคงในการทำงานในข้อท่านสามารถทำงานได้จนถึงเกษียณอายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .83** แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือถ้าพนักงานในองค์กรได้สามารถทำงานได้จนถึงเกษียณอายุก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มในระดับสูงมากขึ้น

ปัจจัยค่าจูนในด้านความมั่นคงในการทำงานในข้อท่านมีโอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในงานที่ทำค่า Sig เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .05 ปัจจัยค่าจูนในด้านความมั่นคงในการทำงานในข้อท่านมีโอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .80** แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือถ้าพนักงานในองค์กรได้มีโอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในงานที่ทำก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มในระดับสูงมากขึ้น

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน

n = 132

ปัจจัยค่าจูน	Pearson Correlation	Sig	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน			
1. ท่านมีความจริงใจและให้ความ ยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อน ร่วมงาน	0.86**	0.00	สูง
2. ท่านให้ความเป็นกันเองกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	0.84**	0.00	สูง
3. ท่านยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาใน การทำงาน	0.77**	0.00	สูง
4. ท่านให้ความเคารพยกย่องผู้บังคับบัญชา ของท่าน	0.79**	0.00	สูง
รวม	0.85**	0.00	สูง

จากตารางที่ 4.26 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจูนในด้าน
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของ
พนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์เซฟตี้ กลาส จำกัด โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ
เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .05
หมายความว่าปัจจัยค่าจูนในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานมี
ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส
จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .85** แสดงว่า
ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือถ้าพนักงานในองค์กรได้มี
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานมากขึ้นก็就会有ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่ม
ในระดับสูงขึ้นและสามารถวิเคราะห์เป็นรายชื่อได้ดังนี้

เซฟตี้ กลาส จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .77** แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือถ้าพนักงานในองค์กรได้มีกย่องชมเชยผู้ได้บังคับบัญชาในการทำงานก็จะมีคามผูกพันต่อองค์กรเพิ่มในระดับสูงขึ้น

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชาผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน

n = 132

ปัจจัยค่าจุน ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต	Pearson Correlation	Sig	ระดับความสัมพันธ์
1. ท่านมีวิสัยทัศน์ในการมุ่งมั่นพัฒนาอาชีพให้ เกิดความก้าวหน้า	0.95**	0.00	สูงมาก
2. องค์กรของท่านมีการวางตำแหน่งโครงสร้างงาน ที่ชัดเจนเหมาะสมแต่ละงานแต่ละคน	0.96**	0.00	สูงมาก
3. ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	0.92**	0.00	สูงมาก
4. ท่านสามารถพัฒนาตนเองเพื่อให้ดำรง ตำแหน่งงานที่สำคัญ	0.97**	0.00	สูงมาก
รวม	0.98**	0.00	สูงมาก

จากตารางที่ 4.27 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจุนในด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์เซฟตี้ กลาส จำกัด โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าปัจจัยค่าจุนในด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .98** แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน

ในระดับสูงมาก กล่าวคือถ้าพนักงานในองค์กรได้มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมากขึ้นก็ จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มในระดับสูงมากขึ้นมากและสามารถวิเคราะห์เป็นรายชื่อ ได้ดังนี้

ปัจจัยค่าจูนในด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตในข้อท่านสามารถพัฒนาตนเองเพื่อให้ดำรงตำแหน่งงานที่สำคัญค่า Sig เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .05 ปัจจัยค่าจูนในด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตในข้อท่านสามารถพัฒนาตนเองเพื่อให้ดำรงตำแหน่งงานที่สำคัญมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .97** แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก กล่าวคือถ้าพนักงานในองค์กรได้ สามารถพัฒนาตนเองเพื่อให้ดำรงตำแหน่งงานที่สำคัญที่สูงขึ้นก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มในระดับสูงมากขึ้น

ปัจจัยค่าจูนในด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตในข้อองค์กรของท่านมีการวางตำแหน่งโครงสร้างงานที่ชัดเจนเหมาะสมแต่ละงานแต่ละคนค่า Sig เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .05 ปัจจัยค่าจูนในด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตในข้อองค์กรของท่านมีการวางตำแหน่งโครงสร้างงานที่ชัดเจนเหมาะสมแต่ละงานแต่ละคนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .96** แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก กล่าวคือถ้าในองค์กรมีการวางตำแหน่งโครงสร้างงานที่ชัดเจนเหมาะสมแต่ละงานแต่ละคนที่สูงขึ้นก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มในระดับสูงมากขึ้น

ปัจจัยค่าจูนในด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตในข้อท่านมีวิสัยทัศน์ในการมุ่งมั่นพัฒนาอาชีพให้เกิดความก้าวหน้าค่า Sig เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .05 ปัจจัยค่าจูนในด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตในข้อท่านมีวิสัยทัศน์ในการมุ่งมั่นพัฒนาอาชีพให้เกิดความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .95** แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก กล่าวคือถ้าพนักงานในองค์กรได้มีวิสัยทัศน์ในการมุ่งมั่นพัฒนาอาชีพให้เกิดความก้าวหน้าก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มในระดับสูงมากขึ้น

ปัจจัยค่าจูนในด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตในข้อท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นค่า Sig เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .05 ปัจจัยค่าจูนในด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตในข้อท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน

ต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .92** แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก กล่าวคือถ้าพนักงานในองค์กรได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงมากขึ้นก็就会有ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มในระดับสูงขึ้น

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความสัมพันธ์กับ
ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

n = 132

ความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร	Pearson Correlation	Sig	ระดับความสัมพันธ์
1.ปัจจัยจูงใจ	0.94**	0.00	สูงมาก
2.ปัจจัยค้ำจุน	0.94**	0.00	สูงมาก
รวม	0.97**	0.00	สูงมาก

จากตารางที่ 4.28 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยจูงใจ โดยโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)รวมค่า Sig เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .05 โดยรวมของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .97** แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก กล่าวคือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเพิ่มในระดับสูงมากขึ้น

ปัจจัยจูงใจค่า Sig เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .05 โดยรวมของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .94** แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก กล่าวคือ 1. ความรับผิดชอบ 2.ความสำเร็จในงานที่ทำ 3.การได้รับการยกย่องนับถือเพิ่มในระดับสูงมากขึ้น

ปัจจัยค้ำจุนค่า Sig เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .05 โดยรวมของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .94** แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก กล่าวคือ 1. ความมั่นคงในการทำงาน 2.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน 3.โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตเพิ่มในระดับสูงมากขึ้นตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยนี้จะได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด ซึ่งจากการศึกษาข้อมูลของพนักงานบริษัทฯที่ตอบแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS การวิเคราะห์ข้อมูล หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t test และค่าสหสัมพันธ์

การนำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ มีข้อสรุปผลการวิเคราะห์ ข้อมูลทั้ง 6 ส่วน

1. ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน
2. ระดับปัจจัยจูงใจของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด
3. ระดับปัจจัยค้ำจุนของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด
4. ระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด
5. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน
6. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด โดยสามารถสรุปและอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1.สรุปการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด สรุปผลได้ดังนี้

1.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 132 คน ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด

1.1.1 เพศ พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 116 คน คิดเป็นร้อยละ 87.90 เป็นเพศหญิง 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.10 ตามลำดับ

1.1.2 อายุ พนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 20-30 ปี มีจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 81.10 รองลงมาคืออายุ 31-40 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.60 พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.10 และพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.30 ตามลำดับ

1.1.3 การศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษา ม.6 หรือเทียบเท่า มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 78.00 รองลงมาพนักงานมีการศึกษา ต่ำกว่า ม.3 จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.10 และพนักงานมีการศึกษา ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 ตามลำดับ

1.1.4 อายุการทำงาน พนักงานส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 73.50 รองลงมาพนักงานมีอายุการทำงาน ไม่เกิน 1 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.90 พนักงานมีอายุการทำงาน มากกว่า 5 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.60 และพนักงานมีอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.10 ตามลำดับ

1.1.5 อัตราเงินเดือน พนักงานส่วนใหญ่ได้รับอัตราเงินเดือน 10,001 -12,000 บาท จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมาอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.90 อัตราเงินเดือน 12,001 -15,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.80 อัตราเงินเดือน 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.30 อัตราเงินเดือน 20,001 -25,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 และ 25,001 ขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ตามลำดับ

1.1.6 ตำแหน่งงาน พนักงานส่วนใหญ่อยู่ตำแหน่งงาน ฝ่ายผลิต,ขนส่ง-FG,QC จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 84.80 รองลงมาตำแหน่งงาน แผนกรับงาน,ออกแบบ,วางแผน,ธุรการ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.80 ตำแหน่งงานแผนกบัญชีการเงิน,บุคคล,จัดซื้อ,ISO จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 และตำแหน่งงาน ผู้จัดการ / หัวหน้างาน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80 ตามลำดับ

1.2 ปัจจัยจูงใจมีความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กรพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด โดยรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.28 ซึ่งเมื่อพิจารณามีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 พนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด ต่อบุคคลจูงใจด้านความรับผิดชอบมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.31 ซึ่งเมื่อพิจารณามีรายละเอียดดังนี้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อท่านวางแผนการดำเนินงานและปฏิบัติตามบรรลุมัตถุประสงค์และเป้าหมายมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.30 มีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมา ในข้อท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35 ความคิดเห็นในระดับ มาก ตามลำดับ

1.2.2 พนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด ต่อบุคคลจูงใจด้านความสำเร็จในงานที่ทำความคิดเห็นโดยรวมในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.30 ซึ่งเมื่อพิจารณามีรายละเอียดดังนี้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในข้อท่านมีความคิดสร้างสรรค์ต่อการทำงานและแสวงหาโอกาสใหม่ๆ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.36 ความคิดเห็นในระดับ มาก รองลงมาข้อการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแต่ละระดับจะมีผลสำเร็จของงานที่ทำมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35 มีความคิดเห็นในระดับมาก ในข้อท่านมีการเรียนรู้และตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา โอกาสในการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.30 ความคิดเห็นในระดับ มาก และในข้อท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจให้กับงานที่ทำอย่างไม่มีขีดจำกัดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.30 ความคิดเห็นในระดับมาก

1.2.3 พนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด ต่อบุคคลจูงใจด้านการได้รับการยกย่องนับถือมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.28 ซึ่งเมื่อพิจารณามีรายละเอียดดังนี้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในข้อ ท่านมีความสามารถในตนเองมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.27 มีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมา ในข้อท่านรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 4.04 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35 ความคิดเห็นในระดับ มาก ในข้อท่านได้รับการยอมรับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.28 ความคิดเห็นโดยรวมในระดับ มาก และในข้อท่านได้รับการยกย่องชมเชยในงานที่ทำค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38 ความคิดเห็นในระดับ มาก ตามลำดับ

1.3 ปัจจัยสำคัญมีความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กรพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด โดยรวมในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35 ซึ่งเมื่อพิจารณามีรายละเอียดดังนี้

