

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานบริษัท แกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด

นายณัฐพงศ์ สะเทินรัมย์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2563

**Relationship Between Work Motivation and Organizational Commitment  
Of Employees of Grand Work Interior Company Limited**

**Mr. Natthapong Saternram**




An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Program Business Administration, Management Science  
Sukhothai Thammathirat Open University

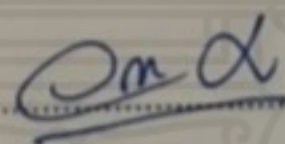
2020

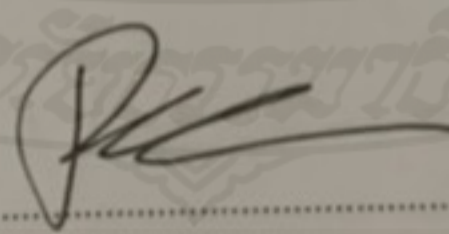
หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อ  
องค์กรของพนักงานบริษัท แกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด  
ชื่อและนามสกุล นายณัฐพงศ์ สะเทินรัมย์  
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ  
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.บริบูรณ์ ปิ่นประยงค์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับการเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2564

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

  
.....ประธานกรรมการ  
(อาจารย์ ดร.บริบูรณ์ ปิ่นประยงค์)

  
.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณ ศิลปอาษา)

  
.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

**ชื่อการศึกษา** ค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานบริษัท แกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด

**ผู้ศึกษา** นายณัฐพงศ์ สะเทินรัมย์ รหัสนักศึกษา 2623000508 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
(บริหารธุรกิจ) **อาจารย์ที่ปรึกษา** อาจารย์ ดร.บริบูรณ์ ปิ่นประยงค์  
**ปีการศึกษา** 2563

### **บทคัดย่อ**

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด จำนวน 58 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่กับองค์กรอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์สูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง และ 3) ปัจจัยค่าจูงใจด้านการบริหารจัดการการการบังคับบัญชากับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์สูงสุดอยู่ในระดับมาก

**คำสำคัญ** ความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยจูงใจในการทำงาน และปัจจัยค่าจูงใจในการทำงาน

**Independent Study title:** Relationship Between Work Motivation and Organizational  
Commitment Of Employees of Grand Work Interior Company Limited

**Author:** Mr.Natthapong Saternram ; **ID:** 2623000508 ;

**Degree:** Master of Business Administration (Business Administration) ;

**Independent Study advisor:** Dr. Boriboon Pinprayong ;

**Academic year:** 2020

### **Abstract**

The objective of this research is to 1) study the organizational commitment of Grand Work Interior Company Limited 2) to study the relationship between motivation factors and the organizational commitment of employees of the company. And 3) to study the relationship between the supporting factors of work and the employee's organizational commitment. Grant Work Interior Company Limited

This study is a survey research. The sample used for this study was 58 employees of Grand Work Interior Company Limited. A questionnaire was used as a tool for data collection. The statistics used for data analysis were percentage, mean and standard deviation. And Pearson's correlation coefficient test.

The results of the research showed that 1) the employees had psychological attachment to the organization. And the persistence with the organization was at a high level. 2) The motivating factor for operational success and organizational engagement with psychological parameters had a statistically significant positive correlation at levels .01 and .05. The highest level of relationship was at the moderate level, and 3) the support factors of management, coercion. The variables had a statistically significant positive correlation at the .01 and .05 levels, with the highest correlation at the high level.

**Keywords:** Relationship to the Organization Motivation factor for work And supporting factors in the work

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาและเมตตาอย่างยิ่งของท่านอาจารย์ ดร.บริบูรณ์ ปิ่นประยงค์ อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ที่ให้ความเมตตาปรับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย เสียสละเวลาให้ความรู้ คำปรึกษา และคำแนะนำการวิจัยในทุกขั้นตอน อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิจัย อีกทั้งตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ จนผู้ศึกษาวิจัยสามารถจัดทำงานวิจัยเล่มนี้ได้สำเร็จ

ขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณ ศิลปอาษา กรรมการสอบงานวิจัย ที่กรุณาให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำในการแก้ไขข้อบกพร่องในการจัดทำงานวิจัยในครั้งนี้ ขอบขอบคุณ อาริยะ พักทอง คุณรติ จัตตุพรพงษ์ คุณพิชัย รักษ์ยศ คุณปฎิมา ปรมมาพจน์ กลุ่มเพื่อนสนิทและเพื่อนร่วมรุ่นปริญญาโท รุ่นที่ 19 ซึ่งคอยให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือ ตลอดระยะเวลาตั้งแต่เข้ามาเรียนปริญญาโท

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณบิดามารดาและบุคคลในครอบครัว ที่ให้การสนับสนุน ส่งเสริม และให้โอกาสทางการศึกษา ขอบพระคุณครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ และคุณธรรมให้แก่ผู้ศึกษาวิจัย ขอบคุณเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายของสาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่สนับสนุนให้การดำเนินการต่างๆ เป็นไปอย่างเรียบร้อย ผู้ศึกษาวิจัยขออุทิศคุณประโยชน์และคุณงามความดีแด่ผู้มีพระคุณทุกท่านดังที่กล่าวมาข้างต้นและอีกหลาย ท่านที่อาจไม่ได้เอ่ยนาม ณ ที่นี้ ผู้ศึกษาวิจัยขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ณัฐพงศ์ สะเทินรัมย์

กุมภาพันธ์ 2564

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	2
สมมติฐานการวิจัย .....	3
กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	3
ขอบเขตการศึกษา .....	4
คำนิยามศัพท์เฉพาะ .....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน .....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพัน .....	23
ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด .....	26
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	28
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	33
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	33
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	34
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	35
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	35

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล	
ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล .....	39
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน .....	41
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความ ผูกพันต่อองค์กร .....	41
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความ ผูกพันต่อองค์กร .....	46
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความผูกพันต่อองค์กร .....	53
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจการทำงานและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานกับความผูก พันต่อองค์กร .....	56
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	59
สรุปการวิจัย .....	59
อภิปรายผล .....	64
ข้อเสนอแนะ .....	66
บรรณานุกรม .....	68
ภาคผนวก .....	76
ก แบบสอบถาม .....	77
ข ตารางวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม .....	85
ประวัติผู้ศึกษา .....	107



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล .....	39
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจุดใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร .....	41
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจุดใจด้านการได้รับความยอมรับในความสามารถที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร .....	43
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร .....	44
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร .....	45
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค่าจุนด้านนโยบายการบริหารขององค์กรที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร .....	46
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค่าจุนด้านการบริหารจัดการการบังคับบัญชาที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร .....	48
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค่าจุนด้านความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร .....	50
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค่าจุนด้านความมั่นคงในงานที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร .....	52
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านจิตใจ .....	53
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านการคงอยู่กับองค์กร .....	54
ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจุดใจและปัจจัยค่าจุนในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร .....	56

## สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	หน้า 3
--	--------



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งต่อการบรรลุความสัมฤทธิ์ผลในการบริหารองค์การ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน(Planning) การจัดองค์กร(Organizing) การจัดการด้านบุคคล(Staffing) การอำนวยการ(Directing) หรือการควบคุม(Control) ล้วนต้องอาศัยบุคลากรเป็นผู้กำหนดเป้าหมายวางแผน และดำเนินการในการใช้ทรัพยากรต่างๆ ขององค์การให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด และบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ซึ่งภายใต้ความสำเร็จและการทำงานที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กรนั้นจะเกิดได้เนื่องจากคุณภาพทางบุคลากรเป็นสำคัญบุคลากรในองค์กรจึงได้เปรียบเสมือนเป็นต้นทุน ที่มีค่ามากอีกทั้งยังเป็นสิ่งที่องค์กรต้องรักษาและลงทุนให้สม่ำเสมอเพื่อพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรมีคุณค่าอย่างเหมาะสมกับองค์การในระยะยาว การที่ทำให้แต่ละองค์กรมีการต้องสูญเสียบุคลากรที่มีทักษะความรู้และความสามารถไปด้วยเหตุผลต่างๆก็ตามย่อมแสดงให้เห็นว่าองค์กรจะต้องเสียต้นทุนหรือบุคลากรที่มีค่าไปโดยส่งผลต่อการได้รับผลตอบแทนไม่คุ้มค่าต่อการลงทุน ในขณะที่เดียวกันยังกลับต้องมาลงทุนในอีกหลายๆด้านเพื่อจะสรรหาคัดสรรคัดเลือกบุคลากรใหม่เข้ามาทดแทน จึงทำให้องค์กรต้องสูญเสียเวลา ผลประโยชน์โดยสมควร

นอกจากนี้การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จย่อมต้องมีพนักงานที่มีคุณภาพ และพนักงานที่จะมีคุณภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับองค์กรที่จะสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ แรงจูงใจยังช่วยสร้างให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสร้างพฤติกรรม ทักษะที่ดีต่องานและส่งเสริมให้คนเพิ่มคุณค่าในตัวเอง แรงจูงใจยังเน้นถึงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีต่อผู้ปฏิบัติงานให้รู้สึกว่าเป็นสุขต่อการทำงานความพึงพอใจและจูงใจให้พนักงานจงรักภักดีต่อองค์กรในที่สุด(สรนันท์ บางแสง 2556: 15)

แรงจูงใจในการทำงานต่อองค์กรเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทุกองค์กรต้องการให้มี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูงและองค์กรบางที่ถูกตัดสินเรื่องคุณภาพของบุคลากร ดังนั้นทุกองค์กรจึงทุ่มเทในด้านงบประมาณรวมทั้งทรัพยากรด้าน

ต่างๆ ไปพัฒนาบุคลากรที่เลือกสรรมาแล้วอย่างเต็มที่ และยังมีคาดหวังที่ว่าบุคลากรเหล่านั้นจะนำความรู้ความสามารถที่ได้จากการพัฒนาศักยภาพในหลายๆ ด้านมาใช้ให้เกิดผลประโยชน์กับองค์กร มีการปฏิบัติงานที่เต็มกำลังให้กับองค์กรเป็นระยะเวลาอันยาวนานให้กับองค์กร ดังนั้นบุคลากรจึงเปรียบได้ว่าเป็นทรัพยากรหรือสิ่งที่มีสำคัญในหลายปัจจัยที่จะประกอบเป็นจุดเชื่อมโยงเข้ากับองค์กร เพื่อมุ่งมั่นในการทำงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้กำหนดไว้ให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างแท้จริง จึงกล่าวได้ว่าสิ่งที่จะทำให้เกิดความสำเร็จ ความล้มเหลวขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับบุคลากรเป็นสำคัญ (พัชรินทร์ วัฒนิต2556: 10)

การที่บุคลากรจะมีความผูกพันต่อองค์กรนั้นอาจเป็นสิ่งแรกที่ฝ่ายผู้บริหารจะต้องสร้างให้ให้กับบุคลากรทุกคน เนื่องจากเป็นสิ่งที่จำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะของบุคลากรและปรับปรุงรักษาคุณภาพในการให้บริการของระบบภายในองค์กร ซึ่งหากบุคลากรจะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงแล้วก็จะทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและไม่คิดที่จะย้ายหรือลาออกจากองค์กร แต่ถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่ต่ำอาจส่งผลทำให้ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีโอกาสที่ทำให้เกิดผลเสียต่อการทำงานและต่อองค์กรได้เช่น การสูญเสียบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพและคุณภาพของการทำงานในองค์กรลดต่ำลงและมีแนวโน้มที่ส่งผลทำให้บุคลากรลาออกจากองค์กร (ศิริพงษ์ อินทวดี 2541: 2)

ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงได้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาความต้องการของพนักงานได้อย่างแท้จริงไปใช้ประโยชน์ต่อการบริหารงานให้มีความสอดคล้องกับความประสงค์อีกทั้งยังเป็นการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่กับองค์กร ได้ยาวนานเป็นการป้องกันมิให้เกิดภาวะการฉขาดแคลนบุคลากรในอนาคต

## 2.วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

2.1 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด

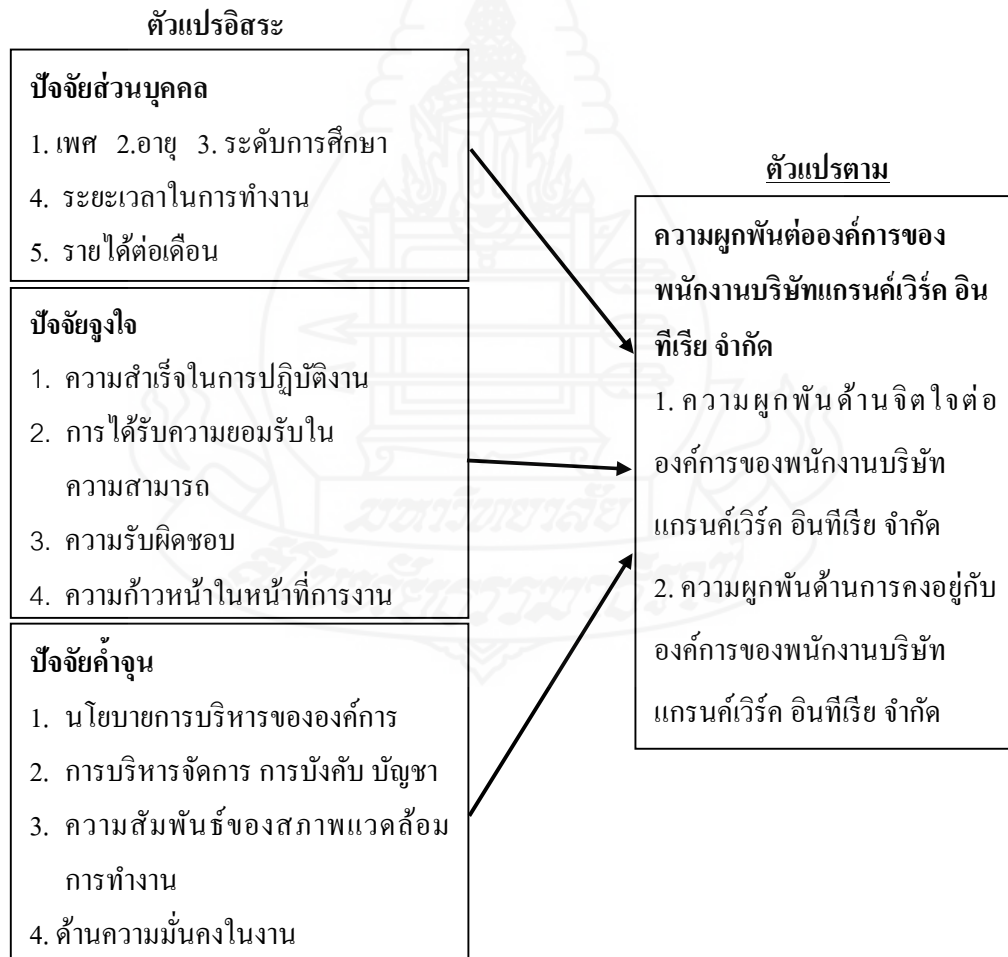
2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด

### 3.สมมติฐานการวิจัย

3.1 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3.2 ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของพนักงานบริษัท แกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

### 4.กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

## 5.ขอบเขตการศึกษา

ในการกำหนดขอบเขตการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะกำหนดไว้ดังนี้

### 5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรจากกลุ่มที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ได้แก่ พนักงานบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด จำนวน 58 คน

### 5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหาเป็นข้อมูลที่มาจากการศึกษา เพื่อการวิเคราะห์ ดังนี้

5.2.1 **ข้อมูลปฐมภูมิ** จากการสร้างข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

5.2.2 **ข้อมูลทุติยภูมิ** จากข้อมูลทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

5.3 **ขอบเขตด้านเวลา** ระยะเวลาในการศึกษาวิจัย ใช้ข้อมูลปฐมภูมิ และทุติยภูมิตั้งแต่ กันยายนพ.ศ. 2563 –กุมภาพันธ์ พ.ศ. 25

## 6.นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 **ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง ด้านส่วนข้อมูลของพนักงาน บริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด ที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนมีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด

6.2 **ปัจจัยจูงใจ** หมายถึงปัจจัยที่สร้างหรือกระตุ้นทัศนคติให้เกิดในทิศทางบวกของพนักงานในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงตามที่ได้กำหนดเป้าหมายไว้ และยังเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะทำให้มีผลกับความพอใจโดยตรงกับผู้ปฏิบัติงาน

6.3 **ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน**หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ถึงประสบการณ์จากการทำงานที่เกิดความเปลี่ยนแปลงไปยังทิศทางที่ดีขึ้นจนทำให้เป็นที่พึงพอใจต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ของการทำงาน ในอาชีพนั้นๆ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมการที่พนักงานจะต้อง

ทำงานที่ได้รับมอบหมายตรงจากตำแหน่งหน้าที่การทำงาน เพื่อให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

**6.4 การได้รับความยอมรับในความสามารถ** หมายถึง เป็นความรู้สึกรักภูมิใจในอาชีพของตนที่มีเกียรติได้เป็นที่รับการยอมรับจากสังคมการทำงาน เป็นผู้ที่ถูกยกย่องยอมรับในความสามารถมาจากผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่ถูกยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมงานยินดีที่จะรับฟังความคิดเห็น

**6.5 ความรับผิดชอบ** หมายถึง เป็นอำนาจที่องค์กรให้กับผู้ทำงานในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งขององค์กร เพื่อจะทำให้พนักงานได้รับทราบถึงภารกิจที่จะปฏิบัติให้แก่องค์กร โดยอาจจะเป็นรูปแบบลายลักษณ์อักษรที่มีขอบเขตในการใช้สิทธิอำนาจในการทำงานเป็นกฎข้อบังคับ สิทธิในการใช้สำหรับอำนาจตัดสินใจและสิทธิสำหรับในการใช้อำนาจในการปฏิบัติงาน

**6.6 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน** หมายถึง การที่พนักงานได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมสำหรับความรู้ใหม่ต่อการเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อให้สำเร็จส่งผลต่อได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในสายงานให้สูงขึ้นตามผลของการประเมินประจำปีขององค์กร เพื่อให้ได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน การที่ได้รับจากการพิจารณาผลงานของผู้บังคับบัญชาว่ามีความสามารถต่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และการมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในสายงานที่ทำ

**6.7 ปัจจัยค้ำจุน** หมายถึง ปัจจัยที่ไม่ได้เป็นแรงจูงใจโดยตรงในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับการทำงาน ตลอดจนที่ไม่เป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่ส่งผลต่อการป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจต่างๆในการทำงาน

**6.8 นโยบายในการบริหารขององค์กร** หมายถึง ข้อความที่ได้แสดงให้เห็นถึงการกำหนดในการทำงานของฝ่ายบริหารขององค์กร ข้อกำหนดหรือแผนงานที่มีความชัดเจนแสดงให้เห็นถึงนโยบายขององค์กร การกำหนดข้อกฎระเบียบบังคับที่มีความชัดเจนแสดงให้เห็นนโยบายขององค์กรการสั่งงานและการกระจายอำนาจในการทำงาน

**6.9 การบริหารจัดการ** การบังคับบัญชา หมายถึง คุณลักษณะผู้บังคับบัญชาจะมีผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นความสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความใกล้ชิด

และสนิทสนมเป็นกันเองในการทำงาน หลักการบริหารที่มีความเอาใจใส่และยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ได้บังคับบัญชา ให้เกียรติและมีเชื่อถือในงานที่ได้ทำสำเร็จ ช่วยเหลือมีร่วมมือร่วมใจในการทำงานซึ่งกันและกัน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อร่วมงาน

**6.10 ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมการทำงาน** หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบๆ ตัวเราทั้งเป็นที่มีชีวิตและเป็นสิ่งไม่มีชีวิต ซึ่งเป็นสิ่งที่ได้อำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้ เช่น บริเวณสถานที่ปฏิบัติงาน อุณหภูมิเสียง ความสว่างอุปกรณ์ในการทำงาน และรวมถึงปลอดภัยในสถานที่และการปฏิบัติงาน

**6.11 ด้านความมั่นคงในงาน** หมายถึงการที่มีรายรับ รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอต่อการยังชีพ การมีหลักประกันต่อการทำงานและดำเนินชีวิตรวมถึงการได้รับสวัสดิการที่สม่าเสมอ การมีสภาพวะและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยไม่มีอันตรายและความเสี่ยงในชีวิตทรัพย์สิน การเป็นยอมรับจากสังคมการทำงาน มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในสายอาชีพรวมถึงการมีอิสระมีเสรีภาพในการปฏิบัติงาน

**6.12 ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติและการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมของพนักงานภายในองค์กรที่ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ยึดมั่นในความผูกพันยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อุทิศตนให้กับองค์กร มีทุ่มเทความพยายามในการทำงาน รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในองค์กรและมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและมีความต้องการที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป

## 7.ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด

7.2 เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด

7.3 เพื่อให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด



7.4 เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับนโยบายด้านต่างๆของบริษัท เช่น ด้านการบริหาร ด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

7.5 เพื่อเป็นฐานข้อมูลให้บริษัทอื่นๆที่มีขนาดเล็กระดับ(SME)ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน ได้นำข้อมูลไปปรับใช้กับในการวางแผนนโยบายขององค์กรและจัดการด้านทรัพยากรบุคคลให้คุ้มค่าที่สุด



