

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
ธันวาคม 2559

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด



สารนิพนธ์  
ของ  
ณัฐพัชร กิจสวัสดิ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
ธันวาคม 2559

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ทีไอเค แอมูแฟคเจอร์ริง จำกัด



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ธันวาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ณัฐพัชร กิจสวัสดิ์. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร* ของพนักงาน บริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ดร.ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงาน บริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด จำนวน 200 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่าง ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การหาความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด การทดสอบความสัมพันธ์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี มีสถานภาพสมรสมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเป็นฝ่ายผลิต รายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในช่วง 4 - 6 ปี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับสูงที่สุดได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความคิดเห็นในระดับสูงได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล และด้านความรับผิดชอบ ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับสูงที่สุดได้แก่ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า มีความคิดเห็นในระดับสูงได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านนโยบายในการทำงาน และด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในข้อพนักงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อความสำเร็จของบริษัท มีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาในข้อเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน พนักงานพร้อมที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อแก้ปัญหาให้ลุล่วง และมีความคิดเห็นน้อยที่สุดในเรื่องพนักงานจะทำงานกับบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ต่อไป ในอนาคต

ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระดับรายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ ส่วนแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

FACTORS AFFECTED EMPLOYEES' ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT  
AT TIK MANUFACTURING CO., LTD.



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the  
Master of Business Administration Degree in Management  
at Srinakharinwirot University

December 2016

Nattapat Kitsawatd. (2016). *Factors Affected Employees' Organizational Engagement at TIK Manufacturing Co., Ltd.* Master project M.B.A (Management). Bangkok Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Paiboon Archarungroj, Ph.D.

This study aimed to investigate the employees' organizational engagement at TIK Manufacturing Co., Ltd. The subjects consisted of 200 employees at TIK Manufacturing Co., Ltd. Questionnaire was administered and then data were analyzed and presented by percentage, mean, standard deviation, One Way Analysis of Variance, and Pearson Coefficient Correlation. The results revealed as follows:

Most of the respondents were female, aged between 26-35 years, married, holding lower than undergraduate degree, working at production unit, and had 4-6 years of working experience.

In case of working motivation, overall motivating factor was at a high level as a whole, when considered each aspects, it was found that working freedom and responsibility were at a high level, Overall hygiene factor was at a high level as a whole, when considered each aspects, it was found that work advancement was at a highest level whereas peer relationship, working policy, and superior authorization were at a high level.

Overall employees' organizational engagement was at a high level as a whole, when considered each aspects, it was found that employee's full capacity assignment for company success and employee's readiness to solve the problem were high, respectively while they would like to work at the company for the future is at the least.

There were no different in organizational engagement among employees with different gender, age, marriage status, education, working unit, income, and working experience.

The overall motivating factors were significantly and positively related to with organizational engagement at a low level, whereas hygiene factors were significantly and positively related with organizational engagement at a moderate level. Organizational

## ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.ไพบูลย์ อาชารุ่งโรจน์ และ คณะกรรมการตรวจสอบ วิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.ชนภูมิ อติเวทิน, อาจารย์ จิตอุษา ชันทอง ที่ได้เสียสละเวลาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น รวมถึงประเด็นต่าง ๆ ในการศึกษาและแนะนำแนวทางในการแก้ปัญหา การค้นคว้าหา ข้อมูลเพิ่มเติม อีกทั้งยังได้ช่วยกรุณาตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ในการ วิเคราะห์และสรุปผลการศึกษา จนทำให้งานเสร็จสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอขอบคุณคณาจารย์โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่ได้มอบความรู้ จ्ञะจบหลักสูตรการศึกษา ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะสังคมศาสตร์ ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและให้ คำปรึกษามาโดยตลอด ขอขอบคุณความช่วยเหลือและกำลังใจจากเพื่อน ๆ จนทำให้งานวิจัยฉบับ นี้เสร็จสมบูรณ์ลงได้เป็นอย่างดี

ผู้วิจัยขอขอบคุณพนักงานบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัดทุกท่านที่กรุณาตอบ แบบสอบถาม พร้อมทั้งให้การสนับสนุนข้อมูลต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยฉบับนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยฉบับนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์กับผู้สนใจ หาก มีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยไว้ ณ ที่นี้

ณัฐพัชร์ กิจสวัสดิ์

## สารบัญ

| บทที่                                                | หน้า      |
|------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1 บทนำ</b>                                        | <b>1</b>  |
| ภูมิหลัง                                             | 1         |
| ความมุ่งหมายของการวิจัย                              | 2         |
| ความสำคัญของการวิจัย                                 | 2         |
| ขอบเขตการวิจัย                                       | 2         |
| ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย                               | 3         |
| นิยามศัพท์เฉพาะ                                      | 4         |
| กรอบแนวความคิดในการวิจัย                             | 6         |
| สมมติฐานของการวิจัย                                  | 7         |
| <b>2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>              | <b>8</b>  |
| ทฤษฎีแรงจูงใจ                                        | 8         |
| แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร            | 11        |
| แนวคิดที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน | 14        |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง                                | 15        |
| <b>3 วิธีการดำเนินการวิจัย</b>                       | <b>19</b> |
| การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง                      | 19        |
| การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย                   | 20        |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล                                  | 24        |
| การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล               | 24        |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล                      | 25        |
| <b>4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>                        | <b>30</b> |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล                  | 30        |
| การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล                          | 30        |



## สารบัญ (ต่อ)

| บทที่                                | หน้า |
|--------------------------------------|------|
| 5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ ..... | 58   |
| สังเขปการวิจัย .....                 | 58   |
| สรุปผลการศึกษาค้นคว้า .....          | 63   |
| อภิปรายผล .....                      | 71   |
| ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย .....    | 74   |
| ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ..... | 76   |
| บรรณานุกรม .....                     | 77   |
| ภาคผนวก .....                        | 81   |
| ภาคผนวก ก .....                      | 82   |
| ภาคผนวก ข .....                      | 89   |
| ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์ .....       | 91   |

## บัญชีตาราง

| ตาราง                                                                                                                                                                  | หน้า |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1 แสดงจำนวน )ความถี่ (และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด หน่วยงานที่ปฏิบัติงานระดับรายได้ต่อ เดือนและระยะเวลาการทำงาน ..... | 31   |
| 2 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัท ที่ไอเค แมนู แฟคเจอร์ริง จำกัด โดยรวมแต่ละรายด้านของปัจจัยจูงใจ .....                                      | 34   |
| 3 แสดงระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ พนักงานบริษัทที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ของบุคคล .....             | 35   |
| 4 แสดงระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ พนักงาน บริษัทที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ในด้านความมีอิสระในการทำงาน .....                    | 36   |
| 5 แสดงระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ พนักงาน บริษัทที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ในด้านความรับผิดชอบ .....                            | 37   |
| 6 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงาน บริษัทที่ไอเค แมนู แฟคเจอร์ริง จำกัด โดยรวมแต่ละรายด้านของปัจจัยค้ำจุน .....                                     | 38   |
| 7 แสดงระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ พนักงาน บริษัทที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ในด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้า .....           | 39   |
| 8 แสดงระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ พนักงานบริษัทที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในองค์กร .....        | 40   |
| 9 แสดงระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ พนักงานบริษัทที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ในด้านนโยบายในการทำงาน .....                         | 41   |
| 10 แสดงระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ พนักงานบริษัทที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ในด้านวิธีการปกครองของ ผู้บังคับบัญชา .....         | 42   |
| 11 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัท ที่ไอเค แมนู แฟคเจอร์ริง จำกัด โดยรวมแต่ละรายด้านของความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน .....                  | 43   |
| 12 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยจำแนกตามเพศ .....                                                                    | 45   |

## บัญชีตาราง (ต่อ)

| ตาราง                                                                                                                                | หน้า |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 13 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยจำแนกตามอายุ .....                                 | 46   |
| 14 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยจำแนกตามสถานสมรส .....                             | 47   |
| 15 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด .....                  | 48   |
| 16 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยจำแนกตามตำแหน่งงานในองค์กร .....                   | 49   |
| 17 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน .....                       | 50   |
| 18 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน ณ บริษัทปัจจุบัน .....  | 51   |
| 19 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ..... | 52   |
| 20 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน .....                                                                                                  | 55   |

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

|   |                                |   |
|---|--------------------------------|---|
| 1 | กรอบแนวความคิดในการวิจัย ..... | 6 |
|---|--------------------------------|---|



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

ด้วยปัจจุบัน อัตราการเติบโตในภาคอุตสาหกรรมมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอุตสาหกรรมพลาสติก ที่ในปัจจุบันกำลังอยู่ในช่วงเติบโตและมีการพัฒนาเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อเข้ามาช่วยลดต้นทุนในการผลิต ทำให้สามารถผลิตสินค้าได้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น แต่ถึงอย่างไรก็ตามก็ยังคงต้องพึ่งพาบุคลากรหรือพนักงาน ในการทำหน้าที่ควบคุมการผลิตอยู่เช่นเดิม ด้วยเหตุนี้ จึงอาจกล่าวได้ว่าทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งและมีส่วนช่วยในการขับเคลื่อนองค์กร ให้ประสบความสำเร็จ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ทั้งนี้การที่พนักงานภายในองค์กรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีองค์ประกอบหรือปัจจัยหลายประการ อาทิ เช่น ปริมาณงานและงานที่ได้รับมอบหมายต้องสอดคล้องกับความสามารถของพนักงาน รวมถึงผลตอบแทนเมื่อเทียบกับผลการปฏิบัติงานต้องมีความเหมาะสมและเป็นธรรม ปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุด คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนั้น อาจกล่าวได้ว่าหากพนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน พร้อมจะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและอยู่ปฏิบัติงานเป็นเวลานาน แล้วนั้น องค์กรก็สามารถที่จะแข่งขันอยู่ในธุรกิจได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ในภาคอุตสาหกรรม การลาออกของพนักงาน ถือเป็นต้นทุนอย่างหนึ่งเนื่องมาจากองค์กรได้มีการลงทุนในการพัฒนาพนักงานทั้งในด้านความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งหากพนักงานปฏิบัติงานด้วยระยะเวลาอันสั้นและมีการลาออก นั้นหมายถึงเกิดค่าใช้จ่ายที่มากกว่าที่จะได้รับผลงานเป็นการตอบแทนจากพนักงานนั้นๆ ทั้งนี้อัตราการลาออกของพนักงานยังเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรอีกด้วย ซึ่งผลกระทบต่าง ๆ เหล่านี้เอง ทำให้องค์กรหลายแห่งพยายามที่จะหาวิธีในการรักษามูลค่าการให้อยู่ปฏิบัติงานเป็นเวลานานที่สุด ซึ่งหากองค์กรใดมีศักยภาพในการที่จะสามารถสืบค้น เพื่อหาต้นเหตุแห่งปัญหาในการลาออกของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็สามารถที่จะแก้ปัญหาได้ตรงจุด ช่วยความสูญเสียหรือผลกระทบที่เกิดจากการลาออกของพนักงาน สามารถวัดผลของความสูญเสียที่เกิดขึ้นได้ และการแก้ไขความสูญเสียที่เกิดขึ้นนี้เอง จะช่วยองค์กรลดค่าใช้จ่ายในด้านการว่าจ้าง การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรให้น้อยลงได้ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อต่อองค์กร เพราะหากพนักงานมีความผูกพันกับองค์กร ก็จะส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ในการทำงานให้กับองค์กร ส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

บริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด เป็นโรงงานฉีดพลาสติกขึ้นรูปในอุตสาหกรรมยานยนต์ ตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ที่ผ่านมา บริษัทฯ ประสบปัญหาการลาออกของพนักงานที่มีจำนวนมาก ส่งผลกระทบต่อการทำงานของบริษัทฯ จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความต้องการที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ซึ่งเป็นโรงงานผลิตชิ้นส่วนพลาสติกยานยนต์ เพื่อที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของบริษัท ต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระดับรายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด

### ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาและวางแผนงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร มากยิ่งขึ้น
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด
3. เมื่อได้ผลการวิจัย จะนำผลการวิจัยเข้าในที่ประชุมผู้บริหาร เพื่อใช้ในการวางแผนงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท

### ขอบเขตของการวิจัย

โครงการวิจัยนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด โดยมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 320 คน (แหล่งที่มา: ฝ่ายบุคคลของ บริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่พนักงาน บริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทน ของประชากรโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane. 1967:580-581) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 178 คน และได้สำรองเผื่อแบบสอบถามไม่สมบูรณ์อีก 12% เท่ากับ 22 คน รวมเป็นขนาดตัวอย่างทั้งหมด 200 คน

โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ผู้วิจัยกำหนดหมายเลขเรียงลำดับประชากรทั้งหมด จากคนที่ 1 ถึงคนที่ 320 และใช้หลักเกณฑ์ในการเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใส่คืน (Without replacement) เมื่อจับสลากได้หมายเลขใดประชากรหมายเลขนั้นจะเป็นตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จนครบจำนวน 200 คน

### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

#### ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

##### 1. ลักษณะส่วนบุคคล

###### 1.1 เพศ

###### 1.1.1 ชาย

###### 1.1.2 หญิง

###### 1.2 อายุ

###### 1.2.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี

###### 1.2.2 26 – 35 ปี

###### 1.2.3 36 – 45 ปี

###### 1.2.4 มากกว่า 45 ปี

###### 1.3 สถานภาพสมรส

###### 1.3.1 สมรส

###### 1.3.2 โสด

###### 1.3.3 หม้าย/หย่าร้าง

###### 1.4 ระดับการศึกษาสูงสุด

###### 1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

###### 1.4.2 ปริญญาตรี

###### 1.4.3 สูงกว่าปริญญาตรี

- 1.5 หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน
  - 1.5.1 พนักงานฝ่ายผลิต
  - 1.5.2 พนักงานฝ่ายสำนักงาน
- 1.6 ระดับรายได้ต่อเดือน
  - 1.6.1 ไม่เกิน 10,000 บาท
  - 1.6.2 10,001 – 20,000 บาท
  - 1.6.3 20,001 – 30,000 บาท
  - 1.6.4 มากกว่า 30,000 บาท
- 1.7 ระยะเวลาในการทำงาน
  - 1.7.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี
  - 1.7.2 4 – 6 ปี
  - 1.7.3 7 ปี
2. แรงจูงใจในการทำงาน
  - ปัจจัยจูงใจ
    - 2.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล
    - 2.2 ความมีอิสระในการทำงาน
    - 2.3 ความรับผิดชอบ
  - ปัจจัยค้ำจุน
    - 2.4 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า
    - 2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร
    - 2.6 นโยบายในการทำงาน
    - 2.7 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

#### ตัวแปรตาม (Dependent)

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บริษัท หมายถึง บริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด
2. พนักงาน หมายถึง พนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานฝ่ายสำนักงาน ของ บริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด
3. แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ รักและพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจ ที่จะทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการของบุคคล ประกอบด้วย



**3.1 ปัจจัยจูงใจ** หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคล ได้แก่

**3.1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล** หมายถึง การที่ พนักงาน สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

**3.1.2 ความมีอิสระในการทำงาน** หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำลายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพังแต่ผู้เดียว

**3.1.3 ความรับผิดชอบ** หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้น ของพนักงาน จากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

**3.2 ปัจจัยค้ำจุน** หมายถึง ปัจจัยที่มีส่วนช่วยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีคงอยู่ตลอดไป ซึ่งถ้าไม่มีหรือมีอยู่แต่ไม่สอดคล้องกับพนักงานในองค์กร จะส่งผลให้พนักงานในองค์กรเกิดการไม่พึงพอใจในงาน และปัจจัยที่มาจากภายนอก ได้แก่