1.3.1 บริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด ต่อปัจจัยสำคัญด้านความมั่นคงในการทำงานมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.28 ซึ่งเมื่อพิจารณามีรายละเอียดดังนี้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในข้อ ท่านมีโอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในงานที่ท่านมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.30 มีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมา ในข้อท่านสามารถทำงานได้จนถึงเกษียณอายุมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.34 ความคิดเห็นในระดับ มาก ในข้อท่านมีตำแหน่งงานที่ตีเป็นที่พอใจค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.30 ความคิดเห็นในระดับมาก และในข้อท่านมีรายได้ที่ดีและสม่ำเสมอค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.28 ความคิดเห็นในระดับมาก ตามลำดับ

1.3.2 พนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด ต่อปัจจัยสำคัญด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นโดยรวมในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 ซึ่งเมื่อพิจารณามีรายละเอียดดังนี้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในข้อท่านให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 ความคิดเห็นในระดับปานกลาง รองลงมาท่านยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ในข้อท่านมีความจริงใจและให้เกียรติกรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53

ความคิดเห็นโดยรวมในระดับปานกลาง และในข้อท่านให้ความเคารพยกย่องผู้บังคับบัญชาของท่าน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 ความคิดเห็นในระดับปานกลาง ตามลำดับ

1.3.3 พนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด ตอบปัจจัยคำถามด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.29 ซึ่งเมื่อพิจารณามีรายละเอียดดังนี้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในข้อท่านมีวิสัยทัศน์ในการมุ่งมั่นพัฒนาอาชีพให้เกิด ความก้าวหน้าค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.34 ความคิดเห็นในระดับมาก ข้อ ท่านสามารถพัฒนาตนเองเพื่อให้ดำรงตำแหน่งงานที่สำคัญมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.04 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.29 มีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมา ในข้อองค์กรของ ท่านมีการวางตำแหน่งโครงสร้างงานที่ชัดเจนเหมาะสมแต่ละงานแต่ละคนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 มีค่า เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.28 ความคิดเห็นในระดับมาก และในข้อท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานที่ สูงขึ้นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.29 ความคิดเห็นในระดับมากตามลำดับ

1.4 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัดมี ระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.28 มีความ คิดเห็นโดยรวมในระดับมากซึ่งเมื่อพิจารณามีรายละเอียดดังนี้

1.4.1 ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความคิดเห็น โดยรวมในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.27ซึ่งเมื่อพิจารณา มีรายละเอียดดังนี้

ข้อท่านรู้สึกว่าคุณค่าในการทำงานของท่านกับค่านิยมในการทำงานขององค์กร มีความเหมือนกันมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.32 มีความคิดเห็นในระดับมาก

ข้อท่านรู้สึกว่าการบริหารงานของบริษัทฯมีความเหมาะสมกับสถานการณ์มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.31 ความคิดเห็นในระดับมาก

ข้อท่านมักจะบอกกับเพื่อนครอบครัวอยู่เสมอว่าบริษัทที่เป็นองค์กรที่เยี่ยมมากมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.27 ความคิดเห็นในระดับมาก

ข้อองค์กรของท่านได้รับความเชื่อถือและได้รับการสนับสนุนจากลูกค้ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.27 ความคิดเห็นในระดับมาก

ข้อองค์กรของท่านเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.27 ความคิดเห็นในระดับมาก

ข้อท่านคิดว่าบริษัทฯเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.26 ความคิดเห็นในระดับมาก

ข้อท่านเชื่อมั่นว่าเป้าหมายและนโยบายของบริษัทฯสามารถทำให้บริษัทฯประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.34 ความคิดเห็นในระดับมาก

ข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อบอกว่าท่านปฏิบัติงานที่องค์กรแห่งนี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.29 ความคิดเห็นในระดับมาก

ข้อการทำงานในหน่วยงานของท่านทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.31 ความคิดเห็นในระดับมาก

1.4.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.31 ซึ่งเมื่อพิจารณามีรายละเอียดดังนี้

ข้อการทำงานที่บริษัทฯมีส่วนคลอใจให้ท่านสร้างผลงานที่ออกมามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.33 มีความคิดเห็นในระดับมาก

ข้อท่านเต็มใจทำงานหนักกว่าการทำงานมีส่วนช่วยให้บริษัทประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.29 มีความคิดเห็นในระดับมาก

ข้อท่านเต็มใจที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย และท่านจะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและเต็มความสามารถมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.26 มีความคิดเห็นในระดับมาก

ข้อท่านเต็มใจที่จะทำงานทุ่มเทช่วยให้บริษัทฯมีความเจริญก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.36 มีความคิดเห็นในระดับมาก

ข้อท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์เพื่อให้งานของบริษัทฯประสบความสำเร็จได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.34 มีความคิดเห็นในระดับมาก

ข้อท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.31 มีความคิดเห็นในระดับมาก

ข้อท่านมีความรู้สึกห่วงใยอย่างยิ่งกับทุกปัญหาที่เกิดขึ้นขึ้นกับบริษัทฯ มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.39 มีความคิดเห็นในระดับมาก

ข้อบ่อยครั้งที่ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายของบริษัทฯ ในการแก้ปัญหาที่สำคัญเกี่ยวกับพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40 มีความคิดเห็นในระดับมาก

ข้อบ่อยครั้งที่ท่านลำบากใจในการยอมรับกับวิธีการปฏิบัติงานของบริษัทฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41 มีความคิดเห็นในระดับมาก

1.4.3 ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.29 ซึ่งเมื่อพิจารณา มีรายละเอียดดังนี้

ข้อท่านรู้สึกว่าคุณเองมีความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.34 มีความคิดเห็นในระดับมาก

ข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับบริษัทฯ จนกว่าจะเกษียณอายุมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.29 มีความคิดเห็นในระดับมาก

ข้อท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อบริษัทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.33 มีความคิดเห็นในระดับมาก

ข้อถึงแม้ว่ามีบริษัทอื่นเสนอรายได้มากกว่าที่ได้รับในขณะนี้ก็ไม่สนใจทำงานด้วยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.30 มีความคิดเห็นในระดับมาก

ข้อหากสภาพการทำงานของท่านเปลี่ยนไปก็จะเป็นสาเหตุให้ท่านลาออกจากองค์กรนี้ได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.33 มีความคิดเห็นในระดับมาก

ข้อท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับท่านเหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.31 มีความคิดเห็นในระดับมาก

ข้อท่านจะยังคงทำงานที่บริษัทต่อไปตราบเท่าที่จะดำรงอยู่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.31 มีความคิดเห็นในระดับมาก

ข้อท่านรู้สึกภูมิใจที่ท่านเลือกทำงานกับบริษัทถึงแม้ท่านจะมีโอกาสเลือกที่อื่นก็ตามมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.30 มีความคิดเห็นในระดับมาก

ข้อท่านเห็นว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีกว่าองค์กรอื่นๆมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.30 มีความคิดเห็นในระดับมาก

1.5 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด

1.5.1 ด้านเพศ พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด ที่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน ผลการทดสอบพบว่าค่า P-value มีค่าเท่ากับ .28 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 จึงไม่สอดคล้องสมมติฐาน และเพศชายมีความผูกพันในองค์กรสูงกว่าเพศหญิง

1.5.2 ด้านอายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด ที่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน ผลการทดสอบพบว่าค่า P-value มีค่าเท่ากับ .00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 จึงยอมรับสมมติฐาน เมื่อจำแนกอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปีขึ้นไป มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด

1.5.3 ด้านวุฒิการศึกษา พบว่า วุฒิการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด ที่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ .14 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 จึงไม่สอดคล้องสมมติฐาน เมื่อจำแนกวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรีมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด

1.5.4 ด้านอายุการทำงาน พบว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด ที่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ .00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 จึงยอมรับสมมติฐาน เมื่อจำแนกอายุการทำงานมากกว่า 5 ปีตามลำดับมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด

1.5.5 ด้านอัตราเงินเดือน พบว่า อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด ที่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ .00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 จึงยอมรับสมมติฐาน เมื่อจำแนก

อัตราเงินเดือน 20,001 - 25,000 บาทขึ้นไป มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด

1.5.6 ด้านตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด ที่แตกต่างกันกัน จึงยอมรับสมมติฐาน ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ .00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน เมื่อจำแนกตำแหน่งงานผู้จัดการ / หัวหน้างาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด

1.6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน พนักงาน บริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .94$) ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับ ระดับสูงมาก รองลงมา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจ้างกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พนักงาน บริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .94$) ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับ

2.อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด ประเด็นสำคัญที่ได้พบจากผลการวิจัยในเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้นำมาอภิปราย โดยมีการนำเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ผลการศึกษาพบว่าเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด ลักษณะส่วนบุคคลมีรายละเอียด คือ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 20-30 ปี วุฒิการศึกษาม.6 หรือเทียบเท่า อายุการทำงาน มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี อัตราเงินเดือน 10,000-12,000 บาท ตำแหน่งงานฝ่ายผลิต ,ขนส่ง- FG ,QC ตามความคิดเห็นของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด เกี่ยวกับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมากและมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมาก

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยจูงใจ

2.1.1 ด้านความรับผิดชอบ ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความรับผิดชอบการได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดการมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานจึงเป็นการแสดงออกให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของพนักงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประยูทธ อิศคุสัย(2552:82)ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอเชีย สแตนเลย์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ซึ่งพบว่าพนักงานของบริษัทมีความเห็นต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

2.1.2 ด้านความสำเร็จในงาน ที่ทำผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานที่ทำในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆเกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยวัฒน์ โอสธอานวโยช (2555 : 95)ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง ซึ่งพบว่าพนักงานของบริษัทมีความเห็นต่อปัจจัยด้านความสำเร็จในงานที่ทำอยู่ในระดับมาก

2.1.3 ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงใจด้านการได้รับการยกย่องนับถือในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่นๆที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยวัฒน์ โอสธอานวยโชค (2555 : 95) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง ซึ่งพบว่าพนักงานของบริษัทมีความเห็นต่อปัจจัยด้านการได้รับการยกย่องนับถืออยู่ในระดับมาก

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยคำจูน

2.2.1 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูนด้านความมั่นคงในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความรู้สึกรักของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร ความมั่นคงของกิจการส่งผลโดยตรงต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและชีวิตของพนักงาน ความมั่นใจในบริษัทว่าจะไม่ปิดกิจการหรือเลิกจ้าง จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้พนักงานยังคงเต็มใจปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ อินทรประสาท (2553 : 80) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานแผนกทรัพยากรบุคคล ศูนย์บริการธุรกิจกรุงเทพ บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งพบว่า พนักงานของบริษัทมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูนด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งพบว่าพนักงานของบริษัทมีความเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันในภาระงานที่รับผิดชอบโดยกลุ่มตัวอย่างของพนักงานแผนกทรัพยากรบุคคล ศูนย์บริการธุรกิจกรุงเทพ บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เป็นพนักงานทรัพยากรบุคคล ซึ่งรับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคล การสรรหา การคัดเลือกเท่านั้นแต่ในการศึกษาครั้งนี้ศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายต่างๆ ทั้งฝ่ายสำนักงานและบริหารและฝ่ายผลิตซึ่งมีภาระงานและความรับผิดชอบที่แตกต่างหลากหลาย จึงอาจส่งผลให้ระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความมีสัมพันธ์

อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร พรหมไชย ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานมีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงานความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงานอาจส่งผลให้พนักงานตัดสินใจลาออกได้

2.2.3 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยวัฒน์ โอสถอำนวยโชค (2555 : 95) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง ซึ่งพบว่าพนักงานของบริษัทมีความเห็นต่อปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับมาก

2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันในองค์กร

2.3.1 ด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กร และยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กรและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กรซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจในการได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจะส่งผลให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีความเชื่อมั่นในการดำเนินงานขององค์กรอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีสุนันท์ วัฒนา (2559:86) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งพบว่าพนักงานของบริษัทมีความเห็นต่อความผูกพันด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กร และยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก

2.3.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร

ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตนพยายามทำงานเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายเกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรและมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กรเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริสุนันท์ วัฒนา(2559:86) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอชซีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งพบว่าพนักงานของบริษัทมีความเห็นต่อความผูกพันด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กร และยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก

2.3.3 ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ผลการศึกษาพบว่า พบว่า พนักงาน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไปมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร พรหมไชย ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A มีมีความเห็นต่อความผูกพันด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กร

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา โดยรวมพบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐาน และลักษณะส่วนบุคคลที่สอดคล้องกับสมมติฐานงานวิจัยนี้ คือ อายุ เงินเดือน อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน โดยรวมพบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แสงเดือน รักษาใจ (2554) เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทกรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ส่วนปัจจัยด้าน อายุ สถานภาพ อายุงานที่แตกต่างกันนั้นมีผลต่อระดับความผูกพันขององค์กร และซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย สรนันท์ บางแสง(2556) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เบอรัลดี ยูเคเกอร์ จำกัด (มหาชน) พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 74.6 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิด

เป็นร้อยละ 45.0 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 71.1 มีระดับเงินเดือนระหว่าง 10,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 72.9 ตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 65.4 ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.1 และมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 57.9 ดังนั้นลักษณะส่วนบุคคลดังกล่าวในการกำหนดทิศทางของนโยบายส่วนต่างๆอย่างเหมาะสม เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร อันเป็นส่วนสำคัญต่อการผลักดันให้องค์กรมีผลการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มศักยภาพในการดำเนินงานในการบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร

2.4.1 เพศ พบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่างเพศชายกับเพศหญิงมีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่างเพศชายกับเพศหญิงไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ฉัฐวุฒิ เหมาะประมาณ (2562) เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมระดับ 3-5 ดาว ในเขตจังหวัดภูเก็ตผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร

2.4.2 อายุ พบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่างกลุ่มอายุที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และเมื่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่าอายุที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความผูกพันแตกต่างกันที่มีความผูกพันในองค์กรที่ต่างกัน

2.4.3 วุฒิการศึกษา พบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่างกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาพบว่า กลุ่มการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย อุทัย สีสิม 2558 เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อารียา พรอพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีวุฒิศึกษาน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับวุฒิสึกษาสูง

2.4.4 อายุการทำงาน พบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่างกลุ่มที่มีอายุการทำงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาพบว่า กลุ่มอายุการทำงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย สรพันธ์ บางแสง (2556) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เบอรัลลี่ ยูคเกอร์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่ต่างกัน

2.4.5 อัตราเงินเดือนพบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่างกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาพบว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ศรีสุนันท์ วัฒนา (2559:86) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัดผลการวิจัยพบว่าอัตราเงินเดือน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัดและได้รับอัตราเงินเดือนมากน้อยต่างกันจะมีผลกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งปัจจัยทางด้านอัตราเงินเดือนถือว่าเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันเป็นอย่างดี และอาจเป็นเพราะว่าอัตราค่าจ้างเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน โดยเฉพาะเมื่อบุคลากรมีความรู้สึกที่ไม่ได้รับความเท่าเทียมกับคนอื่นๆ ในอาชีพเดียวกัน หรือจำนวนเงินที่ได้ไม่เพียงพอกับการสร้างสถานภาพในอนาคต

2.4.6 ตำแหน่งงานพบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่างกลุ่มที่มีตำแหน่งงาน ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันและเมื่อพิจารณาพบว่าตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เมื่อพบความแตกต่างทั้งภาพรวมซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของธนธีรภัทรวงษ์ไทย (2555) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบตำแหน่งงาน จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจากการวิจัยพบว่า ตำแหน่งงานผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลางและระดับปฏิบัติการไม่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจจะมีผลมาจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีเปิด โอกาสให้บุคลากรในตำแหน่งดังกล่าวข้างต้น ได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีในทุกระดับของตำแหน่งงาน

2.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันในองค์กร

2.5.1 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันปัจจัยจูงใจ พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ในข้อท่าน

วางแผนการดำเนินงานและปฏิบัติจนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด พบว่ามีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ ไปในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ในระดับสูงซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และในข้อท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด พบว่ามีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ ไปในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ในระดับสูงซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.5.2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันปัจจัยจูงใจ พบว่า ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ใน

ข้อท่านมีความคิดสร้างสรรค์ต่อการทำงานและแสวงหาโอกาสใหม่ๆ ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด พบว่ามีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ ไปในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ในระดับสูงมากซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในข้อท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจให้กับงานที่ทำอย่างไม่มีขีดจำกัดส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด พบว่ามีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ ไปในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อท่านมีการเรียนรู้และตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาโอกาสในการพัฒนาตนเอง ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด พบว่ามีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ ไปในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ในระดับสูงซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และในข้อการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแต่ละระดับจะมีผลสำเร็จของงานที่ทำส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด พบว่ามีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ ไปในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ในระดับสูงซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.5.3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันปัจจัยจูงใจ พบว่า ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ

ในข้อท่านรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด พบว่ามีความสัมพันธ์กัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ ไปในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในข้อท่านได้รับการยกย่องชมเชยในงานที่ทำส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัดพบว่ามี ความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ ไปในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ในระดับสูงซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในข้อท่านได้รับการยอมรับ ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัดพบว่ามี ความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ ไปในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และในข้อท่านมีความสามารถในตนเอง ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัดพบว่ามี ความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ ไปในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.5.4 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันปัจจัยค่าจูน พบว่า ด้านมั่นคงในการทำงาน ในข้อท่านมีรายได้ที่ดีและสม่ำเสมอส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัดพบว่ามี ความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ ไปในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ในระดับสูง มากซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในข้อท่านมีตำแหน่งงานที่ดีเป็นที่พอใจส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัดพบว่ามี ความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ ไปในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในข้อท่านสามารถทำงานได้จนถึงเกษียณอายุส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัดพบว่ามี ความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ ไปในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และในข้อท่านมีโอกาที่จะมีความก้าวหน้าในงานที่ทำส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัดพบว่ามี ความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ ไปในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.5.5 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันปัจจัยค่าจูน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ในข้อท่านมีความจริงใจและให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท พรเจริญ เทมเปอร์

เซฟตี้ กลาส จำกัด พบว่ามีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีความสัมพันธ์ ไปในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในข้อท่านให้ความเป็นกันเองกับผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท พรเจริญ เทมเปออร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด พบว่ามีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ ไปในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ถ้าพนักงานในองค์กรได้ให้ความเป็นกันเองกับผู้บังคับบัญชา ก็จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มในระดับสูงขึ้น ในข้อท่านให้ความเคารพยกย่องผู้บังคับบัญชาของท่าน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท พรเจริญ เทมเปออร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด พบว่ามีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ ไปในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ถ้าพนักงานในองค์กรได้ให้ความเคารพยกย่องผู้บังคับบัญชาของท่าน ก็จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มในระดับสูงขึ้น และในข้อท่านยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท พรเจริญ เทมเปออร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด พบว่ามีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ ไปในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ถ้าพนักงานในองค์กรได้มียกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน ก็จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มในระดับสูงขึ้น

2.5.6 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันปัจจัยคำจูน พบว่า ด้านโอกาสที่จะได้รับ

ความก้าวหน้าในอนาคต ในข้อท่านมีวิสัยทัศน์ในการมุ่งมั่นพัฒนาอาชีพให้เกิดความก้าวหน้าส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท พรเจริญ เทมเปออร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด พบว่ามีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ ไปในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในข้อท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท พรเจริญ เทมเปออร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด พบว่ามีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ ไปในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในข้อท่านสามารถพัฒนาตนเองเพื่อให้ดำรงตำแหน่งงานที่สำคัญส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท พรเจริญ เทมเปออร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด พบว่ามีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ ไปในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และในข้อองค์กรของท่านมีการวางตำแหน่งโครงสร้างงานที่ชัดเจนเหมาะสมแต่ละงานแต่ละคนส่งผลต่อ

ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด พบว่ามีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยมีความสัมพันธ์ ไปในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันในองค์กร พบว่า ปัจจัยค่าจูนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทพรเจริญเทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด ไปในทิศทางเดียวกันในภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก ซึ่งใกล้เคียงกับผลการศึกษาของ ขวัญลภา กุลสรัสพร และทศพร มะหะหมัด (2562) ที่ทำการศึกษารื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของพนักงาน บริษัทอนิลา เอม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค่าจูนมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอนิลา เอม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ในระดับสูงมากที่สุด

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากการวิจัยพบว่า เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันในองค์กร ของพนักงาน บริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยดังต่อไปนี้

3.1 ปัจจัยจูงใจ

3.1.1 ด้านความรับผิดชอบ บริษัทควรกำหนดให้พนักงานมีความรับผิดชอบในการทำงานของแต่ละแผนกให้ครอบคลุมโดยให้มีคุณภาพและขอบเขตที่ชัดเจน

3.1.2 ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ บริษัทควรมีขั้นตอนในการพิจารณาเงินเดือน โบนัส ในแต่ละปีของพนักงานให้โดยพิจารณาตามความสามารถในการทำงานของพนักงานเพื่อให้พนักงานเห็นความสำคัญของความสำเร็จในงานที่ของพนักงานที่มีผลต่อความก้าวหน้าของบริษัท

3.1.3 การได้รับการยกย่องนับถือ บริษัทควรให้เกียรติพนักงานให้มีรางวัล ได้รับยกย่อง ได้รับการยอมรับ ได้รับความสะดวก มีสถานภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขาน และเป็นที่ยอมรับ มีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชยในสิ่งที่พนักงานกระทำซึ่งทำให้รู้สึกว่าคุณค่าความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

3.2. ปัจจัยค้ำจุน

3.2.1 **ด้านความมั่นคงในการทำงาน** บริษัทควรมีการสื่อสารเกี่ยวกับผลประกอบการ หรือการเจริญเติบโตของกิจการให้พนักงานทราบ เพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงานให้กับพนักงานของบริษัท

3.2.2 **ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน** บริษัทควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ของพนักงาน เช่น กีฬาภายใน งานเลี้ยงสังสรรค์ กิจกรรม CSR เพื่อมีส่วนร่วมช่วยกันในการทำงาน หรืออาจกำหนดการประเมินผลงานเป็นแผนก เพื่อให้พนักงานในแผนกร่วมใจกันทำงาน