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แกรนค์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีค้นคว้า รวบรวมข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและมีการทบทวนวรรณกรรม โดยอาศัยแนวคิดหลายส่วนมาเป็นกรอบและแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเพื่อศึกษาปัจจัยค่าจูงในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ด้านจิตใจที่มีต่อองค์กรของพนักงานและเพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ด้านการคงอยู่กับองค์กรของพนักงานบริษัท แกรนค์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด และผู้วิจัยได้นำเสนอเป็นประเด็นตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน
  - ความหมายเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน
  - ความหมายเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูงในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพัน
  - ความหมายเกี่ยวกับความผูกพัน
3. ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทแกรนค์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย มีชื่อเรียกทฤษฎีนี้หลากหลายชื่อคือ Motivation-Maintenance Theory, Dual Factor Theory, Motivation-Hygiene Theory ทฤษฎีสองปัจจัยทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการศึกษาวิจัยของ Herzberg (1959) โดยได้ทำการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน ประชากร 200 กว่าคนจากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่งในเมือง Pittsburg ผลสรุปคือ มีปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจของพนักงาน 2 ประเภท คือ ปัจจัยค่าเงินและปัจจัยจูงใจ มีมิติที่แตกต่างกัน 2 มิติที่เกี่ยวกับปัญหาการจูงใจ ด้านหนึ่งเป็นองค์ประกอบที่เป็นได้ทั้งสาเหตุของความไม่พอใจและสามารถป้องกันความไม่พอใจได้เรียกองค์ประกอบนั้นว่าเป็นองค์ประกอบเสริมแรงหรือองค์ประกอบส่งเสริม โดยองค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบภายนอกมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนอีกด้านหนึ่งเป็นองค์ประกอบที่จูงใจถ้าหากมีองค์ประกอบจูงใจอยู่แล้วก็จะสามารถนำไปสู่ทัศนคติทางด้านบวกและการจูงใจที่แท้จริงได้ องค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบภายใน

ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจโดยตรงสามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานได้ รวมถึงสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น ถ้าขาดปัจจัยนี้ไปหรือไม่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน หรืออยู่ในระดับที่ไม่เหมาะสมที่จะยอมรับได้ ก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ แต่ถ้าเมื่อใดที่ปัจจัยอยู่ในระดับที่ยอมรับหรือสูงกว่าความไม่พึงพอใจก็จะไม่เกิดขึ้น ดังนั้นปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยกระตุ้นในการทำงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงาน เช่น การมอบหมายงานที่ยากให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานได้แสดงความสามารถทักษะในการทำงาน เมื่องานนั้นสามารถทำงานลุล่วงได้สำเร็จจะทำให้เขาเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองและเห็นคุณค่าของงานนั้น ซึ่งในขณะเดียวกันเมื่อเขาทำงานประสบผลสำเร็จก็ต้องให้การยกย่องชมเชยและได้รับโอกาสความก้าวหน้าในงาน เพื่อสร้างความแน่นแฟ้นให้แก่พนักงานกับองค์กร

ปัจจัยความสำเร็จไม่ได้เป็นสิ่งที่จูงใจพนักงานโดยตรง แต่ถ้าขาดปัจจัยนี้หรือไม่มีปัจจัยนี้ก็ จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจได้ ปัจจัยนี้จะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ ตัวอย่างเช่น การนัดหยุดงานของพนักงาน ซึ่งสาเหตุอาจมาจากเรื่องเงินหรือค่าตอบแทนเป็นประการที่สำคัญ ที่สุดส่วนปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆ เช่น วันลาพัก ลาป่วยและการตรวจสอบสุขภาพของ พนักงานซึ่งองค์การส่วนใหญ่เชื่อว่าจะสามารถเป็นแรงจูงใจให้พนักงานสามารถอยู่กับองค์การ ต่อไป แต่ในความจริงแล้วเป็นเพียงสิ่งที่จำเป็นหรือรักษาไม่ให้เกิดความไม่พอใจ ทำให้เกิด ความรู้สึกเฉยๆหรือไม่รู้สึกด้านลบ ปัจจัยกลุ่มนี้จะตอบสนองปัจจัยขั้นพื้นฐานของพนักงานนั่นเอง

### ความหมายเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน

กรัญญา สกุศลรักษ์ (2561:19)กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานหมายถึงกระบวนการที่ บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยให้เกิดการกระทำเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้จาก พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เช่นพนักงานตั้งใจทำงานเพื่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

เกษณรินทร์ งามเลิศ(2559:25) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อ ประสิทธิภาพของงานที่จะส่งผลไปสู่ความสำเร็จขององค์กรซึ่งความสำเร็จที่สำคัญ ๆ นั้นต้องมี กระบวนการที่ดีเริ่มตั้งแต่การสร้างแรงจูงใจที่ดี เพื่อให้พนักงานมีจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน

ธนัญพร สุวรรณคาม (2560:15) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานจึงเปรียบเสมือนกับ แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกรักอยากทำงานให้สำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้

ประเสริฐ อุไร (2560:34) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มนุษย์แสดง พฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงบวก เช่น มีความมุ่งมั่นที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ มีความกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรมนั้น ๆ อย่างทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถ ขณะเดียวกันหากมนุษย์ไม่มีแรงจูงใจ และความพึงพอใจจะทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงลบ เช่น มีสภาพแวดล้อมที่ เฉื่อยชา ทำกิจกรรมนั้น ๆ ไปด้วยใจที่ไม่ตั้งใจหรือไม่เอาใจใส่กับการทำกิจกรรม ซึ่งส่งผลต่อการ ดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กรในระยะยาวได้ หากบุคลากรในองค์กรไม่มีการปรับตัว และไม่ยอมรับในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านปัจจัยภายในหรือภายนอก องค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งสิ้น

พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560:23) กล่าวว่า การจูงใจนับว่าเป็นหลักปฏิบัติที่สำคัญอย่างหนึ่งในทักษะการบริหาร และเมื่อสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ทั้งผู้บริหารองค์กรและพนักงานก็จะยิ่งก้าวไปสู่สัมฤทธิ์ผลได้มาก ซึ่งจะนำพาสู่ความสำเร็จที่วางไว้ได้

ยงยุทธ เกษสาคร (2547:131)กล่าวว่าปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจและเป็นแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นประกอบด้วย

สรนันท์ บางแสง (2556: 20) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานหมายถึงการกระทำหรือพฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้น โดยสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจให้แสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะเป็นพลังผลักดันให้บุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกภาคภูมิใจ

สรุปได้ว่าปัจจัยจูงใจ หมายถึงปัจจัยที่สร้างหรือกระตุ้นทัศนคติให้เกิดในทิศทางบวกของพนักงานในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้พนักงานทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะมีผลกับความพอใจโดยตรงของผู้ปฏิบัติงาน

### ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

กรัญญา สกุรักษ์ (2561:19)กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงานหมายถึงประสบการณ์ที่เป็นผลบวกของการทำงานที่ผ่านมาโดยพิจารณาจากการได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือน การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานและบุคคลอื่นๆในองค์กร

กรองกาญจน์ ด่านรัตนะ (2557:41) กล่าวว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานคือการที่บุคคลรับรู้ความสำเร็จของตนเองในด้านหน้าที่การงาน โดยพิจารณาจากการได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งงาน การขึ้นเงินเดือน การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานและบุคคลอื่นๆ ในองค์กร รวมไปถึงการที่บุคคลได้ทำงานที่มีความหลากหลาย สามารถมีส่วนร่วมในงานได้อย่างเต็มที่ มีอิสระในการทำงานก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ

นิยม จัปใจสุข (2557:6) กล่าวว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานหมายถึงการปฏิบัติงานได้ ตามเป้าหมายตามกำหนดเวลาเป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจนสำเร็จและมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานนั้น

พชร สุตลักษณ์อนวัช (2559:14) กล่าวว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานคือการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพที่บุคคลได้รับการสนับสนุนส่งเสริมและการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในทิศทางที่ดีขึ้นและได้รับความสำคัญในการทำงาน

ขงยุทธ เกษสาคร (2547:131) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงานหมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสพผลสำเร็จอย่างดีมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่อสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

ระพี สาคกริก (2552:33) กล่าวว่า ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลเป็นสิ่งกำหนดผลสำเร็จในการบริหารและจัดการทุกสิ่งทุกอย่าง ซึ่งอยู่ในภาพรวมทั้งหมดของแต่ละองค์กร รวมถึงประเทศชาติ ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลมี 2 ด้าน ด้านหนึ่ง คือ การได้มาซึ่งบุคคลผู้บริหารที่มีคุณภาพ โดยที่มีรากฐานจิตใจยังรู้ความจริงถึงสังขรรณอันเป็นธรรมชาติของชีวิตคน และให้ความสำคัญกับสิ่งดังกล่าวเหนืออย่างอื่นทั้งหมด กับอีกด้านหนึ่งซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญภายในภาพรวมทั้งหมด ได้แก่ จิตสำนึกในการพึ่งตนเองของคนส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาร่วมกันทั้ง 2 ด้าน

ว.วชิร เมธี (2553) กล่าวว่า การทำงานให้ประสบความสำเร็จตามแนวพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าทรงแนะนำให้ปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 อิทธิบาท แปลว่า หลักพื้นฐานแห่งความสำเร็จ หรือทางสู่ความสำเร็จ มีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ

- 1) ฉันทะ คือ มีใจรัก ทำงานด้วยใจรักงาน
- 2) วิริยะ คือ พากเพียรทำ รักแล้วต้องขยัน ความขยัน คือ ภาคปฏิบัติการของความรัก ความรักในงานจะทำให้เรารู้ว่าควรทำงานอะไร ส่วนความขยันจะทำให้งานนั้นก้าวไปสู่ความสำเร็จ การทำงาน ถ้าขาดความขยัน ความชำนาญก็จะไม่เกิด

- 3) จิตตะ คือ จดจำอดีต หมายความว่า ทำอะไรก็ตามให้เจาะลงไป ปักใจลงไปในเรื่องนั้นอย่างลึกซึ้ง อย่างมุ่งมั่น อย่างจริงจัง และอย่างทุ่มเท ใครก็ตามที่ทำงานด้วยการเอาใจจดจ่ออยู่กับงานนั้น คนนั้นจะประสบความสำเร็จ

4) วิมังสา คือ วินิจฉัย ได้แก่ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์ พัฒนา เมื่อทำงานอะไรก็ตามให้พินิจพิเคราะห์ สร้างสรรค์พัฒนา รู้จักใช้ปัญญาในเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ การรู้จักคิดเชิงวิเคราะห์

สุนทร เปรมศรี (2557:17) กล่าวว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานคือการที่บุคคลรับรู้หรือประเมินตนเองในแง่ความรู้สึกและความคิดเห็นได้ว่าเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลเป็นไปตามที่ตนเองได้กำหนดเป้าหมายไว้

สรนันท์ บางแสง(2556: 20) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลหมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

สรุปได้ว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานหมายถึง การรับรู้ถึงประสบการณ์ในการทำงานที่มีความเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจต่อบัณฑิตที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ของการทำงานในอาชีพนั้นทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมการที่บุคคลต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามตำแหน่งหน้าที่การงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความสามารถแก้ไขปัญหาการทำงานที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน รู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีความคิดริเริ่ม มีแนวความคิดใหม่ๆ ที่จะปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ทำให้ผลงานที่ได้เป็นที่น่าพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจในผลงานที่สำเร็จ

#### การได้รับความยอมรับในความสามารถ

นิยม จับใจสุข (2557:6) กล่าวว่า การได้รับความยอมรับในความสามารถหมายถึงการได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้เป็นการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่บ่งบอกถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกท้อแท้ที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและสังคมให้การยอมรับ

นลพรรณ บุญฤทธิ (2558:16) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับในความสามารถหมายถึง การที่บุคลากรขององค์กรได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานด้วยเล็งเห็นถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน

ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี (2555:17)กล่าวว่า การได้รับความยอมรับในความสามารถ คือการได้รับคำชมเชย การยอมรับนับถือในด้านความรู้ความสามารถจากผู้บังคับ บัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา

ขงยุทธ เกษสาคร (2547:131)กล่าวว่า การได้รับความยอมรับในความสามารถหมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาหรือจากบุคคลในหน่วยงานรวมทั้งการยกย่อง ชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว (2542:112) กล่าวว่า การได้รับความยอมรับในความสามารถ เป็นการจูงใจให้บุคคลทำงานที่เกิดจากการยกย่องชมเชยการให้เกียรติให้กำลังใจในสิ่งที่ได้กระทำ ความดีงามต่างๆทั้งนี้ความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยที่สร้างความพอใจ (Satisfier Factor) ในการทำงานตามหลักทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฟรดเดอริกเฮอซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ที่อธิบายไว้ว่าหากองค์กรเห็นความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานแล้วให้เกียรติให้ความสำคัญก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกได้รับการยอมรับและจะเป็นสิ่งจูงใจให้เขาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีผลต่อความพึงพอใจในงานที่ทำ

สรุปได้ว่า การได้รับความยอมรับในความสามารถ หมายถึง เป็นความรู้สึกภูมิใจในตนเอง เนื่องจากเป็นอาชีพที่มีเกียรติได้รับการยอมรับจากสังคม เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน



## ความรับผิดชอบ

กรัญญา สกุรักษ์ (2561:19) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบหมายถึงการปฏิบัติตนในอาชีพให้ประสบความสำเร็จลุล่วงและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความรับผิดชอบต่อตนเองและเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

นิยม จับใจสุข (2557:6) กล่าวว่า ความรับผิดชอบหมายถึงมีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความรู้ความสามารถและความสำนึกในหน้าที่

นลพรรณ บุญฤทธิ (2558:16) กล่าวว่า ความรับผิดชอบในงานหมายถึงบุคลากรขององค์การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ไม่วะทิ้งงานให้เกิดความเสียหายหรือปฏิบัติมากเกินไปจากความรับผิดชอบ

ขงยุทธ เกษสาคร (2547:131) กล่าวว่าความรับผิดชอบหมายถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ไม่วะควมมากเกินไปจนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540:14) กล่าวว่าความรับผิดชอบเป็นอำนาจที่องค์กรมอบให้กับผู้ดำรงตำแหน่งเพื่อที่จะได้ปฏิบัติภารกิจขององค์กรได้สำเร็จ เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ บุคคลนั้นก็จะมีอำนาจและความรับผิดชอบ ดังนั้นอำนาจหน้าที่จึงเป็นสิทธิที่ผู้นำจะทำทุกอย่างในสิ่งที่จำเป็นเพื่อให้ภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบประสบผลสำเร็จ อำนาจหน้าที่เป็นสิทธิที่ผู้นำจะตัดสินใจว่าควรจะทำอย่างไร สิทธิที่จะปฏิบัติสิ่งนั้นเองหรือมอบให้ผู้อื่นปฏิบัติ อำนาจหน้าที่ก็จะเกิดขึ้นได้ถ้าผู้ตามยอมรับ

สรนันท์ บางแสง (2556: 20) กล่าวว่า ความรับผิดชอบหมายถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆและมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดีไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

สรุปได้ว่าความรับผิดชอบหมายถึง เป็นอำนาจที่องค์กรให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งเพื่อที่จะได้ปฏิบัติภารกิจขององค์กรได้สำเร็จ โดยอาจกำหนดเป็น ลายลักษณ์อักษร มีขอบเขต ของการใช้สิทธิอำนาจ กฎข้อบังคับ สิทธิในการใช้อำนาจตัดสินใจและสิทธิในการใช้อำนาจในทางปฏิบัติ

## ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

นิยม จับใจสุข (2557: 6) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหมายถึงการมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งหรือขั้นในระดับที่สูงขึ้นและได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองในด้านความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่สำคัญเพิ่มขึ้น

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558:16) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหมายถึงบุคลากรขององค์การปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จและได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี (2555:17)กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหมายถึงการได้รับโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่งในการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถโดยพิจารณาอย่างยุติธรรม

ภาควุฒิ พลการ(2550:22) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การ

ขงยุทธ เกษสาคร (2547:131)กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหมายถึงเมื่องานประสบความสำเร็จก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ศศิธร อารีรักษ์ (2549:18) กล่าวว่าบุคลากรที่มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าด้วยการพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ๆ และมีโอกาสได้รับการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ทำให้ได้รับการพัฒนาใช้ความรู้ความสามารถและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานโดยไม่คิดลาออก

สุพรรณนา ปทุมวัน (2544:99) กล่าวว่าโอกาสความก้าวหน้าในงานหรือโอกาสการเลื่อนตำแหน่งเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีบทบาทในการกำหนดการเข้าออกจากงานของพนักงาน

สมชัย นิพัทธ์เจริญวงศ์ (2552:27) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในงานเป็นตัวแปรที่มีความผูกพันกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองพลาริการและสรรพาวุธ กล่าวคือ มักรอ

โอนย้ายไปหน่วยงานอื่นเพื่อสร้างความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน หรือไม่ก็ทำเรื่องขอยืมตัวไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหมายถึง การได้รับการพัฒนาฝึกอบรมให้เกิดความรู้ใหม่ๆ การใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในงานให้สูงขึ้น ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของหน่วยงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการพิจารณาผลงานจากผู้บังคับบัญชาเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง และการมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำ

### ความหมายเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน

เกษมรินทร์ งามเลิศ(2559:26) กล่าวว่า ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ เป็นปัจจัยที่ช่วยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา หากไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในหน่วยงานจะทำให้บุคคลเกิดความไม่ชอบงาน ซึ่งปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล

ธนากร ชันธพัด (2557:17) กล่าวว่า ปัจจัยค้ำจุน มีส่วนช่วยทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้นในด้านสวัสดิการด้านเงินค่าตอบแทน ด้านเงินเดือน รวมไปถึงคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจะส่งผลทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีในองค์กรและเกิดเป็นความผูกพันขึ้นภายในองค์กรซึ่งเป็นผลดีอย่างยิ่ง

นิตยา บ้านโก้ (2558:30) กล่าวว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านสภาพการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ขงยุทธ เกษสาคร (2547:135)กล่าวว่า ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่มีใช้สิ่งจูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตลอดจนไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่ง

สาเหตุอันเกิดจากสภาพแวดล้อมโดยไม่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของงานปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย

สรุปได้ว่า ปัจจัยค้ำจุน หมายถึงปัจจัยที่มีใจสิ่งจูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน

### นโยบายการบริหารขององค์การ

ฉัฐภูมิ วัฒนศิริพงษ์ (2547:48) กล่าวว่า นโยบายและการบริหารงานหมายถึงความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่างๆ ของการทำงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงาน ปัจจัยหลายๆ อย่างที่เกี่ยวกับองค์การ หรือ โครงสร้างขององค์การที่พบว่ามี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์การ ความสำคัญของหน้าทำงานของตนต่อองค์การหรือเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน คนที่ทำงานและรู้สึกว่าการกระจายอำนาจมา หน้าทำงานมีความสำคัญและกฎข้อบังคับ ขั้นตอนในการทำงานไว้ชัดเจน พบว่ามีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนที่ไม่ได้รับสิ่งเหล่านี้หรือได้รับน้อยกว่า

เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2546:12) กล่าวว่า การบริหารคือกระบวนการของการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการและการควบคุมกำลังความสามารถของสมาชิกขององค์การและทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้โดยอาศัยบุคคลและทรัพยากรทางการบริหาร

นลพรรณ บุญฤทธิ (2558:16) กล่าวว่า นโยบายการบริหารขององค์การหมายถึงการจัดการและบริหารงานขององค์การ ซึ่งจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรมแก่บุคลากรขององค์การ

ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี (2555:17)กล่าวว่า นโยบายการบริหารขององค์การหมายถึงแนวทางในการดำเนินงานของหน่วยงานที่มีหลักการสามารถนำไปปฏิบัติได้โดยการให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายแผนปฏิบัติการตั้งงานควบคุมกำกับและประเมินผล ซึ่งต้องมีความชัดเจนและมีการชี้แจงให้ทราบอย่างทั่วถึง

ประชุม รอดประเสริฐ (2544:13) กล่าวว่านโยบายเป็นข้อความหรือความเข้าใจร่วมกันอย่างกว้างๆ ที่ใช้เป็นแนวทางการตัดสินใจเพื่อการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ของผู้บริหารและของหน่วยงาน

ขงยุทธ เกษสาคร (2547:135)กล่าวว่า นโยบายการบริหารขององค์การหมายถึงการจัดการและบริหารงานขององค์การ ซึ่งจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจนมีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อนและมีความเป็นธรรม

สรุปได้ว่า นโยบายการบริหารขององค์การหมายถึง ข้อความที่แสดงให้เห็นถึงข้อกำหนดในการบริหารหน่วยงาน การกำหนดแผนงานมีความชัดเจนสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงานการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับมีความชัดเจนสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของการสั่งการ และการกระจายการทำงาน

#### การบริหารจัดการ การบังคับบัญชา

นลพรรณ บุญฤทธิ (2558:16) กล่าวว่า การปกครองบังคับบัญชาหมายถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือมีความยุติธรรมในการบริหารรวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาให้คำแนะนำการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

ขงยุทธ เกษสาคร (2547:135)กล่าวว่า การปกครองบังคับบัญชาหมายถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร รวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา ให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

ระวิง เนตรโพธิ์แก้ว (2542:185) กล่าวว่า ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหมายถึง ความสัมพันธ์พื้นฐานของความร่วมมือ ความรัก เคารพนับถือ ให้เกียรติซึ่งกันและกันยกย่องกัน โดยผู้บังคับบัญชาไม่ควรมองผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเสมือนเครื่องจักรคอยจับผิดและหาสาเหตุตำหนิติเตียน สร้างความแตกแยกให้เกิดขึ้นระหว่างพนักงาน

สาคร สุขศรีวงศ์ (2550:154) กล่าวว่า ผู้บริหารที่ได้ทำหน้าที่ในการขึ้นหน้าที่ดีจะส่งผลให้เกิดประโยชน์และความสำเร็จกับองค์กรตลอดจนผู้เกี่ยวข้องอย่างน้อย 3 ด้าน คือ

1) ผู้บริหาร ผู้บริหารสามารถพัฒนาคุณลักษณะที่ดีให้เกิดขึ้นกับตนเอง สามารถแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้นำ และสามารถเลือกวิธีการขึ้นหน้าที่มีประสิทธิผลต่อการขึ้นนำ

องค์กรภายใต้สถานการณ์ต่างๆ จนกระทั่งตนเองเป็นผู้นำที่ดีได้รับการยอมรับนับถือและสำเร็จตามเป้าหมายที่ประสงค์

2) พนักงาน การที่พนักงานมีผู้นำที่ดีย่อมทำให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำที่ดีต่อไปในอนาคต นอกจากนี้ การที่ผู้นำได้สร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในการทำงาน ย่อมทำให้พนักงานร่วมมือร่วมใจและทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ตามกำลังความรู้ความสามารถ ซึ่งจะก่อให้เกิดการแสวงหาและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และริเริ่มในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง

3) องค์กร องค์กรใดมีผู้นำที่ดีและพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานย่อมสร้างผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดบรรยากาศที่น่าทำงาน ประหยัดทรัพยากรที่ใช้ในการจูงใจพนักงาน สามารถผลักดันแผนงาน และกลยุทธ์ต่างๆ ที่จำเป็นเพื่อให้องค์กรได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการ การบังคับบัญชาหมายถึง ลักษณะของผู้บังคับที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความใกล้ชิดสนิทสนมเป็นกันเอง มีหลักการบริหารที่ดีเอาใจใส่และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เกียรติและเชื่อถือในงานที่ทำสำเร็จ การช่วยเหลือร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงาน

### ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมการทำงาน

ชลธิชา สว่างเนตร (2542: 27) กล่าวว่า ความสัมพันธ์สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ จะเป็นอะไรก็ได้ทั้งที่มีชีวิต ไม่มีชีวิต มองเห็นได้หรือไม่สามารถมองเห็นได้ที่อยู่รอบตัวคนงานในขณะทำงาน และมีผลต่อการทำงาน รวมทั้งมีผลต่อคุณภาพชีวิตของคนงานด้วย

นลพรรณ บุญฤทธิ (2558:16) กล่าวว่า ความสัมพันธ์สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึงผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ให้ความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน

ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี (2555: 17)กล่าวว่า ความสัมพันธ์สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึงความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ยงยุทธ เกษสาคร (2547:135)กล่าวว่า ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึงการติดต่อรวมทั้งไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง (2547:12) กล่าวว่า ความสัมพันธ์สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต หรือที่สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม สภาพปัจจัยต่างๆที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดันซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน

รุ่งรัตนา เขียวดารา (2546: 24) กล่าวว่า ความสัมพันธ์สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึงภาวะหรือสภาพต่างๆ ที่เกิดขึ้นหรือเป็นอยู่ล้อมรอบตัวของมนุษย์ในขณะที่ทำงานหรือประกอบอาชีพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการทำงานรวมถึงสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวขณะทำงาน อาจเป็นคนซึ่งเป็นเพื่อนร่วมงานหรือสิ่งของที่เป็นเครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์ต่างๆ ที่นำมาใช้ประกอบการทำงาน นอกจากนี้ ยังรวมถึงพลังงานต่างๆ เช่น ความร้อน แสงสว่าง เสียง รังสี ก๊าซไอ สาร ฝุ่นละออง สารเคมี สัตว์ต่างๆ เช่น วัว ควาย แมว สุนัข ไก่ ยุง ปลา และเชื้อโรคที่กระจุกกระจายอยู่ทั่วไปในที่ทำงาน

สกุลนารี กาแก้ว (2546:20)กล่าวว่า ความสัมพันธ์สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบคนทำงาน ในขณะที่ทำงานอาจเป็นคน เช่น หัวหน้าผู้ควบคุมงานหรือเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งของ เช่น เครื่องจักร เครื่องกล เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นสารเคมี เป็นพลังงาน เช่น อากาศที่หายใจ แสงสว่าง เสียง ความร้อน และเป็นเหตุปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม เช่น ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน

สรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ซึ่งเป็นสิ่งที่เอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น สถานที่ทำงาน แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ วัสดุอุปกรณ์ และความปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงาน

## ด้านความมั่นคงในงาน

ขนิษฐา บุรณพันธ์ศักดิ์ (2548:24) กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงานหมายถึงสภาพที่บุคคลรู้สึกปลอดภัย การมีความเชื่อมั่น การมีเสถียรภาพทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดย การได้รับค่าตอบแทนหรือรายได้ประจำของบุคลากร การมีสวัสดิการหรือประโยชน์ทดแทน การมี โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การมีสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการฝึกอบรม เพื่อ พัฒนาการทำงานของบุคลากร

จักรพงษ์ กิตติพงษ์พิทยา (2551:7) กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่ เกิดความปลอดภัยว่าจะมีงานทำ มีรายได้แน่นอน มีผลตอบแทนอันเกิดจากรายได้สวัสดิการที่ สามารถดำรงชีพ ได้รับการปกครองอย่างเป็นธรรม มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและสามารถ ทำงานได้จนเกษียณอายุ เพื่อให้ตนเองและครอบครัวดำรงชีพอย่างปกติสุขช่วยเหลือตนเองได้โดย ไม่เกิดภาระต่อสังคม

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558:16) กล่าวว่า ความมั่นคงในงานหมายถึงความรู้สึกของ บุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความมั่นคงขององค์กรหรือความยั่งยืนของอาชีพ

ปิยฉัตร กุลทัฬห (2550:22) กล่าวว่าความมั่นคงในงานหมายถึงความรู้สึกที่เกิดความ ปลอดภัยว่าจะมีอาชีพที่แน่นอน มีงานทำที่ดี ได้รับรายได้ที่แท้จริงอย่างต่อเนื่องและได้รับการ ค้ำครองป้องกันว่าจะมีอาชีพที่แน่นอนไม่ว่าจะเกิดมูลเหตุจากการประสบอุบัติเหตุเจ็บป่วยก็ ตาม รวมทั้งได้รับการปกครองอย่างเป็นธรรม มีโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงานและสามารถ ทำงานได้จนเกษียณอายุ เพื่อให้ตนเองและครอบครัวดำรงชีพอย่างปกติสุข มีหลักประกันในการ ดำเนินชีวิตรวมทั้งสวัสดิการอย่างสม่ำเสมอ มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยไม่มีความเสี่ยง ในชีวิตและทรัพย์สินและมีความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กรระหว่างการปฏิบัติงานกับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

สายทิพย์ วงศ์สังข์ชะ (2540:14) กล่าวว่า “ความมั่นคงในการทำงาน”เป็นความรู้สึกที่ เกิดความปลอดภัยว่าจะมีงานทำ มีรายได้แน่นอน มีผลตอบแทนอันเกิดจากรายได้สวัสดิการที่ สามารถดำรงชีพ ได้รับการปกครองอย่างเป็นธรรม มีโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงานและ



สามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ เพื่อให้ตนเองและครอบครัวดำรงชีพอย่างปกติสุขช่วยเหลือตนเองได้โดยไม่เกิดการระต่อสังคม

สรุปได้ว่าด้านความมั่นคงในงานหมายถึง การมีงานทำมีรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอแก่การยังชีพ มีหลักประกันในการดำเนินชีวิตรวมทั้งได้รับสวัสดิการอย่างสม่ำเสมอ การมีสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ปลอดภัยไม่มีความเสี่ยงในชีวิตและทรัพย์สิน การได้รับการยอมรับจากสังคม มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพรวมถึงการมีอิสระเสรีภาพในการทำงาน

## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพัน

Allen & Meyer (1990) ได้นำเสนอทฤษฎีนี้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร ซึ่งความรู้สึกนี้จะบ่งชี้ว่าพนักงานกับองค์กรจะมีความสัมพันธ์กันในลักษณะใดและนำไปสู่การตัดสินใจของพนักงานว่าจะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไปหรือไม่ โดยความผูกพันกับองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน แนวคิดของ Allen & Meyer (1990) ได้ทำการศึกษาและอธิบายถึงความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ในแง่ที่พนักงานมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและการมีส่วนร่วมในองค์กรของพนักงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจ ที่จะแสดงออกถึงความต้องการที่จะคงอยู่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป

2. ด้านการคงอยู่กับองค์กรหมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์กรของพนักงาน การอยู่ในองค์กรของพนักงานจะเกิดจากการได้รับผลประโยชน์มากกว่าเสียประโยชน์พนักงานที่มีความผูกพันด้านนี้จะเป็นการแสดงออกถึงความจำเป็นที่จะต้องอยู่ในองค์กร

3. ด้านบรรทัดฐาน หมายถึงความรู้สึกของพนักงานที่ว่าเมื่อเขาเข้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรย่อมต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่

ในองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันด้านนี้คือการแสดงออกถึงความคิดว่าเขาจะอยู่ในองค์กรเป็นสิ่งที่ควรกระทำเพื่อความถูกต้องและเหมาะสม

### ความหมายเกี่ยวกับความผูกพัน

นิธินุชชานันท์ (2547: 13) กล่าวว่า เป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่โดยยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทอุทิศตนให้กับงานอย่างเต็มที่และมีความปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป

นงเยาว์ แก้วมรกต (2542: 32) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคลที่มีต่อองค์กรที่ปฏิบัติอยู่ โดยจะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงทำให้เกิดความทุ่มเทเต็มใจที่จะทุ่มเททั้งกายทั้งกำลังใจและมีความจงรักภักดีให้กับการทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และมีความปรารถนาที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป

ปรีดี อธิพิงศ์ (2552:34) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน เป็นความผูกพันทางใจที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมต่างๆ ขององค์กรรวมถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองที่เกี่ยวข้องกับองค์กรมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

- 1) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร คือการที่บุคคลมีเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรของตนเองสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) ความเกี่ยวข้องกับองค์กร เป็นการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่
- 3) ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

เปรมจิตร์ คล้ายเพชร (2548: 44) กล่าวว่า เป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่ในลักษณะที่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและมีความต้องการที่จะทำงานกับองค์กรนั้นต่อไป

สรนันท์ บางแสง (2556: 20) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีพฤติกรรมแสดงออกต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่และมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกของ

องค์กร โดยยอมรับนโยบายและเป้าหมายขององค์กร เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร พร้อมทั้งจะอยู่กับองค์กรต่อไป

1) ความภูมิใจที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หมายถึงการแสดงออกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภาคภูมิใจในองค์กรพยายามสร้างชื่อเสียงที่ดีขององค์กรตลอดเวลา

2) ความภาคภูมิใจที่ได้รับการยอมรับจากองค์กร หมายถึงความรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กรว่าเป็นบุคคลที่มีศักยภาพในองค์กรและได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ตลอดจนการเป็นตัวแทนของฝ่ายในองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ให้นำเสนอผลงานของฝ่ายต่อผู้บริหาร

3) ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึงความปรารถนาของพนักงานที่จะปฏิบัติงานในองค์กรหรือไม่ต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

อมรรัตน์ อ่อนนุช (2546: 20) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของพนักงานที่ยึดมั่นต่อองค์กร ในลักษณะดังนี้ คือ ความรู้สึกจงรักภักดีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร การยอมรับและยึดถือในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามของตนในการปฏิบัติงานและความต้องการคงอยู่กับองค์กรต่อไป

Allen & Meyer (1990 อ้างถึงใน ชาญพร สุวรรณคาม, 2560:11) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร ซึ่งความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงพนักงานให้เข้ากับองค์กร เป็นสภาวะทางจิตของบุคคลที่มีต่อองค์กรที่ตนอยู่และเป็นตัวบ่งชี้ว่าพนักงานมีความผูกพันกับองค์กรมีความสัมพันธ์กันในลักษณะใดและมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงานว่าจะยังคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปหรือไม่

Kanter (1968 อ้างถึงใน อัจฉรา เนียมหอม, 2551:34) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีจะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

Mowday, Porter & Steers et al. (1982 อ้างถึงใน นงเยาว์ แก้วมรกต, 2542: 36) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับของการแสดงออกมากกว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรที่เกิดขึ้นตามปกติ เนื่องจากเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อให้องค์กรเจริญก้าวหน้าให้ดียิ่งขึ้น

Steers & Porter (1983 อ้างถึงในฉันทยา ไพโรสงบ, 2546:9) ให้ความหมายว่าความผูกพันองค์กรเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กรซึ่งมี 3 ลักษณะดังนี้

1. มีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการทำงานในองค์กร
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติและการแสดงออกทางพฤติกรรมของพนักงานภายในองค์กรที่ทำงานด้วยความมุ่งมั่น ยึดมั่นผูกพัน ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อุทิศตนให้กับองค์กร ทุ่มเทความพยายามในการทำงาน รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในองค์กรและมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและมีความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป

### 3. ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด

เนื่องจากฝ่ายบริหารของบริษัทได้เร่งเห็นถึงสภาวะการแข่งขันทางธุรกิจการค้าในประเทศไทยยุคปัจจุบันที่มีนักลงทุนจากต่างประเทศเข้ามาลงทุนเป็นจำนวนมากในธุรกิจร้านค้าหรือร้านขายสินค้าแบรนด์ดังและธุรกิจโรงแรมชั้นนำในประเทศไทย โดยจากธุรกิจเหล่านี้จะมีงานเฟอร์นิเจอร์และงานอุปกรณ์ตกแต่งภายในเป็นองค์ประกอบสำหรับตกแต่งร้านเพื่อให้เกิดความสวยงามหรูหรา เป็นเอกลักษณ์ และเป็นจุดเด่นเหนือคู่แข่งอื่นๆทำให้ภาพลักษณ์ของร้านค้าดึงดูดลูกค้าเข้ามาจับจ่ายใช้สอยซื้อสินค้าหรือบริการ โดยผู้ที่สร้างหรือออกแบบให้ตรงตามความต้องการของทางร้านได้นั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้ประกอบกิจการเกี่ยวกับงานออกแบบและรับเหมาตกแต่งภายในดังนั้น ทางฝ่ายบริหารของบริษัทจึงได้ตกลงและเห็นชอบที่จะก่อตั้งบริษัทขึ้นมาเพื่อที่จะรองรับความต้องการของธุรกิจบริการประเภทนี้

โดยที่บริษัท แกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 29 เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2548 ตั้งอยู่ที่ 888/103 หมู่ 19 ซอยยิ่งเจริญ(โครงการ2) ถนนบางพลี-ตำหรุ ตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งเป็นผู้ประกอบกิจการด้านการออกแบบและรับเหมาตกแต่งภายในและภายนอกโดยมีพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในบริษัท แกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด รวมเป็นจำนวนทั้งหมด 58 คน (ข้อมูล ณ เดือนมกราคม พ.ศ.2564)เว็บไซต์ที่สามารถเข้าถึงข้อมูลบริษัท

www.grandwork.com และปัจจุบันบริษัทมีการขยายตัวของกิจการที่สูงขึ้นจึงจำเป็นต้องมีนโยบายรองรับในการจัดการองค์การด้านจากจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดเพื่อให้ได้ผลงานหรือผลิตภัณฑ์ที่ดียิ่งขึ้นไป

### วิสัยทัศน์พันธกิจและค่านิยมของบริษัท

1. วิสัยทัศน์เป็นผู้ผลิตชั้นนำด้านเฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์ตกแต่งภายในระดับพรีเมียมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อนำมาซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นสำหรับลูกค้า

#### 2. ด้านภารกิจ

- การกำหนดมาตรฐานใหม่ในอุตสาหกรรมด้วยนวัตกรรม
- สร้างผลิตภัณฑ์ที่เหนือความคาดหมายของลูกค้าด้วยการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่เข้มงวดที่สุดและใช้ทรัพยากรที่ดีที่สุดเพื่อให้บริการแก่ลูกค้า

- ปรับปรุงคุณภาพชีวิตของผู้คนรอบตัวโดยใช้วัสดุที่เป็นมิตรต่อสุขภาพและทำให้มั่นใจว่าจะได้ผลิตภัณฑ์ที่แสดงถึงงานฝีมือที่เหนือกว่า

- สร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นเหมือนครอบครัวระหว่างพนักงานกับลูกค้า

#### 3. ด้านค่านิยมและความจริงใจ

แสดงความห่วงใยอย่างแท้จริงต่อพนักงานและลูกค้า แม้จะไม่ใช่เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานก็ตาม

#### 4. ด้านนวัตกรรม

มุ่งมั่นที่จะก้าวไปข้างหน้าในด้านอุตสาหกรรมด้วยการนำเทคโนโลยีและกระบวนการใหม่ๆ มาใช้ลงทุนในการวิจัยพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผลิตภัณฑ์

#### 5. ด้านความห่วงใย

ดูแลสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของผู้คนด้วยการผลิตผลงานด้านความงามที่ปราศจากสารที่ก่อให้เกิดมะเร็ง

#### 6. ด้านความเป็นมืออาชีพ

- ดำเนินการตามขั้นตอนทุกอย่างเพื่อให้แน่ใจว่างานเป็นไปตามข้อกำหนดและกำหนดเวลาโครงการเพื่อให้เกิดความสบายใจไว้วางใจในการส่งมอบงานทันเวลา

- จัดหาเฉพาะวัสดุที่ดีที่สุดจากโรงงานและค้นหาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้วิธีการผลิตมีความสมบูรณ์ตามแบบตลอดจนจัดจ้างช่างฝีมือชั้นนำ

#### 4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณัฐยา ไพรสงบ (2546) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาโรงงานผลิตอาหารว่างแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.59, p < 0.01$ ) แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ( $r = 0.59, p < 0.01$ ) แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจและแรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ( $r = 0.64, p < 0.01$ )

ดวงพร โพธิ์สรและเทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ (2558) ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทราผลการศึกษาพบว่า มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร และหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่มได้ 4 อำเภอคือ อำเภอเมืองฉะเชิงเทราอำเภอบ้านโพธิ์ อำเภอพนมสารคาม และอำเภอบางปะกง มีแบบสอบถาม เป็นเครื่องมือการวิจัยและสถิติพรรณนาที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ผลการศึกษาพบว่า ครูผู้ดูแลเด็กมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูงที่สุดรองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง ตามลำดับ ส่วนความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับมากรองลงมาคือ ความเชื่อมั่น

อย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรซึ่งมีความผูกพันอยู่ในระดับน้อย เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ( $r = .576$ )

ธนัญพร สุวรรณคาม(2560) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งผลการวิจัยพบว่า มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง จำนวน 220 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่แบบสอบถามเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ( $r = .46, p < .01$ ) 2.ความพึงพอใจในงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .61, p < .01$ ) 3.ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 39.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธนสรณ์ ลำจวน (2557) ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลอบอลซีล จำกัดผลการวิจัยพบว่า มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 2) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลอบอลซีล จำกัดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ พนักงานบริษัท กลอบอลซีล จำกัด จำนวน 65 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา สถิติที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์สถิติ t-test และสถิติ F-test และ ใช้วิธีการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe'test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการสรุปการศึกษาดังนี้ 1.ความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กล

อบอลซิด จำกัด พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่พนักงานให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านความรู้สึภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ 2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลอบอลซิด จำกัด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มี เพศ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ยกเว้นพนักงานที่มี อายุและรายได้ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน 3. แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลอบอลซิด จำกัด มี 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก โดยแบ่งเป็นด้าน 7 ด้าน คือ ด้านความต้องการด้านความทันสมัย ด้านความสนใจพิเศษ ด้านเป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคลด้านความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า ด้านบุคลิกภาพด้านเครื่องล่อใจอื่นๆ

นรากร งาชสาร (2556) ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาผลการวิจัยพบว่า มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จำนวน 178 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุนตามลำดับ 2) แรงจูงใจในการดำเนินปัจจัยจูงใจของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากจำนวน 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามลำดับ 3) แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านนโยบายและการ



บริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานตามลำดับ ส่วนด้านรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง 4) ความผูกพันในองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัด และด้านการคงอยู่ตามลำดับ 5) แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจมีความผูกพันในองค์กรที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.477 และแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจมีความผูกพันในองค์กร ที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.667

รัฐพล นิธินันท์กุลภัทร และภูษิต วงศ์หล่อสายชล (2561)ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ศรีบูรินทร์ผลการวิจัยพบว่า มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลด้านประชากรศาสตร์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานทางคลินิก โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ศรีบูรินทร์ โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 149 คนวิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย One-Way Anova และค่าการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ในรายด้านพบว่า ด้านสถานภาพของวิชาชีพอยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานและค่าที่สุดคือด้านเงินเดือน ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยที่แรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทิศทางเป็นบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิเคราะห์รายด้านพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบ ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ทั้งในด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงานในโรงพยาบาลระดับรายได้ต่อเดือน แผนกและตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

รัศมี เอกณรงค์ (2556) ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วน

พระมหาษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ( $r= 0.63, p < 0.01$ ) แรงจูงใจในการทำงานด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ( $r= 0.54, p < 0.01$ ) ความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้งด้านความรู้สึก โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ( $r= 0.59, p < 0.01$ ) ความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้งด้านมาตรฐานทางสังคม โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ( $r= 0.58, p < 0.01$ )

วันชัย สกุนตนาถ (2555) ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง โดยทำการศึกษาปัจจัยจูงใจเพียงปัจจัยเดียว ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ( $r= 0.30, p < 0.01$ ) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ( $r= 0.29, p < 0.01$ ) ด้านเงินเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ( $r= 0.29, p < 0.01$ ) ด้านความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ( $r= 0.26, p < 0.01$ ) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ( $r= 0.33, p < 0.01$ ) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ( $r= 0.27, p < 0.01$ ) ด้านเงินเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ( $r= 0.29, p < 0.01$ ) และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ( $r= 0.24, p < 0.01$ )

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด ใช้รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยในเชิงสำรวจโดยนำเอาแบบสอบถามมาใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องในงานวิจัยซึ่งจะมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด เพื่อที่ความต้องการนำข้อมูลที่รวบรวมได้ไปทำการวิเคราะห์หาข้อสรุปที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัยในครั้งนี้

ฉะนั้น ผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการกำหนดกรอบและแนวทางในการดำเนินการวิจัยไว้ เพื่อให้การวิจัยได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยโดยจะแสดงรายละเอียดดังนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ในส่วนของประชากรที่ได้ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ประชากรที่ได้ทำงานอยู่ภายในบริษัท แกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด โดยมีข้อมูลจำนวนพนักงานตามรายงานประจำปีของฝ่ายบุคคลเป็นจำนวนยอดรวม 58 คน

1.2 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ได้เลือกมาจากจำนวนของพนักงานบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด เนื่องจากบริษัทเป็นกิจการขนาดเล็กและมีจำนวนของพนักงานไม่มากนัก ในการศึกษารุ่นนี้ผู้ศึกษาวิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของบริษัททั้งหมด ซึ่งมีจำนวน 58 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2564)

## 2.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การใช้เครื่องมือสำหรับวิจัยครั้งนี้เป็นรูปแบบของแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาวิจัยได้สร้าง และได้พัฒนาแบบสอบถามขึ้นมาเพื่อให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