**3.2.1 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า** หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน อีกทั้ง ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

**3.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร** หมายถึง การติดต่อสื่อสาร ไม่ว่าจะเป็นปฏิกริยา ท่าทางหรือวาจา ที่แสดงถึงการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ด้วยดี มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

**3.2.3 นโยบายในการทำงาน** หมายถึง มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร รวมถึงกฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน ของบริษัท

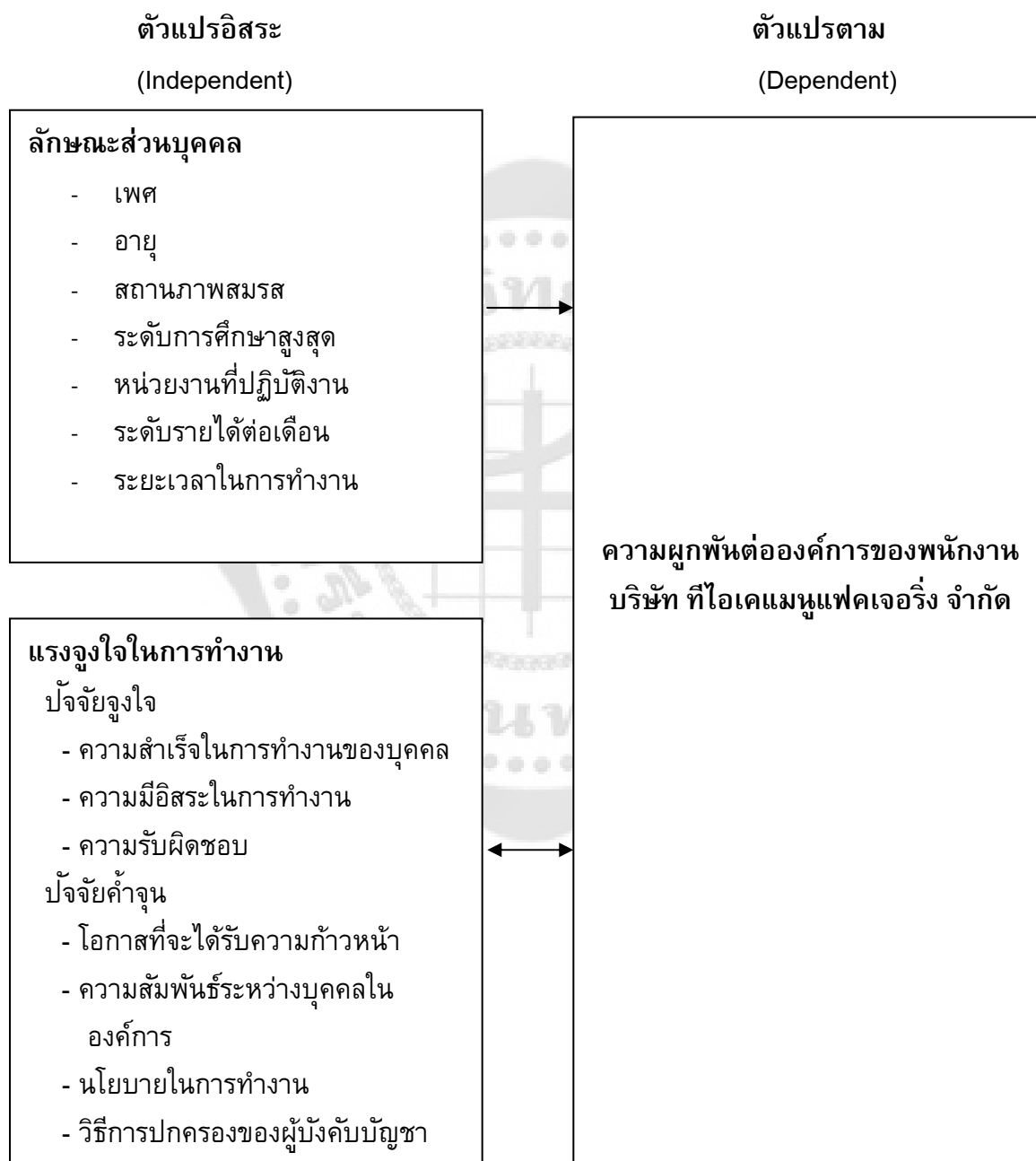
**3.2.4 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา** หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

**4. ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment)** หมายถึง ความรู้สึกของพนักงาน บริษัท ที่โอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นพนักงานขององค์กรตลอดไป

## กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีไอเคแมนูแฟคเจอร์ จำกัด”

กรอบแนวคิดในการทำวิจัยสามารถแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

## สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สูงสุด หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระดับรายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด แตกต่างกัน

2. แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล, ความมีอิสระในการทำงาน, ความรับผิดชอบและ ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร, นโยบายในการทำงาน, วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด เพื่อให้การศึกษาและค้นคว้าเป็นไปตามลำดับ ผู้ศึกษาจึงได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการศึกษา ดังนี้

1. ทฤษฎีแรงจูงใจ
2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
3. แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

##### 1.1 ทฤษฎีแรงจูงใจทางสังคมของ Herzberg (สมยศ นาวิการ. 2540: 148-150)

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Herzberg's two factor theory) ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล กล่าวคือ

##### ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)

ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การ ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลอบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพังแต่ผู้เดียว

4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การได้มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

### **ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)**

ปัจจัยค้ำจุนหรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าเป็นกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์ อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร ติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโง่งการทำงาน รวมทั้งลักษณะทางสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ อีกด้วย

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา ไม่มีความสุขและพอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ทั้งนี้ผู้วิจัย เลือกใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg มาเป็นบางหัวข้อเนื่องจากได้เก็บรวบรวมข้อมูลสาเหตุที่พนักงานลาออก พบว่า ปัจจัยจูงใจ : ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล, ความรับผิดชอบ, ความมีอิสระในการทำงาน และ ปัจจัยค้ำจุน : โอกาสที่จะได้รับ

ความก้าวหน้า, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร, นโยบายในการทำงาน, วิธีการปกครองของผู้นำบัญชา เป็นสาเหตุที่พนักงานลาออก

## 1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร และนำมาใช้ประกอบและเสริมสร้างในการสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งหวังให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน หุ่นเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีทฤษฎีที่สำคัญ ได้แก่

ทฤษฎีการจูงใจของ Porter and Lawler ได้แก้ไขและขยายทฤษฎีของ Vroom ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน เขามีความเห็นว่าการปฏิบัติงานย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจของคนงาน เขาจึงตั้งสมมติฐานว่าความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงานจะถูกเชื่อมโยงด้วยรางวัลหรือผลตอบแทน และได้กำหนดองค์ประกอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับรางวัลหรือผลตอบแทนได้ ดังนี้

1. คุณค่าของรางวัล (value of reward) เป็นความรู้สึกพึงพอใจหรือเป็นคุณค่าของแต่ละบุคคลที่มีผลตอบแทน หรือรางวัลที่เขาคาดว่าจะได้รับการปฏิบัติงาน ของเขา ทั้งนี้แต่ละบุคคลอาจเห็นว่าคุณค่าของผลตอบแทนที่เป็นสิ่งเดียวกันไม่เท่ากันก็ได้ และที่สำคัญการเห็นคุณค่าของผลตอบแทนที่บุคคลคาดว่าจะได้รับนั้นจะเป็นสิ่งเร้าใจอย่างหนึ่งให้บุคคลเกิดความพยายามที่จะปฏิบัติงาน

2. ความน่าจะเป็นเกี่ยวกับการรับรู้ ความพยายามที่จะนำไปสู่รางวัล (perceived effort-reward probability) เป็นการประมาณค่าว่าการเพิ่มความพยายามของบุคคลจะมีผลต่อรางวัลหรือไม่ซึ่งประกอบด้วยการประมาณค่าเฉพาะ 2 ตัว คือ 1) ความน่าจะเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติที่จะนำรางวัลที่มีคุณค่า ( $P - R$ ) และ 2) ความน่าจะเป็นเกี่ยวกับความพยายามที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงาน ( $E - P$ ) เมื่อนำค่าความน่าจะเป็นทั้งสองตอนมาคูณกันจะเป็นค่าความน่าจะเป็นที่ความพยายามในการปฏิบัติงานจะนำไปสู่รางวัล

3. ความพยายาม (effort) เป็นสิ่งที่บุคคลใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดผลสำเร็จ

4. ความสามารถและลักษณะของบุคคล (abilities and traits) เป็นการยอมรับเป้าหมายค่าลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล อย่างเช่น ระดับสติปัญญา ลักษณะบุคลิกภาพ และความสามารถทางด้านทักษะ โดยที่ความสามารถและลักษณะของบุคคลนี้ จะเป็นตัวกำหนดขอบเขตสูงสุดในการปฏิบัติงานของบุคคล

5. การรับรู้บทบาท (role perceptions) เป็นปัจจัยที่เป็นเกณฑ์อย่างหนึ่งที่สามารถชี้ให้เห็นถึงผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน กล่าวคือ การที่บุคคลรับรู้ตำแหน่งที่ทำงานในขณะนั้นของตน เป็นสิ่งที่เขาจะปฏิบัติงานใด ๆ นั้นให้สำเร็จหรือไม่เพียงใด

6. ผลการปฏิบัติงาน (performance) เป็นระดับผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน การรับรู้บทบาท ความสามารถและลักษณะของบุคคล

7. รางวัล (reward) เป็นสิ่งที่บุคคลจะได้รับจากการปฏิบัติงานของพวกเขาซึ่งสามารถจำแนกได้เป็นรางวัลภายใน (intrinsic rewards: 7B) ซึ่งเป็นรางวัลเกี่ยวกับการได้รับการตอบสนองตามความต้องการในขั้นสูง(ตามในทฤษฎีตามลำดับขั้นของ Maslow ที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลเองเช่น ความรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จ ความรู้สึกที่ตัวเองสำคัญความรู้สึกสนุกกับงาน เป็นต้น และรางวัลภายนอก (extrinsic rewards: 7B) ซึ่งเป็นสิ่งที่ได้รับการตอบสนองจากตัวแทนภายนอกซึ่งอาจเป็น องค์กร หน่วยงาน หัวหน้างาน หรือบุคคลอื่น เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ เป็นต้น

8. การรับรู้เกี่ยวกับความเสมอภาคของรางวัล (perceived equal able rewards) เป็นการที่บุคคลรับรู้รางวัลที่เขาได้ เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของเขาหรือไม่ความพึงพอใจ (satisfaction) เป็นตัวแปรซึ่งได้มาจาก การเปรียบเทียบรางวัลที่เขาคาดว่าจะได้รับจริง ว่าเป็นความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด หากรางวัลที่เขาได้รับจริงเป็นไปตามที่คาดว่าจะได้รับแสดงว่า เขาเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

## 2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

### ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และผลงานที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า มีนักวิจัยได้ให้ทัศคติเกี่ยวกับนิยามของความผูกพันต่อองค์กรไว้เป็นจำนวนมากโดยมีความหลากหลายแตกต่างกันไปตามทัศคติของนักวิจัยแต่ละท่าน และผู้วิจัยสามารถสรุป นิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของ นักวิชาการสำคัญ ๆ ได้พอสังเขป ดังนี้

บุชาแนน (Buchanan, 1974, p. 533 อ้างถึงใน วัชรินทร์ วิจิตรวงศ์, 2548, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันความผูกพันที่มีเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตน เช่นกัน

2. การเข้ามีส่วนร่วมในองค์กร (involvement) คือการเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

สเตียร์ (ดูจดาว สุภจิตกุลชัย. 2546: 9; อ้างอิงจาก Steers. 1977: 46) มีความเห็นว่าการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรที่มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างยดยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรและเสดียร์ได้ศึกษาต่อมาถึงผลที่ตามมา (outcome) ของการมีความผูกพันพบว่า หากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความตั้งใจในการลาออกน้อยลง และจะมีความทุ่มเทให้กับงาน (effort on the job) มากขึ้นอีกด้วย

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงทัศนคติความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรม ที่บุคคลแต่ละคนแสดงออกต่อองค์กรที่ตนเองอยู่ โดยยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจ และมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กรรวมทั้งจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนเองอยู่และต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปและสามารถกล่าวได้ว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และลักษณะของประสบการณ์การทำงาน หากปัจจัยเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร

บารอน (ประพันธ์ พุทธานู. 2543: 20-21; Baron. n.d.) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กรซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงานแต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่านั้นคือเป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน ความผูกพันต่อองค์กรที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงานมี 4 ปัจจัย ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเองจะทำให้รู้สึกต่อองค์กรในระดับต่ำ
2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่ และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ
3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก ซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนานและมีตำแหน่งในระดับสูง ๆ และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเองมีแนวโน้มว่ามีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง
4. เกิดจากสภาพการทำงานบุคคล ที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเองพึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าองค์กรเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงาน จะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

ดันแฮม, กรูบ และแอสทานาดา (วัชรินทร์ วิจิตรวงษ์. 2548: 23; อ้างอิงจาก Dunham, Grube; & Castanada. 1994: 37) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้าน ดังนี้



# 1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่

1.1 การรับรู้ลักษณะงานในแง่ของความเป็นอิสระของงาน ความสำคัญของงาน เอกลักษณะของงาน ความหลากหลายของทักษะและการให้ผลย้อนกลับของหัวหน้า

1.2 การพึงพาได้ขององค์การเป็นความคาดหวังในแง่ที่องค์การ สามารถดูแลรักษาผลประโยชน์ของพนักงานได้

1.3 การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งความรู้สึกของพนักงานว่ามีสิทธิในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกัพนักงานอย่างไร

# 2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การได้แก่

2.1 อายุ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลทำให้โอกาสในการย้ายงานลดลง

2.2 อายุงาน เป็นตัวบ่งชี้ถึงการลงทุนทั้งกำลังกายและสติปัญญาของพนักงานและเชื่อมโยงไปถึงปัจจัยอื่น อาทิเช่นสัมพันธภาพที่แนบแน่นกับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

2.3 ความตั้งใจที่จะลาออก เป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์เชิงลบโดยตรงกับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การของพนักงาน

# 3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ประกอบด้วย

3.1 ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน เป็นพันธะทางใจที่เกิดขึ้นกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์การ

3.2 การพึงพาได้ขององค์การ เช่นเดียวกับที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านจิตใจของพนักงานเป็นความคาดหวังในแง่ที่องค์การสามารถดูแลรักษาผลประโยชน์ของพวกเขาได้

3.3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร เป็นความรู้สึกของพนักงานว่า พวกเขามีสิทธิในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกัพวกเขาอย่างไร เช่นเดียวกับที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านจิตใจของพนักงาน

เซอร์ริงตัน (สุธรรมพงษ์ พุ่มทอง. 2548: 19; อ้างอิงจาก Cherrington. 1994: 276) ความผูกพันต่อองค์การว่า เกิดจากปัจจัย ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีอายุมากและมีอายุในองค์การนานจะมีความผูกพันต่อองค์การสูง ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความผูกพันมาก เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศชายตลอดจนผู้มีการศึกษาน้อยจะผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง

2. ลักษณะของงาน ได้แก่ การได้ทำงานที่มีความสำคัญ การได้มีส่วนร่วมในงานจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การสูง หากมีความขัดแย้งในบทบาทและสับสนในงานจะทำให้ความผูกพันต่อองค์การลดลง

3. ลักษณะขององค์การ ได้แก่ องค์การที่มีการกระจายอำนาจ การให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ

4. ลักษณะประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ทศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน การคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองต่อองค์การ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การและเห็นว่าองค์การแบบที่พึงได้จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์การสูง