3.2.3 **ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต** บริษัทควรมีเป้าหมายให้กับพนักงาน มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งงานในการทำงาน ขึ้นเงินเดือน แสดงลำดับขั้นของความก้าวหน้า รายละเอียดของระยะเวลา คุณสมบัติที่เหมาะสมเพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจที่ชัดเจน สามารถวางแผนทางการพัฒนาตัวเองได้ชัดเจน

3.3 ความผูกพันในองค์กร

3.3.1 **ด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กร และยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร** บริษัทควรทำให้พนักงานมีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมให้พนักงานสนับสนุนกิจการขององค์กร มีความรู้สึกภาคภูมิใจในการได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจะส่งผลให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีความเชื่อมั่นในการดำเนินงานขององค์กรอย่างเต็มที่

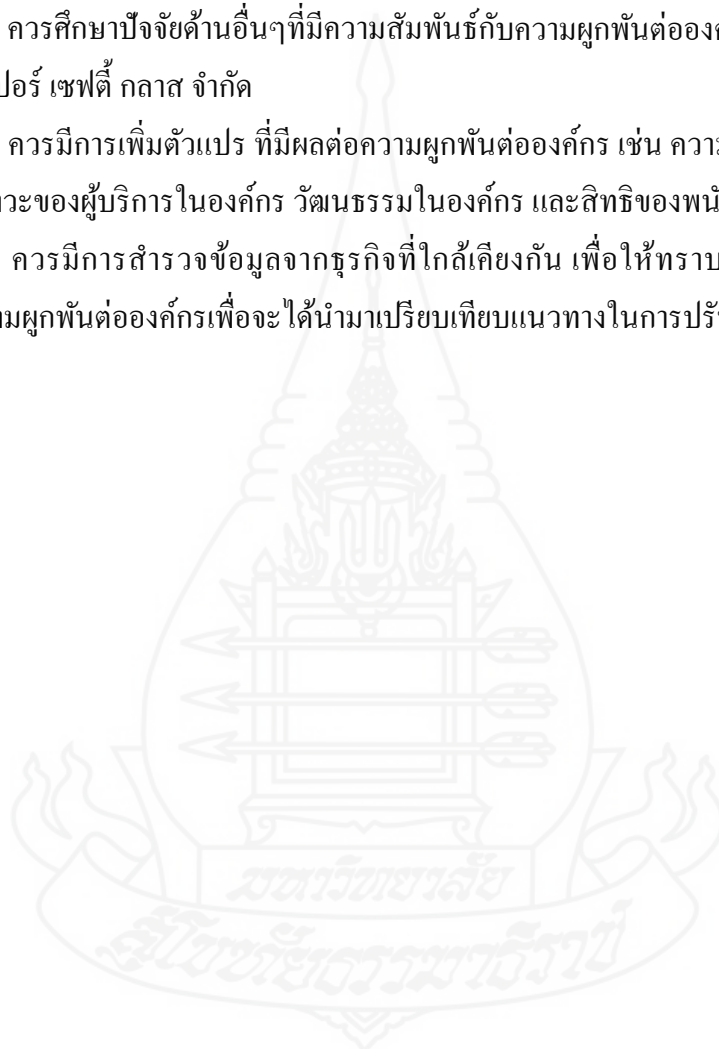
3.3.2 **ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร** บริษัทควรทำให้พนักงานและบุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตนพยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายเกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรและมีความหวังใจต่อความเป็นไปขององค์กรเต็มที่ต่อไป

3.3.3 **ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร** บริษัทควรทำให้พนักงานและบุคลากรสามารถแสดงความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ตลอดไปมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร

4. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด
2. ควรมีการเพิ่มตัวแปร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ความปลอดภัยในการทำงาน ขององค์กร ภาวะของผู้บริการในองค์กร วัฒนธรรมในองค์กร และสิทธิของพนักงาน เป็นต้น
3. ควรมีการสำรวจข้อมูลจากธุรกิจที่ใกล้เคียงกัน เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพื่อจะได้นำมาเปรียบเทียบแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรณีการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). *ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงาน ปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท กูเวต ปิโตเลียม (ประเทศไทย) จำกัด.* (สารนิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- กฤษฎา มังคะตา. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของแก่น เขต 1.* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- ขวัญฤตา กุลสรัดพร. (2562). *แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของพนักงาน บริษัทอนิลา เชม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด.* *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, 13(2), สืบค้นจาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/RRBR/article/view/208289>
- ชลิตา แคมจันทิก. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงาน.* (สารนิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์) : *กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.* สืบค้นจาก <http://dspace.bu.ac.th/handle/123456789/1850>
- ชัยวัฒน์ โอสดอานวยโชค. (2555). *ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง.* (สารนิพนธ์ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Chaiwat_O.pdf
- จรินทร์ ศรีสุวรรณ. (2555). *ความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน.* สืบค้นจาก http://jsrisuwan.blogspot.com/2012/04/blog-post_07.html
- ณรงค์ อุดมบุษรา. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพิมพ์อสาธิตศึกษาดินแดน กรมการปกครอง.* (การค้นคว้าอิสระ ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- ณัฐยา ไพรสงบ. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานผลิตอาหารว่างแห่งหนึ่ง* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

- ณัฐวุฒิ เหมาะประมาณ. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมระดับ 3-5 ดาว ในเขต
จังหวัดภูเก็ต. วารสารบัณฑิตศึกษา, 12(2), สืบค้นจาก
<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/ssrgraduate/article/view/233318>
- ตะวัน สุวรรณชีพ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานโรงแรม AAA. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต, 13, 422, สืบค้นจาก
<https://rsujournals.rsu.ac.th/index.php/rgrc/article/download/872/633/>
- ทศพร มะหะหมัด. (2562). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของพนักงาน บริษัทอนิลา เยม
อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 13(2), 102, สืบค้นจาก
<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/RRBR/article/download/208289/144436/650830>
- เทพสิรินทร์ คำไทยกลาง.(2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร
พนักงานธนาคารออมสินภาค 13. วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต, 9(13),
81, สืบค้นจาก
<http://www.graduate.dusit.ac.th/journal/index.php/sdujournal/article/view/593>
- ธนธีรภัทร วงษ์ไทย. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด
นนทบุรี. สืบค้นจาก
<http://www.thongsook.ac.th/main/admin/uploads/FacultyOfGrad/151-file-researchstd11.pdf>
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). การจูงใจในองค์กร:การจัดการและพฤติกรรม
องค์กร. กรุงเทพฯ : ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์, น.140. สืบค้นจาก
clm.up.ac.th/BibDetail.aspx?bibno=312453
- ธนสรณ์ ลำจวน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงาน บริษัท กลอบอลซีส จำกัด. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรวิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ
ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
สืบค้นจาก <http://dspace.spu.ac.th/handle/123456789/5187>
- ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว. (2548). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงาน สรรพ
พื้นที่ กรุงเทพมหานคร 7. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร
คณะรัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ,

- บุญมาศ แสงเงิน. (2556). การสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา. สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/374954>
- ปณิศา มีจินดา. (2553). พฤติกรรมผู้บริหาร โภค. กรุงเทพฯ: ชรรรมสาร. สืบค้นจาก <https://www.car.chula.ac.th/display7.php?bib=b1862967>
- ประยูทธ อิศกุล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอเชีย สแตนเลย์ อินเทอร์เน็ต เซ็นแนล จำกัด. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_Doi=10.14457/PNRU.the.2009.31
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- พรนิภา ชาตวิเศษ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. (การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, นครราชสีมา.
- พรรณี ศิริวุฒิ. (2548). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟินิกซ์พัลพ แอนด์เพเปอร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น. (สารนิพนธ์ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- พาสนา เจื่อนาค. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์การแพทย์ทหาร (ฝ่ายสหรัฐอเมริกา). (การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- พัชรินทร์ ผิวนิล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไฮเออร์ อิเล็กทริก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน). สืบค้นจาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/54930187.pdf
- เพลินพิศ วิบูลย์กุล. (2558). แรงจูงใจ *Motives การจูงใจ Motivation*. สืบค้นจาก <https://webportal.bangkok.go.th/training/page/sub/5280/Book-Briefing>
- พัชรหทัย จารุทวิผลบุญกุล. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด. สืบค้นจาก <https://so03.tcithaijo.org/index.php/prm/article/view/247914>

- ภรณ์ มหานนท์. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเด็สโตร์
สืบค้นจาก <http://uc.thailis.or.th/Catalog/BibItem.aspx?BibID=b01260497>
- มงคล ปันตี. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร : กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจของ
สถานีตำรวจภูธรอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่. สืบค้นจาก
<http://cmuir.cmu.ac.th/handle/6653943832/16292>
- ยสวร อามฤต. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท MM Logistic.
สืบค้นจาก
<https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/4040/1/TP%20HOM.002%202564.pdf>
- ลลิตา จันทร์งาม.(2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน
สำนักงานใหญ่. สืบค้นจาก <http://203.157.71.115/knowledge/mapping/paper/view?id=63>
- วรรณิ แคมเกตุ. (2551). วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร:โรง
พิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วารุณี แดบสูงเนิน. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังใน
งานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่ง
หนึ่งในกรุงเทพมหานคร. (งานวิจัยส่วนบุคคล ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
จิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วรัญญา วงศ์ประสิทธิ์. (2540). การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความเครียดในบทบาท กับความยึดมั่น
ผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
(วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์). มหาวิทยาลัยมหิดล,
กรุงเทพมหานคร.
- วัลภา พัวพงษ์พันธุ์. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ
ของบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน). กรุงเทพมหานคร :
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สืบค้นจาก
<http://dric.nrct.go.th/Search/SearchDetail/150701>
- วิบูลย์ จุง. (2560). ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ. สืบค้นจาก
www.bloggang.com/mainblog.php
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). พฤติกรรมผู้บริโภค. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
บริษัทธีระฟิล์มและไซเท็ก จำกัด

- ศิริพร พรหมไชย. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท A. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย) วิทยาลัยเซารัส บังกอก, กรุงเทพฯ.*
- ศรีสุนันท์ วัฒนา. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด. สืบค้นจาก*
http://thesis.rru.ac.th/files/pdf/698_2019_03_21_113657.pdf
- ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี. (2558). *การศึกษาความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพและความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน ระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต "ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.*
- สมจิตต์ ตันสกุล. (2548). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขายเวชภัณฑ์. สืบค้นจาก*
<https://dric.nrct.go.th/Search/SearchDetail/162435>
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพมหานคร: ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์*
- สรัฐ. (2561). *ความสำเร็จในการทำงาน. สืบค้นจาก* <https://saharath.org/>
- สรนันท์ บางแสง. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เบอร์ลี ยูเคอร์ จำกัด (มหาชน). สืบค้นจาก* <http://www.sure.su.ac.th/xmlui/handle/12345678>
- สุภาภรณ์ อินทรประสาท. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา พนักงานแผนกทรัพยากรบุคคล ศูนย์บริการธุรกิจกรุงเทพ บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย "ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.*
- แสงเดือน รักษาใจ. (2554). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. สืบค้นจาก* http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/567/1/saengduaen_raks.pdf
- อุทัย สีลิม. (2558). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อารียา พรอพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน). สืบค้นจาก* <https://rsucon.rsu.ac.th/files/proceedings/nation2015/G4-61.pdf>
- อำนวยการ บุญศรี. (2556). *ทฤษฎีของ เฮอร์ซเบิร์ก Herzberg and other. สืบค้นจาก*
<http://aumnuychai.blogspot.com/2013/09/herzberg-and-other.html>

อนรรักษ์ วัฒนธาวรวงศ์. (2561). ความผูกพันองค์กร *Organizational Commitment*.