**1.การสร้างเครื่องมือ** โดยการจัดหาข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องกันกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรซึ่งผู้ศึกษาวิจัยมีการค้นคว้าเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาทำกำหนดและจัดทำรูปแบบเครื่องมือเพื่อให้สอดคล้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดเอาไว้

**2.การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ** ในทางการหาค่าความน่าเชื่อถือสำหรับข้อมูลในการศึกษาวิจัยโดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค

**3.การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ (IOC : Index of item objective congruence)** โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ในการตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความถูกต้องและครบถ้วนของข้อมูลได้แก่

- 1.รองศาสตราจารย์ ดร. เชาว์ โรจน์แสง
- 2.ดร. มุกดาฉาย แสนเมือง
- 3.ดร. ทศพล ลือชาพัฒนพร

**4.ข้อมูลปฐมภูมิ** เป็นการเก็บข้อมูลที่นำเครื่องมือหลักโดยใช้แบบสอบถามที่มีข้อมูลตรงกับวัตถุประสงค์ในการวิจัยและได้แสดงข้อมูลในแบบสอบถาม ซึ่งได้ทำการจัดการเนื้อหาแบ่งข้อมูลออกมาเป็น3ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งจะประกอบด้วยข้อมูลที่แสดงถึงเพศ อายุ ระดับของการศึกษา รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาในการทำงานจากผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 2.1 เกี่ยวกับข้อมูลที่อยู่ในส่วนของปัจจัยจูงใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การที่ได้รับความยอมรับในความสามารถ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ส่วนที่ 2.2 เกี่ยวกับข้อมูลที่อยู่ในส่วนของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับ นโยบายการบริหารขององค์กร การบริหารจัดการ/การบังคับ/บัญชา ด้านความมั่นคงในงานและความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมของการทำงาน

ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับข้อมูลด้านความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร

5. ข้อมูลทฤษฎีภูมิ ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัทแกรนค์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

### 3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

จากแหล่งข้อมูลต่างๆ ที่ได้แสดงข้างต้นผู้ศึกษาวิจัยจึงได้ใช้เครื่องมือแก่กลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการและเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปจัดส่งให้กับพนักงานของบริษัทแกรนค์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด ตามจำนวนที่กำหนดไว้ 58 คน ที่เป็นกลุ่มประชากรทั้งหมดแล้วจึงได้อธิบายเกี่ยวกับรายละเอียดของแบบสอบถามเพื่อให้พนักงานกรอกข้อมูลตามความเป็นจริงและตรงกับหัวข้อของแบบสอบถามในแต่ละส่วน

**ขั้นตอนที่ 2** ผู้วิจัยเช็คความเรียบร้อยเบื้องต้นว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้กรอกข้อมูลครบและถูกต้องในทุกๆ หัวข้อแล้วจึงทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน และจึงเช็คจำนวนของแบบสอบถามว่าครบ 58 ฉบับ ตามจำนวนที่ได้แจกไป

**ขั้นตอนที่ 3** ผู้วิจัยนำข้อมูลในส่วนของแบบสอบถามที่ได้เก็บคืนมาจากทางผู้ตอบแบบสอบถามทำการตรวจสอบในเบื้องต้นว่าข้อมูลนั้นมีความสมบูรณ์ ข้อมูลมีความถูกต้องตามรายละเอียดที่อยู่ในแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้มาจัดแยกเป็นกลุ่มตามหัวข้อของข้อมูลที่ต้องทำการศึกษาวิจัยแล้วจึงใช้ข้อมูลที่ได้มาจัดใส่เข้าระบบโปรแกรมสำเร็จรูป Microsoft Excel เพื่อให้ระบบทำการประมวลผลออกมาเป็นค่าต่างๆตามที่ได้กำหนดเอาไว้

**ขั้นตอนที่ 4** ผู้วิจัยได้นำเอาข้อมูลที่ได้มาจากการประมวลผลในส่วน โปรแกรมสำเร็จรูป Microsoft Excel มาทำการแสดงข้อมูลและสรุปให้ตรงกับเนื้อหาของงานวิจัย

#### 4. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

ในการสร้างแบบสอบถามขึ้นมาในแต่ละส่วน การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม รวมถึงการนำสถิติมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาวิจัยได้กำหนดการหาค่าและวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

1. การหาค่าร้อยละ เป็นข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล

2. การหาค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจิตใจในการทำงานของพนักงานบริษัทแกรนค์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด ข้อมูลเกี่ยวกับที่ปัจจัยค่าจุนในการทำงานของพนักงานบริษัทแกรนค์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด และข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแกรนค์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการเสนอค่า ( $\mu$ ) ที่แสดงความหมายไว้ดังนี้

ค่า ( $\mu$ ) ที่มีค่า 4.21 - 5.00 หมายถึง มีสำคัญมากที่สุด

ค่า ( $\mu$ ) ที่มีค่า 3.41 - 4.20 หมายถึง มีความสำคัญระดับมาก

ค่า ( $\mu$ ) ที่มีค่า 2.61 - 3.40 หมายถึง มีความสำคัญระดับปานกลาง

ค่า ( $\mu$ ) ที่มีค่า 1.80 - 2.60 หมายถึง มีความสำคัญระดับน้อย

ค่า ( $\mu$ ) ที่มีค่า 1.00 - 1.79 หมายถึง มีความสำคัญระดับน้อยที่สุด

3. การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน **Pearson Product Moment Correlation (r)** เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจิตใจในการทำงานของพนักงานบริษัทแกรนค์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด ข้อมูลเกี่ยวกับที่ปัจจัยค่าจุนในการทำงานของพนักงานบริษัทแกรนค์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด และข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแกรนค์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการเสนอค่า ( $\mu$ ) ที่แสดงความหมายไว้ดังนี้

0.75-1.00 หมายถึง เป็นความสัมพันธ์ที่มาก

0.55-0.74 หมายถึง เป็นความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างมาก

0.25-0.49 หมายถึง เป็นความสัมพันธ์ที่ปานกลาง

0.00-0.24 หมายถึง เป็นความสัมพันธ์ที่น้อย

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด โดยมีวิธีการศึกษาวิเคราะห์ในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องระหว่างความสัมพันธ์ของพนักงานกับองค์กรโดยจำแนกออกเป็นปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด และปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำเสนอ ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด โดยการแจกแจงความถี่แล้วหาค่าร้อยละ

**ตอนที่ 2** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

ตอนที่ 2.1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด

ตอนที่ 2.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด

**ตอนที่ 3** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด

**ตอนที่ 4** ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจการทำงานและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด

เพื่อความสะดวกในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำอักษรย่อและสัญลักษณ์ทางสถิติมาใช้ดังนี้

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\mu$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยกำหนดเกณฑ์การแปรผล
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยแรงจูงใจภายนอกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
$\alpha$	หมายถึง	ค่าทดสอบความคลาดเคลื่อนในการทดสอบสมมติฐาน หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Level of Significance) กำหนดไว้ที่ระดับ .05
$\rho$	หมายถึง	ความน่าจะเป็นในการทดสอบสมมติฐาน

การหาความน่าเชื่อถือของข้อมูล โดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ของครอนบาคพบว่า ค่าเฉลี่ยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาความน่าเชื่อถือ โดยเฉลี่ยของข้อมูลการสำรวจพบว่าค่า alpha เท่ากับ .814





### ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท แกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามของการวิจัยในครั้งนี้ใช้วิธีวิเคราะห์ โดยการแจกแจงความถี่ แล้วหาค่าร้อยละซึ่งจะแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ	ความถี่	ร้อยละ
ชาย	34	58.62
หญิง	24	41.38
<b>รวม</b>	<b>58</b>	<b>100.0</b>

อายุ	ความถี่	ร้อยละ
20-34ปี	24	41.38
35-44ปี	23	39.66
45-60ปี	11	18.96
<b>รวม</b>	<b>58</b>	<b>100.0</b>

ระดับการศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
ปวส.	18	31.04
ปริญญาตรี	21	36.20
ปริญญาโท	3	5.17
ปริญญาเอก	-	-
อื่นๆ (ต่ำกว่า ปวส.)	16	27.59
<b>รวม</b>	<b>58</b>	<b>100.0</b>

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ระยะเวลาในการทำงาน	ความถี่	ร้อยละ
น้อยกว่า 2ปี	15	25.86
2 - 5 ปี	19	32.76
5 - 10 ปี	18	31.03
10 ปี ขึ้นไป	6	10.35
<b>รวม</b>	<b>58</b>	<b>100.0</b>

รายได้ต่อเดือน	ความถี่	ร้อยละ
10,000 - 20,000 บาท	18	31.03
20,001 - 30,000 บาท	19	32.76
30,001 -40,000 บาท	11	18.96
40,001 -50,000 บาท	4	6.90
50,001 บาท ขึ้นไป	6	10.35
<b>รวม</b>	<b>58</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายร้อยละ 58.62 ส่วนเพศหญิงร้อยละ 41.38 ในจำนวนนี้เป็นผู้มีอายุระหว่าง 20-34 ปี เป็นส่วนใหญ่จากพนักงานเพศชายและเพศหญิงคิดเป็น ร้อยละ 41.38 ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 36.20 จากจำนวนของพนักงาน เพศชายและเพศหญิงส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 2-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.76 และส่วนใหญ่จะมีรายได้ต่อเดือน 20,001- 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.76

## ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

ตอนที่ 2.1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด

การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยทางเลขคณิตให้เห็นว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังได้แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.2 - 4.5

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	$\mu$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	อันดับ
1.สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.60	0.52	มากที่สุด	1
2.สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานที่ทำได้เป็นอย่างดี	4.48	0.59	มากที่สุด	3
3.มีความภูมิใจในงานที่ทำสำเร็จไปแล้ว	4.60	0.56	มากที่สุด	2
4.สามารถปฏิบัติงานจนแล้วเสร็จโดยไม่มีงานค้าง	4.37	0.67	มากที่สุด	5
5. สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามกำหนดเวลา	4.46	0.65	มากที่สุด	4
<b>รวม</b>	<b>4.50</b>	<b>0.60</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด โดยองค์ประกอบของปัจจัยเชิงจิตด้านความสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีค่ามากที่สุดในระดับความสำคัญมากที่สุดเท่ากับ ( $\mu = 4.60$ ) และมีปัจจัยเชิงจิตด้านการมีความภูมิใจในงานที่ทำสำเร็จไปแล้วมีค่าเท่ากันในระดับความสำคัญมากที่สุดเท่ากับ ( $\mu = 4.60$ ) และปัจจัยเชิงจิตด้านความสามารถปฏิบัติงานจนแล้วเสร็จโดยไม่มีการค้าง มีค่าน้อยที่สุดในระดับความสำคัญมากที่สุดเท่ากับ ( $\mu = 4.37$ )

เมื่อพิจารณาโดยรวมแสดงให้เห็นว่าปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด ( $\mu = 4.50$ ) โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60



ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับความยอมรับในความสามารถที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับความยอมรับในความสามารถ	$\mu$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	อันดับ
1. ได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างาน/ หน่วยงาน	3.56	0.77	มาก	4
2. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.82	0.67	มาก	2
3. มีโอกาสเสนอความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติแก่พนักงานในองค์กร	3.65	0.98	มาก	3
4. เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของตน	3.91	0.65	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>3.73</b>	<b>0.76</b>	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับความยอมรับในความสามารถที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยองค์ประกอบของปัจจัยเชิงจิตด้านเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของตนมีค่ามากที่สุดในระดับความสำคัญมากที่สุด ( $\mu = 3.91$ ) และปัจจัยเชิงจิตของการได้รับการยกย่อง ชมเชยจากหัวหน้างาน/ หน่วยงาน มีค่าน้อยที่สุดในระดับความสำคัญมากที่สุด ( $\mu = 3.56$ )

เมื่อพิจารณาโดยรวมแสดงให้เห็นว่าปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับความยอมรับในความสามารถที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าอยู่ในระดับความสำคัญที่มาก ( $\mu = 3.73$ ) โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบ	$\mu$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	อันดับ
1. ทราบบทบาทและหน้าที่ในการทำงานของตนเองเป็นอย่างดี	4.63	0.52	มากที่สุด	1
2. ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสม	4.00	0.77	มาก	2
3. มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางปฏิบัติของงาน	3.53	0.94	มาก	4
4. มีอิสระในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ในงานที่ตนเองรับผิดชอบ	3.89	0.66	มาก	3
<b>รวม</b>	<b>4.01</b>	<b>0.72</b>	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยองค์ประกอบของปัจจัยเชิงจิตด้านการทราบบทบาทและหน้าที่ในการทำงานของตนเองเป็นอย่างดี มีค่ามากที่สุดในระดับความสำคัญมากที่สุดเท่ากับ ( $\mu = 4.63$ ) และปัจจัยเชิงจิตด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางปฏิบัติของงาน มีค่าน้อยที่สุดในระดับความสำคัญมากที่สุดเท่ากับ ( $\mu = 3.53$ )

เมื่อพิจารณาโดยรวมแสดงให้เห็นว่าปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร มีค่าอยู่ในระดับความสำคัญที่มาก ( $\mu = 4.01$ ) โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจุดด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยจุดด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	$\mu$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	อันดับ
1.มีอำนาจตัดสินใจในงานที่ตนเองทำอยู่อย่างเต็มที่	2.77	0.99	ปานกลาง	4
2.มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น	2.79	0.89	ปานกลาง	3
3.ได้รับโอกาสในการเรียนรู้งานเพิ่มมากขึ้น	3.06	0.91	ปานกลาง	1
4.มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่างๆ จากการอบรม เพิ่มพูน ความรู้ ที่หน่วยงานมอบให้	2.89	0.94	ปานกลาง	2
<b>รวม</b>	<b>2.87</b>	<b>0.93</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยจุดด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง โดยองค์ประกอบของปัจจัยจุดด้านการได้รับโอกาสในการเรียนรู้งานเพิ่มมากขึ้น มีค่ามากที่สุด ในระดับความสำคัญปานกลางเท่ากับ ( $\mu = 3.06$ ) และปัจจัยจุดด้านการมีอำนาจตัดสินใจในงานที่ตนเองทำอยู่อย่างเต็มที่ มีค่าน้อยที่สุด ในระดับความสำคัญปานกลางเท่ากับ ( $\mu = 2.77$ )

เมื่อพิจารณาโดยรวมแสดงให้เห็นว่าปัจจัยจุดด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง ( $\mu = 2.87$ ) โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.93

ตอนที่ 2.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด

การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยทางเลขคณิตให้เห็นว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังได้แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.6 - 4.9

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายการบริหารขององค์กรที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายการบริหารขององค์กร	$\mu$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	อันดับ
1.บริษัทที่แข็งแกร่งนโยบายขององค์กรให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.87	0.82	มาก	3
2.นโยบายการบริหารงานขององค์กรมีความชัดเจน	3.89	0.81	มาก	1
3.องค์กรมีความยืดหยุ่นในการบริหารและจัดการ	3.89	0.89	มาก	2
4.กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรมีความเป็นธรรม	3.67	0.88	มาก	4
<b>รวม</b>	<b>3.83</b>	<b>0.85</b>	มาก	



จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารขององค์กรที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับความสำคัญมากโดยองค์ประกอบของปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กรมีความชัดเจน มีค่ามากที่สุด ในระดับความสำคัญมากเท่ากับ ( $\mu = 3.89$ ) และมีปัจจัยด้านองค์การมีความยืดหยุ่นในการบริหารและจัดการมีค่าเท่ากัน ในระดับความสำคัญมากเท่ากับ ( $\mu = 3.89$ ) และปัจจัยด้านกฎ/ระเบียบข้อบังคับขององค์กรมีความเป็นธรรม มีค่าน้อยที่สุด ในระดับความสำคัญมากเท่ากับ ( $\mu=3.67$ )

เมื่อพิจารณาโดยรวมแสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านนโยบายการบริหารขององค์กรที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าอยู่ในระดับความสำคัญมาก ( $\mu = 3.83$ ) โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.85

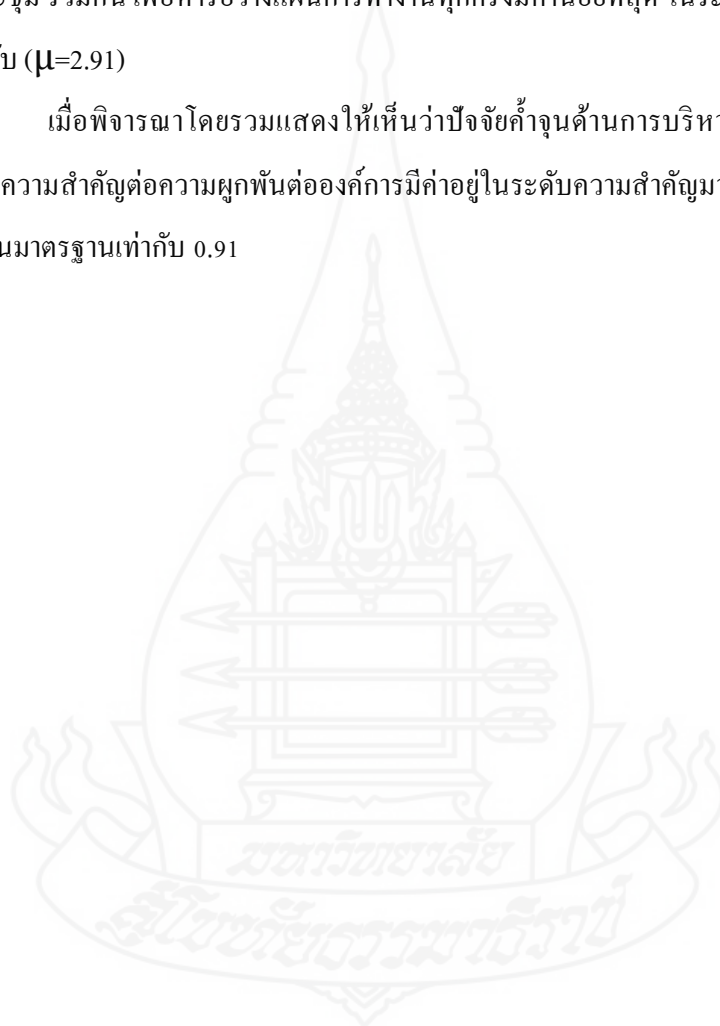


ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนด้านการบริหารจัดการ การบังคับบัญชาที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยค้ำจุนด้านการบริหารจัดการ การบังคับบัญชา	$\mu$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	อันดับ
1.หัวหน้าจะกล่าวชมเชย เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ดี	3.51	0.96	มาก	5
2.หัวหน้าเป็นคนฉลาดและมีไหวพริบปฏิภาณดี โดยช่วยแนะนำแนวทางการทำงานเพื่อให้งานของผู้ใต้บังคับบัญชาออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ	3.82	0.81	มาก	2
3.หัวหน้าเป็นคนที่มีความคิดทันสมัย ช่วยปรับให้ผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาออกมามีประสิทธิภาพ	3.86	0.96	มาก	1
4.ในการทำงานหัวหน้าจะบอกกับผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอว่าทำงานได้ดีเพียงใด ทำให้สามารถนำไปปรับปรุง การทำงานได้	3.69	0.97	มาก	2
5.หัวหน้าให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนประชุม ร่วมกันเพื่อหารือวางแผนการทำงานทุกครั้ง	2.91	0.94	ปานกลาง	7
6.หัวหน้าเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบได้ตลอดเวลาที่ต้องการ	3.63	0.83	มาก	4
7.เมื่อทำงานผิดพลาดหัวหน้าจะให้คำแนะนำที่ดีและให้กำลังใจเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานไม่ให้มีข้อผิดพลาดอีก	3.75	0.90	มาก	3
8.หัวหน้าเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่	3.43	0.86	มาก	6
<b>รวม</b>	<b>3.57</b>	<b>0.91</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านการบริหารจัดการ การบังคับบัญชา ที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยองค์ประกอบของปัจจัยค้ำจุนด้านหัวหน้าเป็นคนที่มีความคิดทันสมัย ช่วยปรับให้ผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาออกมามีประสิทธิภาพมีค่ามากที่สุด ในระดับความสำคัญมากเท่ากับ ( $\mu = 3.86$ ) และปัจจัยค้ำจุนด้านหัวหน้าให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนประชุม ร่วมกัน เพื่อหารือวางแผนการทำงานทุกครั้งมีค่าน้อยที่สุดในระดับความสำคัญปานกลางเท่ากับ ( $\mu=2.91$ )

เมื่อพิจารณาโดยรวมแสดงให้เห็นว่าปัจจัยค้ำจุนด้านการบริหารจัดการ การบังคับบัญชา ที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าอยู่ในระดับความสำคัญมาก ( $\mu = 3.57$ ) โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.91



ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมการทำงาน	$\mu$	S.D.	ระดับความสำคัญ	อันดับ
1.เพื่อนร่วมงานช่วยให้กำลังใจกันในการปฏิบัติงาน	3.72	0.87	มาก	6
2.เพื่อนร่วมงานมักจะสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น	3.93	0.72	มาก	5
3.เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานเป็นทีมเป็นอย่างดี	3.94	0.68	มาก	4
4.เพื่อนร่วมงานเป็นคนเฉลียวฉลาดและช่วยเหลือแก้ไขปัญหาในการทำงานเสมอ	4.05	0.82	มาก	2
5.เมื่อมีปัญหาในการทำงานเพื่อนร่วมงานยินดีที่จะช่วยแก้ปัญหาหรือให้คำแนะนำที่ดีๆ เพื่อจัดการปัญหา	4.05	0.75	มาก	1
6.ทุกคนจะร่วมกันคิดและร่วมมือกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้	4.01	0.68	มาก	3
<b>รวม</b>	<b>3.95</b>	<b>0.75</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับความสำคัญมากโดยองค์ประกอบของปัจจัยด้านเมื่อมีปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ยินดีที่จะช่วยแก้ปัญหาหรือให้คำแนะนำที่ดีๆ เพื่อจัดการปัญหา มีค่ามากที่สุด ในระดับความสำคัญมากเท่ากับ ( $\mu = 4.05$ ) และมีปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานเป็นคนเฉลียวฉลาดและช่วยเหลือแก้ไขปัญหาในการทำงานเสมอ มีค่าเท่ากัน ในระดับความสำคัญมากเท่ากับ ( $\mu = 4.05$ ) และปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานช่วยให้กำลังใจกันในการปฏิบัติงาน มีค่าน้อยที่สุด ในระดับความสำคัญมากเท่ากับ ( $\mu=3.72$ )

เมื่อพิจารณาโดยรวมแสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าอยู่ในระดับความสำคัญมาก ( $\mu = 3.95$ ) โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75



ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความมั่นคงในงานที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน	$\mu$	S.D.	ระดับความสำคัญ	อันดับ
1. องค์กรดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่อง	4.39	0.62	มากที่สุด	2
2. องค์กรสามารถดูแลบุคลากรได้เป็นอย่างดีและทั่วถึงทุกคน	4.01	1.03	มาก	4
3. องค์กรได้รับการยอมรับในวงการธุรกิจที่เกี่ยวข้อง	4.22	0.72	มากที่สุด	3
4. มีมาตรการช่วยเหลือด้านต่างๆ ให้กับบุคลากรหากเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน	3.62	1.07	มาก	5
5. องค์กรมีเก็บเงินสำรองเลี้ยงชีพให้พนักงานทุกคน	4.82	0.42	มากที่สุด	1
<b>รวม</b>	4.21	0.77	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยองค์ประกอบของปัจจัยด้านองค์กรมีเก็บเงินสำรองเลี้ยงชีพให้พนักงานทุกคน มีค่ามากที่สุด ในระดับความสำคัญมากที่สุดเท่ากับ ( $\mu = 4.82$ ) และปัจจัยด้านมีมาตรการช่วยเหลือด้านต่างๆ ให้กับบุคลากรหากเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน มีค่าน้อยที่สุดในระดับความสำคัญมากที่สุดเท่ากับ ( $\mu = 3.62$ )

เมื่อพิจารณาโดยรวมแสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในงานที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด ( $\mu = 4.21$ ) โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77

### ตอนที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด

การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยทางเลขคณิตให้เห็นระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด ดังได้แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.10-4.11

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

ปัจจัยของความผูกพันด้านจิตใจ	$\mu$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	อันดับ
1.รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้	4.01	0.78	มาก	1
2.รู้สึกมีความสุขที่ได้พูดคุยเกี่ยวกับด้านดีของ องค์กรกับบุคคลภายนอก	3.89	0.74	มาก	2
3.รู้สึกว่าปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาของตนเอง ด้วย	3.87	0.65	มาก	3
4.รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	3.51	0.70	มาก	5
5.มีความรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กรที่ทำงานอยู่	3.75	0.90	มาก	4
<b>รวม</b>	<b>3.80</b>	<b>0.75</b>	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจอยู่ในระดับความสำคัญมากโดยองค์ประกอบปัจจัยของความผูกพันด้านจิตใจ ที่รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้ มีค่ามากที่สุด ในระดับความสำคัญมากที่สุด ( $\mu = 4.01$ ) และปัจจัยของความผูกพันด้านจิตใจ ที่รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีค่าน้อยที่สุด ในระดับความสำคัญมากที่สุด ( $\mu=3.51$ )

เมื่อพิจารณาโดยรวมแสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีค่าอยู่ในระดับความสำคัญมาก ( $\mu = 3.80$ ) โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับ  
องค์การ

ปัจจัยของความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ	$\mu$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	อันดับ
1.ท่านยินดีที่จะช่วยเหลือและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การอย่างเต็มที่	4.13	0.84	มาก	1
2.เหตุผลหลักอย่างหนึ่งที่ทำให้ท่านยังคงทำงานที่องค์การนี้ คือ ท่านเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญ	3.72	0.74	มาก	4
3.เหตุผลสำคัญที่ทำให้ท่านไม่ลาออกจากองค์การนี้คือ “งานหายาก”	3.55	1.37	มาก	5
4.เป็นเรื่องยากในการตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์การในตอนี้ แม้ว่าท่านอยากจะลาออกเพียงใดก็ตาม	3.32	0.78	มาก	7
5.แม้ว่าท่านจะได้รับข้อเสนองานที่ดีกว่าจากองค์การอื่น ท่านคิดว่ามันเป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้องหากท่านจะลาออกจากองค์การ	3.36	0.91	มาก	6
6.การลาออกจากองค์การทำให้ท่านต้องสละผลประโยชน์บางอย่างที่องค์การที่ใหม่ไม่มีให้ท่าน	3.29	0.89	มาก	8
7.ท่านกลัวว่าจะเกิดปัญหาในการดำรงชีวิต หากท่านลาออกจากองค์การนี้โดยไม่มีงานอื่นรองรับอยู่	3.84	0.96	มาก	2
8.เพราะความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้ท่านยังคงทำงานกับองค์การนี้ต่อไป	3.82	0.59	มาก	3
<b>รวม</b>	<b>3.62</b>	<b>0.88</b>	มาก	



จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การอยู่ในระดับความสำคัญมาก ( $\mu = 3.62$ ) และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.88 โดยองค์ประกอบปัจจัยของความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ท่านยินดีที่จะช่วยเหลือส่วนร่วมที่นำไปสู่การพัฒนาขององค์การอย่างเต็มที่ที่มีค่ามากที่สุด ในระดับความสำคัญมากเท่ากับ ( $\mu = 4.13$ ) และปัจจัยของความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ การลาออกจากองค์การทำให้ท่านต้องสละผลประโยชน์บางอย่างที่องค์การที่ใหม่ไม่มีให้ท่าน มีค่าน้อยที่สุด ในระดับความสำคัญมากเท่ากับ ( $\mu = 3.29$ )

เมื่อพิจารณาโดยรวมแสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การมีค่าอยู่ในระดับความสำคัญมาก ( $\mu = 3.62$ ) โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.88



#### ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตในการทำงานและปัจจัยด้านจิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาวิจัยได้นำข้อมูลลงตารางเพื่อทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยด้านจิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้วิธีทางสถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยด้านจิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ดังได้แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตในการทำงานและปัจจัยด้านจิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1.00									
2	0.344**	1.00								
3	0.387**	0.642**	1.00							
4	0.006*	0.482**	0.508**	1.00						
5	0.353**	0.107*	0.066**	0.097*	1.00					
6	0.236**	0.194*	0.217*	0.221*	0.602**	1.00				
7	0.365**	0.216*	0.210*	0.124*	0.600**	0.692**	1.00			
8	0.270*	0.002*	-0.062*	-0.091	0.550**	0.671**	0.708**	1.00		
9	0.294**	0.239**	0.158*	0.169**	0.478*	0.802**	0.645**	0.619**	1.00	
10	-0.008**	-0.188*	-0.309*	-0.008*	0.158*	0.396**	0.238*	0.594**	0.461**	1.00

หมายเหตุ \*\*Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). \*Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

- 1 = ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน      2 = ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับความยอมรับในความสามารถ
- 3 = ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ      4 = ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 5 = ปัจจัยจูงใจด้านนโยบายการบริหาร      6 = ปัจจัยจูงใจด้านการบริหารจัดการ การบังคับบัญชาขององค์กร
- 7 = ปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมการทำงาน      8 = ปัจจัยจูงใจด้านความมั่นคงในงาน
- 9 = ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ      10 = ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากตัวแปรไปในทิศทางบวกโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าความสัมพันธ์มากที่สุด ที่ค่าความสัมพันธ์ 0.294 เป็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าความสัมพันธ์ปานกลาง มีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.169 เป็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าความสัมพันธ์น้อยที่สุด มีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ -0.309 เป็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากตัวแปรไปในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และ.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์สูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากตัวแปรไปในทิศทางบวกโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าความสัมพันธ์มากที่สุดที่ค่าความสัมพันธ์ 0.802 เป็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจด้านการบริหารจัดการ การบังคับบัญชา กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าความสัมพันธ์ปานกลาง มีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.594 เป็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจด้านความมั่นคงในงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรและค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ที่มีค่าความสัมพันธ์น้อยที่สุด มีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.158 เป็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านนโยบายการบริหารขององค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากตัวแปรไปในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และ.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์สูงสุดอยู่ในระดับมาก



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัยอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด โดยมีวิธีการศึกษาวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากจำนวนของประชากรทั้งหมดในการทำแบบสอบถามเป็นพนักงานของบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด จำนวน 58 คน

#### 1.สรุปการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย มีดังนี้

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด

##### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย ได้ดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มประชากรในการตอบแบบสอบถามโดยเป็นพนักงานบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด จำนวน 58 คน ซึ่งมีตั้งอยู่ที่ 888/103 หมู่ 19 ซอยยิ่งเจริญ (โครงการ2) ถนนบางพลี-ตำหรุ ตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ (ข้อมูล ณ เดือนมกราคม พ.ศ.2564)

##### 2. เครื่องมือการวิจัย ในการศึกษาวิจัยได้ใช้เครื่องมือดังนี้

2.1 ข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานและรายได้ต่อเดือน โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจ

**ส่วนที่ 2** ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

**ส่วนที่ 2.1** ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับความยอมรับในความสามารถ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

**ส่วนที่ 2.2** ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับนโยบายการบริหารขององค์กร การบริหารจัดการ/การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมการทำงานและด้านความมั่นคงในงาน

**ส่วนที่ 3** ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันด้านจิตใจและความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร

**2.2 ข้อมูลทฤษฎี** ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและความผูกพันต่อองค์กร

**1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล** เก็บข้อมูลการสำรวจความคิดเห็นของประชากรทั้งหมดจำนวน 58 คนซึ่งเป็นพนักงานของบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด

**การวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

**1. หาค่าร้อยละ** กับข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

**2. หาค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)** กับข้อมูลปัจจัยจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้เสนอค่าเฉลี่ยที่สามารถแปลความหมายได้ดังนี้

ค่า ( $\mu$ ) ที่มีค่า 4.21 – 5.00 หมายถึง มีสำคัญมากที่สุด

ค่า ( $\mu$ ) ที่มีค่า 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความสำคัญระดับมาก

ค่า ( $\mu$ ) ที่มีค่า 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความสำคัญระดับปานกลาง

ค่า ( $\mu$ ) ที่มีค่า 1.80 – 2.60 หมายถึง มีความสำคัญระดับน้อย

ค่า ( $\mu$ ) ที่มีค่า 1.00 – 1.79 หมายถึง มีความสำคัญระดับน้อยที่สุด

### 3.ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) กับกับข้อมูลปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ผู้วิจัยได้เสนอค่าความสำคัญที่สามารถแปลความหมายได้ดังนี้

0.75-1.00 หมายถึง เป็นความสัมพันธ์ที่มาก

0.55-0.74 หมายถึง เป็นความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างมาก

0.25-0.49 หมายถึง เป็นความสัมพันธ์ที่ปานกลาง

0.00-0.24 หมายถึง เป็นความสัมพันธ์ที่น้อย

### 1.4 ผลการวิจัย สามารถสรุปได้ดังนี้

1) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด เป็นเพศชาย ร้อยละ 58.62 ส่วนเพศหญิงร้อยละ 41.38 ในจำนวนนี้เป็นผู้มีอายุระหว่าง 20-34 ปีเป็นส่วนใหญ่ จากพนักงานเพศชายและเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 41.38 ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 36.20 จากจำนวนของพนักงานเพศชายและเพศหญิงส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 2-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.76 และส่วนใหญ่จะมีรายได้ต่อเดือน 20,001- 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.76

2) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุดที่ ( $\mu = 4.50$ ) และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60 โดยองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจด้านความสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีค่ามากที่สุดในระดับความสำคัญมากที่สุดเท่ากับ ( $\mu = 4.60$ ) และมีปัจจัยจูงใจด้านการมีความภูมิใจในงานที่ทำสำเร็จไปแล้ว มีค่าเท่ากับในระดับความสำคัญมากที่สุดที่ ( $\mu = 4.60$ ) และปัจจัยจูงใจด้าน

ความสามารถปฏิบัติงานจนแล้วเสร็จโดยไม่มีงานค้างมีค่าน้อยที่สุดในระดับความสำคัญมากที่สุด เท่ากับ ( $\mu = 4.37$ )

3) ปัจจัยจิตใจด้านการได้รับความยอมรับในความสามารถที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 3.73$ ) และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 โดยองค์ประกอบของปัจจัยจิตใจด้านเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่านมีค่ามากที่สุดในระดับความสำคัญมากที่สุดเท่ากับ ( $\mu = 3.91$ ) และปัจจัยจิตใจของการได้รับการยกย่อง ชมเชยจากหัวหน้างาน/หน่วยงานมีค่าน้อยที่สุดในระดับความสำคัญมากที่สุดเท่ากับ ( $\mu = 3.56$ )

4) ปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.01$ ) และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 โดยองค์ประกอบของปัจจัยจิตใจด้านการทราบบทบาทและหน้าที่ในการทำงานของตนเองเป็นอย่างดี มีค่ามากที่สุดในระดับความสำคัญมากที่สุดเท่ากับ ( $\mu = 4.63$ ) และปัจจัยจิตใจด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางปฏิบัติของงานมีค่าน้อยที่สุดในระดับความสำคัญมากที่สุดเท่ากับ ( $\mu = 3.53$ )

5) ปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางที่ ( $\mu = 2.87$ ) และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.93 โดยองค์ประกอบของปัจจัยจิตใจด้านการได้รับโอกาสในการเรียนรู้งานเพิ่มมากขึ้นมีค่ามากที่สุดในระดับความสำคัญปานกลางเท่ากับ ( $\mu = 3.06$ ) และปัจจัยจิตใจด้านการมีอำนาจตัดสินใจในงานที่ตนเองทำอยู่อย่างเต็มที่ที่มีค่าน้อยที่สุดในระดับความสำคัญปานกลางเท่ากับ ( $\mu = 2.77$ )

6) ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายการบริหารขององค์กรที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 3.83$ ) และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.85 โดยองค์ประกอบของปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กรมีความชัดเจนมีค่ามากที่สุดในระดับความสำคัญมากที่สุดเท่ากับ ( $\mu = 3.89$ ) และมีปัจจัยค้ำจุนด้านองค์กรมีความยืดหยุ่นในการบริหารและจัดการมีค่าเท่ากันในระดับความสำคัญมากที่สุด ( $\mu = 3.89$ ) และปัจจัยค้ำจุนด้านกฎ/ระเบียบข้อบังคับขององค์กรมีความเป็นธรรม มีค่าน้อยที่สุดในระดับความสำคัญมากที่สุดเท่ากับ ( $\mu = 3.67$ )



7) ปัจจัยค้ำจุนด้านการบริหารจัดการ การบังคับบัญชา ที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 3.57$ ) และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.91 โดยองค์ประกอบของปัจจัยค้ำจุนด้านหัวหน้าเป็นคนที่มีความคิดทันสมัย ช่วยปรับให้ผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาออกมามีประสิทธิภาพมีค่ามากที่สุดในระดับความสำคัญมากที่สุดเท่ากับ ( $\mu = 3.86$ ) และปัจจัยค้ำจุนด้านหัวหน้าให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนประชุมร่วมกัน เพื่อหารือวางแผนการทำงาน ทุกครั้งมีค่าน้อยที่สุดในระดับความสำคัญปานกลางเท่ากับ ( $\mu = 2.91$ )

8) ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 3.95$ ) และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 โดยองค์ประกอบของปัจจัยค้ำจุนด้านเมื่อมีปัญหาในการทำงานเพื่อนร่วมงานยินดีที่จะช่วยแก้ปัญหาหรือให้คำแนะนำที่ดีเพื่อจัดการปัญหามีค่ามากที่สุดในระดับความสำคัญมากที่สุดเท่ากับ ( $\mu = 4.05$ ) และมีปัจจัยค้ำจุนด้านเพื่อนร่วมงานเป็นคนเฉลียวฉลาดและช่วยเหลือแก้ไขปัญหาในการทำงานเสมอมีค่าเท่ากันในระดับความสำคัญมากที่สุด ( $\mu = 4.05$ ) และปัจจัยค้ำจุนด้านเพื่อนร่วมงานช่วยให้กำลังใจกันในการปฏิบัติงานมีค่าน้อยที่สุดในระดับความสำคัญมากที่สุดเท่ากับ ( $\mu = 3.72$ )

9) ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงานที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.21$ ) และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 โดยองค์ประกอบของปัจจัยค้ำจุนด้านองค์กรมีเก็บเงินสำรองเลี้ยงชีพให้พนักงานทุกคนมีค่ามากที่สุดในระดับความสำคัญมากที่สุดเท่ากับ ( $\mu = 4.82$ ) และปัจจัยค้ำจุนด้านมีมาตรการช่วยเหลือด้านต่างๆ ให้กับบุคลากรหากเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินมีค่าน้อยที่สุดในระดับความสำคัญมากที่สุดเท่ากับ ( $\mu = 3.62$ )

10) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านจิตใจมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 3.80$ ) และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 โดยองค์ประกอบเกี่ยวกับความผูกพันด้านจิตใจส่วนใหญ่รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้มีค่ามากที่สุดในระดับความสำคัญมากที่สุดเท่ากับ ( $\mu = 4.01$ ) และปัจจัยของความผูกพันด้านจิตใจที่รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรมีค่าน้อยที่สุดในระดับความสำคัญมากที่สุดเท่ากับ ( $\mu = 3.51$ )

11) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านการคงอยู่กับองค์กรมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 3.62$ ) และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.88 โดยองค์ประกอบเกี่ยวกับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรส่วนใหญ่ยินดีที่จะช่วยเหลือส่วนร่วมที่นำไปสู่การพัฒนาขององค์กรอย่างเต็มที่ที่มีค่ามากที่สุดในระดับความสำคัญมากที่สุดเท่ากับ ( $\mu = 4.13$ ) และปัจจัย

ของความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร การลาออกจากองค์กรทำให้ท่านต้องสละผลประโยชน์บางอย่างที่องค์กรที่ใหม่ไม่มีให้ท่าน มีค่าน้อยที่สุดในระดับความสำคัญมากเท่ากับ ( $\mu = 3.29$ )

12) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยมีค่าอยู่ระหว่าง -0.309 ถึง 0.802 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในที่สูงที่สุด เป็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนด้านการบริหารจัดการ การบังคับบัญชากับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในที่น้อยที่สุด เป็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบ

## 2.อภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัดผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

### 2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัดสามารถอภิปรายดังนี้

จากการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 58.62 มีอายุระหว่าง 20-34 ปีคิดเป็นร้อยละ 41.38 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 36.20 มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 2-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.76 และส่วนใหญ่จะมีรายได้ต่อเดือน 20,001- 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.76 ซึ่งเป็นไปตามข้อมูลสรุปจำนวนพนักงานประจำปีของบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด (ข้อมูล ณ เดือนมกราคม พ.ศ.2564)

### 2.2 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัดสามารถอภิปรายดังนี้

จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรทางด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่กับองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พนักงานส่วนใหญ่รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้และยินดีที่จะช่วยเหลือพร้อมมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรอย่างเต็มที่ แต่มีพนักงานบางส่วนที่ยังรู้สึกว่าคุณเองไม่มีความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับดวงพร โพธิ์สรและเทียน

แก้ว เลี่ยมสุวรรณ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้างมีความผูกพันในองค์กรได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัด และด้านการคงอยู่กับองค์กรอยู่ในระดับมาก

### 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัดสามารถอธิบายได้ดังนี้

จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อแยกเป็นรายชื่อที่มีระดับปัจจัยจูงใจอยู่ในจากมากไปหาน้อยตามลำดับคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบด้านการได้รับความยอมรับในความสามารถและปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเนื่องจากพนักงานยังมีความรู้สึกว่าคุณยังไม่ค่อยมีอำนาจตัดสินใจในงานที่ตนเองทำอยู่อย่างเต็มที่และยังไม่ค่อยมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับดวงพร โพธิ์สรและเทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดฉะเชิงเทรามีปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า และด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

### 2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจ้างในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัดสามารถอธิบายได้ดังนี้

จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อแยกเป็นรายชื่อที่มีระดับปัจจัยจูงใจอยู่ในจากมากไปหาน้อยตามลำดับคือ ด้านความมั่นคงในงานด้านความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารองค์กรและปัจจัยค่าจ้างด้านการบริหารจัดการบังคับบัญชาเนื่องจากพนักงานยังมีความรู้สึกว่าคุณยังไม่ค่อยให้ทุกคนเข้าประชุมร่วมกันเพื่อหารือวางแผนการทำงาน และเพื่อนร่วมงานยังไม่ค่อยให้กำลังใจกันในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับนรากร งามชสาร (2556) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสาขาวิชาการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสาขาวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก

### 3. ข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) จากการศึกษาในส่วนของปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด มีข้อมูลที่แสดงว่าพนักงานยังรู้สึกว่าคุณยังไม่ค่อยมีอำนาจตัดสินใจในงานที่ตนเองทำอยู่อย่างเต็มที่ และยังไม่ค่อยมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรมีการหารือ นำข้อมูลส่วนนี้ไปปรับปรุงแก้ไขทั้งในด้านความรับผิดชอบของพนักงาน และด้านการได้รับความยอมรับในความสามารถของพนักงานให้สอดคล้องกับการทำงานในปัจจุบัน เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรและสร้างสรรค์ผลงานให้ดียิ่งขึ้น

2) จากการศึกษาในส่วนของปัจจัยด้านนโยบายในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด มีข้อมูลที่แสดงว่าพนักงานยังมีความรู้สึกว่าคุณยังไม่ค่อยให้ทุกคนเข้าประชุมร่วมกันเพื่อหารือวางแผนการทำงาน และเพื่อนร่วมงานยังไม่ค่อยให้กำลังใจกันในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรมีการหารือ นำข้อมูลส่วนนี้ไปปรับปรุงแก้ไขทั้งในด้านความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านการบริหารจัดการบังคับบัญชาของพนักงานให้สอดคล้องกับการทำงานในปัจจุบัน เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรและสร้างสรรค์ผลงานให้ดียิ่งขึ้น

3) จากการศึกษาในส่วนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด มีข้อมูลที่แสดงว่าพนักงานบางส่วนยังรู้สึกว่าตนเองไม่มีความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งถือเป็นข้อมูลที่สำคัญอีกส่วนที่ฝ่ายบริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรมีการหารือ นำข้อมูลส่วนนี้