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเกิดจากการที่บุคคลได้ร่วมกันทำกิจกรรม และมีส่วนร่วมในการติดต่อสื่อสาร ร่วมมือ พัฒนา ปรับปรุง แก้ปัญหาและสร้างแรงจูงใจให้แก่กันและกัน การมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีดังนี้คือ

1. การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal interaction) คุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งมีเป้าหมาย มีความต้องการของบุคคล จะต้องมีความเชื่อ ความศรัทธาที่บุคคลนั้นยึดถือ ที่สำคัญคือ ต้องมีความนึกคิดที่แตกต่างจากบุคคลอื่น และมีความต้องการเป็นสมาชิก

2. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ผู้ที่เป็นผู้บริหารหรือผู้นำนั้นควรมีความสามารถในการทำงาน และมีหน้าที่ที่จะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ดังนี้

2.1 การบริหารงานมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น แก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงาน

2.2 ใ้บุคลากรรู้จุดมุ่งหมายของงาน และเป้าหมายขององค์กร

2.3 ใ้บุคลากรเกิดความรัก ความผูกพัน ความศรัทธาแก่องค์กร โดยผู้บริหารพยายามกระทำใ้ผู้ใ้บังคับบัญชาของตน มีทัศนคติที่ดีกับผู้บริหาร

2.4 มอบหมายงานที่บุคลากรสนใจ พอใจที่จะปฏิบัติใ้บุคลากรมีความรู้สึกถึงความสำเร็จของงาน ว่าเป็นของทุกคน และใ้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2.5 มีการรับประโยชน์ร่วมกัน

2.6 มีการทำงานเป็นทีม

2.7 ส่งเสริมใ้บุคลากร มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานมีความสำคัญต่อการทำงาน เพราะในการทำงานมีการประสานงานร่วมกัน ไม่สามารถทำงานเพียงลำพังได้ เพื่อใ้งานมีประสิทธิภาพ บุคลากรในองค์กรควรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ดังนี้

3.1 แสดงความเป็นมิตรกับทุกคน สนใจผู้อื่น ใ้ความเข้าใจผู้อื่นอย่างจริงใจ

3.2 มีความจริงใจที่จะใ้ผู้อื่น กระตือรือร้นในการทำงาน

3.3 แสดงตัวเป็นผู้ฟังที่ดี กระตุ้นผู้อื่นใ้พูดถึงตัวเอง และเป็นเรื่องที่ผู้อื่นสนใจ

3.4 พยายามใ้ผู้อื่นรู้สึกว่ตนเองมีความสำคัญ และกระทำด้วยความจริงใจ ตระหนักถึงคุณค่ามากกว่าวัตถุสิ่งของ

3.5 มีความสุภาพ อ่อนน้อม ถ่อมตน และเกรงใจ

3.6 พยายามปรับปรุงจุดที่ตัวเองบกพร่องก่อนเสมอ

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร นั้น มีผู้ทำการวิจัยอยู่เป็นจำนวนมากมาย อันเนื่องมาจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารระดับผู้นำองค์กรให้ความสำคัญเป็นอันดับต้นๆ เพราะบุคลากรเป็นส่วนประกอบสำคัญที่จะช่วยนำพาองค์กรให้สามารถดำเนินกิจการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งจะแข่งขันในธุรกิจได้อย่างต่อเนื่องสืบไป

พรรณี ศิริวุฒิ (2549) การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทฟินิคซพลัฟ แอนด์ เพเพอร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอหน้าพอง จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทฟินิคซพลัฟ แอนด์ เพเพอร์ จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร ด้านความจงรักภักดีและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ และด้านความศรัทธาเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟินิคซพลัฟ แอนด์ เพเพอร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความศรัทธาเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร และด้านความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ไม่แตกต่างกันผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟินิคซพลัฟ แอนด์ เพเพอร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยภาพรวม พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความศรัทธาเชื่อมั่น และการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความจงรักภักดีและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ไม่แตกต่างกันผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟินิคซพลัฟ แอนด์ เพเพอร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟินิคซพลัฟ แอนด์ เพเพอร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามประสบการณ์ โดยภาพรวม พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความศรัทธาเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนและด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กรและด้านความจงรักภักดีและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ไม่แตกต่างกัน

วชิระ ชาวหา (2549) การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์โดยรวม และจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษาและประเภทของงานที่ปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์ จำนวน 148 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยอาศัยแนวคิดของคูกและวอลล์ประกอบด้วยแบบสอบถาม ชนิดตรวจสอบรายการ และเติมคำ และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one - way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์โดยรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามอันดับดังนี้ ด้านการแสดงตน ด้านการมีความเกี่ยวพัน และด้านความภักดี ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์โดยรวมเมื่อจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และประเภทของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามอันดับดังนี้ ด้านการมีความเกี่ยวพัน ด้านการแสดงตน และด้านความภักดี เช่นเดียวกันทุกตัวแปร ยกเว้นความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์โดยรวมที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี เรียงตามอันดับดังนี้ ด้านการมีความเกี่ยวพัน ด้านการแสดงตน ด้านความภักดี และความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์โดยรวมที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการแสดงตน ด้านความภักดีด้านการมีความเกี่ยวพัน 2) ครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์ที่มีเพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษาประเภทของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการแสดงตน ด้านการมีความเกี่ยวพัน และด้านความภักดี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิชาติ จิวิริยะวัฒน์ (2549) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานบริษัท อีซูซุมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานสำนักงานบริษัท อีซูซุมอเตอร์(ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 222 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสำนักงานบริษัท อีซูซุมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานบริษัท อีซูซุมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ในเรื่องของ เพศ ระดับตำแหน่ง และระยะทางจากบ้านถึงที่ทำงาน ส่วนในเรื่องของอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (อายุงาน) แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพนักงานที่อายุมากกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง พนักงานที่เป็นโสดจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่สมรส ม่าย หย่า หรือ

แยกกันอยู่ พนักงานที่มีอายุงานมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า แต่ปัจจัยสภาพแวดล้อมของงานและปัจจัยลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

ศิริพร รัตนพันธุ์ (2546) การศึกษาความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมขนาดกลาง และขนาดใหญ่ในจังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานมีความพึงพอใจในงานรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

2. พนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส และประเภทการจ้างงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจ ในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประเภทการจ้างงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

4. พนักงานที่มีความพึงพอใจในงานทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านคุณค่าของงาน ด้านสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน และด้านความมั่นคงในการทำงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

อรนุช สุทธิพานิช (2547) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษาพนักงานโรงพยาบาลตากสิน จันทบุรี เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านองค์การ ระดับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานโรงพยาบาลตากสินจันทบุรี โดยเก็บตัวอย่างจำนวน 183 ราย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการวิเคราะห์ข้อมูล หาค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน หรือแบบสเต็ปไวส์ (multiple regression analysis, stepwise) พบว่า 1) ระดับความผูกพันของพนักงานโรงพยาบาลตากสิน จันทบุรี อยู่ในระดับสูง 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลตากสิน จันทบุรีคือ ปัจจัยด้านลักษณะงานเกี่ยวกับความน่าสนใจของงาน และผลย้อนกลับของงานในปัจจัยด้านองค์การเกี่ยวกับด้านขนาด (จำนวนบุคลากร) และระดับเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลตากสิน จันทบุรี สามารถอธิบายความผูกพันของพนักงานได้ ร้อยละ 41.1 ซึ่งสามารถเขียนสมการแสดงความความสัมพันธ์ได้ดังนี้

$$\text{ความผูกพันต่อองค์กร} = 1.523 + .218 (\text{ความน่าสนใจของงาน}) + .171 (\text{ผลย้อนกลับของงาน}) - .127 (\text{ด้านขนาด(จำนวนบุคลากร)}) + .131 (\text{ระดับเงินเดือน})$$

จากผลการศึกษานำมาเขียนเป็นสมการของคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้คะแนนมาตรฐาน = .213 (ความน่าสนใจของงาน) + .185 (ผลย้อนกลับของงาน) - .143 (ด้านบุคลากร) + .199 (ระดับเงินเดือน)

สุธรรมพงษ์ พุ่มทอง (2548) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัท คังเซน เคนโก อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด โดยใช้แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นจากพนักงานในสาขาส่งงานใหญ่ และสาขาฟอร์จูนจำแนกตามรายด้านของตัวแปรอิสระ 3 ด้าน คือลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าส่วนใหญ่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยรวม 3.33 และ 3.36 ตามลำดับ ในขณะที่ลักษณะองค์กรมีค่าเฉลี่ยรวม 3.15 ส่วนความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร พบว่าครึ่งหนึ่งมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ ของผู้ตอบกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าผู้ตอบที่มีระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ด้านลักษณะงาน (ประกอบด้วย ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในการทำงาน การรับผิดชอบในงาน และความเข้าใจในกระบวนการทำงาน) ลักษณะองค์กร (ประกอบด้วย นโยบายองค์กรและการมีส่วนร่วมในการบริหาร) และประสบการณ์ในการทำงาน (ประกอบด้วย การเห็นความสำคัญของงานสภาพแวดล้อม และทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน) กับความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายข้อ พบว่า มีเพียง 1 ข้อ คือการเห็นความสำคัญของงานเท่านั้น ที่ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 นอกนั้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งหมด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง 0.406 - 0.732

สุทธิพงษ์ เอี่ยมศิริ (2547) ความผูกพันของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงต่อองค์การผู้ว่าจ้าง: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท ฮีโนมอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานใน บริษัท ฮีโนมอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในบริษัท ฮีโนมอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 245 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุดของฟิชเชอร์ และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้น ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงมีความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความมีชื่อเสียงของ บริษัท ฮีโนมอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ในระดับสูง ยกเว้นโอกาสความก้าวหน้าในงานซึ่งมีความคิดเห็นระดับปานกลางส่วนระดับความผูกพันโดยรวมที่มีต่อบริษัท ฮีโนมอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง(ประเทศไทย) จำกัดนั้น มีในระดับสูง สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การคือ ระดับการศึกษาโดยผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงขึ้นไป นอกจากนี้สถานภาพการสมรสมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการงานต่อไป อย่างต่อเนื่อง

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด” ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด โดยมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 320 คน (แหล่งที่มา: ฝ่ายบุคคลของ บริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

##### กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงาน บริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด ผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทน ของประชากรโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane. 1967: 580-581) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 178 คน และได้สำรองเผื่อแบบสอบถามไม่สมบูรณ์อีก 12% เท่ากับ 22 คน รวมเป็นขนาดตัวอย่างทั้งหมด 200 คน

โดยใช้วิธีการได้สุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ผู้วิจัยกำหนดหมายเลขเรียงลำดับประชากรทั้งหมด จากคนที่ 1 ถึงคนที่ 320 และใช้หลักเกณฑ์ในการเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใส่คืน (Without replacement) เมื่อจับสลากได้หมายเลขใดประชากรหมายเลขนั้นจะเป็นตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จนครบจำนวน 200 คน

## 2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบสอบถามที่เหมาะสม

2. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบ และเสนอแนะเพิ่มเติม

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม จากนั้นนำมาปรึกษากับคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อปรับปรุงอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) โดยวิธีการคำนวณของครอนบัค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2538 : 125-126) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับของความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง  $0 \leq \alpha \leq 1$  ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2553: 343) และนำแบบสอบถามไปใช้กับประชากร โดยจากการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมเท่ากับ 0.962 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.886 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.950 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเท่ากับ 0.861 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเป็นเครื่องมือในการให้ได้มาซึ่งข้อมูลปฐมภูมิโดยแบบสอบถามที่ใช้ในการสุ่มตัวอย่างประกอบด้วยข้อมูล 3 ส่วนคือ

**ตอนที่ 1** ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน เป็นการสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด คำถามมีทั้งหมด 7 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ข้อที่ 1 เพศ ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง โดยใช้ระดับการวัดข้อมูล ประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

1) ชาย

2) หญิง

ข้อที่ 2 อายุ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยมีเกณฑ์ในการคำนวณอายุดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 195)



$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ช่วงอายุ} = \frac{60 - 20}{4} = 10$$

- 1) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี
- 2) 26 – 35 ปี
- 3) 36 – 45 ปี
- 4) มากกว่าหรือเท่ากับ 45 ปี

ข้อที่ 3 สถานภาพสมรส โดยระดับการวัดข้อมูล ประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)  
ได้แก่

- 1) สมรส
- 2) โสด
- 3) หม้าย/หย่าร้าง

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา โดยระดับการวัดข้อมูล ประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)  
ได้แก่

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรี
- 3) สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 5 หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน โดยระดับการวัดข้อมูล ประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ได้แก่

- 1) พนักงานฝ่ายผลิต
- 2) พนักงานฝ่ายสำนักงาน

ข้อที่ 6 ระดับรายได้ต่อเดือน โดยระดับการวัดข้อมูล ประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)  
ได้แก่

- 1) ไม่เกิน 10,000 บาท
- 2) 10,001 – 20,000 บาท
- 3) 20,001 – 30,000 บาท
- 4) มากกว่า 30,000 บาท

ข้อที่ 7 ระยะเวลาในการทำงาน โดยระดับการวัดข้อมูล ประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ได้แก่

- 1) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี
- 2) 4 – 6 ปี
- 3) 7 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย

**ปัจจัยจูงใจ**

- ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล มี 4 ข้อ
- ความมีอิสระในการทำงาน มี 4 ข้อ
- ความรับผิดชอบ มี 4 ข้อ

**ปัจจัยค้ำจุน**

- โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า มี 4 ข้อ
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มี 4 ข้อ
- นโยบายในการทำงาน มี 4 ข้อ
- วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา มี 4 ข้อ

เป็นลักษณะคำถามปลายปิดโดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับคือ

|         |         |                            |
|---------|---------|----------------------------|
| ระดับ 1 | หมายถึง | ผู้ตอบไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| ระดับ 2 | หมายถึง | ผู้ตอบไม่เห็นด้วย          |
| ระดับ 3 | หมายถึง | ผู้ตอบไม่แน่ใจ             |
| ระดับ 4 | หมายถึง | ผู้ตอบเห็นด้วย             |
| ระดับ 5 | หมายถึง | ผู้ตอบเห็นด้วยอย่างยิ่ง    |

สำหรับเกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับนั้น ใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้นได้ดังนี้ (มัลลิกา บุญนาค. 2537:29)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8
 \end{aligned}$$

โดยแบ่งช่วงข้อมูล ดังนี้

- 1.00 – 1.80 แสดงว่า แรงจูงใจในการทำงานต่ำที่สุด
- 1.81 – 2.60 แสดงว่า แรงจูงใจในการทำงานต่ำ
- 2.61 – 3.40 แสดงว่า แรงจูงใจในการทำงานปานกลาง
- 3.41 – 4.20 แสดงว่า แรงจูงใจในการทำงานสูง
- 4.21 – 5.00 แสดงว่า แรงจูงใจในการทำงานสูงที่สุด

**ตอนที่ 3** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ประกอบด้วย **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน**

บริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด มี 5 ข้อ เป็นลักษณะคำถามปลายปิดโดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับคือ

- |         |         |                            |
|---------|---------|----------------------------|
| ระดับ 1 | หมายถึง | ผู้ตอบไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| ระดับ 2 | หมายถึง | ผู้ตอบไม่เห็นด้วย          |
| ระดับ 3 | หมายถึง | ผู้ตอบไม่แน่ใจ             |
| ระดับ 4 | หมายถึง | ผู้ตอบเห็นด้วย             |
| ระดับ 5 | หมายถึง | ผู้ตอบเห็นด้วยอย่างยิ่ง    |

สำหรับเกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับนั้น ใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้นได้ดังนี้ (มัลลิกา บุญนาค. 2537:29)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

โดยแบ่งช่วงข้อมูล ดังนี้

- 1.00 – 1.80 แสดงว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำที่สุด
- 1.81 – 2.60 แสดงว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำ
- 2.61 – 3.40 แสดงว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
- 3.41 – 4.20 แสดงว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูง
- 4.21 – 5.00 แสดงว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด” ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้มาจากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ซึ่งได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานของบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด จนครบตามจำนวน

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้มาจากแหล่งข้อมูลดังนี้

2.1 ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์ แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม สำหรับงานวิจัยฉบับนี้

2.2 ผู้วิจัยขอคำปรึกษาจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลเพื่อให้ทราบจำนวนประชากร และเพื่อให้ทราบความเหมาะสมในการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จำเป็นต้องใช้ในการวิจัย

2.3 การศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสารวารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

### 4. การจัดการและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคำตอบแล้วมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Edition) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์ ครบถ้วน มาทำการลงรหัสที่ได้ทำการกำหนดไว้ล่วงหน้าแล้ว

3. การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ได้ทำการลงรหัสแล้วจะถูกนำมาทำการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระดับรายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน โดยการหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentages) และการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

#### 4.4 การทดสอบสมมติฐาน

4.4.1 สมมติฐานข้อ 1 ในการทดสอบสมมติฐานที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระดับรายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด แตกต่างกัน ผู้วิจัยใช้สถิติ Independent Samples t-test ใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มี 2 กลุ่ม และกรณีตัวแปรกลุ่มย่อยมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้สถิติ One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA (F-test) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.4.2 สมมติฐานข้อ 2 ในการทดสอบสมมติฐานที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ : ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล, ความมีอิสระในการทำงาน, ความรับผิดชอบและ ปัจจัยค้ำจุน : โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร, นโยบายในการทำงาน, วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Moment Correlation Coefficient)

### 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. สถิติพื้นฐานได้แก่

##### 1.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage)

$$P = \frac{f \times 100}{n}$$

|         |     |                                           |
|---------|-----|-------------------------------------------|
| เมื่อ P | แทน | ค่าร้อยละ                                 |
| F       | แทน | ความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ |
| n       | แทน | จำนวนความถี่ทั้งหมด                       |

##### 1.2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541: 40)

$$\bar{X} = \frac{\sum Xi}{n}$$

เมื่อ  $\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย  
 $\sum Xi$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด  
 $n$  แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

### 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2540: 40)

$$S = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ  $S$  แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง  
 $(\sum X)^2$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง  
 $\sum X^2$  แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง  
 $n$  แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

## 2. สถิติที่ใช้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

วิเคราะห์หาความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability of the test) โดยวิธีค่าคอนบักแอลฟา (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546)

$$Cronbach's Alpha = \frac{k \overline{covariance} / \overline{variance}}{1 + (k - 1) \overline{covariance} / \overline{variance}}$$

เมื่อ  $\alpha$  แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ  
 $k$  แทน จำนวนคำถาม  
 $\overline{covariance}$  แทน ค่าเฉลี่ยแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ  
 $\overline{variance}$  แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับของความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง  $0 \leq \alpha \leq 1$  ค่าที่ใกล้เคียง 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง

## 3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยการทดสอบค่า t-test เมื่อทดสอบความแปรปรวนของประชากรกลุ่มที่ 1 และ กลุ่มที่ 2 ใช้ t-test เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 (เพศ) และ ข้อ 5 ตำแหน่งงานในองค์กร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541:165)

3.1.1 กรณีไม่ทราบค่าความแปรปรวน (variance) ของประชากรทั้งสองกลุ่ม และสมมติว่าไม่เท่ากัน

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

$$\text{โดยที่ } df = \frac{\left[ \frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2} \right]}{\frac{\left( \frac{s_1^2}{n_1} \right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left( \frac{s_2^2}{n_2} \right)^2}{n_2 - 2}}$$

3.1.2 กรณีไม่ทราบค่าความแปรปรวน (variance) ของประชากรทั้งสองกลุ่ม แต่ทราบว่าประชากรทั้งสองกลุ่มมีความแปรปรวนเท่ากัน

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left( \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

$$\text{โดยที่ } df = n_1 + n_2 - 2$$

|       |             |     |                                        |
|-------|-------------|-----|----------------------------------------|
| เมื่อ | $t$         | แทน | ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม |
|       | $\bar{x}_1$ | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1         |
|       | $\bar{x}_2$ | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2         |
|       | $s_1^2$     | แทน | ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1    |
|       | $s_2^2$     | แทน | ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2    |
|       | $n_1$       | แทน | ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1              |
|       | $n_2$       | แทน | ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2              |
|       | $df$        | แทน | องศาอิสระ (Degree of freedom)          |

3.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis Of Variance) เพื่อใช้ทดสอบตัวแปรใน

ด้าน อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับรายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 โดยใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541:249)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าแจกแจงที่ใช้พิจารณาใน F-distribution  
 $MS_b$  แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม  
 $MS_w$  แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม  
 df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ได้แก่ ระหว่างกลุ่ม  
 (k-1), ภายในกลุ่ม (n-k)

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2544:333)

$$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{MSE} \sqrt{\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j}}$$

โดยที่  $n_i \neq n_j$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j

MSE แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

k แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

n แทน จำนวนของตัวอย่างทั้งหมด

$\alpha$  แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระกันต่อกัน หรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 311-312) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน ข้อที่2 ดังนี้



$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

|                |                                        |
|----------------|----------------------------------------|
| เมื่อ $r_{xy}$ | แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์             |
| $\sum x$       | แทน ผลรวมคะแนนรายชื่อของกลุ่มตัวอย่าง  |
| $\sum y$       | แทน ผลรวมคะแนนรวมของทั้งกลุ่ม          |
| $\sum x^2$     | แทน ผลรวมคะแนนชุด x แต่ละตัวยกกำลังสอง |
| $\sum y^2$     | แทน ผลรวมคะแนนชุด y แต่ละตัวยกกำลังสอง |
| $\sum xy$      | แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง x และ y       |
| n              | แทน จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง           |

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง  $-1 < r < 1$  ความหมายของ (กลัยา วา นิชัยบัญชา. 2544:437)

1. ถ้าค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
2. ถ้าค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่มด้วย แต่ถ้า X ลด Y จะลดด้วย
3. ถ้าค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้าค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้าค่า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
6. ถ้าค่า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อยและมีค่าระดับความสัมพันธ์ของสหสัมพันธ์ (Salkind. 2000:208)

| <u>ค่าระดับความสัมพันธ์</u> | <u>ระดับความสัมพันธ์</u> |
|-----------------------------|--------------------------|
| 0.81-1.00                   | สูง                      |
| 0.61-0.80                   | ค่อนข้างสูง              |
| 0.41-0.60                   | ปานกลาง                  |
| 0.21-0.40                   | ค่อนข้างต่ำ              |
| 0.01-0.20                   | ต่ำ                      |

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอริง จำกัด ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระดับรายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอริง จำกัด และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอริง จำกัด โดยการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

|              |                                              |
|--------------|----------------------------------------------|
| $H_0$        | แทน สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)           |
| $H_1$        | แทน สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)     |
| $n$          | แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample size)       |
| $\bar{X}$    | แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง                |
| S.D.         | แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) |
| SS           | แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)    |
| df           | แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom) |
| t            | แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution   |
| F-Ratio      | แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution        |
| Sig.2 tailed | แทน ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ   |
| LSD          | แทน Least Significant Difference             |
| r            | แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์                |
| *            | แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05           |
| **           | แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01           |

#### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัยโดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

**ส่วนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอริง จำกัด

**ส่วนที่ 2** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนของพนักงานบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด

**ส่วนที่ 3** การวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด

**ส่วนที่ 4** การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานข้อที่ 1** พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระดับรายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด แตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 2** แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ: ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล, ความมีอิสระในการทำงาน, ความรับผิดชอบและ ปัจจัยค้ำจุน: โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร, นโยบายในการทำงาน, วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด

**ส่วนที่ 1** การวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระดับรายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน โดยการแจกแจงจำนวน (ความถี่) และร้อยละ ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระดับรายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน

| ข้อมูลส่วนบุคคล          | จำนวน (คน) | ร้อยละ        |
|--------------------------|------------|---------------|
| <b>1.1 เพศ</b>           |            |               |
| ชาย                      | 57         | 28.50         |
| หญิง                     | 143        | 71.50         |
| <b>รวม</b>               | <b>200</b> | <b>100.00</b> |
| <b>1.2 อายุ</b>          |            |               |
| ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี | 48         | 24.00         |
| 26 – 35 ปี               | 70         | 35.00         |
| 36 – 45 ปี               | 59         | 29.50         |
| มากกว่า 45 ปี            | 23         | 11.50         |
| <b>รวม</b>               | <b>200</b> | <b>100.00</b> |

ตาราง 1 (ต่อ)

| ข้อมูลส่วนบุคคล                                | จำนวน (คน) | ร้อยละ        |
|------------------------------------------------|------------|---------------|
| <b>1.3 สถานสมรส</b>                            |            |               |
| สมรส                                           | 142        | 71.00         |
| โสด                                            | 49         | 24.50         |
| หม้าย/หย่าร้าง                                 | 9          | 4.50          |
| <b>รวม</b>                                     | <b>200</b> | <b>100.00</b> |
| <b>1.4 ระดับการศึกษาสูงสุด</b>                 |            |               |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี                               | 133        | 66.50         |
| ปริญญาตรี                                      | 62         | 31.00         |
| สูงกว่าปริญญาตรี                               | 5          | 2.50          |
| <b>รวม</b>                                     | <b>200</b> | <b>100.00</b> |
| <b>1.5 หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน</b>               |            |               |
| ฝ่ายผลิต                                       | 145        | 72.50         |
| ฝ่ายสำนักงาน                                   | 55         | 27.50         |
| <b>รวม</b>                                     | <b>200</b> | <b>100.00</b> |
| <b>1.6 รายได้ต่อเดือน</b>                      |            |               |
| ไม่เกิน 10,000 บาท                             | 57         | 28.50         |
| 10,001 – 20,000 บาท                            | 122        | 61.00         |
| 20,001 – 30,000 บาท                            | 16         | 8.00          |
| มากกว่า 30,000 บาท                             | 5          | 2.50          |
| <b>รวม</b>                                     | <b>200</b> | <b>100.00</b> |
| <b>1.7 ระยะเวลาในการทำงาน ณ บริษัทปัจจุบัน</b> |            |               |
| น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี                       | 68         | 34.00         |
| 4 – 6 ปี                                       | 79         | 39.50         |
| 7 ปีขึ้นไป                                     | 53         | 26.50         |
| <b>รวม</b>                                     | <b>200</b> | <b>100.00</b> |

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 200 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

**เพศ** พนักงานส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 71.50 และเป็นเพศชาย จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50

**อายุ** พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 ตามลำดับ

**สถานภาพสมรส** พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 71.00 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีสถานภาพโสด จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 และพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 ตามลำดับ

**ระดับการศึกษาสูงสุด** พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 66.50 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ

**หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน** พนักงานส่วนใหญ่มีหน่วยงานเป็นฝ่ายผลิต จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 72.50 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีตำแหน่งเป็นฝ่ายสำนักงาน จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 ตามลำดับ

**รายได้ต่อเดือน** พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 61.00 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 และพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ

**ระยะเวลาในการทำงาน ณ บริษัทปัจจุบัน** พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในช่วง 4 - 6 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 ตามลำดับ

**ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนของพนักงานบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด**

ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานมี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านนโยบายในการทำงาน และด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา โดยการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายปรากฏตามตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด โดยรวมแต่ละรายด้านของปัจจัยจูงใจ

| ปัจจัยจูงใจ                      | $\bar{X}$   | S.D.         | ระดับ<br>ความคิดเห็น |
|----------------------------------|-------------|--------------|----------------------|
| ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล | 4.10        | 0.354        | สูง                  |
| ด้านความมีอิสระในการทำงาน        | 4.23        | 0.461        | สูงที่สุด            |
| ด้านความรับผิดชอบ                | 4.03        | 0.400        | สูง                  |
| <b>ผลรวมปัจจัยจูงใจ</b>          | <b>4.12</b> | <b>0.299</b> | <b>สูง</b>           |

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.299 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

พนักงานในบริษัททีไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.354

พนักงานในบริษัททีไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมีอิสระในการทำงานในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.461

พนักงานในบริษัททีไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.400

ตาราง 3 แสดงระดับปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงาน บริษัททีโอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล

| ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล                                                               | $\bar{X}$   | S.D.         | ระดับ<br>ความคิดเห็น |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------|----------------------|
| 1. ท่านสามารถที่จะแก้ไขและป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตัวของท่านเอง                          | 4.45        | 0.775        | สูงที่สุด            |
| 2. การปฏิบัติงานของท่านสำเร็จตามที่คาดหวัง ทำให้ท่านมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป | 4.39        | 0.692        | สูงที่สุด            |
| 3. ผลการปฏิบัติงานของท่าน มักได้รับคำชมเชยและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาของท่าน                 | 3.39        | 0.866        | ปานกลาง              |
| 4. ท่านปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ผิดพลาดน้อย เป็นที่น่าพอใจ                                    | 4.18        | 0.671        | สูง                  |
| <b>ผลรวมด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล</b>                                                   | <b>4.10</b> | <b>0.354</b> | <b>สูง</b>           |

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททีโอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลโดยรวม มีความคิดเห็นในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.354

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในข้อท่านสามารถที่จะแก้ไขและป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตัวของท่านเอง มีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.775 มีความคิดเห็นในระดับสูงที่สุด รองลงมาในข้อการปฏิบัติงานของท่านสำเร็จตามที่คาดหวัง ทำให้ท่านมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.692 มีความคิดเห็นในระดับสูงที่สุด ในข้อความคิดเห็นกับท่านปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ผิดพลาดน้อย เป็นที่น่าพอใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.671 มีความคิดเห็นในระดับสูง และในข้อความคิดเห็นกับผลการปฏิบัติงานของท่าน มักได้รับคำชมเชยและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.866 มีความคิดเห็นในระดับปานกลางตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงาน บริษัททีไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในด้านความมีอิสระในการทำงาน

| ด้านความมีอิสระในการทำงาน                                                                         | $\bar{X}$   | S.D.         | ระดับ<br>ความคิดเห็น |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------|----------------------|
| 1. ท่านมีอิสระในการทำงานและแก้ไขปัญหาอย่างเต็มที่<br>เพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย         | 4.35        | 0.761        | สูงที่สุด            |
| 2. หัวหน้างานของท่านไม่เข้ายุ่งเกี่ยวกับวิธีการทำงานของ<br>ท่าน                                   | 3.95        | 0.843        | สูง                  |
| 3. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ<br>เกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่กับหัวหน้างาน | 4.45        | 0.685        | สูงที่สุด            |
| 4. ท่านมีอิสระในการบริหารเวลาในการปฏิบัติงานของ<br>ท่าน                                           | 4.17        | 0.819        | สูง                  |
| <b>ผลรวมด้านความมีอิสระในการทำงาน</b>                                                             | <b>4.23</b> | <b>0.461</b> | <b>สูงที่สุด</b>     |

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททีไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความมีอิสระในการทำงานโดยรวม มีความคิดเห็นในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.461

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในข้อท่านสามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่กับหัวหน้างาน มีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.685 มีความคิดเห็นในระดับสูงที่สุด รองลงมาในข้อท่านมีอิสระในการทำงานและแก้ไขปัญหาอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.761 มีความคิดเห็นในระดับสูงที่สุดในข้อความคิดเห็นกับท่านมีอิสระในการบริหารเวลาในการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.819 มีความคิดเห็นในระดับสูง และในข้อความคิดเห็นกับหัวหน้างานของท่านไม่เข้ายุ่งเกี่ยวกับวิธีการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.843 มีความคิดเห็นในระดับสูงตามลำดับ



ตาราง 5 แสดงระดับปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัททีไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในด้านความรับผิดชอบ

| ด้านความรับผิดชอบ                                                                       | $\bar{X}$   | S.D.         | ระดับ<br>ความคิดเห็น |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------|----------------------|
| 1. ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ๆ                                     | 4.18        | 0.705        | สูง                  |
| 2. ท่านสามารถรับผิดชอบงานของตนเองได้เป็นอย่างดี                                         | 4.45        | 0.640        | สูงที่สุด            |
| 3. ท่านสามารถปฏิบัติงานด้วยตนเองโดยไม่มีการตรวจสอบหรือดูแลอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา | 4.11        | 0.721        | สูง                  |
| 4. ท่านได้รับอำนาจอย่างเพียงพอกับงานที่ท่านได้รับมอบหมาย                                | 3.38        | 0.830        | ปานกลาง              |
| <b>ผลรวมด้านความรับผิดชอบ</b>                                                           | <b>4.03</b> | <b>0.400</b> | <b>สูง</b>           |

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททีไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความรับผิดชอบโดยรวม มีความคิดเห็นในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.400

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในข้อท่านสามารถรับผิดชอบงานของตนเองได้เป็นอย่างดี มีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.640 มีความคิดเห็นในระดับสูงที่สุด รองลงมาในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.705 มีความคิดเห็นในระดับสูง ในข้อความคิดเห็นกับท่านสามารถปฏิบัติงานด้วยตนเองโดยไม่มีการตรวจสอบหรือดูแลอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.721 มีความคิดเห็นในระดับสูง และในข้อความคิดเห็นกับท่านได้รับอำนาจอย่างเพียงพอกับงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.830 มีความคิดเห็นในระดับปานกลางตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด โดยรวมแต่ละรายด้านของปัจจัยคำจูน

| ปัจจัยคำจูน                          | $\bar{X}$   | S.D.         | ระดับ<br>ความคิดเห็น |
|--------------------------------------|-------------|--------------|----------------------|
| ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า     | 4.27        | 0.383        | สูงที่สุด            |
| ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร | 3.94        | 0.428        | สูง                  |
| ด้านนโยบายในการทำงาน                 | 3.74        | 0.381        | สูง                  |
| ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา   | 3.70        | 0.514        | สูง                  |
| <b>ผลรวมปัจจัยคำจูน</b>              | <b>3.91</b> | <b>0.276</b> | <b>สูง</b>           |

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ต่อปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.276 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

พนักงานในบริษัททีไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.383

พนักงานในบริษัททีไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.428

พนักงานในบริษัททีไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายในการทำงานในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.381

พนักงานในบริษัททีไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.514

ตาราง 7 แสดงระดับปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงาน บริษัททีไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า

| ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า                                                        | $\bar{X}$   | S.D.         | ระดับ<br>ความคิดเห็น |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------|----------------------|
| 1. ท่านมีโอกาสได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นหรือปรับตำแหน่งเป็นประจำทุกปี                      | 4.46        | 0.728        | สูงที่สุด            |
| 2. ท่านมักได้รับคัดเลือกให้เข้าอบรม เมื่อบริษัทมีการจัดฝึกอบรมพนักงาน                   | 4.35        | 0.775        | สูงที่สุด            |
| 3. ท่านได้รับการปรับเงินเดือนเป็นประจำทุกปี                                             | 4.18        | 0.773        | สูง                  |
| 4. ทุกครั้งที่บริษัทจัดให้มีการศึกษาดูงานต่างประเทศ ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาทุกครั้ง | 4.11        | 0.762        | สูง                  |
| <b>ผลรวมด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า</b>                                            | <b>4.27</b> | <b>0.383</b> | <b>สูงที่สุด</b>     |

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททีไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าโดยรวม มีความคิดเห็นในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.383

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในข้อท่านมีโอกาสได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นหรือปรับตำแหน่งเป็นประจำทุกปี มีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.728 มีความคิดเห็นในระดับสูงที่สุด รองลงมาในข้อท่านมักได้รับคัดเลือกให้เข้าอบรม เมื่อบริษัทมีการจัดฝึกอบรมพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.775 มีความคิดเห็นในระดับสูงที่สุดในข้อความคิดเห็นกับท่านได้รับการปรับเงินเดือนเป็นประจำทุกปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.773 มีความคิดเห็นในระดับสูง และในข้อความคิดเห็นกับทุกครั้งที่บริษัทจัดให้มีการศึกษาดูงานต่างประเทศ ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.762 มีความคิดเห็นในระดับสูงตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงระดับปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัททีไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

| ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร                                                                                  | $\bar{X}$   | S.D.         | ระดับ<br>ความคิดเห็น |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------|----------------------|
| 1. ท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ                                                                 | 3.38        | 0.859        | ปานกลาง              |
| 2. งานที่ท่านรับผิดชอบเปิดโอกาสให้ท่านได้สร้าง<br>สัมพันธภาพที่ใกล้ชิดเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กับ<br>เพื่อนร่วมงาน | 3.89        | 0.791        | สูง                  |
| 3. ท่านสามารถปรึกษาเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานกับเพื่อน<br>ร่วมงานได้อย่างสนิทสนม                                       | 4.23        | 0.792        | สูงที่สุด            |
| 4. ท่านพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานมากกว่า<br>ทำงานเพียงลำพัง                                               | 4.28        | 0.765        | สูงที่สุด            |
| <b>ผลรวมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร</b>                                                                      | <b>3.94</b> | <b>0.428</b> | <b>สูง</b>           |

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททีไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรโดยรวม มีความคิดเห็นในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.428

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในข้อท่านพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าทำงานเพียงลำพัง มีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.765 มีความคิดเห็นในระดับสูงที่สุด รองลงมาในข้อท่านสามารถปรึกษาเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างสนิทสนม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.792 มีความคิดเห็นในระดับสูงที่สุดในข้อความคิดเห็นกับงานที่ท่านรับผิดชอบเปิดโอกาสให้ท่านได้สร้างสัมพันธภาพที่ใกล้ชิดเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.791 มีความคิดเห็นในระดับสูง และในข้อความคิดเห็นกับท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.859 มีความคิดเห็นในระดับปานกลางตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงระดับปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัทที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในด้านนโยบายในการทำงาน

| ด้านนโยบายในการทำงาน                                                         | $\bar{X}$   | S.D.         | ระดับ<br>ความคิดเห็น |
|------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------|----------------------|
| 1. บริษัท มีนโยบายการทำงานที่ชัดเจนและมีการชี้แจงให้ท่านรับทราบ              | 4.22        | 0.873        | สูงที่สุด            |
| 2. กฎระเบียบและข้อบังคับของบริษัท ได้รับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี | 4.15        | 0.792        | สูง                  |
| 3. ท่านสามารถมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการทำงานของบริษัท                   | 3.22        | 0.844        | ปานกลาง              |
| 4. นโยบายในการทำงานของบริษัท ช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้สะดวกและรวดเร็ว         | 3.38        | 0.733        | ปานกลาง              |
| <b>ผลรวมด้านนโยบายในการทำงาน</b>                                             | <b>3.74</b> | <b>0.381</b> | <b>สูง</b>           |

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านนโยบายในการทำงานโดยรวม มีความคิดเห็นในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.381

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในข้อบริษัทมีนโยบายการทำงานที่ชัดเจนและมีการชี้แจงให้ท่านรับทราบ มีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.873 มีความคิดเห็นในระดับสูงที่สุด รองลงมาในข้อกฎระเบียบและข้อบังคับของบริษัท ได้รับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.792 มีความคิดเห็นในระดับสูง ในข้อความคิดเห็นกับนโยบายในการทำงานของบริษัท ช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้สะดวกและรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.844 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง และในข้อความคิดเห็นกับนโยบายในการทำงานของบริษัท ช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้สะดวกและรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.733 มีความคิดเห็นในระดับปานกลางตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงระดับปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงาน บริษัทที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

| ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา                                                | $\bar{X}$   | S.D.         | ระดับ<br>ความคิดเห็น |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------|----------------------|
| 1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในการบริหารงาน<br>ได้อย่างเป็นระบบและมีแบบแผน | 3.75        | 0.825        | สูง                  |
| 2. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการบังคับบัญชาและ<br>ประเมินผลงาน                | 3.39        | 0.855        | ปานกลาง              |
| 3. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่านและให้ท่านมี<br>ส่วนร่วมในการตัดสินใจ    | 3.43        | 0.853        | สูง                  |
| 4. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ใช้ถ้อยคำที่สุภาพกับท่านเสมอ                             | 4.22        | 0.717        | สูงที่สุด            |
| <b>ผลรวมด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา</b>                                    | <b>3.70</b> | <b>0.514</b> | <b>สูง</b>           |

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่ ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาโดยรวม มีความคิดเห็นในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.514

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในข้อผู้บังคับบัญชาของท่าน ใช้ถ้อยคำที่สุภาพกับท่านเสมอ มีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.717 มีความคิดเห็นในระดับสูงที่สุด รองลงมาในข้อผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในการบริหารงานได้อย่างเป็นระบบและมีแบบแผน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.825 มีความคิดเห็นในระดับสูง ในข้อความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่านและให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.853 มีความคิดเห็นในระดับสูง และในข้อความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการบังคับบัญชาและประเมินผลงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.855 มีความคิดเห็นในระดับปานกลางตามลำดับ

### ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด

ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด โดยการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายปรากฏตามตาราง 11

ตาราง 11 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด โดยรวมแต่ละรายด้านของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

| ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน                                                              | $\bar{X}$   | S.D.         | ระดับ<br>ความคิดเห็น |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------|----------------------|
| 1. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อความสำเร็จของบริษัท              | 4.28        | 0.666        | สูงที่สุด            |
| 2. ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานของ บริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด                   | 4.15        | 0.735        | สูง                  |
| 3. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านพร้อมที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อแก้ปัญหาให้ลุล่วง | 4.23        | 0.841        | สูงที่สุด            |
| 4. ท่านไม่สนใจคำชักชวนจากผู้อื่น ในการแนะนำให้เปลี่ยนไปทำงานที่บริษัทอื่นๆ                 | 3.85        | 0.831        | สูง                  |
| 5. ท่านจะทำงานกับบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัดต่อไป ในอนาคต                             | 3.57        | 0.860        | สูง                  |
| <b>ผลรวมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน</b>                                                  | <b>4.02</b> | <b>0.399</b> | <b>สูง</b>           |

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททีไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด โดยรวม มีความคิดเห็นในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.399

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในข้อท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อความสำเร็จของบริษัท มีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.666 มีความคิดเห็นในระดับสูงที่สุด รองลงมาในข้อเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านพร้อมที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อแก้ปัญหาให้ลุล่วง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.841 มีความคิดเห็นในระดับสูงที่สุดในข้อความคิดเห็นกับท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานของ บริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.735 มีความคิดเห็นในระดับสูง ในข้อความคิดเห็นท่านไม่สนใจคำ

ชักชวนจากผู้อื่น ในการแนะนำให้เปลี่ยนไปทำงานที่บริษัทอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.831 มีความคิดเห็นในระดับสูง และในข้อความคิดเห็นกับท่านจะทำงานกับบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ต่อไป ในอนาคต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.860 มีความคิดเห็นในระดับสูงตามลำดับ

#### ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ Independent Samples t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Moment Correlation Coefficient) โดยใช้วิธีการทดสอบดังนี้

**สมมติฐานข้อ 1** ในการทดสอบสมมติฐานที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระดับรายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน ผู้วิจัยใช้สถิติ Independent Samples t-test ใช้การทดสอบความแตกต่าง ระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มี 2 กลุ่ม และกรณีตัวแปรกลุ่มย่อยมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้สถิติ One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA (F-test) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**สมมติฐานข้อ 2** ในการทดสอบสมมติฐานที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ: ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล, ความมีอิสระในการทำงาน, ความรับผิดชอบและ ปัจจัยค้ำจุน: โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร, นโยบายในการทำงาน, วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Moment Correlation Coefficient)

การนำเสนอผลการทดสอบสมมติฐานซึ่งประกอบด้วยผลการทดสอบสมมติฐาน 2 ข้อ โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามหัวข้อต่อไปนี้



สมมติฐานที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระดับรายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$ : พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างข้อมูลด้านประชากร 2 กลุ่ม โดยกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 12

ตาราง 12 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด โดยจำแนกตามเพศ

| ความผูกพันต่อองค์กรของ<br>พนักงาน | เพศ  | t-test for Equality of Means |       |       |                    |
|-----------------------------------|------|------------------------------|-------|-------|--------------------|
|                                   |      | Mean                         | S.D   | t     | Sig.<br>(2-tailed) |
| ความผูกพันต่อองค์กรของ<br>พนักงาน | ชาย  | 4.060                        | 0.426 | 0.998 | 0.320              |
|                                   | หญิง | 3.997                        | 0.389 |       |                    |

จากตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบ มีค่า Sig (2-tailed) ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เท่ากับ 0.320 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานในบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัท ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อบริษัท ไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด แตกต่างกัน**

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$ : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 13

ตาราง 13 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

| ความผูกพันต่อองค์กร<br>ของพนักงาน | แหล่งความ<br>แปรปรวน | SS     | df  | MS    | F     | Sig.  |
|-----------------------------------|----------------------|--------|-----|-------|-------|-------|
| ความผูกพันต่อองค์กร<br>ของพนักงาน | ระหว่างกลุ่ม         | 0.124  | 3   | 0.041 | 0.257 | 0.857 |
|                                   | ภายในกลุ่ม           | 31.631 | 196 | 0.161 |       |       |
|                                   | รวม                  | 31.755 | 199 |       |       |       |

จากตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบค่า Sig มีค่าเท่ากับ 0.857 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานในบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อบริษัท ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน**

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$ : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 14

ตาราง 14 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยจำแนกตามสถานสมรส

| ความผูกพันต่อองค์กร<br>ของพนักงาน | แหล่งความ<br>แปรปรวน | SS     | df  | MS    | F     | Sig.  |
|-----------------------------------|----------------------|--------|-----|-------|-------|-------|
| ความผูกพันต่อองค์กร<br>ของพนักงาน | ระหว่างกลุ่ม         | 0.513  | 2   | 0.257 | 1.619 | 0.201 |
|                                   | ภายในกลุ่ม           | 31.242 | 197 | 0.159 |       |       |
|                                   | รวม                  | 31.755 | 199 |       |       |       |

จากตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยจำแนกตามสถานสมรส โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบค่า Sig มีค่าเท่ากับ 0.201 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานในบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีสถานสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัท ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน**

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$ : พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 15

ตาราง 15 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

| ความผูกพันต่อการ<br>ของพนักงาน | แหล่งความ<br>แปรปรวน | SS     | df  | MS    | F     | Sig.  |
|--------------------------------|----------------------|--------|-----|-------|-------|-------|
| ความผูกพันต่อการ<br>ของพนักงาน | ระหว่างกลุ่ม         | 0.094  | 2   | 0.047 | 0.291 | 0.748 |
|                                | ภายในกลุ่ม           | 31.661 | 197 | 0.161 |       |       |
|                                | รวม                  | 31.755 | 199 |       |       |       |

จากตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบค่า Sig มีค่าเท่ากับ 0.748 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานในบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัท ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$ : พนักงานที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างข้อมูลด้านประชากร 2 กลุ่ม โดยกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 16

ตาราง 16 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยจำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

| ความผูกพันต่อองค์กร<br>ของพนักงาน | หน่วยงานที่<br>ปฏิบัติงาน | t-test for Equality of Means |       |        | Sig.<br>(2-tailed) |
|-----------------------------------|---------------------------|------------------------------|-------|--------|--------------------|
|                                   |                           | Mean                         | S.D   | t      |                    |
| ความผูกพันต่อองค์กร<br>ของพนักงาน | ฝ่ายผลิต                  | 3.996                        | 0.419 | -1.101 | 0.272              |
|                                   | ฝ่ายสำนักงาน              | 4.065                        | 0.340 |        |                    |

จากตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบ มีค่า Sig (2-tailed) ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เท่ากับ 0.272 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานในบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน**

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$ : พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 17

ตาราง 17 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

| ความผูกพันต่อองค์กร<br>ของพนักงาน | แหล่งความ<br>แปรปรวน | SS     | df  | MS    | F     | Sig.  |
|-----------------------------------|----------------------|--------|-----|-------|-------|-------|
| ความผูกพันต่อองค์กร<br>ของพนักงาน | ระหว่างกลุ่ม         | 0.310  | 3   | 0.103 | 0.645 | 0.587 |
|                                   | ภายในกลุ่ม           | 31.445 | 196 | 0.160 |       |       |
|                                   | รวม                  | 31.755 | 199 |       |       |       |

จากตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.587 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานในบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัท ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 1.7 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน ณ บริษัทปัจจุบันแตกต่างกันมีความผูกพันต่อบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน**

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$ : พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน ณ บริษัทปัจจุบันแตกต่างกันมีความผูกพันต่อบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน ณ บริษัทปัจจุบันแตกต่างกันมีความผูกพันต่อบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 18

ตาราง 18 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน ณ บริษัทปัจจุบัน

| ความผูกพันต่อองค์กร<br>ของพนักงาน | แหล่งความ<br>แปรปรวน | SS     | df  | MS    | F     | Sig.  |
|-----------------------------------|----------------------|--------|-----|-------|-------|-------|
| ความผูกพันต่อองค์กร<br>ของพนักงาน | ระหว่างกลุ่ม         | 0.028  | 2   | 0.014 | 0.087 | 0.916 |
|                                   | ภายในกลุ่ม           | 31.727 | 197 | 0.161 |       |       |
|                                   | รวม                  | 31.755 | 199 |       |       |       |

จากตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน ณ บริษัทปัจจุบัน โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบค่า Sig มีค่าเท่ากับ 0.916 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั้นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานในบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีระยะเวลาในการทำงาน ณ บริษัทปัจจุบันแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 2** แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล, ความมีอิสระในการทำงาน, ความรับผิดชอบและ ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร, นโยบายในการทำงาน, วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

**สมมติฐานที่ 2.1** แรงจูงใจในการทำงานมีความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$ : แรงจูงใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

$H_1$ : แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งถ้าจะมีค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐานแสดง ดังตาราง 19

ตาราง 19 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

| แรงจูงใจในการทำงาน                   | Pearson Correlation | Sig          | ระดับความสัมพันธ์  |
|--------------------------------------|---------------------|--------------|--------------------|
| ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล     | 0.10                | 0.176        | ไม่มีความสัมพันธ์  |
| ด้านความมีอิสระในการทำงาน            | 0.39**              | 0.000        | ค่อนข้างต่ำ        |
| ด้านความรับผิดชอบ                    | 0.36**              | 0.000        | ค่อนข้างต่ำ        |
| <b>ปัจจัยจูงใจโดยรวม</b>             | <b>0.40**</b>       | <b>0.000</b> | <b>ค่อนข้างต่ำ</b> |
| ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า     | 0.14                | 0.055        | ไม่มีความสัมพันธ์  |
| ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร | 0.42**              | 0.000        | ปานกลาง            |
| ด้านนโยบายในการทำงาน                 | 0.30**              | 0.000        | ค่อนข้างต่ำ        |
| ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา   | 0.41**              | 0.000        | ปานกลาง            |
| <b>ปัจจัยค้ำจุนโดยรวม</b>            | <b>0.50**</b>       | <b>0.000</b> | <b>ปานกลาง</b>     |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



จากตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมต่อความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.40 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมมากขึ้นก็必将มีความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ และสามารถวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ค่า Sig เท่ากับ 0.176 ซึ่งมากกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.39 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน มากขึ้นก็必将มีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นค่อนข้างต่ำ

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.36 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบมากขึ้นก็必将มีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นค่อนข้างต่ำ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมต่อความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยค่าจ้างโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( r ) เท่ากับ 0.50 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยค่าจ้างโดยรวมมากขึ้นก็就会有ความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และสามารถวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

ปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ค่า Sig เท่ากับ 0.055 ซึ่งมากกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( r ) เท่ากับ 0.42 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมากขึ้นก็就会有ความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด เพิ่มขึ้นปานกลาง

ปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายในการทำงาน ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( r ) เท่ากับ 0.30 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายในการทำงานมากขึ้นก็就会有ความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด เพิ่มขึ้นค่อนข้างต่ำ

ปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( r ) เท่ากับ 0.41 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชามากขึ้นก็就会有ความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด เพิ่มขึ้นปานกลาง

ตาราง 20 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

| ข้อที่ | สมมติฐาน                                                                                                                                                                                                                            | ผลการทดสอบ             | สถิติที่ใช้                              |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|------------------------------------------|
| 1      | สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระดับรายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด แตกต่างกัน |                        | Independent t-test,<br><br>One Way ANOVA |
| 1.1    | พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด แตกต่างกัน                                                                                                                                                 | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน | Independent t-test,                      |
| 1.2    | พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด แตกต่างกัน                                                                                                                                                | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน | One Way ANOVA                            |
| 1.3    | พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด แตกต่างกัน                                                                                                                                         | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน | One Way ANOVA                            |
| 1.4    | พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด แตกต่างกัน                                                                                                                                 | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน | One Way ANOVA                            |
| 1.5    | พนักงานที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด แตกต่างกัน                                                                                                                               | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน | Independent t-test,                      |
| 1.6    | พนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด แตกต่างกัน                                                                                                                                 | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน | One Way ANOVA                            |
| 1.7    | พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด แตกต่างกัน                                                                                                                                    | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน | One Way ANOVA                            |

ตาราง 20 (ต่อ)

| ข้อที่ | สมมติฐาน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | ผลการทดสอบ             | สถิติที่ใช้            |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|------------------------|
| 2      | สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ: ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล, ความมีอิสระในการทำงาน, ความรับผิดชอบและ ปัจจัยค้ำจุน: โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร, นโยบายในการทำงาน, วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด |                        | Pearson<br>Correlation |
| 2.1    | ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด                                                                                                                                                                                                                       | สอดคล้องกับสมมติฐาน    | Pearson<br>Correlation |
|        | 1. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด                                                                                                                                                                                         | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน | Pearson<br>Correlation |
|        | 2. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด                                                                                                                                                                                                | สอดคล้องกับสมมติฐาน    | Pearson<br>Correlation |
|        | 3. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด                                                                                                                                                                                                        | สอดคล้องกับสมมติฐาน    | Pearson<br>Correlation |
|        | ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด                                                                                                                                                                                                                      | สอดคล้องกับสมมติฐาน    | Pearson<br>Correlation |
|        | 4. ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด                                                                                                                                                                                        | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน | Pearson<br>Correlation |

ตาราง 20 (ต่อ)

| ข้อที่ | สมมติฐาน                                                                                                                              | ผลการทดสอบ          | สถิติที่ใช้         |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|---------------------|
| 5.     | ปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด | สอดคล้องกับสมมติฐาน | Pearson Correlation |
| 6.     | ปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด                 | สอดคล้องกับสมมติฐาน | Pearson Correlation |
| 7.     | ปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด   | สอดคล้องกับสมมติฐาน | Pearson Correlation |

## บทที่ 5

### สรุปผลอภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษามุ่งศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระดับรายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยนี้จะได้ทราบปัจจัยด้านใดที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน และทราบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อจะได้นำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนปรับปรุงแผนกลยุทธ์ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด และใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาและวางแผนงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร มากยิ่งขึ้น

#### สังเขปการวิจัย

##### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระดับรายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

##### ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาและวางแผนงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร มากยิ่งขึ้น
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด
3. เพื่อใช้ในการวางแผนงานให้พนักงานมีอิสระในการทำงาน
4. เมื่อได้ผลการวิจัย จะนำผลการวิจัยเข้าในที่ประชุมผู้บริหาร เพื่อใช้ในการวางแผนงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท

### สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สูงสุด หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระดับรายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ: ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล, ความมีอิสระในการทำงาน, ความรับผิดชอบและ ปัจจัยค้ำจุน: โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร, นโยบายในการทำงาน, วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 320 คน (แหล่งที่มา: ฝ่ายบุคคลของ บริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด)

##### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงาน บริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทน ของประชากรโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane. 1967:580-581) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 178 คน และได้สำรวจเพื่อแบบสอบถามไม่สมบูรณ์อีก 12% เท่ากับ 22 คน รวมเป็นขนาดตัวอย่างทั้งหมด 200 คน

โดยใช้วิธีการได้สุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ผู้วิจัยกำหนดหมายเลขเรียงลำดับประชากรทั้งหมด จากคนที่ 1 ถึงคนที่ 320 และใช้หลักเกณฑ์ในการเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใส่คืน (Without replacement) เมื่อจับสลากได้หมายเลขใดประชากรหมายเลขนั้นจะเป็นตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จนครบจำนวน 200 คน

#### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient of Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมเท่ากับ 0.962 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.886 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานเท่ากับ

0.950 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเท่ากับ 0.861 ค่าอัลฟ่าที่ได้จะแสดงถึงระดับของความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง  $0 \leq \alpha \leq 1$  ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2553: 343) และนำแบบสอบถามไปใช้กับประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนใหญ่ ๆ ดังนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะและข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มีทั้งหมด 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระดับรายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ซึ่งคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert Scale) เพื่อวัดปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ และวัดปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านนโยบายในการทำงาน และด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา โดยมีคำถามจำนวนรวมทั้งสิ้น 28 ข้อ โดยผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นจากคำถามในแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ข้างต้น เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale)

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert Scale) เพื่อวัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีคำถามจำนวนรวมทั้งสิ้น 5 ข้อ โดยผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นจากคำถามในแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานข้างต้น เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด” ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้มาจากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ซึ่งได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานของบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด จนครบตามจำนวน



## 2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้มาจากแหล่งข้อมูลดังนี้

2.1 ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์ แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม สำหรับงานวิจัยฉบับนี้

2.2 ผู้วิจัยขอคำปรึกษาจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลเพื่อให้ทราบจำนวนประชากร และเพื่อให้ทราบความเหมาะสมในการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จำเป็นต้องใช้ในการวิจัย

2.3 การศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสารวารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

## การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

### การจัดกระทำข้อมูล

เมื่อได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามไปแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำข้อมูลเหล่านั้นมาดำเนินการหลังจากได้แบบสอบถามคืนจากพนักงานแล้วดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Edition) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์ ครบถ้วน มาทำการลงรหัสที่ได้ทำการกำหนดไว้ล่วงหน้าแล้ว

3. การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ได้ทำการลงรหัสแล้วจะถูกนำมาทำการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

### การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจทานความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รับแล้ว ทางผู้วิจัยจะนำข้อมูลทำการประมวลผล โดยจัดเรียงให้เป็นระเบียบดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระดับรายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน

สถิติพื้นฐานสำหรับการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่อให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล ได้แก่

1.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ใช้แปลความหมายของข้อมูลทั่วไปที่นำมาศึกษาของแบบสอบถามในส่วนที่ 1 เพื่อเปรียบเทียบความถี่ของข้อมูลเหล่านั้นโดยเทียบเป็นร้อยละ

1.2 ค่าเฉลี่ย หรือค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ใช้แปลความหมายของข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เพื่อวัดแนวโน้มเข้าสู่ศูนย์กลางของข้อมูล

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้แปลความหมายของข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เพื่อวัดการกระจายตัวของข้อมูลว่ามีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด

2. การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

2.1 สถิติวิเคราะห์ค่าคงที่ (Independent t-test) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานด้านเพศและหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

2.2 สถิติวิเคราะห์แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐานด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับรายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน

2.3 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) พื้นฐานประกอบด้วย

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  (Mean)

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation – S.D.) การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของแบบสอบถาม หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 49) ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยจะมีค่าระหว่าง  $0 < \alpha < 1$  ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่า มีความเชื่อมั่นสูง โดยงานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยกำหนดค่าความเชื่อมั่นไว้ที่ 0.7 ขึ้นไป

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) หรือสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้

2.1 ค่า t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 (ด้านเพศ) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2548: 242)

2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA) โดยทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยดูค่าความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variances ซึ่งจะใช้สถิติวิเคราะห์จากค่า ANOVA (F) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์อื่นๆ

2.3 กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference: LSD เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

2.4 การทดสอบโดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson Correlation (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ในการหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยที่แต่ละตัวมีระดับการวัดของข้อมูลในระดับอันตรภาค (Interval scale) ขึ้นไป เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน

### สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด สามารถสรุปผลได้ดังนี้

**ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด พบว่า**

1. พนักงานส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 71.50 และเป็นเพศชาย จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50

2. พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 ตามลำดับ

3. พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 71.00 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีสถานภาพโสด จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 และพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 ตามลำดับ

4. พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 66.50 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ

5. พนักงานส่วนใหญ่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเป็นฝ่ายผลิต จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 72.50 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีตำแหน่งเป็นฝ่ายสำนักงาน จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 ตามลำดับ

6. พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 61.00 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 และพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ

7. พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในช่วง 4 - 6 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 ตามลำดับ

## **ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนของพนักงานบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.299 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานในบริษัททีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.354 มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมีอิสระในการทำงานในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.461 มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.400 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

### **ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลโดยรวม มีความคิดเห็นในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.354 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในข้อ ท่านสามารถที่จะแก้ไขและป้องกันปัญหางานที่เกิดขึ้นได้ด้วยตัวของท่านเอง มีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.775 มีความคิดเห็นในระดับสูงที่สุด รองลงมาในข้อการปฏิบัติงานของท่านสำเร็จตามที่คาดหวัง ทำให้ท่านมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.692 มีความคิดเห็นในระดับสูงที่สุดในข้อความคิดเห็นกับท่านปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ผิดพลาดน้อย เป็นที่น่าพอใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.671 มีความคิดเห็นในระดับสูง และในข้อความคิดเห็นกับผลการปฏิบัติงานของท่าน มักได้รับคำชมเชยและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.866 มีความคิดเห็นในระดับปานกลางตามลำดับ

### ด้านความมีอิสระในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความมีอิสระในการทำงานโดยรวม มีความคิดเห็นในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.461 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในข้อท่านสามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่กับหัวหน้างาน มีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.685 มีความคิดเห็นในระดับสูงที่สุด รองลงมาในข้อท่านมีอิสระในการทำงานและแก้ไขปัญหาอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.761 มีความคิดเห็นในระดับสูงที่สุดในข้อความคิดเห็นกับท่านมีอิสระในการบริหารเวลาในการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.685 มีความคิดเห็นในระดับสูงและในข้อความคิดเห็นกับหัวหน้างานของท่านไม่เข้ายุ่งเกี่ยวกับวิธีการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.843 มีความคิดเห็นในระดับสูงตามลำดับ

### ด้านความรับผิดชอบ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านความรับผิดชอบโดยรวม มีความคิดเห็นในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.400 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในข้อท่านสามารถรับผิดชอบงานของตนเองได้เป็นอย่างดี มีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.640 มีความคิดเห็นในระดับสูงที่สุด รองลงมาในข้อท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.705 มีความคิดเห็นในระดับสูง ในข้อความคิดเห็นกับท่านสามารถปฏิบัติงานด้วยตนเองโดยไม่มี การตรวจสอบหรือดูแลอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.721 มีความคิดเห็นในระดับสูง และในข้อความคิดเห็นกับท่านได้รับอำนาจอย่างเพียงพอกับงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.830 มีความคิดเห็นในระดับปานกลางตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ต่อปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.276 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานในบริษัททีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.383 พนักงานในบริษัททีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.428 พนักงานในบริษัททีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำ

จนในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายในการทำงานในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.381 พนักงานในบริษัททีไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจนในการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.514 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

### **ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยค่าจนในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททีไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าโดยรวม มีความคิดเห็นในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.383 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในข้อท่านมีโอกาสได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นหรือปรับตำแหน่งเป็นประจำทุกปี มีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.728 มีความคิดเห็นในระดับสูงที่สุด รองลงมาในข้อท่านมักได้รับคัดเลือกให้เข้าอบรม เมื่อบริษัทมีการจัดฝึกอบรมพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.775 มีความคิดเห็นในระดับสูงที่สุด ในข้อความคิดเห็นกับท่านได้รับการปรับเงินเดือนเป็นประจำทุกปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.773 มีความคิดเห็นในระดับสูง และในข้อความคิดเห็นกับทุกครั้งที่บริษัทจัดให้มีการศึกษาดูงานต่างประเทศ ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.762 มีความคิดเห็นในระดับสูงตามลำดับ

### **ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยค่าจนในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททีไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรโดยรวม มีความคิดเห็นในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.94 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.428 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในข้อท่านพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานกับเพื่อร่วมงานมากกว่าทำงานเพียงลำพัง มีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.765 มีความคิดเห็นในระดับสูงที่สุด รองลงมาในข้อท่านสามารถปรึกษาเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างสนิทสนม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.792 มีความคิดเห็นในระดับสูงที่สุด ในข้อความคิดเห็นกับงานที่ท่านรับผิดชอบเปิดโอกาสให้ท่านได้สร้างสัมพันธภาพที่ใกล้ชิดเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.791 มีความคิดเห็นในระดับสูง และในข้อความคิดเห็นกับท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.859 มีความคิดเห็นในระดับปานกลางตามลำดับ

### ด้านนโยบายในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านนโยบายในการทำงานโดยรวม มีความคิดเห็นในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.381 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในข้อบริษัทมีนโยบายการทำงานที่ชัดเจนและมีการชี้แจงให้ท่านรับทราบ มีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.873 มีความคิดเห็นในระดับสูงที่สุด รองลงมาในข้อกฎระเบียบและข้อบังคับของบริษัท ได้รับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.792 มีความคิดเห็นในระดับสูง ในข้อความคิดเห็นกับนโยบายในการทำงานของบริษัท ช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้สะดวกและรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.844 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง และในข้อความคิดเห็นกับนโยบายในการทำงานของบริษัท ช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้สะดวกและรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.733 มีความคิดเห็นในระดับปานกลางตามลำดับ

### ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาโดยรวม มีความคิดเห็นในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.514 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในข้อผู้บังคับบัญชาของท่าน ใช้ถ้อยคำที่สุภาพกับท่านเสมอ มีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.717 มีความคิดเห็นในระดับสูงที่สุด รองลงมาในข้อผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในการบริหารงานได้อย่างเป็นระบบและมีแบบแผน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.825 มีความคิดเห็นในระดับสูง ในข้อความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่านและให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.853 มีความคิดเห็นในระดับสูง และในข้อความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการบังคับบัญชาและประเมินผลงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.855 มีความคิดเห็นในระดับปานกลางตามลำดับ

### ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยรวม มีความคิดเห็นในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.399 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในข้อท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อความสำเร็จของบริษัท มีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.666 มีความคิดเห็นในระดับสูงที่สุด รองลงมาในข้อเมื่อเกิดปัญหาใน

การทำงาน ท่านพร้อมที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อแก้ปัญหาให้ลุล่วง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.841 มีความคิดเห็นในระดับสูงที่สุดในข้อความคิดเห็นกับท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานของ บริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.735 มีความคิดเห็นในระดับสูง ในข้อความคิดเห็นท่านไม่สนใจคำชักชวนจากผู้อื่น ในการแนะนำให้เปลี่ยนไปทำงานที่บริษัทอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.831 มีความคิดเห็นในระดับสูง และในข้อความคิดเห็นกับท่านจะทำงานกับบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด ต่อไป ในอนาคต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.860 มีความคิดเห็นในระดับสูงตามลำดับ

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานข้อที่ 1** ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระดับรายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 1.1** พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 1.2** พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานหลักที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 1.3** พนักงานที่มีสถานสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานหลักที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 1.4** พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานหลักที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 1.5** พนักงานที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 1.6** พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานหลักที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 1.7** พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน ณ บริษัทปัจจุบัน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานหลักที่ตั้งไว้



**สมมติฐานข้อที่ 2** แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ: ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล, ความมีอิสระในการทำงาน, ความรับผิดชอบและ ปัจจัยค้ำจุน: โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร, นโยบายในการทำงาน, วิธีการปกครองของผู้นบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด

**สมมติฐานที่ 2.แรงจูงใจในการทำงานมีความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด**

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมต่อความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (  $r$  ) เท่ากับ 0.40 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมมากขึ้นก็就会有ความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ และสามารถวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ค่า Sig เท่ากับ 0.176 ซึ่งมากกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (  $r$  ) เท่ากับ 0.39 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน มากขึ้นก็就会有ความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นค่อนข้างต่ำ

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (  $r$  ) เท่ากับ

0.36 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบมากขึ้นก็จะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด เพิ่มขึ้นค่อนข้างต่ำ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมต่อความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.50 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมมากขึ้นก็จะมี ความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และสามารถวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ค่า Sig เท่ากับ 0.055 ซึ่งมากกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.42 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมากขึ้นก็จะมี ความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด เพิ่มขึ้นปานกลาง

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายในการทำงาน ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.30 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายในการทำงานมากขึ้นก็จะมี ความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด เพิ่มขึ้นค่อนข้างต่ำ

ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.41 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชามากขึ้น ก็จะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด เพิ่มขึ้นปานกลาง

## อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด สามารถสรุปประเด็นสำคัญมาอภิปรายได้ดังนี้

1. จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของพนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระดับรายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ถึงแม้ว่าจะเพศที่แตกต่างกัน แต่ก็มีชีวิตเหมือนกันในทุกด้าน รวมถึงสามารถปฏิบัติงานได้ทุกหน่วยงานในองค์กรได้ตามนโยบายที่บริษัทได้กำหนดไว้ในเรื่อง ความทัดเทียมกันทั้งเพศชายและหญิง ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของอภิชาติ จิวิริยะวัฒน์ (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานบริษัท อีซูซุมอเตอร์ (ประเทศไทย) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันในเรื่องของ เพศ ระดับตำแหน่ง และระยะทางจากบ้านถึงที่ทำงาน

ในส่วนของ พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นไปได้อาจว่า ไม่ว่าอายุมาก หรืออายุน้อย ไม่ใช่ตัวแปรสำคัญมากนัก เพราะไม่ว่าอายุมากหรืออายุน้อยก็มีความผูกพันต่อองค์กร ได้เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของมนัส ธาราวรรตศาสตร์ (2551: บทคัดย่อ) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อินโนเว็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าอายุไม่มีผลต่อ ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ในส่วนของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ไม่แตกต่างกันนั้น เนื่องมาจากสถานภาพสมรสไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานหรือแม้กระทั่งในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานในตำแหน่งหรือหน่วยงานใด ๆ ทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร รัตนพันธ์ (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมขนาดกลาง และขนาดใหญ่ในจังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประเภทการทำงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ในส่วนของพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกันนั้น เป็นเพราะไม่ว่าระดับการศึกษาจะแตกต่างกันอย่างไร บริษัทเพียงใช้ประกอบการคัดเลือกตอนรับเข้ามาปฏิบัติงานเท่านั้น เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานเป็นพนักงานของบริษัท ไม่มีการนำระดับการศึกษามาใช้ประกอบการพิจารณาใดๆอีกเลย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิธร ตันเรืองวงศ์ (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ในส่วนของพนักงานที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกันนั้น เนื่องมาจากไม่ว่าพนักงานจะอยู่ในฝ่ายผลิตหรือฝ่ายสำนักงาน พนักงานจะได้รับสิทธิและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน ได้รับนโยบายในการทำงานที่ชัดเจน และมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กอบสุข อินทโชติ (2554: บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า หน่วยงานที่ต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

ในส่วนของพนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีความผูกพันต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกันนั้น เนื่องมาจากบริษัทได้มีการกำหนดฐานเงินเดือนและฐานการปรับค่าจ้างและโบนัสที่ชัดเจน โดยอ้างอิงจากการประเมินผลงาน ซึ่งการประเมินผลงานนั้นพนักงานจะรับทราบเงื่อนไขและรับทราบระดับผลงานของตนเอง โดยเมื่อทราบระดับผลงานของตนเองแล้ว ก็จะทราบอัตราการปรับค่าจ้างและโบนัส ที่ชัดเจนทุกคน สอดคล้องกับงานวิจัยของศศิธร ตันเรืองวงศ์ (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ ในเขตภาคกลางที่มี เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ในส่วนของพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกันนั้น เป็นไปได้ว่า บริษัทได้มีการดูแลพนักงานในทุกๆ ด้านโดยเท่าเทียมกัน ไม่ได้มีการนำระยะเวลาการทำงานมาใช้พิจารณาสวัสดิการหรือทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำใดๆในทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชา วิทยพิเชฐสกุล (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุงานและสถานภาพสมรส ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมต่อความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้าน

ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมมากขึ้นก็就会有ความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในระดับค่อนข้างต่ำเช่นกันจึงส่งผลให้ในภาพรวมของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ ศิริชัย ปราบศรีภูมิ (2545) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร: ศึกษากรณีโรงไฟฟ้านครใต้ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเป็นอิสระในการทำงาน และสอดคล้องกับผลวิจัยของ ศุภมิตร บัวเสนาะ (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทชีวเนชั่นแนล จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของดันแฮม, กรูบ และแคสทาเนด้า (วัชรินทร์ วิจิตรวงษ์. 2548: 23; อ้างอิงจาก Dunham, Grube; & Castanada. 1994: 37) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การรับรู้ลักษณะงานในแง่ของความเป็นอิสระของงาน ความสำคัญของงานเอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลายของทักษะและการให้ผลย้อนกลับของหัวหน้า การพึงพาได้ขององค์การเป็นความคาดหวังในแง่ที่องค์การ สามารถดูแลรักษาผลประโยชน์ของพนักงานได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งความรู้สึกรู้สึกของพนักงานว่ามีสิทธิในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานอย่างไร

2. จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมต่อความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมมากขึ้นก็就会有ความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ และด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในระดับปานกลาง เช่นกันจึงส่งผลให้ในภาพรวมของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ ศิริชัย ปราบศรีภูมิ (2545) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร: ศึกษากรณีโรงไฟฟ้านครใต้ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกที่ดีต่อนโยบาย กฎข้อบังคับ และสอดคล้องกับแนวคิดของอัลเลน และเมเยอร์

(วัชรินทร์ วิจิตรวงศ์. 2548: 22 – 23; อ้างอิงจาก Allen & Meyer; 1990: 1-18) ได้สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่ความท้าทายในงาน ความชัดเจนในบทบาทความชัดเจนในเป้าหมายความยากในการบรรลุเป้าหมายสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานความยุติธรรมการพึงพาได้ขององค์กรและการมีส่วนร่วมในงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรได้แก่ ระดับการศึกษา ค่าตอบแทนที่เป็นบำเหน็จบำนาญการลงทุนด้านกำลังกายและเวลา ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานได้แก่ การรับรู้ถึงความคาดหวังในความจงรักภักดีจากองค์กร

3. จากการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับสูง ทั้งนี้เป็นเพราะพนักงานปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ผิดพลาดน้อย เป็นที่น่าพอใจ หัวหน้างานของพนักงานไม่เข้ายุ่งเกี่ยวกับวิธีการทำงานของพนักงานเอง พนักงานมีอิสระในการบริหารเวลาในการปฏิบัติงาน พนักงานรู้สึกพึงพอใจเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ๆ และพนักงานสามารถปฏิบัติงานด้วยตนเองโดยไม่มีการตรวจสอบหรือดูแลอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ จุฬารัตน กล้วยเครือ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4. จากการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับสูง ทั้งนี้เป็นเพราะพนักงานได้รับการปรับเงินเดือนเป็นประจำทุกปี ทุกครั้งที่บริษัทจัดให้มีการศึกษาดูงานต่างประเทศ พนักงานมีโอกาสได้รับการพิจารณาทุกครั้ง งานที่พนักงานรับผิดชอบเปิดโอกาสให้พนักงานได้สร้างสัมพันธภาพที่ใกล้ชิดเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน กฏระเบียบและข้อบังคับของบริษัท ได้รับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาของพนักงานมีความสามารถในการบริหารงานได้อย่างเป็นระบบและมีแบบแผน และผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของพนักงานและให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ จุฬารัตน กล้วยเครือ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

ผลจากการวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยข้างต้น ทำให้ทราบถึงปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัท ทีโอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยที่ได้ในครั้งต่อไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาและวางแผนงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร มากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. ปัจจัยคำจูนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยคำจูนโดยรวมมากขึ้นก็就会有ความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ดังนั้นเพื่อเป็นการปรับปรุงให้ความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ดีขึ้น ผู้บริหารองค์กรควรเน้นให้ความสำคัญมากที่สุดในการปรับปรุงปัจจัยคำจูน โดยให้เน้นในการปรับปรุงด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายในการทำงาน

2. จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมากขึ้นก็就会有ความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นปานกลาง ดังนั้นเพื่อเป็นการปรับปรุงปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรให้ดีขึ้น ผู้บริหารองค์กร ควรปลูกฝังให้พนักงานรู้จักการทำงานร่วมกับคนอื่นมากกว่าการทำงานเพียงลำพัง ให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม เนื่องจากการทำงานเป็นทีมช่วยให้มีการนำหลักมนุษยสัมพันธ์มาใช้ในกลุ่มและทีมงาน เช่น การรู้เรา รู้เขา เอาใจเขามาใส่ใจเรา งานของกลุ่มและทีมงานจะดำเนินไปด้วยดี เกิดรู้สึกสามัคคีระหว่างสมาชิกของกลุ่มและทีมงาน ในการทำงานให้ประสานสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์การการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานการทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี

3. จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชามากขึ้นก็就会有ความผูกพันโดยรวมต่อบริษัท ที่ไอเค แมนูแฟคเจอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นปานกลาง ดังนั้นเพื่อเป็นการปรับปรุงปัจจัยคำจูน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาให้ดีขึ้น ผู้บริหารองค์กรหรือผู้บังคับบัญชาควรใช้ถ้อยคำที่สุภาพในการสื่อสารกับพนักงานหรือเพื่อนร่วมงานด้วยกันเสมอ เพื่อแสดงความเป็นมิตร มีไมตรีจิตกับพนักงาน และผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารควรมีความสามารถในการบริหารงานได้อย่างเป็นระบบและมีแบบแผน รับฟังความคิดเห็นของพนักงานและให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความยุติธรรมในการบังคับบัญชาและประเมินผลงาน

4. จากการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในข้อพนักงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อความสำเร็จของบริษัท มีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาในข้อเมื่อเกิดปัญหา

ในการทำงาน พนักงานพร้อมที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อแก้ปัญหาให้ลุล่วง และมีความคิดเห็นน้อยที่สุดในเรื่องพนักงานจะทำงานกับบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ต่อไป ในอนาคต ดังนั้นเพื่อเป็นการปรับปรุงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้ดีขึ้น ผู้บริหารองค์กรควรทำให้พนักงานรู้สึกถึงการได้รับความสำคัญจากหัวหน้า และจากองค์กร ว่าตนเองก็มีความสำคัญในการสร้างผลงานให้กับองค์กร สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกัน พิจารณาคำตอบแทน และรางวัลตอบแทนการทำงานที่เป็นธรรม และผู้บริหารขององค์กรต้องมีความน่าเชื่อถือ และมีภาวะผู้นำ สามารถเป็นผู้นำให้กับพนักงานในองค์กรได้ จึงจะช่วยทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นและทำให้พนักงานรู้สึกอยากทำงานกับบริษัทต่อไป ในอนาคต

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน ประกอบไปด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบในการศึกษาครั้งต่อไปอาจจะเพิ่มตัวแปรปัจจัยจูงใจอีก 2 ด้าน ตามทฤษฎีของเฟรดริกเฮิร์เบิร์ก ประกอบไปด้วย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า เพื่อทราบปัจจัยจูงใจที่แท้จริงที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
2. ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ประกอบไปด้วย ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านนโยบายในการทำงาน และด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจจะเพิ่มตัวแปรปัจจัยค้ำจุนอีก 3 ด้าน ตามทฤษฎีของ Frederick Herzberg ประกอบไปด้วย เงินเดือน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพการทำงาน เพื่อทราบปัจจัยค้ำจุนที่แท้จริงที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
3. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาในเชิงปริมาณ ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป ผู้สนใจควรที่จะศึกษาเพิ่มเติมในด้านเชิงคุณภาพหรือแบบผสมเพื่อให้ผลการวิจัยสามารถอธิบาย ได้อย่างชัดเจน และครอบคลุมตามประเด็นการศึกษา
4. ควรขยายมิติของความผูกพันให้มากขึ้น และให้มีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันให้มากที่สุด เช่น ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ตามทฤษฎีของ Dunham, Grube, & Castanada, เพื่อที่จะได้ทราบความผูกพันที่แท้จริงต่อบริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด





บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2546). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล(ฉบับปรับปรุงใหม่) กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2549). สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กอบสุข อินทโชติ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- จุฬารรณ กล้วยเครือ. (2554). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลากลาง จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปกร. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- พรณี ศิริวุฒิ. (2549). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทฟินิคซ พัลฟ แอนด์เพเพอร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา) เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐชา วิทยพิเชฐสกุล. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ วิทยานิพนธ์ รป.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ดุจดาว ศุภจิตกุลชัย. (2546). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในศูนย์วิทยาศาสตร์สุขภาพ. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ประพันธ์ พุทธาน. (2543). ความผูกพันและประสิทธิผลขององค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีนายทหารสัญญาบัตรของกองทัพอากาศที่ 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พรณี ศิริวุฒิ. (2549). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทฟินิคซ พัลฟ แอนด์เพเพอร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.

- มนัส ธาราวัชรศาสตร์. (2551). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท อินโนเว็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- วชิระ ชาวหา. (2549). การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- วัชรินทร์ วิจิตรวงษ์. (2548). การรับรู้บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริพร รัตนพันธุ์. (2546). การศึกษาความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงแรมขนาดกลาง และขนาดใหญ่ในจังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.
- ศศิธร ต้นเรืองวงศ์. (2548). การศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนกรีตเตอร์ในเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริชัย ปราบศรีภูมิ. (2545). ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร: ศึกษากรณีโรงไฟฟ้าพระนครใต้. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ศุภมิตร บัวเสนาะ. (2546). ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาบริษัทชีวเนชั่นแนล จำกัด. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (ศิลปศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุธรรมพงษ์ พุ่มทอง. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท คังเซนเคน โกอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- สมยศ นาวิการ. (2533). การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพมหานคร: กรุงเทพฯ.
- สุทธิพงษ์ เอี่ยมศิริ. (2547). ความผูกพันของลูกค้าจากรับเหมาค่าแรงต่อองค์การผู้ว่าจ้าง: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท ฮีโนมอเตอร์ส์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาแรงงานและสวัสดิการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- อภิชาติ จิวิริยะวัฒน์. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานบริษัท อีซูซุมอเตอร์ (ประเทศไทย). วิทยานิพนธ์ ปร.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.*
- อรนุช สุทธิพานิช. (2547). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา พนักงานโรงพยาบาลตากสิน จันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.*
- Buchanan II, B. (1974). *Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organization. Administrative Science Quarterly.*
- Maslow, A.H. (1970). *A Theory of Human Motivation. In J.L. Jr. Heckmann; & S.G. Huneryager (Eds). Human Relation in Management. Cincinnati: South.*
- Porter, L.W.; & Steer, R.M. (1974). *organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. Journal of Applied Psychology. 59: 603- 609.*
- Sheldon, M. (1971). *An empirical analysis of organizational identification. Academy of Management Journal. 14: 149 - 226.*
- Steers. (1991). *Organizational Effectiveness Behavioral View. California: Goodyear.*
- Steers, R.M. (1977). *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. New York: Mcgraw-Hill.*





ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง**  
**ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน**  
**บริษัท ทีไอเค แชนูแฟคเจอร์ริง จำกัด**

---

**คำชี้แจง** แบบสอบถามเพื่อการวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยข้อมูลที่ได้จะถูกเก็บเป็นความลับ

ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับความอนุเคราะห์ของท่านในการตอบ  
แบบสอบถามในครั้งนี้

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1: ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2: แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

ส่วนที่ 3: ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน



## ส่วนที่ 1

### ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องวงเล็บ □ ให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

- ☐ ชาย  
☐ หญิง

2. อายุ

- ☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี  
☐ 26 – 35 ปี  
☐ 36 – 45 ปี  
☐ มากกว่า 45 ปี

3. สถานภาพสมรส

- ☐ สมรส  
☐ โสด  
☐ หม้าย/หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี  
☐ ปริญญาตรี  
☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

- ☐ ฝ่ายผลิต  
☐ ฝ่ายสำนักงาน

6. รายได้ต่อเดือน

- ☐ ไม่เกิน 10,000 บาท  
☐ 10,001 – 20,000 บาท  
☐ 20,001 – 30,000 บาท  
☐ มากกว่า 30,000 บาท

7. ระยะเวลาในการทำงาน ณ บริษัทปัจจุบัน

- ☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี  
☐ 4 – 6 ปี  
☐ 7 ปีขึ้นไป



## ส่วนที่ 2

### แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ตามระดับความคิดเห็นของท่าน

| แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน                                                                   | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง<br>(1) | ไม่เห็นด้วย<br>(2) | ไม่แน่ใจ<br>(3) | เห็นด้วย<br>(4) | เห็นด้วยอย่างยิ่ง<br>(5) |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|--------------------|-----------------|-----------------|--------------------------|
| <b>ปัจจัยจูงใจ</b>                                                                             |                             |                    |                 |                 |                          |
| <b>ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล</b>                                                            |                             |                    |                 |                 |                          |
| 1. ท่านสามารถที่จะแก้ไขและป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตัวของท่านเอง                          |                             |                    |                 |                 |                          |
| 2. การปฏิบัติงานของท่านสำเร็จตามที่คาดหวัง ทำให้ท่านมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป |                             |                    |                 |                 |                          |
| 3. ผลการปฏิบัติงานของท่าน มักได้รับคำชมเชยและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาของท่าน                 |                             |                    |                 |                 |                          |
| 4. ท่านปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ผิดพลาดน้อย เป็นที่น่าพอใจ                                    |                             |                    |                 |                 |                          |
| <b>ความมีอิสระในการทำงาน</b>                                                                   |                             |                    |                 |                 |                          |
| 1. ท่านมีอิสระในการทำงานและแก้ไขปัญหาอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย          |                             |                    |                 |                 |                          |
| 2. หัวหน้างานของท่านไม่เข้ายุ่งเกี่ยวกับวิธีการทำงานของท่าน                                    |                             |                    |                 |                 |                          |
| 3. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่กับหัวหน้างาน  |                             |                    |                 |                 |                          |
| 4. ท่านมีอิสระในการบริหารเวลาในการปฏิบัติงานของท่าน                                            |                             |                    |                 |                 |                          |

| แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน                                                                                  | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ไม่เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | เห็นด้วย | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------|----------|----------|-------------------|
|                                                                                                               | (1)                  | (2)         | (3)      | (4)      | (5)               |
| <b>ความรับผิดชอบ</b>                                                                                          |                      |             |          |          |                   |
| 1. ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ๆ                                                           |                      |             |          |          |                   |
| 2. ท่านสามารถรับผิดชอบงานของตนเองได้เป็นอย่างดี                                                               |                      |             |          |          |                   |
| 3. ท่านสามารถปฏิบัติงานด้วยตนเองโดยไม่มีการตรวจสอบหรือดูแลอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา                       |                      |             |          |          |                   |
| 4. ท่านได้รับอำนาจอย่างเพียงพอกับงานที่ท่านได้รับมอบหมาย                                                      |                      |             |          |          |                   |
| <b>ปัจจัยค้ำจุน</b>                                                                                           |                      |             |          |          |                   |
| <b>โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า</b>                                                                           |                      |             |          |          |                   |
| 1. ท่านมีโอกาสได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นหรือปรับตำแหน่งเป็นประจำทุกปี                                            |                      |             |          |          |                   |
| 2. ท่านมักได้รับคัดเลือกให้เข้าอบรม เมื่อบริษัทมีการจัดฝึกอบรมพนักงาน                                         |                      |             |          |          |                   |
| 3. ท่านได้รับการปรับเงินเดือนเป็นประจำทุกปี                                                                   |                      |             |          |          |                   |
| 4. ทุกครั้งที่บริษัทจัดให้มีการศึกษาดูงานต่างประเทศ ท่านมีโอกาสดำเนินการพิจารณาทุกครั้ง                       |                      |             |          |          |                   |
| <b>ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร</b>                                                                       |                      |             |          |          |                   |
| 1. ท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ                                                         |                      |             |          |          |                   |
| 2. งานที่ท่านรับผิดชอบเปิดโอกาสให้ท่านได้สร้างสัมพันธภาพที่ใกล้ชิดเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กับเพื่อนร่วมงาน |                      |             |          |          |                   |
| 3. ท่านสามารถปรึกษาเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างสนิทสนม                                   |                      |             |          |          |                   |
| 4. ท่านพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าทำงานเพียงลำพัง                                           |                      |             |          |          |                   |

| แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน                                                  | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง<br>(1) | ไม่เห็นด้วย<br>(2) | ไม่แน่ใจ<br>(3) | เห็นด้วย<br>(4) | เห็นด้วยอย่างยิ่ง<br>(5) |
|-------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|--------------------|-----------------|-----------------|--------------------------|
| <b>นโยบายในการทำงาน</b>                                                       |                             |                    |                 |                 |                          |
| 1. บริษัท มีนโยบายการทำงานที่ชัดเจนและมีการชี้แจงให้ท่านรับทราบ               |                             |                    |                 |                 |                          |
| 2. กฎระเบียบและข้อบังคับของบริษัท ได้รับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี  |                             |                    |                 |                 |                          |
| 3. ท่านสามารถมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการทำงานของบริษัท                    |                             |                    |                 |                 |                          |
| 4. นโยบายในการทำงานของบริษัท ช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้สะดวกและรวดเร็ว          |                             |                    |                 |                 |                          |
| <b>วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา</b>                                         |                             |                    |                 |                 |                          |
| 1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในการบริหารงานได้อย่างเป็นระบบและมีแบบแผน |                             |                    |                 |                 |                          |
| <b>วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (ต่อ)</b>                                   |                             |                    |                 |                 |                          |
| 2. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการบังคับบัญชาและประเมินผลงาน                |                             |                    |                 |                 |                          |
| 3. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่านและให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ    |                             |                    |                 |                 |                          |
| 4. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ใช้ถ้อยคำที่สุภาพกับท่านเสมอ                         |                             |                    |                 |                 |                          |

### ส่วนที่ 3

#### ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามระดับความคิดเห็นของท่าน

| ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน<br>บริษัท ทีไอเค แนนูแฟคเจอร์ริง จำกัด                       | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ไม่เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | เห็นด้วย | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------|----------|----------|-------------------|
|                                                                                            | (1)                  | (2)         | (3)      | (4)      | (5)               |
| 1. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อความสำเร็จของบริษัท              |                      |             |          |          |                   |
| 2. ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานของ บริษัท ทีไอเค แนนูแฟคเจอร์ริง จำกัด                |                      |             |          |          |                   |
| 3. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านพร้อมที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อแก้ปัญหาให้ลุล่วง |                      |             |          |          |                   |
| 4. ท่านไม่สนใจคำชักชวนจากผู้อื่น ในการแนะนำให้เปลี่ยนไปทำงานที่บริษัทอื่นๆ                 |                      |             |          |          |                   |
| 5. ท่านจะทำงานกับบริษัท ทีไอเค แนนูแฟคเจอร์ริง จำกัดต่อไป ในอนาคต                          |                      |             |          |          |                   |

\*\*\*\*\*

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม



## รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

| รายชื่อ                       | ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน                                                           |
|-------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| 1. อาจารย์ ดร.ชนภูมิ อติเวทิน | อาจารย์ประจำ ภาควิชาบริหารธุรกิจ<br>คณะสังคมศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. อาจารย์จิตอุษา ชันทอง      | อาจารย์ประจำ ภาควิชาบริหารธุรกิจ<br>คณะสังคมศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์



## ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

|                              |                                                                                                                         |
|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อ ชื่อสกุล                | ณัฐพัชร กิจสวัสดิ์                                                                                                      |
| วันเดือนปีเกิด               | 22 กันยายน 2518                                                                                                         |
| สถานที่เกิด                  | กรุงเทพมหานคร                                                                                                           |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน          | 19/74 หมู่บ้านเพชรสยาม2 ถนนมาเจริญ แขวงหนองแขม<br>เขตหนองแขม กรุงเทพฯ                                                   |
| ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน | Assistant Human Resources Manager                                                                                       |
| สถานที่ทำงานปัจจุบัน         | บริษัท ทีไอเค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด<br>662 หมู่2 ถนนสุขุมวิท ตำบลบางปูใหม่ อำเภอเมือง<br>สมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ |
| ประวัติการศึกษา              |                                                                                                                         |
| พ.ศ.2545                     | วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม<br>จาก มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์                                            |
| พ.ศ.2559                     | บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ<br>จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ                                                   |