สืบค้นจาก <http://anuruckwatanathawornwong.blogspot.com>

Akbar Jesarati.(2556). An investigation of the relationship between motivational factors and Performance of education staff.

Retrieved from www.imedpub.com/articles/an-investigation-of-the-relationsh

Alderfer, Clayton P. (1972). Existence Relatedness and Growth,(pp.198). Retrieved from

<http://www.jstor.org/stable/2063565>

Becker, H. & Carper. (1956). the development identification with an occupation America. *Journal of Sociology Science Quarterly*, 61, pp. 289 - 296. Retrieved from

<https://www.jstor.org/stable/2773529?origin=JSTOR-pdf>

Buchanan, H. B. (1974). building organization commitment the socialization of managers in work organization. *Administrative Science Quarterly*, 19, pp. 533 - 546. Retrieved from

<https://www.jstor.org/stable/2391809>

Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. 2nd ed. New York : John Wiley and Sons. Meyer,

J. P. and Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace*. California:

Sage Publications. Retrieved from

<https://books.google.co.th/books?id=KYhBB6kfSMC&pg=PA81&hl=th&source=gsb>

HR NOTE.(2563) Career Development. Retrieved from

<https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190510-career-development>

Maslow, Abraham M. 1954. *Motivation and Personality*. New York : Harper and Row.

Retrieved from

[https://www.eyco.org/nuovo/wpcontent/uploads/2016/09/Motivation-and-](https://www.eyco.org/nuovo/wpcontent/uploads/2016/09/Motivation-and-Personality-A.H.Maslow.pdf)

[Personality-A.H.Maslow.pdf](https://www.eyco.org/nuovo/wpcontent/uploads/2016/09/Motivation-and-Personality-A.H.Maslow.pdf)

Mayer, J. P.; Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). commitment to organizations and

occupation extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of*

Applied Psychology, 78, pp. 538 – 551. Retrieved from

<https://www.researchgate.net/publication/211391140>

[_Commitment_to_Organizations_and_Occupations](https://www.researchgate.net/publication/211391140)

[_Extension_and_Test_of_a_Three-Component_Conceptualization](https://www.researchgate.net/publication/211391140)

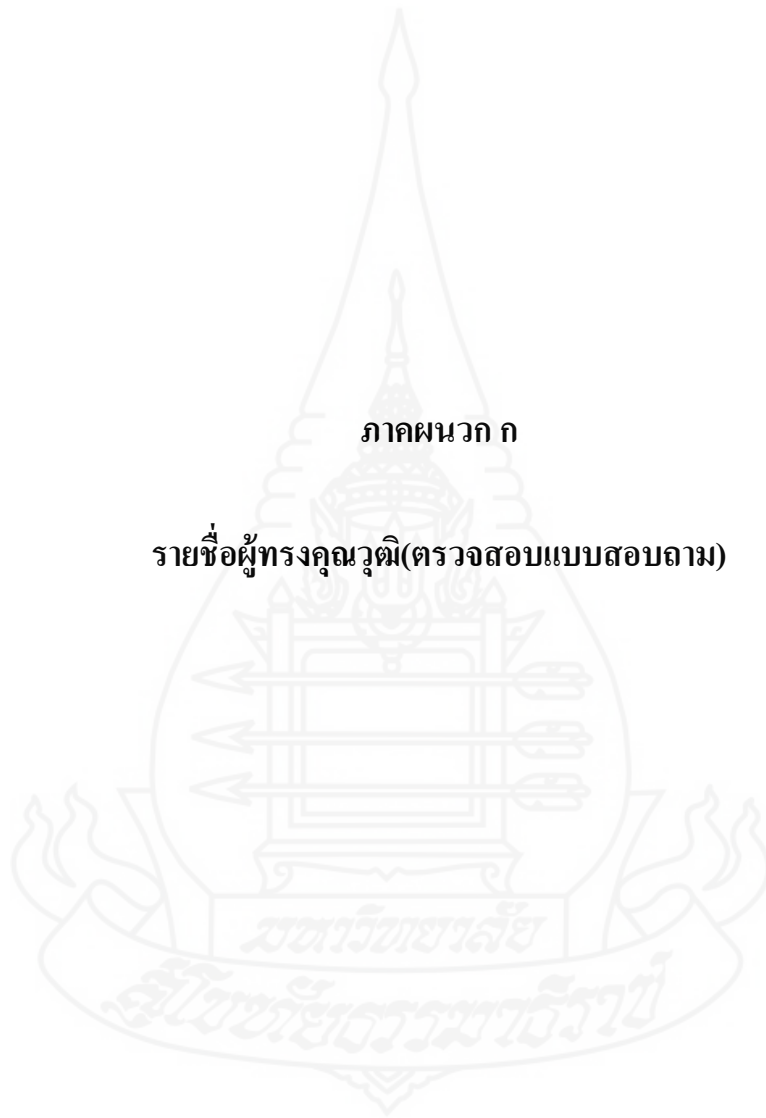
- McGregor, Douglas. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York : McGraw–HillBook Company, Inc. Retrieved from <https://www.esf.edu/for/germain/McGregor%20-%20Human%20Side.pdf>
- Mohammad Saeid Aarabi. (2013) Relationship between Motivational Factors and Job Performance of Employees in Malaysian Service Industry. Retrieved from <https://www.ccsenet.org/journal/index.php/ass/article/view/28620>
- Mowday, R., Porter, L. and Steers, R. (1982) *Employee—Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. Academic Press, New York Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/2068333>
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609. Retrieved from <https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Sheldon, M. (1971). an empirical analysis of organizational identification. *Academy of Management Journal*, 14, pp. 149 – 225. Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/255308?origin=JSTOR-pdf>
- Steer, R. M. (1967). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, pp. 46 – 55. Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/2391745?origin=JSTOR-pdf>

ภาคผนวก



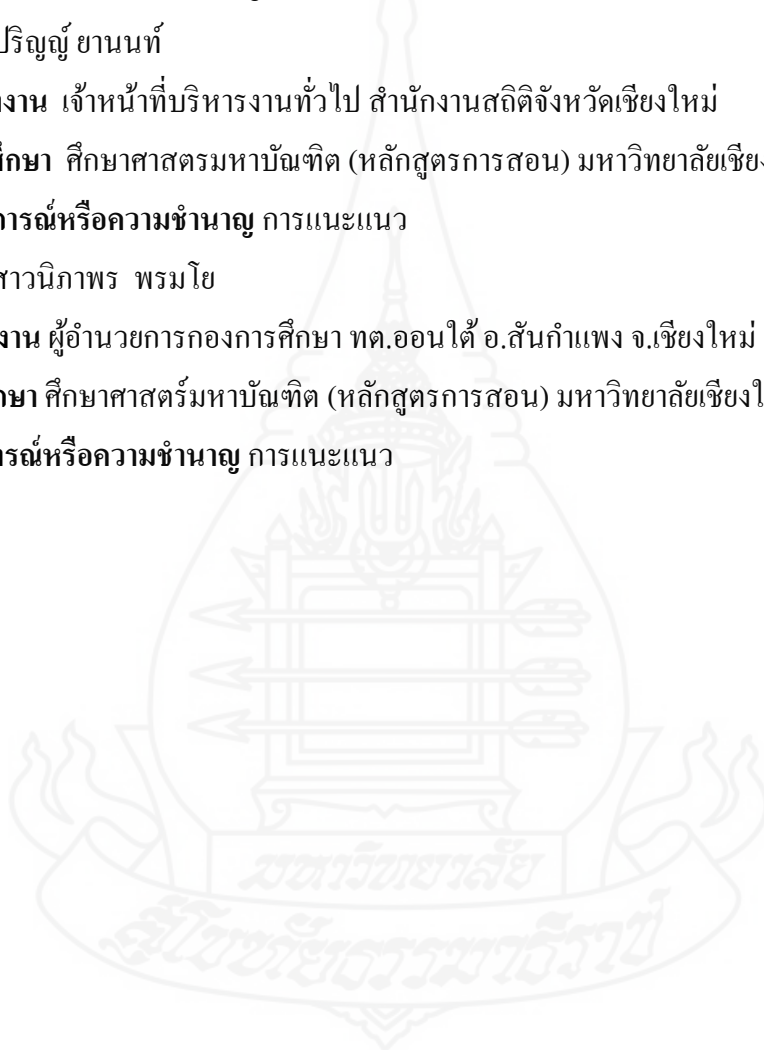
ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ(ตรวจสอบแบบสอบถาม)



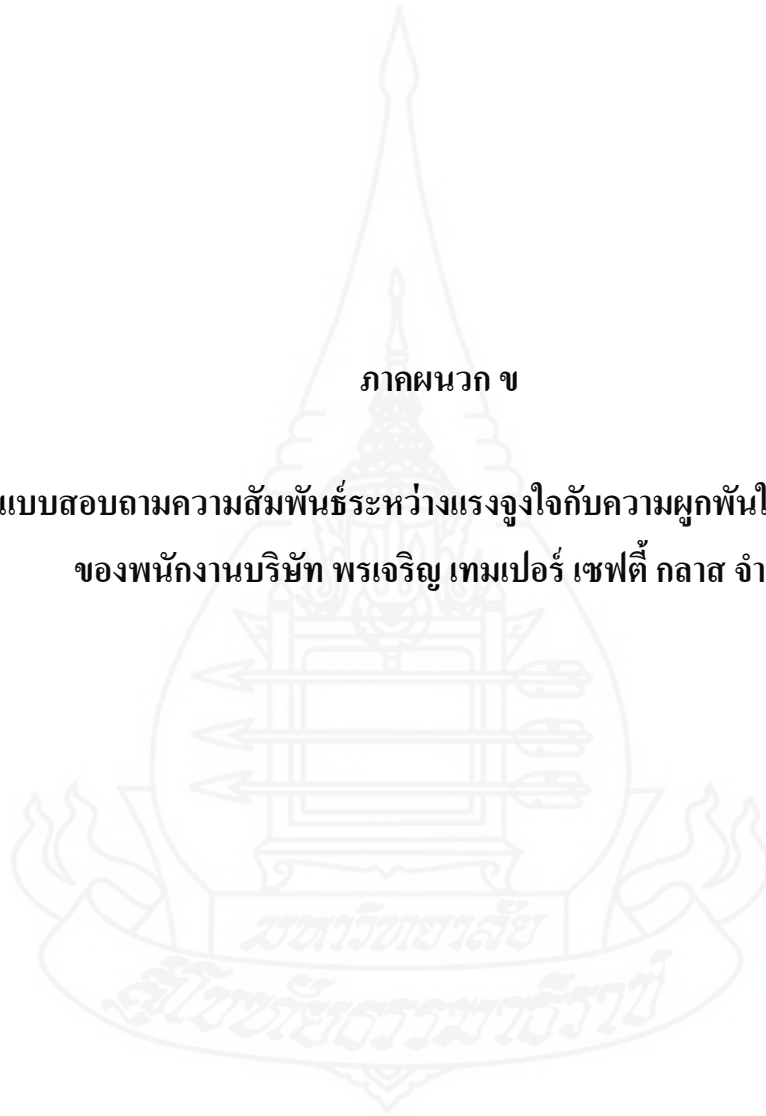
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ชื่อ นายภาณิน กมลสุนทร
 ตำแหน่งงาน อ.พิเศษ ภาควิชาจิตวิทยา
 วุฒิกการศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ อ.พิเศษ ภาควิชาจิตวิทยา
2. ชื่อ นายปริญญา ยานนท์
 ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สำนักงานสถิติจังหวัดเชียงใหม่
 วุฒิกการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (หลักสูตรการสอน) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ การแนะแนว
3. ชื่อ นางสาวนิภาพร พรหมโย
 ตำแหน่งงาน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ทต.ออนใต้ อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่
 วุฒิกการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (หลักสูตรการสอน) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ การแนะแนว