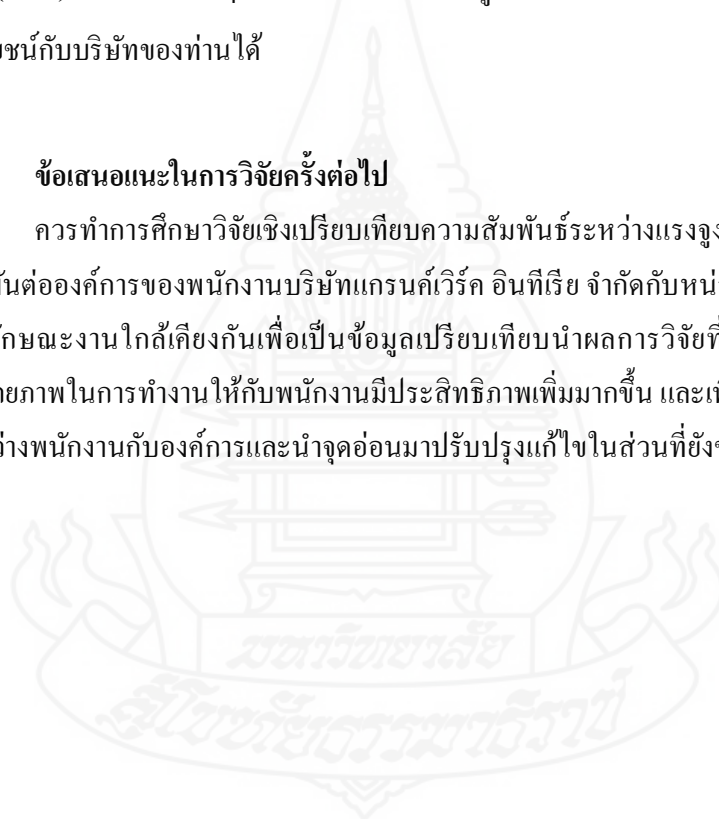
ไปปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกที่ผูกพัน แน่นแฟ้นกับองค์กร เพราะอาจส่งผลถึง การที่พนักงานตัดสินใจลาออกจากองค์กรไป

4) จากการศึกษาแสดงให้เห็นว่ายังมีข้อมูลทั้งปัจจัยจูงใจในการทำงานปัจจัยค้ำจุนใน การทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรบางส่วนที่ยังควรต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งในด้านบริหารที่ควร มีจัดการนโยบายให้สอดคล้องระหว่างคนกับงาน และฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่ควรมีการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้และศักยภาพให้กับพนักงานในองค์กร

5) จากผลการศึกษางานวิจัยนี้จะมีข้อมูลที่แสดงทั้งในส่วนของปัจจัยจูงใจในการ ทำงานปัจจัยค้ำจุนในการทำงานและข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จากข้อมูลนี้บริษัทขนาด เล็กระดับ(SME)หรือบริษัทอื่นๆที่สนใจสามารถนำข้อมูลไปปรับใช้กับองค์กรของท่านได้เพื่อให้ เกิดประโยชน์กับบริษัทของท่านได้

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัดกับหน่วยงาน หรือองค์กร อื่นๆที่มีลักษณะงาน ใกล้เคียงกันเพื่อเป็นข้อมูลเปรียบเทียบนำผลการวิจัยที่เป็นจุดแข็งมาปรับ เพิ่มเติมศักยภาพในการทำงานให้กับพนักงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น และเพื่อสร้างความเหนียว แน่นระหว่างพนักงานกับองค์กรและนำจุดอ่อนมาปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังขาดตกบกพร่องให้ดีขึ้นต่อไป





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ศูนย์วิทยบริการราชภัฏสกลนคร

## บรรณานุกรม

- กรัญญา สกุรักษ์ (2561). ปัจจัยบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความสามารถและปัจจัยด้านความสำเร็จที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บช.ม.(หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างองค์การคลังสินค้า. ค้นคว้าอิสระ บช.ม. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กรองกาญจน์ คำนรัตน์ (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานการรับรู้ความสามารถของตนเองและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของกลุ่มชายรักชายที่เป็นบุคลากรในหน่วยงานรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ขนิษฐา บูรณพันธ์ศักดิ์ (2552). การพัฒนารูปแบบการบริหารการฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์. วิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.
- จักรพงษ์ กิตติพงษ์พิทยา (2551). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ฉัฐภูมิ วัฒนศิริพงศ์ (2547). ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ชลธิชา สว่างเนตร(2542). การรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์กรภายในองค์กรและขวัญในการทำงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพของบริษัทผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง. วิทยานิพนธ์.(วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต).กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐยา ไพโรสงบ (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานผลิตอาหารว่างแห่งหนึ่ง.วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดวงพร โพธิ์สรและเทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ (2558) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดฉะเชิงเทรา. การค้นคว้าอิสระ. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนสรณ์ คำจวน (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท กลอบอลซีล จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระ. (หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์).กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ธนัญพร สุวรรณคาม (2560). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศ.ม. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตคณะศิลปศาสตร์).กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธนาकर ชันชพัค. (2557). ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรกรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระ(บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นรากร งามชสาร (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ.การศึกษาค้นคว้าอิสระบธ.ม.(หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ). นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.



- นิตยา บ้านโก้ (2558). ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์  
 นาวิ กรมเจ้าท่ากระทรวงคมนาคม. สารนิพนธ์. (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ :  
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิยม จับใจสุข (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการ  
 ปฏิบัติงานของ. พนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.วารสารอิเล็กทรอนิกส์การศึกษารัฐทางไกลเชิง  
 นวัตกรรมปี 2557.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2546). การจัดการสมัยใหม่ : Modern management. (พิมพ์ครั้งที่2).  
 กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- นิธิ บุญยทยานันท์(2547). ปัจจัยที่พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การเอกชน.  
 วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต.การศึกษาค้นคว้าอิสระ. (สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ  
 องค์การ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต).เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ  
 บริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.วิทยานิพนธ์. (หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาการ  
 จัดการสาธารณะ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นงเยาว์ แก้วมรกต (2542). ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของ  
 พนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.วิทยานิพนธ์ศ.ม. (ศิลปศาสตรม  
 หาบัณฑิตคณะศิลปศาสตร์).กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุศราคัม รักท้วม (2562). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
 โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล. การค้นคว้าอิสระ. (หลักสูตรบริหารธุรกิจ  
 มหาบัณฑิตสาขาการจัดการทั่วไป) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสยาม.
- ประชุม รอดประเสริฐ (2544). นโยบายและการวางแผน : หลักการและทฤษฎี. (พิมพ์ครั้งที่6).  
 กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- ประเสริฐ อุไร (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโม  
 ทิฟ (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ศ.ม. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต).กรุงเทพฯ :  
 มหาวิทยาลัยเกริก.

ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี. (2556) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์.

นนทบุรี : วิทยาลัยราชพฤกษ์.

ปิยฉัตร กุลทัฬห (2550). การสร้างความมั่นคงทางอาชีพ ในทัศนะของพนักงานธนาคารพัฒนา

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย.วิทยานิพนธ์ (หลักสูตรสังคม  
สงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม).กรุงเทพฯ :  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปรีดี อธิพิงศ์ (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การคุณภาพชีวิตการ

ทำงานและความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่ง.

วิทยานิพนธ์ศ.ม. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์).กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เปรมจิตร์ คล้ายเพชร (2548). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การความยุติธรรมองค์การ ที่มีผลต่อ

ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจลาออก. วิทยานิพนธ์ศ.ม. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
คณะศิลปศาสตร์).กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เพชร สุกัญจน์อ่อนวัช (2559). ความสำเร็จในอาชีพ เขavnอารมณ์และความพึงพอใจในชีวิตโดยมี

ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นตัวแปรสื่อของพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา : บริษัท

โทรคมนาคมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.บ. (หลักสูตรศิลปศาสตร์

มหาบัณฑิตสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การคณะศิลปศาสตร์). กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด. สาร

นิพนธ์บธ.ม. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

ขงยุทธ เกษสาคร (2547). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอสเค บุคเนส.

ระพี สาคริก (2552). ประชาณู์เกษตรของแผ่นดินกรุงเทพฯ : เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล พับลิเคชั่น

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2542). องค์การและการจัดการ Organization and Management.

(พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : พิกษ์อักษร.

- รัฐพล นิธินันท์กุลภัทร และญาติ วงศ์หล่อสายชล (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบูรินทร์. คั่นค ว้าอิสระ บช.ม.(หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานความเหนื่อยล้าทางจิตใจและสุขภาพของพนักงานโรงงานผลิตเลนส์. วิทยานิพนธ์. (วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัศมี เอกณรงค์ (2556). แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บช.ม.(หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รุ่งรัตนา เขียวดารา (2546). สำนักหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยรามคำแหงกับอาชีวอนามัยความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในองค์กร. วารสารรามคำแหง ฉบับมนุษยศาสตร์.
- วันชัย สกุนตนาถ (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ บช.ม.(หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ว.วชิรเมธี (2553). “ชีวิต งาน ประสานชีวิตคน”. Secret 3, 56 (26 ตุลาคม) :100-101.
- สกลนรีกาแก้ว (2546).ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์. (ปริญญาามหาบัณฑิต) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สาคร สุขศรีวงศ์ (2550). การจัดการ:จากมุมมองนักบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จีพีไอเชเบอร์พรินท์.
- สายทิพย์วงศ์สังข์สะ (2540).ความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้าในเขตกรุงเทพมหานคร:กรณีศึกษาพนักงานขาย. วิทยานิพนธ์ (หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).สมุทรปราการ: มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.

- สุพรรณนา ปทุมวัน (2544). คุณภาพชีวิตในการท างานที่มีผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงงานผลิตสายพานยาง.วิทยานิพนธ์. (วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุนิกร เปรมศรี (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพและบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาลสถาบันจิตเวชศาสตร์. วิทยานิพนธ์. (ปริญญามหาบัณฑิตสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เสริมศักดิ์ วิศาลภรณ์ (2540). ความขัดแย้งการบริหารเพื่อความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: เลิฟ แอนด์ ลิฟ เพรส.
- สรนันท์ บางแสง. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เบอร์ลี่ยูเคเกอร์ จำกัด (มหาชน).การค้นคว้าอิสระศศ.ม. (หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมชัย นิพพัทธ์เจริญวงศ์ (2552). อิทธิพลของความพึงพอใจในงานต่อความผูกพันต่อองค์การศึกษาเฉพาะกรณีกองพลาธิการและสรรพาวุธสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. สารนิพนธ์. (หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกริก.
- ศศิธร อารีรักษ์ (2549). ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. วิทยานิพนธ์ (ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อัจฉรา เนียมหอม (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร. วิทยานิพนธ์ศศ.ม. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์).กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อมรรัตน์ อ่อนนุช(2546). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศศ.ม. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์).กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Herzberg, F.(1959). The motivation to work, by Frederick Herzberg and others. 1959 New York, Wiley

Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, The Journal of Occupational Psychology, 63, p.18





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

**แบบสอบถาม****ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล**

**คำชี้แจงส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

กรุณาทำเครื่องหมาย  ลงใน  เพียง 1 คำตอบ ใน 1 ข้อที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

- 1) ชาย  2) หญิง

2. อายุ

- 1) อายุ 20 - 34 ปี  2) อายุ 35-44 ปี  3) อายุ 45-60 ปี

3. ระดับการศึกษา

- 1) ปวส.  2)ปริญญาตรี  3) ปริญญาโท  
 4) ปริญญาเอก  5) อื่นๆ (ต่ำกว่า ปวส.)

4. ระยะเวลาการทำงาน

- 1) น้อยกว่า 2 ปี  2) 2-5 ปี  3) 6-10 ปี  4) 10 ปี ขึ้นไป

5. รายได้ต่อเดือน

- 1) 10,000 - 20,000 บาท  2) 20,001 - 30,000 บาท  3) 30,001-40,000 บาท  
 4) 40,001-50,000 บาท  5) 50,001 บาทขึ้นไป

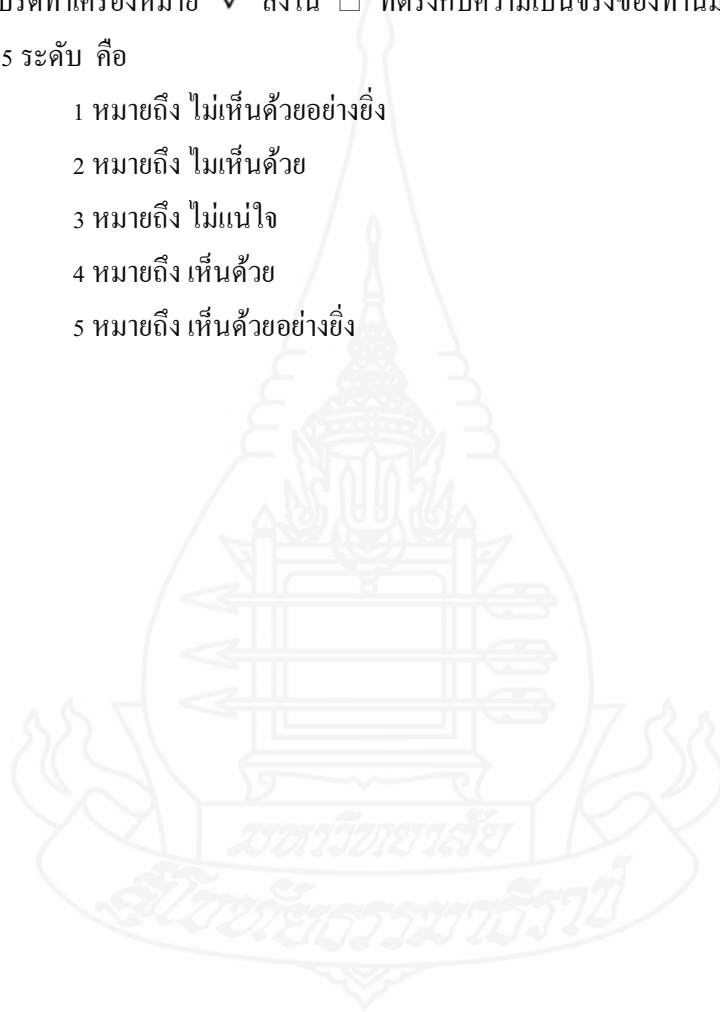


## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจงส่วนที่ 2.1 แบบสอบถามข้อมูลด้านแรงจูงใจในส่วนของปัจจัยจูงใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับความยอมรับในความสามารถ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยคำตอบมีให้เลือก 5 ระดับ คือ

- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง



โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ปัจจัยเชิงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน</b>					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานที่ทำได้เป็นอย่างดี					
3. ท่านมีความภูมิใจในงานที่ทำสำเร็จไปแล้ว					
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานจนแล้วเสร็จโดยไม่มีงานค้าง					
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามกำหนดเวลา					
<b>การได้รับความยอมรับในความสามารถ</b>	5	4	3	2	1
1. ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยจากหัวหน้างาน/หน่วยงาน					
2. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
3. ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติแก่พนักงานในองค์กร					
4. เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					
<b>ความรับผิดชอบ</b>	5	4	3	2	1
1. ท่านทราบบทบาทและหน้าที่ในการทำงานของท่านเป็นอย่างดี					
2. ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสม					
3. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติของงาน					
4. ท่านมีอิสระในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ในงานที่ท่านรับผิดชอบ					

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5	4	3	2	1
1. ท่านมีอำนาจตัดสินใจในงานที่ท่านทำอย่างเต็มที่					
2. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น					
3. ท่านได้รับโอกาสในการเรียนรู้งานเพิ่มมากขึ้น					
4. ท่านมีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่างๆ จากการอบรม เพิ่มพูนความรู้ ที่หน่วยงานมอบให้แก่ท่าน					

คำชี้แจงส่วนที่ 2.2 แบบสอบถามข้อมูลด้านแรงจูงใจในส่วนของปัจจัยค่าจูงในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับ นโยบายการบริหารขององค์กร การบริหารจัดการ/การบังคับ/บัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน

โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ปัจจัยค่าจูง	ระดับความคิดเห็น				
นโยบายการบริหารขององค์กร	5	4	3	2	1
1. บริษัทที่จ้างนโยบายขององค์กรให้ทราบอย่างทั่วถึง					
2. นโยบายการบริหารงานขององค์กรมีความชัดเจน					
3. องค์กรมีความยืดหยุ่นในการบริหารและจัดการ					
4. กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรมีความเป็นธรรม					
การบริหารจัดการ การบังคับบัญชา	5	4	3	2	1
1. หัวหน้าของท่านจะกล่าวชมเชย เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ดี					
2. หัวหน้าของท่านเป็นคนฉลาดและมีไหวพริบปฏิภาณดี โดยช่วยแนะนำแนวทางการทำงานเพื่อให้งานของท่านออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ					
3. หัวหน้าเป็นคนที่มีความคิดทันสมัย ช่วยปรับให้ผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาออกมามีประสิทธิภาพ					
4. ในการทำงานหัวหน้าจะบอกกับท่านเสมอว่าทำงานได้ดีเพียงใด ทำให้สามารถนำไปปรับใช้ในงานของตนได้					

5.หัวหน้าของท่านให้ผู้ที่บังคับบัญชาทุกคนประชุมร่วมกัน เพื่อหารือวางแผนการทำงานทุกครั้ง					
6.หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ที่บังคับบัญชาเข้าพบได้ตลอดเวลาที่ต้องการ					
7.เมื่อท่านทำงานผิดพลาด หัวหน้าจะให้คำแนะนำที่ดี และให้กำลังใจเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงาน ไม่ให้มีโอกาสผิดพลาดอีก					
8.หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ที่บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่					
<b>ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมการทำงาน</b>	5	4	3	2	1
1.เพื่อนร่วมงานช่วยให้กำลังใจกันในการปฏิบัติงาน					
2.เพื่อนร่วมงานมักจะสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น					
3.เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานเป็นทีมเป็นอย่างดี					
4.เพื่อนร่วมงานเป็นคนเฉลียวฉลาดและช่วยเหลือแก้ไขปัญหาในการทำงานเสมอ					
5.เมื่อมีปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ยินดีที่จะช่วยแก้ปัญหาหรือให้คำแนะนำที่ดีๆ เพื่อจัดการปัญหา					
6.ทุกคนจะร่วมกันคิดและร่วมมือกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้					
<b>ด้านความมั่นคงในงาน</b>	5	4	3	2	1
1.องค์กรดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่อง					
2.องค์กรสามารถดูแลบุคลากรได้เป็นอย่างดีและทั่วถึงทุกคน					
3.องค์กรได้รับการยอมรับในวงการธุรกิจที่เกี่ยวข้องกันในสายงาน					

4. มีมาตรการช่วยเหลือด้านต่างๆ ให้กับบุคลากรหากเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน					
5. องค์กรมีเก็บเงินสำรองเลี้ยงชีพให้พนักงานทุกคน					

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลด้านความผูกต่อองค์กร

คำชี้แจงส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลด้านความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่กับองค์กร

โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านความผูกพันด้านจิตใจ</b>					
1. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้					
2. ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้พูดคุยเกี่ยวกับด้านดีขององค์กรกับบุคคลภายนอก					
3. ท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาของท่านด้วย					
4. ท่านรู้สึกว่าท่านมีความสำคัญต่อองค์กร					
5. ท่านมีความรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กรของท่าน					
<b>ด้านการคงอยู่กับองค์กร</b>					
1. ท่านยินดีที่จะช่วยเหลือและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรอย่างเต็มที่					
2. เหตุผลหลักอย่างหนึ่งที่ทำให้ท่านยังคงทำงานที่องค์กรนี้ คือ ท่านเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญ					
3. เหตุผลสำคัญที่ทำให้ท่านไม่ลาออกจากองค์กรนี้คือ “งานหายาก”					
4. เป็นเรื่องยากในการตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรในตอนนี้ แม้ว่าท่านอยากจะลาออกเพียงใดก็ตาม					

5.แม้ว่าท่านจะได้รับข้อเสนองานที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น ท่านคิดว่ามันเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องหากท่านจะลาออกจากองค์กร					
6.การลาออกจากองค์กรทำให้ท่านต้องสละผลประโยชน์บางอย่างที่องค์กรที่ใหม่ไม่มีให้ท่าน					
7.ท่านกลัวว่าจะเกิดปัญหาในการดำรงชีวิต หากท่านลาออกจากองค์กรนี้โดยไม่มีงานอื่นรองรับอยู่					
8.เพราะความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้ท่านยังคงทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป					

ข้อแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

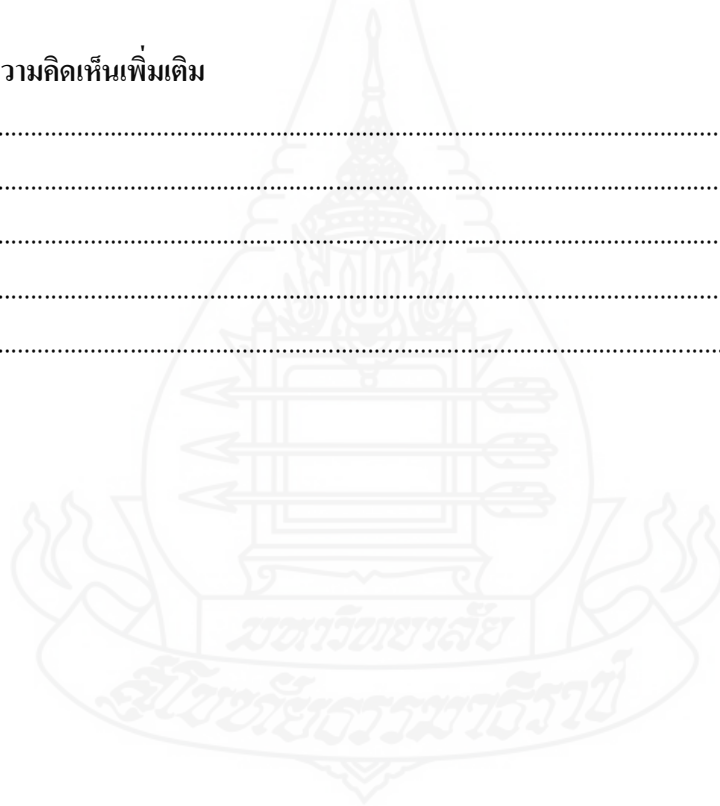
.....