ภาคผนวก ข

แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันในองค์กร
ของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กلاس จำกัด



**แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
บริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด**

คำชี้แจง: 1. งานศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามโดยตรง
ดังนั้นผู้ศึกษามีความประสงค์ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและกรุณาตอบ
คำถามด้วยตัวท่านเอง

2. ผู้ศึกษาจะถือว่าคำตอบหรือข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นความลับและจะ
นำไปใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น

3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของพนักงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ผู้ศึกษาขอขอบคุณพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่เสียสละเวลาอันมีค่าของท่านใน
การตอบแบบสอบถามสำหรับงานศึกษาในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาว จันทน์ฉาย สิริเจ็อน

สาขาศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา



SCAN ME

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ท่านเลือกหรือเติมคำในช่องว่างที่เตรียมไว้ให้

- 1) เพศ

<input type="checkbox"/> 1. ชาย	<input type="checkbox"/> 2. หญิง
---------------------------------	----------------------------------
- 2) อายุ

<input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 20 ปี	<input type="checkbox"/> 2. 20 -30 ปี
<input type="checkbox"/> 3. 31 -40ปี	<input type="checkbox"/> 4. 41-50 ปีขึ้นไป
- 3) วุฒิการศึกษา

<input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> 2. อนุปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
<input type="checkbox"/> 3. ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี	
- 4) อายุการทำงาน

<input type="checkbox"/> 1. ไม่เกิน 1 ปี	<input type="checkbox"/> 2. มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี
<input type="checkbox"/> 3. มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	<input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 5 ปี
- 5) อัตราเงินเดือน

<input type="checkbox"/> 1. ไม่เกิน 10,000 บาท	<input type="checkbox"/> 2. 10,001 -12,000 บาท
<input type="checkbox"/> 3. 12,001 -15,000 บาท	<input type="checkbox"/> 4. 15,001 - 20,000 บาท
<input type="checkbox"/> 5. 20,001 -25,000 บาท	<input type="checkbox"/> 6. 25,001 ขึ้นไป
- 6) ตำแหน่งงาน

<input type="checkbox"/> 1. ผู้จัดการ / หัวหน้างาน	<input type="checkbox"/> 2. แผนกบัญชีการเงิน,บุคคล,จัดซื้อ,ISO
<input type="checkbox"/> 3. แผนกรับงาน,ออกแบบ,วางแผน,ธุรการ	<input type="checkbox"/> 4. ฝ่ายผลิต,ขนส่ง-FG,QC

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงาน

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ท่านเลือกหรือเติมคำในช่องว่างที่เตรียมไว้ให้

แรงจูงใจของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยจูงใจ					
ความรับผิดชอบ					
1.ท่านวางแผนการดำเนินงานและปฏิบัติจนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย					
2.ท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน					
ความสำเร็จในงานที่ทำ					
3.ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจให้กับงานที่ทำอย่างไม่มีขีดจำกัด					
4.ท่านมีการเรียนรู้และตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาโอกาสในการพัฒนาตนเอง					
5.ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ต่อการทำงานและแสวงหาโอกาสใหม่ๆ					
6.การปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแต่ละระดับจะมีผลสำเร็จของงานที่ทำ					
แรงจูงใจของพนักงาน					
การได้รับการยกย่องนับถือ					
7.ท่านมีความสามารถในตนเอง					
8.ท่านได้รับการยอมรับ					

9. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงาน					
10. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในงานที่ทำ					
ปัจจัยค้ำจุน					
ความมั่นคงในการทำงาน					
11. ท่านมีตำแหน่งงานที่ดีเป็นที่พอใจ					
12. ท่านมีโอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในงานที่ทำ					
13. ท่านมีรายได้ที่ดีและสม่ำเสมอ					
14. ท่านสามารถทำงานได้จนถึงเกษียณอายุ					
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน					
15. ท่านมีความจริงใจและให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน					
16. ท่านให้ความสำคัญกับตนเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
17. ท่านยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน					
18. ท่านให้ความสำคัญพกยกย่องผู้บังคับบัญชาของท่าน					
แรงจูงใจของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต					
19. ท่านมีวิสัยทัศน์ในการมุ่งมั่นพัฒนาอาชีพให้เกิดความก้าวหน้า					

20.องค์กรของท่านมีการวางตำแหน่งโครงสร้างงานที่ชัดเจนเหมาะสมแต่ละงานแต่ละคน					
21.ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น					
22.ท่านสามารถพัฒนาตนเองเพื่อให้ดำรงตำแหน่งงานที่สำคัญ					



ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ท่านเลือกหรือเติมคำในช่องว่างที่เตรียมไว้ให้

ความผูกพันในองค์กร	ระดับความผูกพัน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
1. ท่านคิดว่าบริษัทฯ เป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย					
2. องค์กรของท่านได้รับความเชื่อถือและได้รับการสนับสนุนจากลูกค้า					
3. องค์กรของท่านเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป					
4. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อบอกว่าท่านปฏิบัติงานที่องค์กรแห่งนี้					
5. การทำงานในหน่วยงานของท่านทำให้ท่านรู้สึกมั่นคง					
6. ท่านเชื่อมั่นว่าเป้าหมายและนโยบายของบริษัทฯ สามารถทำให้บริษัทฯ ประสบความสำเร็จ					
7. ท่านรู้สึกว่าค่านิยมในการทำงานของท่านกับค่านิยมในการทำงานขององค์กรมีความเหมือนกัน					
8. ท่านรู้สึกว่าการบริหารงานของบริษัทฯ มีความเหมาะสมกับสถานการณ์					
9. ท่านมักจะบอกกับเพื่อนครอบครัวอยู่เสมอว่าบริษัทที่เป็นองค์กรที่เยี่ยมมาก					

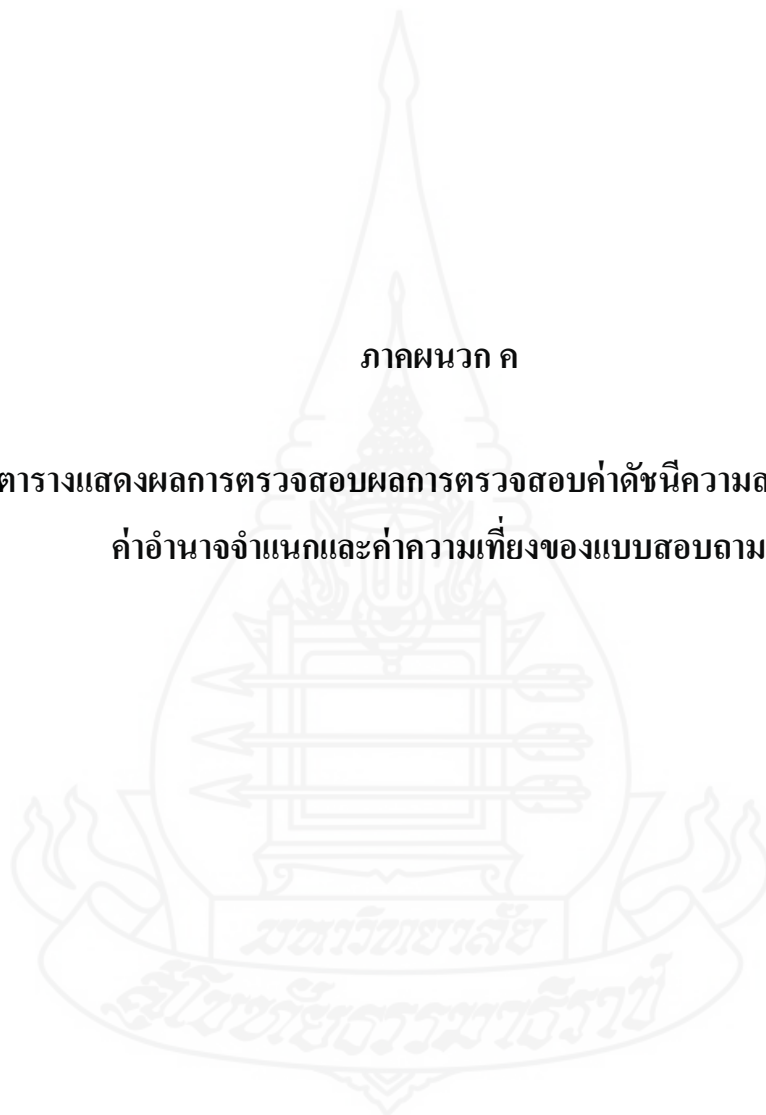
ความผูกพันในองค์กร	ระดับความผูกพัน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร					
10. ท่านเต็มใจทำงานหนักกว่าการทำงานมีส่วนช่วยให้บริษัทประสบความสำเร็จ					
11. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้					
12. การทำงานที่บริษัทมีส่วนคลอใจให้ท่านสร้างผลงานที่ออกมา					
13. ท่านเต็มใจที่จะทำงานทุ่มเทช่วยให้บริษัทมีความเจริญก้าวหน้า					
14. ท่านเต็มใจที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย และท่านจะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและเต็มความสามารถ					
15. ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์เพื่อให้งานของบริษัทประสบความสำเร็จได้					
16. ท่านมีความรู้สึกห่วงใยอย่างยิ่งกับทุกปัญหาที่เกิดขึ้นขึ้นกับบริษัทฯ					
17. บ่อยครั้งที่ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายของบริษัทฯ ในการแก้ปัญหาที่สำคัญเกี่ยวกับพนักงาน					
18. บ่อยครั้งที่ท่านลำบากใจในการยอมรับกับวิธีการปฏิบัติงานของบริษัทฯ					

ความผูกพันในองค์กร	ระดับความผูกพัน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร					
19.ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีความผูกพันต่อองค์กร					
20.ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อบริษัท					
21.ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับท่านเหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ					
22.ถึงแม้ว่ามีบริษัทอื่นเสนอรายได้มากกว่าที่ได้รับในขณะนี้ก็ไม่สนใจทำงานด้วย					
23.ท่านจะยังคงทำงานที่บริษัทต่อไปตราบเท่าที่จะดำรงอยู่					
24.ท่านรู้สึกภูมิใจที่ท่านเลือกทำงานกับบริษัท ถึงแม้ท่านจะมีโอกาสเลือกที่อื่นก็ตาม					
25.หากสภาพการทำงานของท่านเปลี่ยนไปก็จะเป็นสาเหตุให้ท่านลาออกจากรองค์กรนี้ได้					
26.ท่านเห็นว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีกว่าองค์กรอื่นๆ					
27.ท่านตั้งใจจะทำงานกับบริษัทฯ จนกว่าจะเกษียณอายุ					

-ขอขอบพระคุณ-

ภาคผนวก ค

ตารางแสดงผลการตรวจสอบผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง
ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม



แบบพิจารณาคุณภาพเครื่องมือ

คำชี้แจง แบบพิจารณาคุณภาพเครื่องมือฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด

ขอความกรุณาท่านผู้เชี่ยวชาญโปรดพิจารณาประเมินคุณภาพของเครื่องมือวิจัยโดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความถามกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ พร้อมเขียนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำไปปรับปรุงเพื่อนำไปใช้ในการวิจัยต่อไป โดยมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

- 1 หมายถึง ท่านมั่นใจว่าข้อความถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
 0 หมายถึง ท่านยังไม่ค่อยมั่นใจว่าข้อความถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
 -1 หมายถึง ท่านมั่นใจว่าข้อความถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

นิยามปฏิบัติการ	ข้อความถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3		
ปัจจัยจูงใจ	1.ท่านตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	1	1	-1	0.33	
ความรับผิดชอบ	2.ท่านมักทำงานไม่ได้ตามที่ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานที่ได้กำหนดไว้	0	1	1	0.67	
	3.ท่านวางแผนการดำเนินงานและปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	1	1	1	1.00	
	4.ท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	
	5.ท่านมีการผลักดันให้ตัวเองมีจิตสำนึกในหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	0	1	0	0.33	
ความสำเร็จในงานที่ทำ	6.ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจให้กับงานที่ทำอย่างไม่มีขีดจำกัด	1	1	1	1.00	
	7.ท่านมีการเรียนรู้และค้นคว้าอยู่ตลอดเวลาโอกาสในการพัฒนาตนเอง	1	1	1	1.00	
	8.ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ต่อการทำงานและแสวงหาโอกาสใหม่ๆ	1	1	0	0.67	
	9.การปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแต่ละระดับจะมีผลสำเร็จของงานที่ทำ	0	1	1	0.67	

	10.ท่านมีความเข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่นและปรับตัวเองให้เข้ากับบุคคลอื่นและสิ่งแวดล้อม	0	1	0	0.33	
การได้รับการยกย่องนับถือ	11.ท่านมีความต้องการมีอำนาจ	-1	1	-1	0.33	ท่านต้องการการมีอำนาจ
	12.ท่านมีความสามารถในตนเอง	1	1	1	1.00	
	13.ท่านได้รับการยอมรับ	1	1	1	1.00	
	14.ท่านรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงาน	1	1	1	1.00	
	15.ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในงานที่ทำ	1	1	1	1.00	
ปัจจัยค่าจูน	16.ท่านมีตำแหน่งงานที่ดีเป็นที่พอใจ	1	1	1	1.00	
ความมั่นคงในการทำงาน	17.ท่านได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถ	1	1	-1	0.33	
	18.ท่านมีโอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในงานที่ทำ	1	1	1	1.00	
	19.ท่านมีรายได้ที่ดีและสม่ำเสมอ	0	1	1	0.67	
	20.ท่านสามารถทำงานได้จนถึงเกษียณอายุ	1	1	1	1.00	
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	21.ท่านมีความจริงใจและให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1.00	
ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน	22.ท่านให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1.00	
	23.ท่านยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน	1	1	1	1.00	
	24.ท่านให้ความเคารพยกย่องผู้บังคับบัญชาของท่าน	1	1	1	1.00	
	25.ท่านมีความเป็นมิตรกับบุคคลทุกคน	1	1	-1	0.33	
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	26.ท่านมีวิสัยทัศน์ในการมุ่งมั่นพัฒนาอาชีพให้เกิดความก้าวหน้า	1	1	1	1.00	
	27.ท่านคิดว่าเงินเดือนของพนักงานแต่ละคนให้สูงขึ้นตามความสามารถที่เพิ่มขึ้น	1	1	-1	0.33	
	28.องค์กรของท่านมีการวางตำแหน่งโครงสร้างงานที่ชัดเจนเหมาะสมแต่ละงานแต่ละคน	0	1	1	0.67	
	29.ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	1	1	1	1.00	

	30.ท่านสามารถพัฒนาตนเองเพื่อให้ดำรงตำแหน่งงานที่สำคัญ	1	1	0	0.67	
องค์ประกอบ/ด้าน ที่ 1	1.ท่านคิดว่าบริษัทฯเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย	1	1	0	0.67	
ความเชื่อมั่นและ การยอมรับ เป้าหมาย	2.องค์กรของท่านได้รับความเชื่อถือและได้รับการสนับสนุน จากลูกค้า	1	1	1	1.00	
และค่านิยมของ องค์กร	3.องค์กรของท่านเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป	1	1	0	0.67	
	4.ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อบอกว่าท่านปฏิบัติงานที่องค์กรแห่งนี้	1	1	1	1.00	
	5.การทำงานในหน่วยงานของท่านทำให้ท่านรู้สึกมั่นคง	1	1	1	1.00	
	6.ท่านเชื่อมั่นว่าเป้าหมายและนโยบายของบริษัทฯสามารถทำให้ บริษัทฯประสบความสำเร็จ	1	1	1	1.00	
	7.ท่านรู้สึกว่าคุณค่าในการทำงานของท่านกับค่านิยมในการ ทำงานขององค์กรมีความเหมือนกัน	1	1	1	1.00	
	8.ท่านรู้สึกว่าการบริหารงานของบริษัทฯมีความเหมาะสมกับ สถานการณ์	1	1	0	0.67	
	9.ท่านจะรีบชี้แจงและกล่าวแก้แค้นที่เมื่อมีคนกล่าวถึงบริษัท ในทางลบ	1	1	-1	0.33	
	10.ท่านมักจะบอกกับเพื่อนครอบครัวอยู่เสมอว่าบริษัทที่เป็น องค์กรที่เยี่ยมมาก	1	1	0	0.67	
องค์ประกอบ/ด้าน ที่ 2	11.ท่านเต็มใจทำงานหนักกว่าการทำงานมีส่วนช่วยให้ บริษัทประสบความสำเร็จ	1	1	1	1.00	
ความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความ พยายาม	12.ท่านทำงานบริษัทฯมาท่านไม่เคยได้ใช้ประโยชน์จาก สวัสดิการเท่าที่ควร	0	1	0	0.33	
อย่างเต็มที่เพื่อ ประโยชน์ของ องค์กร	13.ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้	1	1	0	0.67	
	14.การทำงานที่บริษัทฯมีส่วนคลอใจให้ท่านสร้างผลงานที่ ออกมา	1	1	0	0.67	
	15.ท่านเต็มใจที่จะทำงานทุ่มเทช่วยให้บริษัทฯมีความ เจริญก้าวหน้า	1	1	1	1.00	
	16.ท่านเต็มใจที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย และท่าน	1	1	1	1.00	

	จะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและเต็มความสามารถ					
	17. ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ เพื่อให้งานของบริษัทประสบความสำเร็จได้	1	1	1	1.00	
	18. ท่านมีความรู้สึกห่วงใยอย่างยิ่งกับทุกปัญหาที่เกิดขึ้นขึ้นกับบริษัท	1	1	1	1.00	
	19. บ่อยครั้งที่ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายของบริษัทในการแก้ปัญหาที่สำคัญเกี่ยวกับพนักงาน	1	1	1	1.00	
	20. บ่อยครั้งที่ท่านลำบากใจในการยอมรับกับวิธีการปฏิบัติงานของบริษัท	1	1	0	0.67	
องค์ประกอบ/ด้านที่ 3	21. ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีความผูกพันต่อองค์กร	1	1	1	1.00	
ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้	22. ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อบริษัท	1	1	1	1.00	
ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	23. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับท่านเหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	1	1	1	1.00	
	24. ท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากบริษัทไม่คุ้มค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศให้บริษัท	1	1	-1	0.33	
	25. ถึงแม้ว่ามีบริษัทอื่นเสนอรายได้มากกว่าที่ได้รับในขณะนี้ก็ไม่สนใจทำงานด้วย	1	1	0	0.67	
	26. ท่านจะยังคงทำงานที่บริษัทต่อไปตราบเท่าที่จะดำรงอยู่	1	1	1	1.00	
	27. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ท่านเลือกทำงานกับบริษัทถึงแม้ท่านจะมีโอกาสเลือกที่อื่นก็ตาม	1	1	1	1.00	
	28. หากสภาพการทำงานของท่านเปลี่ยนไปก็จะเป็นสาเหตุให้ท่านลาออกจากองค์กรนี้ได้	1	1	1	1.00	
	29. ท่านเห็นว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีกว่าองค์กรอื่นๆ	1	1	0	0.67	
	30. ท่านตั้งใจจะทำงานกับบริษัทจนกว่าจะเกษียณอายุ	1	1	1	1.00	

หมายเหตุ

จากข้อคำถาม 60 ข้อ พบว่า ค่า IOC ผ่านเกณฑ์ที่ 0.5 ขึ้นไป จำนวน 50 ข้อ และไม่ผ่านเกณฑ์คือ แบบสอบถามส่วนที่ 2 ข้อ 1,5,10,11,17,25,27 จำนวน 7 ข้อ และ แบบสอบถามส่วนที่ 3 ข้อ 9,12,24 จำนวน 3 ข้อ รวมไม่ผ่านเกณฑ์จำนวน 10 ข้อ

1. ในขั้นตอนการส่งข้อคำถามให้ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ศึกษาส่งนิยามปฏิบัติการที่ใช้ในการวิจัยนี้ และส่งองค์ประกอบในแต่ละด้านให้ผู้เชี่ยวชาญได้ใช้ประกอบในการพิจารณาข้อคำถาม ให้ผู้เชี่ยวชาญทำการประเมินคุณภาพของเครื่องมือให้สอดคล้องกับข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการในแต่ละด้าน เมื่อพิจารณาแล้วผลกระทบที่จะเกิดกับงานวิจัย

2. การจัดทำข้อคำถามให้สอดคล้องกับองค์ประกอบในแต่ละด้าน จะเห็นว่าหากไม่ได้รับการวิเคราะห์ข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญจะพบว่า ปัญหาของคำถามดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจ ด้านที่ 1.ความรับผิดชอบ , 2.งานสำเร็จในงานที่ทำ ,3การได้รับการยกย่องนับถือมีข้อคำถามน้อยกว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านที่ 1.ความมั่นคงในการทำงาน,2.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน , 3.โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

2.2 องค์ประกอบด้านที่ 1.ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านบวกมากกว่า

2.3 องค์ประกอบ/ด้านที่ 2ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรด้านบวกมากกว่า

2.4 องค์ประกอบ/ด้านที่ 3ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรจะมีข้อคำถามด้านบวกมากกว่า

2.5 ดังนั้นผู้ศึกษาจึงทราบข้อปัญหานี้เป็นอย่างดีแล้ว จึงจะขอปรับปรุงงานวิจัย

ต่อไป

ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อและค่าความเที่ยงของเครื่องมือ

รายงานผลค่าอำนาจจำแนกรายชื่อและค่าความเที่ยง (กลุ่มตัวอย่าง 30 คน)