.....

.....

.....

.....





ภาคผนวก ข

ตารางวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

### ตารางวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

#### 1. ตารางวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

1.เพศ				ค่าเฉลี่ย
1.1	ชาย	34	คน	58.621
1.2	หญิง	24	คน	41.379
1.3	รวม	58	คน	100.000
2.อายุ				ค่าเฉลี่ย
2.1	20-34 ปี	24	คน	41.379
2.2	35-44 ปี	23	คน	39.655
2.3	45-60 ปี	11	คน	18.966
	รวม	58	คน	100.000
3.ระดับการศึกษา				ค่าเฉลี่ย
3.1	ปวศ.	18	คน	31.034
3.2	ป.ตรี	21	คน	36.207
3.3	ป.โท	3	คน	5.172
3.4	ป.เอก	0	คน	0.000
3.5	อื่นๆ (ต่ำกว่า ปวศ.)	16	คน	27.586
	รวม	58	คน	100.000
4.ระยะเวลาในการทำงาน				ค่าเฉลี่ย
4.1	น้อยกว่า 2 ปี	15	คน	25.862
4.2	2-5 ปี	19	คน	32.759
4.3	6-10 ปี	18	คน	31.034
4.4	10 ปี ขึ้นไป	6	คน	10.345
	รวม	58	คน	100.000
5.รายได้ต่อเดือน				ค่าเฉลี่ย
5.1	10,000-20,000 บาท	18	คน	31.034
5.2	20,001-30,000 บาท	19	คน	32.759
5.3	30,000-40,001 บาท	11	คน	18.966
5.4	40,001-50,000 บาท	4	คน	6.897
5.5	50,001 บาท ขึ้นไป	6	คน	10.345
	รวม	58	คน	100.000



## 2.ตารางวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

2.1 ข้อมูลด้านแรงจูงใจในส่วนของปัจจัยจูงใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับความยอมรับในความสามารถ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

(ปัจจัยจูงใจ) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน						
จำนวน/คน	ข้อที่ 1.1	ข้อที่ 1.2	ข้อที่ 1.3	ข้อที่ 1.4	ข้อที่ 1.5	รวม
คนที่ 1	5	5	5	4	5	24
คนที่ 2	5	5	5	3	5	23
คนที่ 3	5	5	5	5	4	24
คนที่ 4	5	5	5	4	4	23
คนที่ 5	3	3	3	3	3	15
คนที่ 6	4	4	5	5	5	23
คนที่ 7	5	5	5	5	4	24
คนที่ 8	4	4	4	4	4	20
คนที่ 9	4	5	5	4	5	23
คนที่ 10	4	5	5	5	4	23
คนที่ 11	5	5	5	4	4	23
คนที่ 12	4	5	4	4	5	22
คนที่ 13	4	4	4	4	4	20
คนที่ 14	5	4	4	4	5	22
คนที่ 15	5	5	5	4	5	24
คนที่ 16	4	4	4	5	5	22
คนที่ 17	5	5	5	5	5	25
คนที่ 18	4	4	5	5	5	23
คนที่ 19	5	4	3	4	4	20
คนที่ 20	4	3	5	3	4	19
คนที่ 21	4	4	5	3	3	19
คนที่ 22	5	5	5	4	5	24
คนที่ 23	5	5	5	5	5	25
คนที่ 24	4	4	5	4	3	20
คนที่ 25	4	4	5	4	4	21
คนที่ 26	5	5	5	5	5	25
คนที่ 27	5	5	5	4	4	23
คนที่ 28	5	4	4	5	5	23

คนที่ 29	5	5	5	5	5	25
คนที่ 30	5	5	5	5	5	25
คนที่ 31	5	4	4	4	5	22
คนที่ 32	5	5	5	5	5	25
คนที่ 33	5	5	4	5	5	24
คนที่ 34	5	4	4	4	5	22
คนที่ 35	4	4	4	5	4	21
คนที่ 36	4	4	4	4	4	20
คนที่ 37	5	5	5	4	4	23
คนที่ 38	4	5	5	5	4	23
คนที่ 39	5	5	4	5	4	23
คนที่ 40	5	5	5	5	5	25
คนที่ 41	5	5	5	4	5	24
คนที่ 42	5	4	4	4	4	21
คนที่ 43	5	5	5	5	5	25
คนที่ 44	4	4	5	5	5	23
คนที่ 45	5	5	4	5	5	24
คนที่ 46	4	4	4	5	5	22
คนที่ 47	5	5	5	5	5	25
คนที่ 48	5	4	4	5	5	23
คนที่ 49	5	5	5	4	4	23
คนที่ 50	5	5	5	5	5	25
คนที่ 51	4	4	4	4	4	20
คนที่ 52	4	4	4	4	3	19
คนที่ 53	4	4	5	3	3	19
คนที่ 54	4	3	5	3	4	19
คนที่ 55	5	5	5	5	5	25
คนที่ 56	5	4	5	5	5	24
คนที่ 57	5	4	5	4	5	23
คนที่ 58	5	5	4	5	4	23
<b>รวม</b>	<b>267</b>	<b>260</b>	<b>267</b>	<b>254</b>	<b>259</b>	<b>1307</b>
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	<b>4.603</b>	<b>4.483</b>	<b>4.603</b>	<b>4.379</b>	<b>4.466</b>	
<b>ค่า S.D.</b>	<b>0.528</b>	<b>0.599</b>	<b>0.560</b>	<b>0.671</b>	<b>0.655</b>	

(ปัจจัยเชิงใจ) การได้รับความยอมรับในความสามารถ						
จำนวน/คน	ข้อที่ 2.1	ข้อที่ 2.2	ข้อที่ 2.3	ข้อที่ 2.4	ข้อที่ 2.5	รวม
คนที่ 1	4	5	5	4	5	23
คนที่ 2	4	4	5	4	5	22
คนที่ 3	4	4	4	4	4	20
คนที่ 4	4	5	5	4	5	23
คนที่ 5	3	3	3	3	3	15
คนที่ 6	4	4	4	4	4	20
คนที่ 7	5	5	5	4	5	24
คนที่ 8	3	3	3	4	4	17
คนที่ 9	4	4	4	5	5	22
คนที่ 10	4	4	4	4	5	21
คนที่ 11	4	4	4	5	5	22
คนที่ 12	4	4	4	3	5	20
คนที่ 13	3	3	3	3	3	15
คนที่ 14	4	4	4	4	5	21
คนที่ 15	4	5	5	5	5	24
คนที่ 16	4	4	5	4	5	22
คนที่ 17	3	3	4	4	3	17
คนที่ 18	2	4	4	4	4	18
คนที่ 19	2	4	3	4	5	18
คนที่ 20	3	3	2	3	4	15
คนที่ 21	4	4	3	3	5	19
คนที่ 22	4	5	5	5	5	24
คนที่ 23	4	4	3	4	5	20
คนที่ 24	3	4	4	5	4	20
คนที่ 25	4	3	2	3	4	16
คนที่ 26	3	3	2	3	5	16
คนที่ 27	4	3	3	4	5	19
คนที่ 28	4	4	4	4	5	21
คนที่ 29	5	5	4	5	5	24
คนที่ 30	3	3	2	4	4	16
คนที่ 31	3	3	2	3	4	15
คนที่ 32	4	4	3	4	5	20
คนที่ 33	4	4	5	4	4	21
คนที่ 34	4	4	4	4	5	21
คนที่ 35	3	3	3	3	4	16

คนที่ 36	4	4	3	4	5	20
คนที่ 37	4	4	4	5	5	22
คนที่ 38	4	4	4	4	5	21
คนที่ 39	4	5	5	5	5	24
คนที่ 40	3	4	4	4	5	20
คนที่ 41	2	3	3	3	5	16
คนที่ 42	2	4	4	4	5	19
คนที่ 43	3	3	2	4	4	16
คนที่ 44	2	4	4	4	4	18
คนที่ 45	3	3	4	4	5	19
คนที่ 46	4	4	5	4	5	22
คนที่ 47	5	5	4	4	5	23
คนที่ 48	4	4	4	4	5	21
คนที่ 49	4	3	3	4	5	19
คนที่ 50	3	3	2	3	5	16
คนที่ 51	4	3	2	3	4	16
คนที่ 52	3	4	4	4	4	19
คนที่ 53	4	4	3	3	5	19
คนที่ 54	3	3	2	3	4	15
คนที่ 55	2	3	3	3	5	16
คนที่ 56	3	4	4	4	5	20
คนที่ 57	4	5	5	5	5	24
คนที่ 58	5	4	5	5	5	24
<b>รวม</b>	<b>207</b>	<b>222</b>	<b>212</b>	<b>227</b>	<b>268</b>	<b>1136</b>
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.569</b>	<b>3.828</b>	<b>3.655</b>	<b>3.914</b>	<b>4.621</b>	
<b>SD</b>	<b>0.775</b>	<b>0.679</b>	<b>0.983</b>	<b>0.657</b>	<b>0.587</b>	

(ปัจจัยงูใจ) ความรับผิดชอบ					
จำนวน/คน	ข้อที่ 3.1	ข้อที่ 3.2	ข้อที่ 3.3	ข้อที่ 3.4	รวม
คนที่ 1	5	5	4	4	18
คนที่ 2	5	5	5	5	20
คนที่ 3	4	4	4	4	16
คนที่ 4	4	4	4	4	16
คนที่ 5	3	3	3	3	12
คนที่ 6	5	4	5	5	19
คนที่ 7	5	4	4	4	17
คนที่ 8	4	4	4	4	16

คนที่ 9	5	3	3	4	15
คนที่ 10	5	4	4	4	17
คนที่ 11	5	5	4	5	19
คนที่ 12	5	5	3	4	17
คนที่ 13	4	4	5	4	17
คนที่ 14	5	4	4	4	17
คนที่ 15	5	4	5	4	18
คนที่ 16	5	5	4	4	18
คนที่ 17	5	4	3	3	15
คนที่ 18	4	3	3	4	14
คนที่ 19	5	3	3	4	15
คนที่ 20	4	3	2	3	12
คนที่ 21	4	3	3	4	14
คนที่ 22	5	5	5	5	20
คนที่ 23	5	5	4	5	19
คนที่ 24	4	3	2	4	13
คนที่ 25	4	4	3	3	14
คนที่ 26	5	3	2	4	14
คนที่ 27	5	4	4	4	17
คนที่ 28	5	4	3	3	15
คนที่ 29	5	4	3	4	16
คนที่ 30	4	5	2	3	14
คนที่ 31	4	4	5	3	16
คนที่ 32	5	5	4	5	19
คนที่ 33	4	5	3	3	15
คนที่ 34	5	4	3	3	15
คนที่ 35	4	4	5	4	17
คนที่ 36	5	5	3	4	17
คนที่ 37	5	5	4	5	19
คนที่ 38	5	4	4	4	17
คนที่ 39	5	5	5	5	20
คนที่ 40	5	3	4	3	15
คนที่ 41	5	4	4	4	17
คนที่ 42	5	3	3	4	15
คนที่ 43	4	5	2	3	14
คนที่ 44	4	3	3	4	14
คนที่ 45	5	4	3	3	15

คนที่ 46	5	5	4	4	18
คนที่ 47	5	4	3	4	16
คนที่ 48	5	4	3	3	15
คนที่ 49	5	4	4	4	17
คนที่ 50	5	3	2	4	14
คนที่ 51	4	4	3	3	14
คนที่ 52	4	3	2	4	13
คนที่ 53	4	3	3	4	14
คนที่ 54	4	3	2	3	12
คนที่ 55	5	3	3	4	15
คนที่ 56	5	3	4	3	15
คนที่ 57	5	5	5	5	20
คนที่ 58	5	5	5	5	20
<b>รวม</b>	<b>269</b>	<b>232</b>	<b>205</b>	<b>226</b>	<b>932</b>
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	<b>4.638</b>	<b>4.000</b>	<b>3.534</b>	<b>3.897</b>	
<b>ค่า S.D.</b>	<b>0.520</b>	<b>0.772</b>	<b>0.941</b>	<b>0.667</b>	

(ปัจจัยเชิงใจ) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
จำนวน/คน	ข้อที่ 4.1	ข้อที่ 4.2	ข้อที่ 4.3	ข้อที่ 4.4	รวม
คนที่ 1	3	4	3	4	14
คนที่ 2	4	4	5	5	18
คนที่ 3	4	4	4	4	16
คนที่ 4	5	4	4	5	18
คนที่ 5	4	3	3	3	13
คนที่ 6	4	3	4	3	14
คนที่ 7	4	3	3	4	14
คนที่ 8	3	3	3	3	12
คนที่ 9	4	3	4	4	15
คนที่ 10	3	3	3	3	12
คนที่ 11	3	4	3	4	14
คนที่ 12	3	3	2	3	11
คนที่ 13	3	3	3	4	13
คนที่ 14	4	3	4	3	14
คนที่ 15	4	4	5	4	17
คนที่ 16	3	3	3	3	12
คนที่ 17	2	2	3	3	10
คนที่ 18	2	2	2	2	8

คนที่ 19	2	2	3	3	10
คนที่ 20	2	3	4	3	12
คนที่ 21	2	3	4	2	11
คนที่ 22	5	5	5	5	20
คนที่ 23	3	3	3	3	12
คนที่ 24	2	2	1	2	7
คนที่ 25	1	1	2	2	6
คนที่ 26	2	2	2	2	8
คนที่ 27	1	1	2	1	5
คนที่ 28	3	3	3	3	12
คนที่ 29	3	2	3	2	10
คนที่ 30	2	2	2	2	8
คนที่ 31	4	4	5	3	16
คนที่ 32	3	3	3	3	12
คนที่ 33	2	2	3	2	9
คนที่ 34	3	3	3	4	13
คนที่ 35	4	3	4	3	14
คนที่ 36	3	3	3	3	12
คนที่ 37	3	4	3	4	14
คนที่ 38	3	3	3	3	12
คนที่ 39	3	3	3	2	11
คนที่ 40	2	3	3	3	11
คนที่ 41	2	2	2	2	8
คนที่ 42	2	2	3	3	10
คนที่ 43	2	2	2	2	8
คนที่ 44	2	2	3	2	9
คนที่ 45	2	2	3	3	10
คนที่ 46	3	3	3	3	12
คนที่ 47	3	3	2	2	10
คนที่ 48	3	3	3	3	12
คนที่ 49	1	1	2	1	5
คนที่ 50	2	2	2	2	8
คนที่ 51	1	1	2	2	6
คนที่ 52	2	2	2	2	8
คนที่ 53	2	3	4	3	12
คนที่ 54	2	3	4	2	11
คนที่ 55	2	2	2	2	8

คนที่ 56	2	3	3	3	11
คนที่ 57	5	5	5	5	20
คนที่ 58	3	3	3	2	11
<b>รวม</b>	<b>161</b>	<b>162</b>	<b>178</b>	<b>168</b>	<b>669</b>
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	<b>2.776</b>	<b>2.793</b>	<b>3.069</b>	<b>2.897</b>	
<b>SD</b>	<b>0.992</b>	<b>0.894</b>	<b>0.915</b>	<b>0.949</b>	

2.2 ข้อมูลด้านแรงจูงใจในส่วนของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับ นโยบายการบริหารขององค์กร การบริหารจัดการ/การบังคับ/บัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน

(ปัจจัยค้ำจุน) นโยบายการบริหารขององค์กร					
จำนวน/คน	ข้อที่ 5.1	ข้อที่ 5.2	ข้อที่ 5.3	ข้อที่ 5.4	รวม
คนที่ 1	4	5	4	4	17
คนที่ 2	5	5	4	5	19
คนที่ 3	4	4	4	4	16
คนที่ 4	5	5	5	4	19
คนที่ 5	5	5	4	4	18
คนที่ 6	3	3	3	4	13
คนที่ 7	4	4	4	4	16
คนที่ 8	3	3	3	3	12
คนที่ 9	3	3	3	2	11
คนที่ 10	4	4	4	4	16
คนที่ 11	4	3	3	2	12
คนที่ 12	2	3	3	2	10
คนที่ 13	4	3	3	3	13
คนที่ 14	3	4	3	3	13
คนที่ 15	5	5	5	3	18
คนที่ 16	4	3	4	4	15
คนที่ 17	4	3	3	3	13
คนที่ 18	4	4	5	4	17
คนที่ 19	4	5	5	4	18
คนที่ 20	3	4	4	3	14
คนที่ 21	2	3	2	3	10
คนที่ 22	5	5	5	5	20
คนที่ 23	5	5	5	5	20
คนที่ 24	4	3	4	4	15



คนที่ 25	4	4	4	4	16
คนที่ 26	4	4	4	4	16
คนที่ 27	4	3	3	3	13
คนที่ 28	4	5	5	4	18
คนที่ 29	5	5	5	4	19
คนที่ 30	4	4	5	5	18
คนที่ 31	4	4	3	3	14
คนที่ 32	5	5	5	5	20
คนที่ 33	5	5	4	5	19
คนที่ 34	2	3	3	3	11
คนที่ 35	4	3	3	3	13
คนที่ 36	2	3	3	2	10
คนที่ 37	4	3	3	2	12
คนที่ 38	4	4	4	4	16
คนที่ 39	4	3	3	3	13
คนที่ 40	3	4	3	4	14
คนที่ 41	4	4	5	5	18
คนที่ 42	4	5	5	4	18
คนที่ 43	4	4	5	5	18
คนที่ 44	4	4	5	4	17
คนที่ 45	4	3	3	3	13
คนที่ 46	4	3	4	4	15
คนที่ 47	5	5	5	2	17
คนที่ 48	4	5	5	4	18
คนที่ 49	4	3	3	3	13
คนที่ 50	4	4	4	4	16
คนที่ 51	4	4	4	4	16
คนที่ 52	4	3	4	4	15
คนที่ 53	2	3	2	3	10
คนที่ 54	3	4	4	3	14
คนที่ 55	4	4	5	5	18
คนที่ 56	3	4	3	4	14
คนที่ 57	5	5	5	5	20
คนที่ 58	4	3	3	3	13
<b>รวม</b>	<b>225</b>	<b>226</b>	<b>226</b>	<b>213</b>	<b>890</b>
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.879</b>	<b>3.897</b>	<b>3.897</b>	<b>3.672</b>	
<b>ค่า S.D.</b>	<b>0.818</b>	<b>0.810</b>	<b>0.892</b>	<b>0.886</b>	

(ปัจจัยค่าเงิน) การบริหารจัดการ การบังคับบัญชา									
จำนวน/คน	ข้อที่ 6.1	ข้อที่ 6.2	ข้อที่ 6.3	ข้อที่ 6.4	ข้อที่ 6.5	ข้อที่ 6.6	ข้อที่ 6.7	ข้อที่ 6.8	รวม
คนที่ 1	4	5	5	4	3	4	4	4	33
คนที่ 2	4	4	5	4	4	4	4	4	33
คนที่ 3	3	3	3	4	4	4	3	4	28
คนที่ 4	4	4	5	5	4	4	5	5	36
คนที่ 5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
คนที่ 6	3	3	3	4	4	4	3	3	27
คนที่ 7	4	4	4	4	4	4	4	3	31
คนที่ 8	3	2	2	3	4	5	5	3	27
คนที่ 9	4	4	3	3	3	4	4	4	29
คนที่ 10	3	3	3	4	3	3	4	3	26
คนที่ 11	4	5	5	4	3	5	5	4	35
คนที่ 12	3	3	3	2	3	3	3	3	23
คนที่ 13	4	4	4	3	3	3	3	2	26
คนที่ 14	3	3	4	2	3	3	3	2	23
คนที่ 15	4	5	5	5	5	4	4	4	36
คนที่ 16	4	4	4	4	1	2	3	4	26
คนที่ 17	2	4	2	3	3	2	2	3	21
คนที่ 18	2	3	3	3	2	4	4	4	25
คนที่ 19	2	3	3	3	3	3	3	3	23
คนที่ 20	4	4	3	3	4	3	4	3	28
คนที่ 21	3	3	3	2	3	4	2	2	22
คนที่ 22	5	4	4	5	5	5	5	5	38
คนที่ 23	5	5	5	5	3	4	5	4	36
คนที่ 24	4	3	5	4	3	5	5	4	33
คนที่ 25	4	4	4	4	2	4	4	4	30
คนที่ 26	4	4	5	5	2	3	3	3	29
คนที่ 27	4	5	5	5	2	3	4	3	31
คนที่ 28	4	4	3	4	2	2	4	3	26
คนที่ 29	4	5	5	4	1	5	5	4	33
คนที่ 30	5	5	5	5	3	4	5	5	37
คนที่ 31	4	4	3	3	4	3	4	3	28
คนที่ 32	5	5	5	5	3	4	5	4	36
คนที่ 33	5	5	5	5	3	5	4	4	36
คนที่ 34	3	3	4	2	3	3	3	2	23
คนที่ 35	4	4	4	3	3	3	3	2	26

คนที่ 36	3	3	3	2	3	3	3	2	22
คนที่ 37	4	5	5	4	3	5	5	4	35
คนที่ 38	3	3	3	4	3	3	4	3	26
คนที่ 39	2	3	3	3	2	4	4	2	23
คนที่ 40	2	3	3	2	2	3	2	3	20
คนที่ 41	2	3	4	4	3	4	4	4	28
คนที่ 42	2	3	3	3	3	3	3	3	23
คนที่ 43	5	5	5	5	3	4	5	5	37
คนที่ 44	2	3	3	3	2	4	4	4	25
คนที่ 45	2	4	2	3	3	2	2	3	21
คนที่ 46	4	4	4	4	1	2	3	4	26
คนที่ 47	4	5	5	4	1	4	4	4	31
คนที่ 48	4	4	3	4	3	4	4	4	30
คนที่ 49	4	5	5	5	2	3	4	3	31
คนที่ 50	4	4	5	5	2	3	3	3	29
คนที่ 51	4	4	4	4	2	4	4	4	30
คนที่ 52	4	3	5	4	3	4	4	4	31
คนที่ 53	3	3	3	2	3	4	2	2	22
คนที่ 54	4	4	3	3	4	3	4	3	28
คนที่ 55	2	3	4	4	3	4	4	4	28
คนที่ 56	2	3	3	2	2	3	2	3	20
คนที่ 57	5	5	5	5	5	5	5	5	40
คนที่ 58	2	3	3	3	2	4	4	2	23
<b>รวม</b>	<b>204</b>	<b>222</b>	<b>224</b>	<b>214</b>	<b>169</b>	<b>211</b>	<b>218</b>	<b>199</b>	<b>1661</b>
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.517</b>	<b>3.828</b>	<b>3.862</b>	<b>3.690</b>	<b>2.914</b>	<b>3.638</b>	<b>3.759</b>	<b>3.431</b>	
<b>ค่า S.D.</b>	<b>0.960</b>	<b>0.819</b>	<b>0.963</b>	<b>0.977</b>	<b>0.942</b>	<b>0.831</b>	<b>0.904</b>	<b>0.861</b>	

(ปัจจัยค่าจูน) ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมการทำงาน							
จำนวน/คน	ข้อที่ 7.1	ข้อที่ 7.2	ข้อที่ 7.3	ข้อที่ 7.4	ข้อที่ 7.5	ข้อที่ 7.6	รวม
คนที่ 1	4	5	5	5	4	4	27
คนที่ 2	5	5	5	5	5	5	30
คนที่ 3	4	4	3	3	3	3	20
คนที่ 4	4	4	5	5	5	4	27
คนที่ 5	4	4	4	4	4	4	24
คนที่ 6	3	4	4	4	4	3	22
คนที่ 7	3	3	3	3	4	4	20
คนที่ 8	3	3	2	2	2	3	15

คนที่ 9	4	4	4	3	4	3	22
คนที่ 10	2	3	4	4	4	3	20
คนที่ 11	4	4	4	5	5	5	27
คนที่ 12	3	3	3	3	3	3	18
คนที่ 13	2	3	3	3	3	4	18
คนที่ 14	3	3	4	4	3	3	20
คนที่ 15	5	5	5	4	4	5	28
คนที่ 16	4	4	5	5	4	5	27
คนที่ 17	4	4	4	5	5	3	25
คนที่ 18	4	4	4	5	5	4	26
คนที่ 19	4	3	3	3	3	4	20
คนที่ 20	3	4	4	5	4	4	24
คนที่ 21	3	3	3	3	3	4	19
คนที่ 22	5	5	5	5	5	5	30
คนที่ 23	5	5	5	5	5	5	30
คนที่ 24	4	5	4	5	4	4	26
คนที่ 25	4	4	3	3	4	4	22
คนที่ 26	4	5	4	4	5	4	26
คนที่ 27	4	3	4	3	4	4	22
คนที่ 28	3	4	4	4	3	5	23
คนที่ 29	5	4	4	4	4	4	25
คนที่ 30	5	5	4	4	5	5	28
คนที่ 31	4	4	5	3	4	3	23
คนที่ 32	5	5	5	5	5	5	30
คนที่ 33	4	4	5	5	5	5	28
คนที่ 34	3	3	4	4	3	3	20
คนที่ 35	2	3	3	3	3	4	18
คนที่ 36	4	4	4	4	4	4	24
คนที่ 37	4	4	4	5	5	5	27
คนที่ 38	2	3	4	4	4	4	21
คนที่ 39	3	3	4	4	4	4	22
คนที่ 40	2	3	3	4	4	3	19
คนที่ 41	4	4	4	4	4	4	24
คนที่ 42	4	4	4	3	3	4	22
คนที่ 43	5	5	4	4	5	5	28
คนที่ 44	4	4	4	5	5	4	26
คนที่ 45	4	4	4	5	5	3	25

คนที่ 46	4	4	5	5	4	5	27
คนที่ 47	5	4	4	4	4	4	25
คนที่ 48	3	4	4	4	3	4	22
คนที่ 49	4	4	4	3	4	4	23
คนที่ 50	4	5	4	4	5	4	26
คนที่ 51	4	4	3	3	4	4	22
คนที่ 52	4	5	4	5	4	4	26
คนที่ 53	3	3	3	3	3	4	19
คนที่ 54	3	4	4	5	4	4	24
คนที่ 55	4	4	4	4	4	4	24
คนที่ 56	2	3	3	4	4	3	19
คนที่ 57	5	5	4	5	5	5	29
คนที่ 58	3	3	4	4	4	4	22
<b>รวม</b>	<b>216</b>	<b>228</b>	<b>229</b>	<b>235</b>	<b>235</b>	<b>233</b>	<b>1376</b>
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.724</b>	<b>3.931</b>	<b>3.948</b>	<b>4.052</b>	<b>4.052</b>	<b>4.017</b>	
<b>ค่า S.D.</b>	<b>0.874</b>	<b>0.722</b>	<b>0.686</b>	<b>0.826</b>	<b>0.759</b>	<b>0.688</b>	

<b>(ปัจจัยค่าคุณ) ด้านความมั่นคงในงาน</b>						
<b>จำนวน/คน</b>	<b>ข้อ 8.1</b>	<b>ข้อ 8.2</b>	<b>ข้อ 8.3</b>	<b>ข้อ 8.4</b>	<b>ข้อ 8.5</b>	<b>รวม</b>
คนที่ 1	5	5	5	5	5	25
คนที่ 2	5	5	5	4	5	24
คนที่ 3	4	4	4	3	5	20
คนที่ 4	4	5	5	4	5	23
คนที่ 5	4	4	4	4	4	20
คนที่ 6	4	3	4	3	3	17
คนที่ 7	5	3	4	4	5	21
คนที่ 8	4	3	4	3	5	19
คนที่ 9	4	3	4	3	5	19
คนที่ 10	4	2	3	2	4	15
คนที่ 11	4	4	4	4	5	21
คนที่ 12	3	2	3	2	5	15
คนที่ 13	4	4	4	3	5	20
คนที่ 14	3	2	3	2	5	15
คนที่ 15	4	4	4	4	5	21
คนที่ 16	5	5	5	5	5	25
คนที่ 17	5	3	4	3	5	20
คนที่ 18	5	5	5	3	5	23

คนที่ 19	4	3	3	3	5	18
คนที่ 20	5	5	4	4	5	23
คนที่ 21	4	3	4	2	5	18
คนที่ 22	5	5	5	5	5	25
คนที่ 23	5	5	5	5	5	25
คนที่ 24	5	5	5	5	5	25
คนที่ 25	4	4	4	4	4	20
คนที่ 26	5	5	5	4	5	24
คนที่ 27	5	5	4	5	5	24
คนที่ 28	4	4	5	4	5	22
คนที่ 29	5	5	5	5	5	25
คนที่ 30	5	5	5	5	5	25
คนที่ 31	5	5	3	4	4	21
คนที่ 32	5	5	5	5	5	25
คนที่ 33	5	5	5	4	5	24
คนที่ 34	3	2	3	2	5	15
คนที่ 35	4	4	4	3	5	20
คนที่ 36	3	2	4	2	5	16
คนที่ 37	4	4	4	4	5	21
คนที่ 38	4	2	3	2	4	15
คนที่ 39	4	3	3	2	4	16
คนที่ 40	4	4	4	3	5	20
คนที่ 41	4	4	4	3	5	20
คนที่ 42	4	3	3	3	5	18
คนที่ 43	5	5	5	5	5	25
คนที่ 44	5	5	5	2	5	22
คนที่ 45	5	3	4	3	5	20
คนที่ 46	5	5	5	5	5	25
คนที่ 47	5	5	5	5	5	25
คนที่ 48	4	4	5	4	5	22
คนที่ 49	5	5	5	5	5	25
คนที่ 50	5	5	5	4	5	24
คนที่ 51	4	4	4	4	4	20
คนที่ 52	5	5	5	5	5	25
คนที่ 53	4	3	4	2	5	18
คนที่ 54	5	5	4	4	5	23
คนที่ 55	4	4	4	3	5	20

คนที่ 56	4	4	4	3	5	20
คนที่ 57	5	5	5	5	5	25
คนที่ 58	4	3	3	2	4	16
<b>รวม</b>	<b>255</b>	<b>233</b>	<b>245</b>	<b>210</b>	<b>280</b>	<b>1223</b>
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	<b>4.397</b>	<b>4.017</b>	<b>4.224</b>	<b>3.621</b>	<b>4.828</b>	
<b>ค่า S.D.</b>	<b>0.620</b>	<b>1.034</b>	<b>0.727</b>	<b>1.073</b>	<b>0.425</b>	

### 3. ตารางวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกต้องค์การ

ข้อมูลด้านความผูกพันของพนักงานต้องค์การที่เกี่ยวข้องกับ ความผูกพันด้านจิตใจ และ  
ด้านการคงอยู่กับองค์การ

(ความผูกต้องค์การ)ความผูกพันด้านจิตใจ						
จำนวน/คน	ข้อที่ 9.1	ข้อที่ 9.2	ข้อที่ 9.3	ข้อที่ 9.4	ข้อที่ 9.5	รวม
คนที่ 1	5	5	5	4	4	23
คนที่ 2	5	5	4	4	4	22
คนที่ 3	4	4	4	4	4	20
คนที่ 4	5	4	4	4	5	22
คนที่ 5	5	4	4	3	3	19
คนที่ 6	4	4	3	4	4	19
คนที่ 7	4	4	4	4	4	20
คนที่ 8	3	3	3	3	3	15
คนที่ 9	4	4	4	4	4	20
คนที่ 10	5	5	4	4	3	21
คนที่ 11	4	4	4	4	4	20
คนที่ 12	3	3	4	4	4	18
คนที่ 13	3	3	3	3	3	15
คนที่ 14	3	3	4	3	4	17
คนที่ 15	5	5	5	4	5	24
คนที่ 16	4	4	4	3	3	18
คนที่ 17	4	4	3	3	3	17
คนที่ 18	4	4	3	3	3	17
คนที่ 19	3	3	3	3	3	15
คนที่ 20	4	4	5	3	3	19
คนที่ 21	3	3	4	3	2	15
คนที่ 22	5	5	5	5	5	25
คนที่ 23	5	4	4	4	5	22
คนที่ 24	5	4	4	4	5	22

คนที่ 25	4	3	3	3	4	17
คนที่ 26	4	4	4	3	4	19
คนที่ 27	5	5	4	5	5	24
คนที่ 28	4	4	4	4	4	20
คนที่ 29	4	5	4	3	4	20
คนที่ 30	5	5	5	5	5	25
คนที่ 31	4	4	4	3	4	19
คนที่ 32	5	4	4	4	5	22
คนที่ 33	4	4	4	4	4	20
คนที่ 34	3	3	4	3	3	16
คนที่ 35	3	3	3	3	3	15
คนที่ 36	3	3	4	3	3	16
คนที่ 37	4	3	4	4	4	19
คนที่ 38	5	5	4	4	3	21
คนที่ 39	3	3	4	3	2	15
คนที่ 40	3	3	3	2	3	14
คนที่ 41	3	3	3	3	3	15
คนที่ 42	3	4	3	4	3	17
คนที่ 43	5	5	5	5	5	25
คนที่ 44	4	4	3	3	3	17
คนที่ 45	4	4	3	3	3	17
คนที่ 46	4	4	4	3	4	19
คนที่ 47	4	4	4	3	4	19
คนที่ 48	4	4	4	3	5	20
คนที่ 49	5	5	5	4	5	24
คนที่ 50	5	5	4	4	5	23
คนที่ 51	4	3	3	3	4	17
คนที่ 52	5	4	4	4	5	22
คนที่ 53	3	3	4	3	2	15
คนที่ 54	4	4	5	3	4	20
คนที่ 55	3	3	3	3	3	15
คนที่ 56	3	3	3	2	3	14
คนที่ 57	5	5	5	5	5	25
คนที่ 58	3	3	4	3	2	15
<b>รวม</b>	<b>233</b>	<b>226</b>	<b>225</b>	<b>204</b>	<b>218</b>	<b>1106</b>
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	<b>4.017</b>	<b>3.897</b>	<b>3.879</b>	<b>3.517</b>	<b>3.759</b>	
<b>ค่า S.D.</b>	<b>0.783</b>	<b>0.742</b>	<b>0.651</b>	<b>0.707</b>	<b>0.904</b>	



(ความผูกต้องค์การ) ด้านการคงอยู่กับองค์การ									
จำนวน/คน	ข้อที่10.1	ข้อที่10.2	ข้อที่10.3	ข้อที่10.4	ข้อที่10.5	ข้อที่10.6	ข้อที่10.7	ข้อที่10.8	รวม
คนที่ 1	5	5	1	3	3	4	2	4	27
คนที่ 2	4	4	2	3	3	2	2	3	23
คนที่ 3	4	4	5	5	5	4	4	4	35
คนที่ 4	4	4	4	5	5	5	4	5	36
คนที่ 5	4	4	4	3	3	3	3	3	27
คนที่ 6	4	4	5	5	4	3	5	4	34
คนที่ 7	4	4	4	4	3	3	4	4	30
คนที่ 8	3	3	5	5	5	4	4	4	33
คนที่ 9	4	2	5	3	3	4	5	4	30
คนที่ 10	3	3	1	3	3	4	2	3	22
คนที่ 11	5	4	1	2	2	3	4	4	25
คนที่ 12	4	3	4	3	2	2	4	3	25
คนที่ 13	4	4	4	3	3	4	4	4	30
คนที่ 14	4	3	3	3	2	2	3	3	23
คนที่ 15	5	5	4	4	5	4	5	5	37
คนที่ 16	4	4	4	3	4	4	5	5	33
คนที่ 17	5	3	3	4	4	4	4	4	31
คนที่ 18	4	4	3	3	3	3	3	3	26
คนที่ 19	4	3	3	3	4	3	3	4	27
คนที่ 20	5	4	5	4	3	4	4	4	33
คนที่ 21	3	3	5	4	3	4	4	4	30
คนที่ 22	5	5	3	3	5	1	3	5	30
คนที่ 23	4	4	4	4	4	5	4	3	32
คนที่ 24	5	4	5	4	4	3	5	4	34
คนที่ 25	4	4	4	3	3	2	4	4	28
คนที่ 26	5	4	4	3	3	4	5	4	32
คนที่ 27	5	4	4	3	4	4	4	4	32
คนที่ 28	3	3	5	3	4	3	5	4	30
คนที่ 29	3	3	5	3	3	3	5	4	29
คนที่ 30	5	5	4	4	4	3	5	4	34
คนที่ 31	5	4	4	3	3	4	4	4	31
คนที่ 32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
คนที่ 33	4	4	5	4	4	4	4	4	33
คนที่ 34	4	3	3	3	2	2	3	3	23
คนที่ 35	4	4	4	3	3	4	4	4	30

คนที่ 36	4	3	4	3	2	2	4	3	25
คนที่ 37	5	4	1	2	2	3	4	4	25
คนที่ 38	3	3	1	3	3	4	2	3	22
คนที่ 39	2	2	1	2	2	4	2	3	18
คนที่ 40	5	4	3	3	3	3	3	3	27
คนที่ 41	4	4	1	2	2	2	3	3	21
คนที่ 42	2	3	3	3	4	3	3	4	25
คนที่ 43	5	5	4	4	4	3	5	4	34
คนที่ 44	4	4	4	3	3	3	3	3	27
คนที่ 45	5	3	3	4	4	4	4	4	31
คนที่ 46	4	4	4	3	4	4	5	5	33
คนที่ 47	3	3	5	3	3	3	5	4	29
คนที่ 48	4	3	5	3	5	3	5	4	32
คนที่ 49	5	4	4	3	4	4	5	4	33
คนที่ 50	5	4	4	3	3	4	5	4	32
คนที่ 51	5	5	5	3	3	2	4	4	31
คนที่ 52	5	4	5	4	4	3	5	4	34
คนที่ 53	3	3	5	4	3	4	4	4	30
คนที่ 54	5	4	5	4	3	4	4	4	33
คนที่ 55	4	4	1	2	2	2	4	4	23
คนที่ 56	5	4	3	3	3	3	3	3	27
คนที่ 57	5	5	1	5	5	1	2	5	29
คนที่ 58	2	2	1	2	2	4	2	3	18
<b>รวม</b>	<b>240</b>	<b>216</b>	<b>206</b>	<b>193</b>	<b>195</b>	<b>191</b>	<b>223</b>	<b>222</b>	<b>1686</b>
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	<b>4.137931</b>	<b>3.724138</b>	<b>3.551724</b>	<b>3.327586</b>	<b>3.362069</b>	<b>3.293103</b>	<b>3.844828</b>	<b>3.827586</b>	
<b>ค่า S.D.</b>	<b>0.847044</b>	<b>0.744408</b>	<b>1.37869</b>	<b>0.781091</b>	<b>0.911876</b>	<b>0.89851</b>	<b>0.969748</b>	<b>0.59642</b>	

#### 4.. ตารางวิเคราะห์หาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

ข้อมูลรวมทั้งหมดของปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

รวมผลคะแนนจากแบบสอบถามทั้งหมด												
	ข้อที่ 1	ข้อที่ 2	ข้อที่ 3	ข้อที่ 4	ข้อที่ 5	ข้อที่ 6	ข้อที่ 7	ข้อที่ 8	ข้อที่ 9	ข้อที่ 10	ผลรวม	ผลรวม^2
คนที่ 1	24	23	18	14	17	33	27	25	23	27	231	53361
คนที่ 2	23	22	20	18	19	33	30	24	22	23	234	54756
คนที่ 3	24	20	16	16	16	28	20	20	20	35	215	46225
คนที่ 4	23	23	16	18	19	36	27	23	22	36	243	59049
คนที่ 5	15	15	12	13	18	32	24	20	19	27	195	38025
คนที่ 6	23	20	19	14	13	27	22	17	19	34	208	43264

คนที่ 7	24	24	17	14	16	31	20	21	20	30	217	47089
คนที่ 8	20	17	16	12	12	27	15	19	15	33	186	34596
คนที่ 9	23	22	15	15	11	29	22	19	20	30	206	42436
คนที่ 10	23	21	17	12	16	26	20	15	21	22	193	37249
คนที่ 11	23	22	19	14	12	35	27	21	20	25	218	47524
คนที่ 12	22	20	17	11	10	23	18	15	18	25	179	32041
คนที่ 13	20	15	17	13	13	26	18	20	15	30	187	34969
คนที่ 14	22	21	17	14	13	23	20	15	17	23	185	34225
คนที่ 15	24	24	18	17	18	36	28	21	24	37	247	61009
คนที่ 16	22	22	18	12	15	26	27	25	18	33	218	47524
คนที่ 17	25	17	15	10	13	21	25	20	17	31	194	37636
คนที่ 18	23	18	14	8	17	25	26	23	17	26	197	38809
คนที่ 19	20	18	15	10	18	23	20	18	15	27	184	33856
คนที่ 20	19	15	12	12	14	28	24	23	19	33	199	39601
คนที่ 21	19	19	14	11	10	22	19	18	15	30	177	31329
คนที่ 22	24	24	20	20	20	38	30	25	25	30	256	65536
คนที่ 23	25	20	19	12	20	36	30	25	22	32	241	58081
คนที่ 24	20	20	13	7	15	33	26	25	22	34	215	46225
คนที่ 25	21	16	14	6	16	30	22	20	17	28	190	36100
คนที่ 26	25	16	14	8	16	29	26	24	19	32	209	43681
คนที่ 27	23	19	17	5	13	31	22	24	24	32	210	44100
คนที่ 28	23	21	15	12	18	26	23	22	20	30	210	44100
คนที่ 29	25	24	16	10	19	33	25	25	20	29	226	51076
คนที่ 30	25	16	14	8	18	37	28	25	25	34	230	52900
คนที่ 31	22	15	16	16	14	28	23	21	19	31	205	42025
คนที่ 32	25	20	19	12	20	36	30	25	22	32	241	58081
คนที่ 33	24	21	15	9	19	36	28	24	20	33	229	52441
คนที่ 34	22	21	15	13	11	23	20	15	16	23	179	32041
คนที่ 35	21	16	17	14	13	26	18	20	15	30	190	36100
คนที่ 36	20	20	17	12	10	22	24	16	16	25	182	33124
คนที่ 37	23	22	19	14	12	35	27	21	19	25	217	47089
คนที่ 38	23	21	17	12	16	26	21	15	21	22	194	37636
คนที่ 39	23	24	20	11	13	23	22	16	15	18	185	34225
คนที่ 40	25	20	15	11	14	20	19	20	14	27	185	34225
คนที่ 41	24	16	17	8	18	28	24	20	15	21	191	36481
คนที่ 42	21	19	15	10	18	23	22	18	17	25	188	35344
คนที่ 43	25	16	14	8	18	37	28	25	25	34	230	52900
คนที่ 44	23	18	14	9	17	25	26	22	17	27	198	39204
คนที่ 45	24	19	15	10	13	21	25	20	17	31	195	38025
คนที่ 46	22	22	18	12	15	26	27	25	19	33	219	47961

คนที่ 47	25	23	16	10	17	31	25	25	19	29	220	48400
คนที่ 48	23	21	15	12	18	30	22	22	20	32	215	46225
คนที่ 49	23	19	17	5	13	31	23	25	24	33	213	45369
คนที่ 50	25	16	14	8	16	29	26	24	23	32	213	45369
คนที่ 51	20	16	14	6	16	30	22	20	17	31	192	36864
คนที่ 52	19	19	13	8	15	31	26	25	22	34	212	44944
คนที่ 53	19	19	14	12	10	22	19	18	15	30	178	31684
คนที่ 54	19	15	12	11	14	28	24	23	20	33	199	39601
คนที่ 55	25	16	15	8	18	28	24	20	15	23	192	36864
คนที่ 56	24	20	15	11	14	20	19	20	14	27	184	33856
คนที่ 57	23	24	20	20	20	40	29	25	25	29	255	65025
คนที่ 58	23	24	20	11	13	23	22	16	15	18	185	34225
<b>VAR.X</b>	4.421	8.036	4.650	11.318	8.191	26.438	12.820	10.596	10.064	19.409	115.944	231.888



## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายณัฐพงศ์ สะเทินรัมย์
วัน เดือน ปีเกิด	21 สิงหาคม 2535
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
ประวัติการศึกษา	เทคโนโลยีบัณฑิต (เทคโนโลยีสารสนเทศธุรกิจ) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ.2560
สถานที่ทำงาน	บริษัท แกรนด์เวิร์ค อินทีเรีย จำกัด อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
ตำแหน่ง	CAD OPERATER