(ส่วนที่ 2) ค่าความเที่ยงทั้งฉบับ เท่ากับ .954

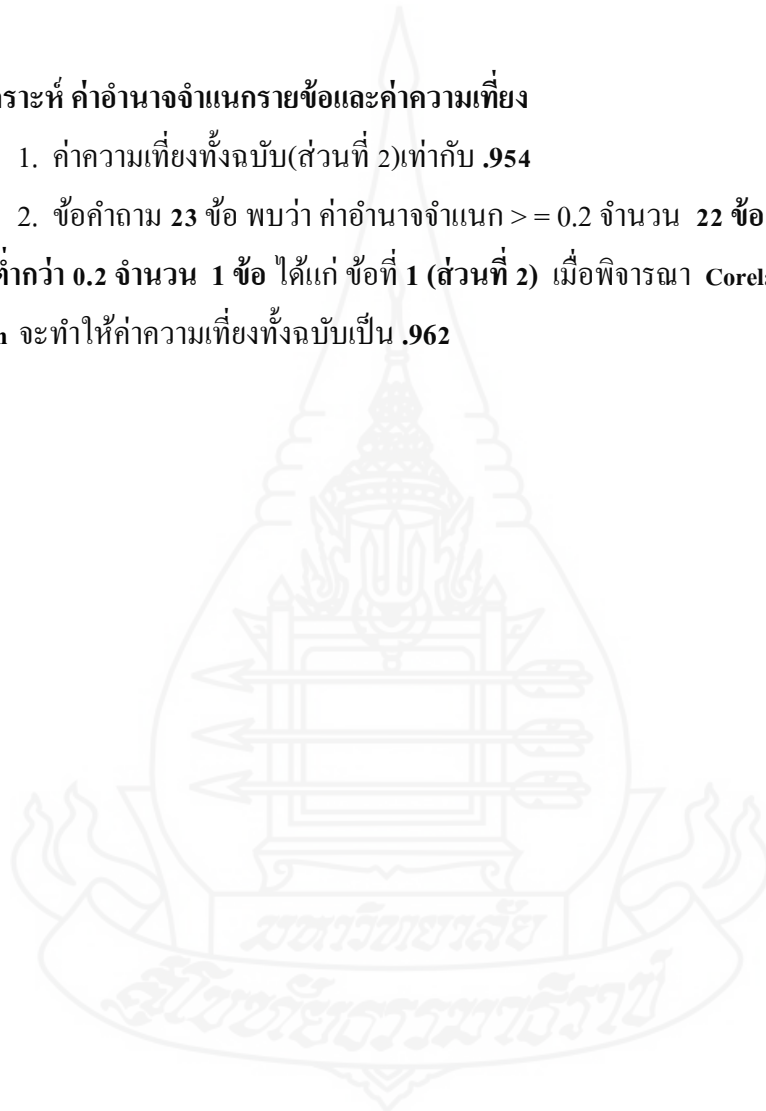
ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	การแปลผล
1	-0.025	อำนาจจำแนกต่ำ
2	0.765	อำนาจจำแนกดีมาก
3	0.720	อำนาจจำแนกดีมาก
4	0.792	อำนาจจำแนกดีมาก
5	0.789	อำนาจจำแนกดีมาก
6	0.704	อำนาจจำแนกดีมาก
7	0.752	อำนาจจำแนกดีมาก
8	0.736	อำนาจจำแนกดีมาก
9	0.827	อำนาจจำแนกดีมาก
10	0.734	อำนาจจำแนกดีมาก
11	0.711	อำนาจจำแนกดีมาก
12	0.795	อำนาจจำแนกดีมาก
13	0.816	อำนาจจำแนกดีมาก
14	0.852	อำนาจจำแนกดีมาก
15	0.846	อำนาจจำแนกดีมาก
16	0.343	อำนาจจำแนกดี
17	0.599	อำนาจจำแนกดีมาก
18	0.623	อำนาจจำแนกดีมาก
19	0.432	อำนาจจำแนกดีมาก
20	0.846	อำนาจจำแนกดีมาก
21	0.811	อำนาจจำแนกดีมาก
22	0.819	อำนาจจำแนกดีมาก
23	0.768	อำนาจจำแนกดีมาก

การแปลผลค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ตั้งแต่ 0.40	หมายถึง อำนาจจำแนกดีมาก
0.30 - 0.39	หมายถึง อำนาจจำแนกดี
0.20 - 0.29	หมายถึง อำนาจจำแนกพอใช้
ต่ำกว่า 0.20	หมายถึง อำนาจจำแนกต่ำ ควรปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

ผลการวิเคราะห์ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเที่ยง

1. ค่าความเที่ยงทั้งฉบับ(ส่วนที่ 2)เท่ากับ **.954**
2. ข้อคำถาม 23 ข้อ พบว่า ค่าอำนาจจำแนก ≥ 0.2 จำนวน 22 ข้อ และค่าอำนาจจำแนกที่ต่ำกว่า 0.2 จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1 (ส่วนที่ 2) เมื่อพิจารณา **Corelaed Item Total Correlation** จะทำให้ค่าความเที่ยงทั้งฉบับเป็น **.962**



ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อและค่าความเที่ยงของเครื่องมือ

รายงานผลค่าอำนาจจำแนกรายชื่อและค่าความเที่ยง (กลุ่มตัวอย่าง 30 คน)

(ส่วนที่ 3) ค่าความเที่ยงทั้งฉบับ เท่ากับ .984

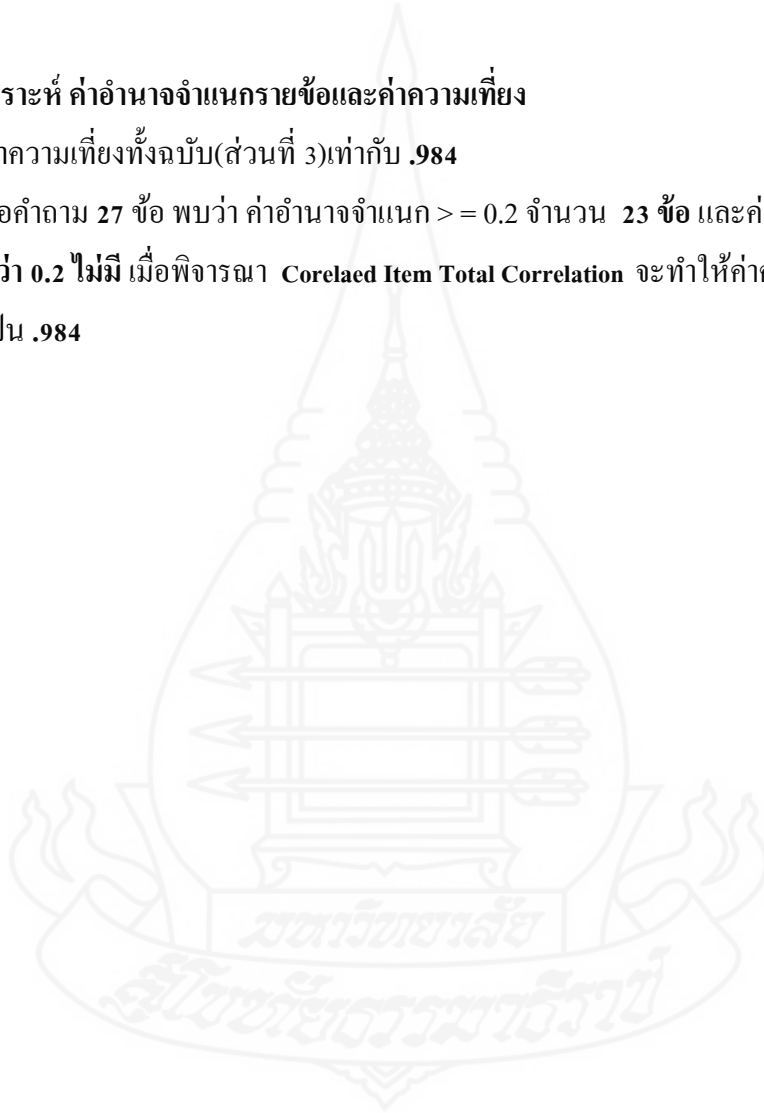
ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	การแปลผล
1	0.929	อำนาจจำแนกดีมาก
2	0.865	อำนาจจำแนกดีมาก
3	0.791	อำนาจจำแนกดีมาก
4	0.929	อำนาจจำแนกดีมาก
5	0.938	อำนาจจำแนกดีมาก
6	0.942	อำนาจจำแนกดีมาก
7	0.924	อำนาจจำแนกดีมาก
8	0.939	อำนาจจำแนกดีมาก
9	0.925	อำนาจจำแนกดีมาก
10	0.867	อำนาจจำแนกดีมาก
11	0.587	อำนาจจำแนกดีมาก
12	0.894	อำนาจจำแนกดีมาก
13	0.792	อำนาจจำแนกดีมาก
14	0.693	อำนาจจำแนกดีมาก
15	0.693	อำนาจจำแนกดีมาก
16	0.828	อำนาจจำแนกดีมาก
17	0.483	อำนาจจำแนกดีมาก
18	0.415	อำนาจจำแนกดีมาก
19	0.904	อำนาจจำแนกดีมาก
20	0.790	อำนาจจำแนกดีมาก
21	0.918	อำนาจจำแนกดีมาก
22	0.929	อำนาจจำแนกดีมาก
23	0.906	อำนาจจำแนกดีมาก
24	0.965	อำนาจจำแนกดีมาก
25	0.597	อำนาจจำแนกดีมาก
26	0.928	อำนาจจำแนกดีมาก
27	0.917	อำนาจจำแนกดีมาก

การแปลผลค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

- ตั้งแต่ 0.40 หมายถึง อำนาจจำแนกดีมาก
- 0.30 - 0.39 หมายถึง อำนาจจำแนกดี
- 0.20 - 0.29 หมายถึง อำนาจจำแนกพอใช้
- ต่ำกว่า 0.20 หมายถึง อำนาจจำแนกต่ำ ควรปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

ผลการวิเคราะห์ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเที่ยง

1. ค่าความเที่ยงทั้งฉบับ(ส่วนที่ 3)เท่ากับ **.984**
2. ข้อคำถาม 27 ข้อ พบว่า ค่าอำนาจจำแนก ≥ 0.2 จำนวน **23 ข้อ** และค่าอำนาจจำแนกที่ต่ำกว่า **0.2 ไม่มี** เมื่อพิจารณา **Corelated Item Total Correlation** จะทำให้ค่าความเที่ยงทั้งฉบับเป็น **.984**



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ – สกุล	น.ส.จันทร์ฉาย สิริเชื่อน
ที่อยู่	238 ม. 1 ต.บ้านโสัง อ.บ้านโสัง จ.ลำพูน
ที่ทำงาน	บริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด 95 ม. 3 ต.อุโมงค์ อ.เมือง จ.ลำพูน 51150
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2558	สำเร็จการศึกษาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาจิตวิทยา (จิตวิทยาองค์การ) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
พ.ศ. 2562	ศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2558-2559	บริษัท ธรรมสรณ์ จำกัด ตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล
พ.ศ. 2559 – ปัจจุบัน	บริษัท พรเจริญ เทมเปอร์ เซฟตี้ กลาส จำกัด ตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล