

**สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง**

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
ระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์  
กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด**

**WORK MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF  
EMPLOYEES IN AUTOMOTIVE ENTERPRISES:  
CASE STUDY OF KLK INDUSTRY COMPANY LIMITED**



ณ  
8149  
2554

เลขหมู่.....  
เลขทะเบียน **119660**  
วัน,เดือน,ปี...4 ส.ค. 2555

12371725  
b.....  
i.....

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยการบริหารและจัดการ  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
พ.ศ. 2554

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**WORK MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF  
EMPLOYEES IN AUTOMOTIVE ENTERPRISES:  
CASE STUDY OF KLK INDUSTRY COMPANY LIMITED**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF  
MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL MANAGEMENT  
ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE  
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

**2011**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



**COPYRIGHT 2011**

**ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE**

**KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินคัสตรี จำกัด
นักศึกษา	นางสาวชนาทิพย์ พลเสน
รหัสประจำตัว	52631302
ปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
พ.ศ.	2554
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร.วรนาถ แสงมณี
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจนันันรุติกุล

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ และ(3) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มอย่างง่ายจากพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัท เคแอลเค อินคัสตรี จำกัด ด้วยขนาดตัวอย่าง 295 คน การวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความรักและเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม และความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการที่จะรู้สึกรู้สีกว่าตนเองมีคุณค่า พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ในส่วนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

2) พนักงานที่มี อายุ ระดับการศึกษา และแผนงานที่สังกัด ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มี เพศ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนของความผูกพันต่อองค์กร พนักงานที่มี สถานภาพสมรส และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ 0.01



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<b>Thesis Title</b>	Work Motivation and Organizational Commitment of Employees in Automotive Enterprises: Case Study of KLK Industry Company Limited.
<b>Student</b>	Ms.Chanatip Polsen
<b>Student ID.</b>	52631302
<b>Degree</b>	Master Degree of Science
<b>Program</b>	Industrial Management
<b>Year</b>	2011
<b>Thesis Advisor</b>	Associate Professor Dr. Woranat Sangmanee
<b>Thesis Co Advisor</b>	Assistant Professor Dr. Nuttawut Rojniruttikul

## ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to study the work motivation of operative employees (2) to study the organizational commitment of operative employees and (3) to compare the work motivation and organizational commitment of operative employees classified by the personal factors. The sample size were 295 operative employees in KLK industry company limited which drawn by using simple random sampling technique. Questionnaire was used as the research instrument to collect data. Statistics used are percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA analysis and pearson's correlation of variance. The results were as follow:

1) Work motivation of operative employees in the dimension of physiological needs, love and belonging needs, and self actualization needs were in medium level. In addition, work motivation of operative employees in the dimension of safety needs and self esteem needs were in high level. For organizational commitment, operative employees had medium level of organizational commitment.

2) Employees with difference in age, education and department shown difference in work motivation with statistically significant at the level of 0.01. In addition, employees with difference in gender shown difference in work motivation with statistically significant at the of 0.05. For organizational commitment, employees with difference in marital status and experience shown difference in organizational commitment with statistically significant at the level of 0.05.

3) Work motivation and organizational commitment had correlation with statistically significant at the level of 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยคำแนะนำ และคำปรึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม ชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัดจาก รศ. ดร.วรรณารถ แสงมณี ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ. ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาชี้แนะ และปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำการศึกษา ด้วยความเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผศ. ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร, ผศ. ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ, และ ดร.ธีระ ชินภัทร รามเดชะ ซึ่งช่วยแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในขั้นตอนสุดท้ายทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์, คุณภุชงค์ สังขณกุล, คุณนรินทร์ โนนคู่เขตโขง และคุณชัชวาลย์ เมธิกุลที่ให้ความอนุเคราะห์สำหรับการศึกษาวิจัย รวมถึงได้ช่วยเหลือในการตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ก่อนจะมีการเก็บข้อมูลจริง

ขอขอบพระคุณ พนักงานในบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการให้ข้อมูลและการตอบแบบสอบถามในทุกข้ออย่างสมบูรณ์ รวมถึงให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ตลอดระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

ขอขอบพระคุณ คุณสมชาย กังวารจิตต์ ประธานบริษัท และคุณคมสันต์ กังวารจิตต์ ผู้จัดการทั่วไปฝ่ายทรัพยากรมนุษย์บริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด ที่ให้ความช่วยเหลือด้านข้อมูลบริษัทตลอดระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

ขอขอบคุณ คุณภาณุวัตร รอด โฉม และเพื่อนจากวิทยาการจัดการอุตสาหกรรมรุ่น 13 ที่ให้ความช่วยเหลือแนะนำ ให้กำลังใจ และขอขอบพระคุณบิดา มารดา และทุกคนในครอบครัวที่ให้การสนับสนุน คอยให้กำลังใจและเป็นแรงผลักดันให้แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

สุดท้ายขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ธุรการวิทยาลัยบริหารและการจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ความช่วยเหลือประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบแต่ผู้มีพระคุณทุกท่านด้วยความเคารพยิ่ง หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

ชนาทิพย์ พลเสนา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	IV
สารบัญ.....	V
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญภาพ.....	XI
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย.....	6
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	6
1.4 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในงานวิจัย.....	9
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	12
1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	13
บทที่ 2 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย.....	15
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	15
2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ.....	15
2.1.2 แหล่งที่มาของแรงจูงใจ.....	16
2.1.3 แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของคน.....	17
2.1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	19
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	22
2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร.....	25
2.2.2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร.....	25
2.2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร.....	27
2.2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	28
2.2.5 ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร.....	30

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการลาออก.....	30
2.4 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์.....	33
2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
2.5.1 งานวิจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	34
2.5.2 งานวิจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร.....	41
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	44
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	44
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	45
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	57
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	65
4.2 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงาน อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด.....	68
4.3 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงาน อุตสาหกรรม ชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด.....	77
4.4 ผลการศึกษาสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษา บริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด.....	84
บทที่ 5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	91
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	91
5.2 อภิปรายผล.....	99
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	108

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม.....	110
ภาคผนวก.....	116
ภาคผนวก ก. หนังสือราชการ.....	117
- หนังสือประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์.....	118
- หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	120
- หนังสือรับรองผลการพิจารณาบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารเศรษฐศาสตร์ อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....	125
ภาคผนวก ข. แบบสอบถามเพื่อประกอบการวิจัย.....	127
ภาคผนวก ค. ผลความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	137
ประวัติผู้เขียน.....	139

# สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 ปริมาณการผลิต จำหน่าย และส่งออกรถยนต์.....	2
1.2 อัตราเฉลี่ยการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด ในส่วนของโรงงาน 1 เขตคลองสามวา กทม. และโรงงาน 2 อ.บางน้ำเปรี้ยว จ.ฉะเชิงเทรา ในปี พ.ศ. 2549-2553.....	5
3.1 จำนวนพนักงานทั้งหมดของบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด.....	44
3.2 คะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ พนักงาน.....	46
3.3 คะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามวัดระดับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน.....	47
3.4 รายชื่อ ตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	49
3.5 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....	52
3.6 แสดงสูตรการวิเคราะห์ โดยวิธี One-way ANOVA.....	62
4.1 จำนวนและร้อยละของพนักงานระดับปฏิบัติการจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล.....	66
4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 295 หน่วยวิเคราะห์ .....	68
4.3 ค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามเพศ โดยวิธี t-test.....	69
4.4 ค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามอายุ โดยวิธี One-way ANOVA.....	70
4.5 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD.....	71
4.6 ค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยวิธี t-test.....	71
4.7 ค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธี One-way ANOVA.....	72
4.8 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน เป็นรายคู่ โดย วิธี LSD.....	73

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.9 ค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยวิธี One-way ANOVA...73	
4.10 ค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามประเภทการจ้างงาน โดยวิธี t-test.....74	
4.11 ค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามแผนงานที่สังกัด โดยวิธี One-way ANOVA.....75	
4.12 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีแผนงานที่สังกัดต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD.....76	
4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 295 หน่วยวิเคราะห์.....77	
4.14 ค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามเพศ โดยวิธี t-test.....78	
4.15 ค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามอายุ โดยวิธี One-way ANOVA.....79	
4.16 ค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยวิธี โดยวิธี t-test.....79	
4.17 ค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธี One-way ANOVA.....80	
4.18 ค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยวิธี One-way ANOVA.....81	
4.19 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD.....82	
4.20 ค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามประเภทการจ้างงาน โดยวิธี t-test.....82	

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.21 ค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามแผนงานที่สังกัด โดยวิธี One-way ANOVA.....	83
4.22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และ ค่า p-value ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยวิธี Pearson's Correlation โดยรวม.....	84
4.23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และ ค่า p-value ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยวิธี Pearson's Correlation แต่ละด้าน.....	85



# สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 อัตราเฉลี่ยการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคแอลเค อินค์สตรี จำกัด.....	5
1.2 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	11
2.1 แหล่งที่มาของแรงจูงใจ.....	16
2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคน.....	18
2.3 ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์.....	20
2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ.....	24



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หลังจากเกิดวิกฤตทางการเงินในประเทศสหรัฐอเมริกา ทำให้ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมยานยนต์ได้รับผลกระทบ และทำให้ตลาดอื่นๆ ในโลกมีโอกาสดีบโตมากขึ้น โดยเฉพาะตลาดใหญ่ซึ่งอยู่ในเอเชีย ได้แก่ ตลาดจีนหรืออินเดีย ที่จะก้าวเข้ามาเป็นฐานการผลิตหลักของอุตสาหกรรมยานยนต์โลกในอนาคต (<http://thailog.org/hot-news>)

จากสถานการณ์เศรษฐกิจและแนวโน้มกำลังซื้อตลาดรถยนต์เริ่มดีขึ้นภายหลังปี 2552 แนวโน้มการผลิตรถยนต์ขนาดเล็กระยะประหยัดพลังงาน และรถยนต์ที่ใช้พลังงานทดแทน กลับมาโดดเด่นและเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาอุตสาหกรรมจีนส่วนรถยนต์ไทย ตลาดรถยนต์เริ่มมีทิศทางฟื้นตัวดีขึ้นในหลายๆ ประเทศซึ่งส่งผลกระทบต่อความต้องการใช้รถยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ให้เพิ่มขึ้น

นอกจากนี้ไทยและกลุ่มประเทศก่อตั้งอาเซียนอีก 5 ประเทศ ได้แก่ มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย บรูไน และฟิลิปปินส์ มีการลดภาษีนำเข้าสินค้ากว่า 8,000 รายการลงเหลือ 0% ภายใต้กรอบอาฟต้า (AFTA) ในกลุ่มสินค้าที่มีการลดภาษีตามปกติ (Normal Track) ทุกรายการ

รวมถึงการเปิดเสรีการค้าในกลุ่มรถยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ ยังมีผลทำให้บริษัทผู้ผลิตรถยนต์ต่างชาติแต่ละราย ทั้งจากญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา และยุโรป มีโอกาสปรับกลยุทธ์การผลิต การตลาด และฐานการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ที่เหมาะสมตามศักยภาพของตลาด ความสามารถในการผลิต และต้นทุนในการผลิตที่สามารถสร้างผลกำไรเพิ่มขึ้นให้กับบริษัทได้ โดยทิศทางดังกล่าวเป็นการเปิดโอกาสให้ไทยซึ่งเป็นประเทศผู้นำในอุตสาหกรรมรถยนต์และชิ้นส่วนของภูมิภาคที่มีขนาดตลาดที่ใหญ่ที่สุดในภูมิภาค และมีจุดแข็งที่ค่อนข้างโดดเด่นด้านการมีเครือข่ายผู้ผลิตชิ้นส่วนจำนวนมากที่มีความพร้อมรวมถึงความสามารถจนเป็นที่ยอมรับ โดยเฉพาะผู้ผลิตชิ้นส่วนสำหรับรถกระบะของไทย ในการขยายฐานการส่งออกชิ้นส่วนรถยนต์

ในปี 2553 บริษัทผู้ผลิตรถยนต์ต่างชาติแต่ละรายได้เริ่มใช้กลยุทธ์ดังกล่าว โดยเฉพาะบริษัทรถญี่ปุ่นที่มีฐานการผลิตอยู่ในกลุ่มประเทศก่อตั้งอาเซียนถึง 80% ของการผลิตรถยนต์ทั้งหมดในการใช้ชิ้นส่วนหลายรายการ ที่ผลิตในไทยไปประกอบในรถยนต์รุ่นอื่นๆ ที่สามารถใช้ร่วมกันได้ในอีก 3 ประเทศที่มีฐานการผลิตใหญ่ๆ โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาจากขนาดฐานการผลิตใน

อินโดนีเซียซึ่งมีขนาดที่ใหญ่ที่สุด และยังมีแนวโน้มเป็นตลาดที่ไทยอาจนำไปใช้เป็นลู่ทางส่งออก ชิ้นส่วนรถยนต์ไปได้มากที่สุด (<http://www.its.in.th>)

โดยสรุปจากแนวโน้มอุตสาหกรรมที่เริ่มฟื้นตัวขึ้น รวมถึงปัจจัยที่สำคัญล่าสุด คือคาดว่าจะได้รับจากการลดภาษีนำเข้าสินค้ากลุ่มรถยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ระหว่าง 6 ประเทศผู้ก่อตั้งอาเซียนภายใต้กรอบอาฟต้า ส่งผลให้มูลค่าการส่งออกชิ้นส่วนรถยนต์ไทยพลิกกลับมาขยายตัวสูงถึงประมาณ 18-22% หรือคิดเป็นมูลค่า 1.50-1.55 แสนล้านบาทจากที่คาดว่าจะหดตัวสูงถึงประมาณ 23% หรือคิดเป็นมูลค่า 1.27 แสนล้านบาท ในปี 2552 (<http://www.its.in.th/index>)

นอกจากนี้ การลดภาษีลงเหลือ 0% ช่วยเพิ่มโอกาสทางการค้าระหว่างประเทศของชิ้นส่วนรถยนต์ไทย โดยนอกเหนือจากการที่ราคานำเข้าชิ้นส่วนจากไทยของประเทศต่างๆ จะถูกลงแล้ว การเปิดเสรีการค้ายังเป็นการทำให้กลุ่มประเทศก่อตั้งอาเซียน 6 ประเทศนี้เป็นเสมือนตลาดเดียว ทำให้ตลาดผู้ผลิตและผู้บริโภคขยายใหญ่ขึ้น

สำหรับตลาดชิ้นส่วนรถยนต์เห็นได้ว่า ไทยมีการเกินดุลในสินค้าประเภทนี้อย่างต่อเนื่อง จึงจะมีการชะลอตัวลงมากตามทิศทางตลาดรถยนต์โลก อย่างไรก็ตามการเกินดุลในสัดส่วนที่สูงมากนี้ แสดงให้เห็นถึงขนาดและศักยภาพในการแข่งขันที่สูงกว่าของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ไทยในภูมิภาคได้เป็นอย่างดี ดังจะเห็นได้จากปริมาณการผลิต จำหน่าย และส่งออกรถยนต์ที่แสดงดังตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 ปริมาณการผลิต จำหน่าย และส่งออกรถยนต์

หน่วย : คัน

อุตสาหกรรม รถยนต์	ปี พ.ศ.				
	2547	2548	2549	2550	2551
การผลิต	928,081	1,125,316	1,188,044	1,250,000	1,400,000
การจำหน่าย	625,978	703,410	682,161	650,000	700,000
การส่งออก	332,053	440,715	538,966	624,000	700,000

ที่มา : สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม รวบรวมจากกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสถาบันยานยนต์ (2552)

หลังจากนั้นในช่วงเศรษฐกิจฟื้นตัวในช่วงปลายปีพ.ศ. 2552 ได้เกิดภาวะการขาดแคลนแรงงานพื้นฐานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต-ส่งออก เพิ่มสูงถึงระดับ 200,000-300,000 คน ภายหลังคำสั่งซื้อจากต่างประเทศเพิ่มขึ้น และโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ อิเล็กทรอนิกส์ และเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาหาร ต้องเพิ่มกำลังการผลิตอย่างต่อเนื่อง แต่ติดปัญหาเรื่องจำนวนแรงงาน ทำให้นอกจากภาคเอกชนต้องปรับกลยุทธ์ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มแล้ว ยังมีการเปิดรับสมัครแรงงานอย่างต่อเนื่อง ผู้ประกอบการบางส่วนมีการใช้แรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้น ในขณะที่คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนพิจารณาขยายเขตแดน ในการให้สิทธิผู้ประกอบการจ้างงานแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้นในหลาย ๆ อุตสาหกรรม ทั้งนี้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานระดับล่าง หรือพนักงานฝ่ายผลิต เริ่มเกิดขึ้นช่วงเดือนมีนาคม-เมษายน 2553 และมีการเพิ่มความรุนแรงขึ้นในช่วงเดือนมิถุนายน 2553 เนื่องจากมีคำสั่งซื้อสินค้าเข้ามาเพิ่มมากขึ้น ซึ่งคำสั่งซื้อบางแห่งสูงมากกว่าช่วงก่อนเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ (<http://www.industry.go.th>)

จากปัญหาการเพิ่มปริมาณการผลิตขึ้นส่วนรถยนต์หลังจากผ่านช่วงเศรษฐกิจชะลอตัว และปัญหาการขาดแคลนกำลังการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม เนื่องจากการปลดคนงานในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจ ทำให้แรงงานมีการย้ายเข้าไปในภาคเกษตรกรรม

จากปัญหาด้านแรงงานดังกล่าว บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ควรให้ความสนใจด้านแรงงานเป็นสำคัญ เนื่องจากหากบุคลากรของตนได้รับการฝึกอบรมจนมีทักษะและความสามารถสูงแล้ว อาจเปลี่ยนงาน ไปอยู่กับบริษัทอื่น ซึ่งจะเป็นการลงทุนที่สูญเปล่า ซึ่งบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ต่างเล็งเห็นปัญหาการขาดแคลนแรงงานและการดึงพนักงานระดับปฏิบัติการจากโรงงานขนาดเล็กมายังโรงงานขนาดใหญ่ โดยเฉพาะแรงงานที่มีประสบการณ์การทำงานสูง สามารถดึงตัวมาปฏิบัติงานในธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีความใกล้เคียงกันได้ทันที การแก้ปัญหาอีกทางคือ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้แรงงานมีความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับสถานประกอบการนั้นๆ

ความสำคัญของแรงจูงใจต่อความเป็นมนุษย์ เป็นสิ่งที่ส่งผลให้คนๆ หนึ่งมีชีวิตที่สูงส่งเหนือคนอื่นใด ผลแห่งแรงจูงใจทำให้คนได้เห็นพลังการเอาชนะอุปสรรคชีวิต ได้เห็นความสำเร็จยิ่งใหญ่ในทุกด้านทุกมุมของมวลมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการต่อสู้กับภัยธรรมชาติ การสร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์เพื่อสุนทรียภาพและการมีชีวิตที่ดี การเพียรพยายามชิงชัยในการแข่งขัน จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจเป็นสาเหตุต่อการประพฤติปฏิบัติ ผู้ที่มุ่งพัฒนาตนเพื่อการมีชีวิตที่มีประสิทธิภาพ ก็ควรต้องใช้เหตุผลในการเสริมแรงจูงใจในแนวทางที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอันดี จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นปัญหาคุณภาพชิ้นงานไม่ได้มาตรฐาน ปริมาณชิ้นงานเสียที่เพิ่มขึ้น ผลผลิตที่ตกต่ำ การขาดงาน ผลงานที่เสียหายและบกพร่อง ปัญหาการขาดความคิดสร้างสรรค์ และขาดการเอาใจใส่ในงานของพนักงานล้วนเป็นสัญญาณบอกเหตุของคนที่ไม่มีความสนใจในการทำงาน (วรรณารณ แสงมณี. 2547: 25) “คน” ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และสามารถพัฒนาได้อย่างไม่หยุดยั้ง เป็นหนึ่งในหัวใจหลักของการเพิ่มผลผลิต ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนไทยทุกคนให้มีคุณภาพ มีสุขภาพแข็งแรง เป็นคนเก่ง คนดี มีระเบียบวินัย รู้หน้าที่ มีความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวมและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรรมใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการพึ่งตนเองและการแข่งขันในระยะยาว (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2546 : 129) ดังนั้นการเพิ่มขีดความสามารถของแต่ละบุคคลจะนำมาซึ่งผลิตภาพ อันก่อให้เกิดคุณภาพของงาน จึงถือว่า การพัฒนาขีดความสามารถเป็นการเพิ่มมูลค่าให้กับคนในการที่จะก่อให้เกิดผลิตภาพ คุณภาพการทำงานที่สูงขึ้น

นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและค่าตอบแทนก็เป็นเรื่องสำคัญ กล่าวคือ การที่พนักงานตัดสินใจเข้าร่วมทำงานกับบริษัท พร้อมกับปฏิบัติหน้าที่ตามที่บริษัทต้องการนั้นก็เพื่อแลกเปลี่ยนกับค่าตอบแทนที่บริษัทเสนอให้ หากบริษัทไม่สามารถตอบสนองความต้องการนี้ได้ พนักงานก็จะลาออกไปเพื่อหาบริษัทที่สามารถตอบสนองความต้องการในส่วนนี้ได้ หรืออาจมีพนักงานบางส่วนตัดสินใจที่จะไม่ลาออก แต่ลดประสิทธิภาพในการทำงานลง เพื่อให้ภารกิจผ่านพ้นไปวันต่อวัน เป็นการทำงานโดยที่ไม่มีมีความผูกพันต่อองค์กรหรือผูกพันต่อองค์กรเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความรู้สึกรับและยึดมั่นในจุดหมายและอุดมการณ์ขององค์กร เป็นผลให้บุคคลมีความตั้งใจที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างสุดความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เมื่อองค์กรมีบุคคลที่มีความผูกพันกับองค์กรจำนวนมาก จะส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานภายในองค์กร ทำให้บุคคลที่อยู่ในองค์กรมีความสุขในการทำงานและเกิดความร่วมมือได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากบุคคลพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจและยังช่วยให้เกิดภาพลักษณ์ขององค์กรที่ดีต่อบุคคลภายนอกทำให้องค์กรเป็นที่ยอมรับและเป็นที่ต้องการของบุคคลภายนอก ช่วยลดเวลาในการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน เมื่อองค์กรมีการขยายงานเพื่อรองรับธุรกิจที่เติบโต ปรากฏการณ์เช่นนี้มีผลกระทบต่อการทำงานและประสิทธิผลของบริษัทซึ่งผลที่จะตามมาก็คือ ความสูญเสียไม่ว่าจะเป็นส่วนของผลประกอบการ ชื่อเสียง ความนิยมของบริษัท แต่ความสูญเสียที่สำคัญที่สุดก็คือทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยในการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายจะต้องประกอบด้วย การใช้เทคโนโลยีให้คุ้มค่าทั้งในเรื่องของเครื่องจักร และคุณภาพ โดยการการสร้างแรงจูงใจต่างๆ และสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อที่จะทำให้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมรถยนต์ เนื่องจากการลาออกของพนักงานที่มีในส่วนของประสบการณ์ และพนักงานที่มีฝีมือในระดับปฏิบัติการจนเกิดผลกระทบในองค์กร ทำให้องค์กรขาดคนมีความรู้ ความสามารถ เพื่อผลิตชิ้นงานที่ผลิตมีคุณภาพดี สามารถแข่งขันและการเป็นดีทรอยท์ของเอเชีย (Detroit of Asia) ได้ตามเป้าหมายของประเทศไทย

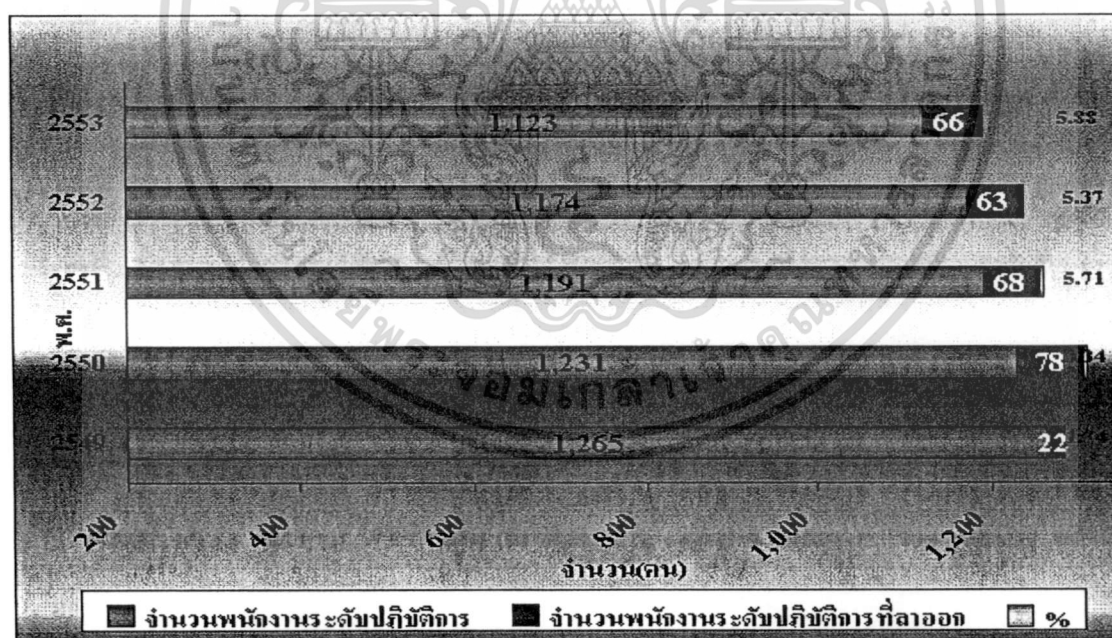
ซึ่งจากปัญหาการขาดแคลนแรงงานเนื่องจากปัญหาดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ยกกรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด ในเรื่องปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยแสดงอัตราการลาออกของพนักงาน หรือ Turn Over Rate ในช่วงที่เริ่มมีปัญหาในส่วนของแรงงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด

เป็นอัตราเฉลี่ยต่อปี ในส่วนของโรงงาน 1 เขตคลองสามวา กทม. และโรงงาน 2 อ.บางน้ำเปรี้ยว จ. ฉะเชิงเทรา ดังตารางที่ 1.2 และภาพที่ 1.1

ตารางที่ 1.2 อัตราเฉลี่ยการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด ในส่วนของโรงงาน 1 เขตคลองสามวา กทม. และโรงงาน 2 อ.บางน้ำเปรี้ยว จ.ฉะเชิงเทรา ในปี พ.ศ. 2549-2553

พ.ศ.	จำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ	จำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการที่ลาออก	%	หมายเหตุ
2549	1,265	22	1.74	
2550	1,231	78	6.34	
2551	1,191	68	5.71	
2552	1,174	63	5.37	
2553	1,123	66	5.88	ถึงสิ้นเดือนกรกฎาคม

ที่มา : ฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี (2553)



ภาพที่ 1.1 อัตราเฉลี่ยการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด  
ที่มา : ฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี (2553)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด โดยการศึกษาครั้งนี้จะใช้ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประเภทการจ้างงาน และแผนงานที่สังกัด ศึกษาในเรื่องของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ความต้องการทางกายภาพ 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย 3) ความต้องการความรักและเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม 4) ความต้องการที่จะรู้ดีกว่าตนเองมีคุณค่า และ 5) ความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองที่ตามศักยภาพ เพื่อก่อให้เกิดความผูกพัน ต่อองค์กร ได้แก่ 1) ด้านความภาคภูมิใจและความยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร 2) ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร 3) ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ส่งผลให้พนักงานมีความศรัทธา และความซื่อสัตย์ต่อองค์กรให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด

1.2.2 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด

1.2.3 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

## 1.3 สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประเภทการจ้างงาน และแผนงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีแผนงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประเภทการจ้างงาน และแผนงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.6 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.7 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีแผนงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 3.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการทางกายภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและความยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

สมมติฐานที่ 3.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการทางกายภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

สมมติฐานที่ 3.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการทางกายภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

สมมติฐานที่ 3.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและความยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

สมมติฐานที่ 3.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

สมมติฐานที่ 3.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

สมมติฐานที่ 3.7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความรักและเป็นที่ยอมรับของกลุ่มมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและความยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

สมมติฐานที่ 3.8 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความรักและเป็นที่ยอมรับของกลุ่มมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

สมมติฐานที่ 3.9 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความรักและเป็นที่ยอมรับของกลุ่มมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

สมมติฐานที่ 3.10 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการที่จะรู้สึว่าตนเองมีคุณค่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและความยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

สมมติฐานที่ 3.11 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการที่จะรู้ดีกว่าตนเองมีคุณค่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

สมมติฐานที่ 3.12 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการที่จะรู้ดีกว่าตนเองมีคุณค่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

สมมติฐานที่ 3.13 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและความยึดมั่นในอุดมการณ์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

สมมติฐานที่ 3.14 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

สมมติฐานที่ 3.15 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

#### 1.4 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด ผู้วิจัยได้กำหนด กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย จากทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีด้านความผูกพัน โดยในด้านเนื้อหาที่จะนำเอาแนวคิดและทฤษฎีความต้องการไปประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรกับบุคคลในองค์กรดังจะกล่าวตามลำดับดังนี้

1.4.1 ศึกษาถึงทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน ได้ทำการศึกษาถึงความต้องการพื้นฐานตามแนวทฤษฎีของมาสโลว์ (สราญค์ โคว์ตระกูล, 2541: 158-162) ที่แบ่งออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1.4.1.1 ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs)

1.4.1.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs)

1.4.1.3 ความต้องการความรักและเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม (Love & Belonging Needs)

1.4.1.4 ความต้องการที่จะรู้ดีกว่าตนเองมีคุณค่า (Self Esteem Needs)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.4.1.5 ความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองที่ตามศักยภาพของตน (Self Actualization Needs)

1.4.2 ศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับแนวความคิดด้านทัศนคติของ ศาสตราจารย์ Lyman W.Porter (1997) แห่งมหาวิทยาลัย California ซึ่งแนวคิดนี้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรด้านต่างๆ 3 ด้าน ดังนี้

1.4.2.1 ด้านความภาคภูมิใจและความยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กร

1.4.2.2 ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร

1.4.2.3 ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

1.4.3 ศึกษางานวิจัยแรงจูงใจในการทำงานและขีดความสามารถของพนักงานในระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ (รังสิมา เหลืองอ่อน. 2549)

1.4.4 ศึกษางานวิจัยความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ (จำกัด) มหาชนในเขตกรุงเทพ และปริมณฑล (ธีรวิภา ชำนาญไพร. 2550)

1.4.5 ศึกษางานวิจัยการศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นิกมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา(สุปราณี เต็มเตชาติพงศ์. 2549)

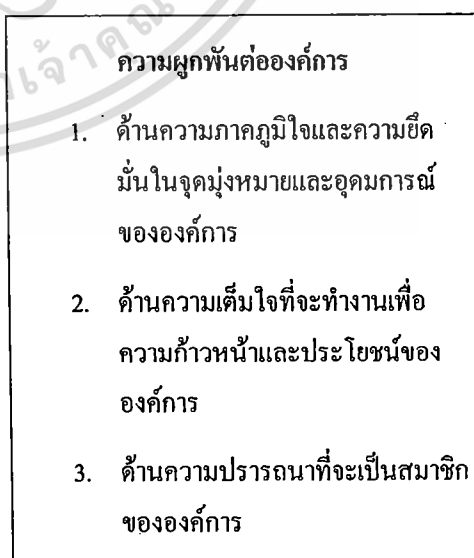
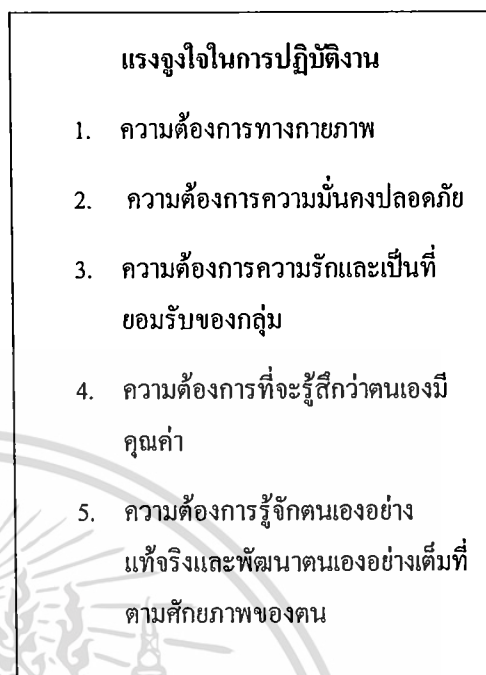
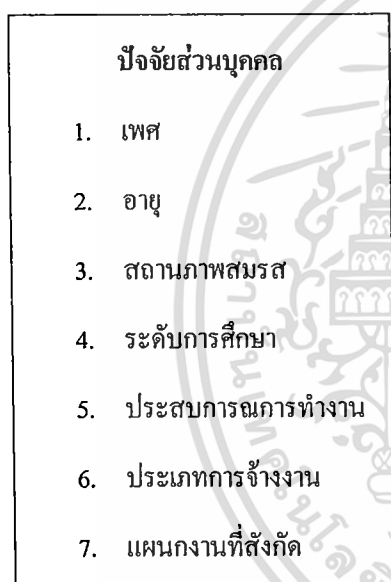
จากตัวแปรอิสระที่ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประเภทการจ้างงาน และแผนงานที่สังกัด ทั้งหมดจะถูกนำมาวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เอลเค อินดัสตรี จำกัด โดยกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงในภาพที่ 1.2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## กรอบแนวความคิดในการวิจัย

## ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

## ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)



ภาพที่ 1.2 : แสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1.5 ขอบเขตการวิจัย

### 1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ตรีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด ซึ่งประกอบไปด้วย 2 โรงงาน รวมพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งหมด 1,123 คน

### 1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้กำหนด ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพสมรส
4. ระดับการศึกษา
5. ประสบการณ์การทำงาน
6. ประเภทการจ้างงาน
7. แผนงานที่สังกัด

ตัวแปรตาม คือ

1. แรงจูงใจในการทำงาน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ
  - 1.1 ความต้องการทางกายภาพ
  - 1.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย
  - 1.3 ความต้องการความรักและเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม
  - 1.4 ความต้องการที่จะรู้สึกรู้ว่าตนเองมีคุณค่า
  - 1.5 ความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพ
2. ความผูกพันต่อองค์กรแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ
  - 2.1 ด้านความภาคภูมิใจและความยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร
  - 2.2 ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร
  - 2.3 ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

### 1.5.3 ระยะเวลาในการวิจัย

ทำการศึกษาวิจัยและเก็บข้อมูล โดยใช้ระยะเวลาในการศึกษาอยู่ในช่วงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2553 ถึง เดือนมกราคม พ.ศ. 2554

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1.6.1 แรงจูงใจ (Motivation) คือ ความต้องการที่มีผลสำคัญต่อการปฏิบัติงานของคน โดยมีสิ่งเร้าที่กระตุ้นพฤติกรรมบุคคลในการนำไปสู่พฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดการกระทำและแสดงออกของความเต็มใจ ความยินดี ความเพียรพยายามเพื่อที่จะทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย โดยมีเงื่อนไขว่าการทุ่มเทนั้น เพื่อสนองความต้องการของคนคนนั้น ซึ่งประกอบไปด้วย

1.6.1.1 ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) คือความต้องการตอบสนอง ความหิวกระหาย ความเหนื่อย ความง่วง ความต้องการทางเพศ ความต้องการขับถ่าย ความต้องการมีกิจกรรมทางร่างกาย และความต้องการสนองความสุขของประสาทสัมผัส

1.6.1.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) คือความต้องการการคุ้มครองปกป้องรักษา ความอบอุ่นใจ ความปราศจากอันตราย และต้องการหลีกเลี่ยงความวิตกกังวล

1.6.1.3 ความต้องการความรักและเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม (Love & Belonging Needs) คือความอยากมีเพื่อน มีพวกพ้อง มีกลุ่ม มีครอบครัว และมีความรัก ขึ้นนี้จัดเป็นความต้องการทางสังคม

1.6.1.4 ความต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณค่า ( Self Esteem Needs ) คือความอยากมีชื่อเสียง มีหน้ามีตา มีคนยกย่องเลื่อมใส มีความเด่นดัง และต้องการความรู้สึกที่ดีของคนอื่นต่อตน

1.6.1.5 ความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตน ( Self Actualization Needs ) ขึ้นนี้ ถือเป็นความต้องการสูงสุดแห่งความเป็นมนุษย์ ซึ่งจะเกิดขึ้นนี้ได้ต้องปูพื้นฐานให้บุคคลได้ตอบสนองความต้องการของตนในลำดับขั้นที่ 1 เป็นลำดับมาจนถึงระดับสูง หรือสร้างความรู้สึก “พอ” ในความเป็นเขาเสียก่อน ซึ่งบุคคลประเภทนี้มักได้รับประสบการณ์สูงสุด คือได้รับประสบการณ์เข้มข้นบางประการด้วยตนเองจนตระหนักในสภาพความเป็นจริงแห่งชีวิต ซึ่งบางคนกล่าวว่าเข้าถึงปรัชญาชีวิต หรือสัจจะธรรมแห่งชีวิต

1.6.2 ปัจจัยส่วนบุคคล คือ คุณลักษณะเฉพาะตัวของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประเภทการจ้างงาน และแผนงานที่สังกัด

1.6.2.1 อายุ คือ ระยะเวลา นับตั้งแต่ปีที่เกิดจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถามของพนักงาน

1.6.2.2 สถานภาพสมรส คือ สถานะการครองคู่ในปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ โสด สมรส และหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

1.6.2.3 ระดับการศึกษา คือ วุฒิการศึกษาที่จบชั้นสูงสุดของพนักงานระดับปฏิบัติการ ตรีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินค์สตรี จำกัด จนถึงปีที่ตอบแบบสอบถามของพนักงาน

1.6.2.4 ประสบการณ์การทำงาน คือ ระยะเวลาที่พนักงาน ได้เริ่มปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด จนถึงปีที่ตอบแบบสอบถามของพนักงาน

1.6.2.5 ประเภทการจ้างงาน คือ ประเภทการจ้างงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี ได้แก่ ลูกจ้างรายเดือน และลูกจ้างรายวัน

1.6.2.6 แผนงานที่สังกัด คือ แผนงานที่พนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี สังกัดเพื่อปฏิบัติงาน ได้แก่ แผนกประกอบ, แผนกเชื่อม และแผนกปั๊ม

1.6.3 ความผูกพันต่อองค์กร คือ ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกในความเชื่อและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่ใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และเมื่อความต้องการหรือเป้าหมายส่วนบุคคลได้รับการตอบสนองจากองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้านคือ

1.6.3.1 ความภาคภูมิใจและความยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กรคือทัศนคติที่สอดคล้องและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรยอมรับในแนวทางปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จ เป้าหมายและเป็นไปในทางเดียวกันกับองค์กร และความภาคภูมิใจที่มีต่อองค์กร

1.6.3.2 ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร คือความตั้งใจทุ่มเทที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

1.6.3.3 ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร คือ ความปรารถนาของพนักงานที่จะปฏิบัติงานในองค์กร ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

1.6.4 พนักงานระดับปฏิบัติการ คือ พนักงานที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานและปฏิบัติงานในสายงานการผลิต

## บทที่ 2

# แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดที่เกี่ยวกับการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด แบ่งออกได้เป็น 5 หัวข้อ ดังนี้

### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

#### 2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

#### 2.1.2 แหล่งที่มาของแรงจูงใจ

#### 2.1.3 แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของคน

### 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

#### 2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

#### 2.2.2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

#### 2.2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

#### 2.2.4 ผลของความผูกพันต่อองค์กร

### 2.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการลาออก

### 2.4 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์

### 2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

### 2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

การให้ความหมายของแรงจูงใจ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้อย่างน่าสนใจมีดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2517: 414) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึงความพยายามที่จะแสดงออก หรือปฏิบัติตามสิ่งที่ต้องการ

เสนาะ ตีเขาว์ (2543: 208) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายโดยมีเงื่อนไขว่า การทุ่มเทนั้นเพื่อสนองความต้องการของคนคนนั้น การระบุว่าให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย ก็เพราะว่าการจูงใจเป็นเรื่องของการทำงานให้องค์กร หรืออีกความหมายหนึ่ง การจูงใจเป็นพลังที่กระตุ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พฤติกรรม กำหนดทิศทางของพฤติกรรม และมีลักษณะเป็นความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละไปยังเป้าหมายหรือแรงจูงใจนั้น

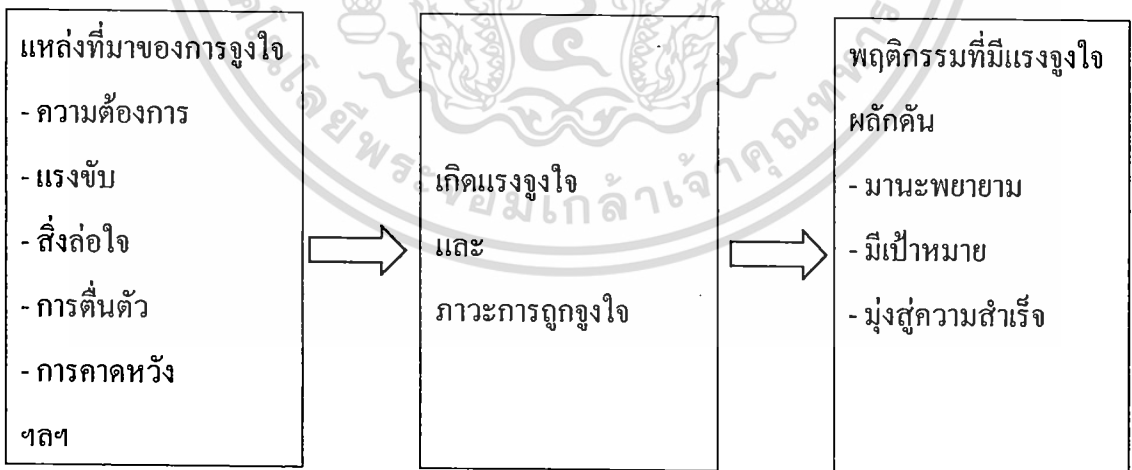
มัลลิกา ดันสอน (2544: 194) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึงความยินดีและเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย

วรรณารถ แสงมณี (2547: 3-6) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง สิ่งที่ช่วยกระตุ้นพฤติกรรมบุคคล การนำเสนอทิศทางที่จะนำพนักงานไปสู่พฤติกรรมที่ต้องการนั้นจนกระทั่งสามารถโน้มน้าวจิตใจให้เขาปฏิบัติตามได้ แม้ว่าพนักงานผู้นั้นจะต้องเผชิญหน้ากับอุปสรรคมากสักเพียงใดก็ตาม

จากความหมายของแรงจูงใจที่ได้นำเสนอมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าความต้องการแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าที่กระตุ้นพฤติกรรมบุคคลในการนำไปสู่พฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดการกระทำและแสดงออกของ ความเต็มใจ ความยินดี ความเพียรพยายาม เพื่อที่จะทำให้การทำงานบรรลุสู่เป้าหมาย

2.1.2 แหล่งที่มาของแรงจูงใจ

ปราณี รามสูต และจรัส ศิวังสุวรรณ (พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตนของปราณี รามสูต และจรัส ศิวังสุวรรณ. 2545: 210) ได้กล่าวถึงแหล่งที่มาของแรงจูงใจว่า พฤติกรรมการจูงใจของบุคคลที่มานะอดทน มีทิศทาง มุ่งสู่ความสำเร็จมักเกิดจากพลังผลักดันบางแหล่งหรือหลายแหล่งที่มาประสมประสานกัน ประกอบด้วยความต้องการ แรงขับสิ่งล่อใจ การตื่นตัว การคาดหวัง และการตั้งเป้าหมาย ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แหล่งที่มาของแรงจูงใจ

ที่มา: พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตนของปราณี รามสูต และจรัส ศิวังสุวรรณ(2545: 210)

จากภาพที่ 2.1 จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจมีที่มาจากหลายแหล่ง แต่ละแหล่งจะผสมผสานกัน ก่อให้เกิดแรงจูงใจและภาวะการณ์จูงใจ ส่งผลให้บุคคลกระทำการอย่างมานะพยายาม มีเป้าหมาย มุ่งสู่ความสำเร็จ ซึ่งจะกล่าวถึงแหล่งที่มาของแต่ละแหล่ง มีองค์ประกอบดังนี้

ความต้องการ (Needs) เป็นภาวะที่บุคคลขาดสมดุล ทำให้เกิดแรงผลักดันให้แสดง พฤติกรรมในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้กลับเข้าสู่สมดุล อาจแบ่งความต้องการในมนุษย์โดยสังเขปได้ 2 อย่าง คือ ความต้องการทางกาย (Physiological Needs) เช่น ต้องการกิน ตื่น หายใจ ขับถ่ายของเสีย พักผ่อน เป็นต้น กับความต้องการทางสังคม (Social Needs) เช่น ต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความรัก การยอมรับ การยกย่อง อิสรภาพ และการได้รับความสำเร็จในชีวิต

แรงขับ (Drives or Activation) เป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่เกิดจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจเกิดจากความหิว กระหาย หรือความขาดทางร่างกายของบุคคล ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม อย่างเข้มข้น เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือตอบสนองความขาดนั้นอย่างมีทิศทาง เช่น สัตว์ที่ถูกขังให้ขาด น้ำนานๆ จะวิ่งไปหาน้ำมากกว่าอาหาร หรือเพศตรงข้าม

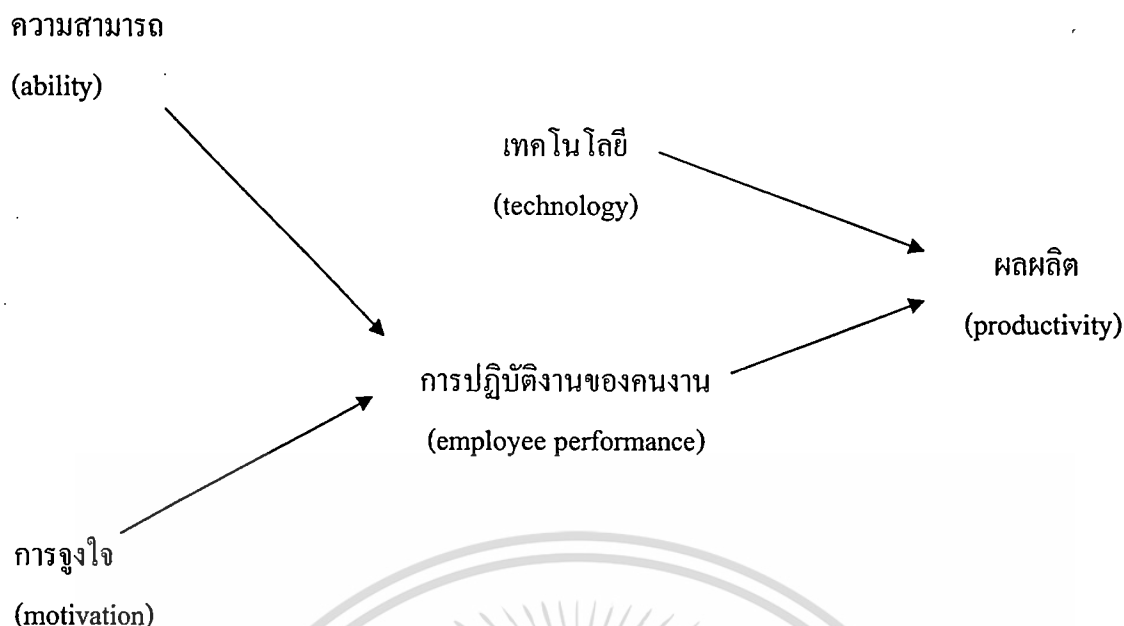
สิ่งล่อใจ (Incentives) เป็นสิ่งเร้าที่ชักนำบุคคลให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อไปสู่ จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ จัดเป็นแรงจูงใจภายนอกตัว อาจเป็นเงื่อนไขว่าถ้าทำอะไรแล้วจะได้รางวัล ใดๆ หรือได้รับการยกย่องอย่างไร ซึ่งอาจจะเป็นเครื่องมืออีกประการหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจ

การตื่นตัว (Arousal) เป็นภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม เช่น นักกีฬาที่อุ่นเครื่อง พร้อมเล่นกีฬา สมอพร้อมที่จะคิด ขาพร้อมที่จะเดิน เป็นต้น

การคาดหวัง (Expectancy) เป็นการพยากรณ์หรือตั้งความหวังล่วงหน้าของบุคคลสิ่งที่จะ เกิดขึ้นจากผลการกระทำ นับเป็นแรงจูงใจที่สำคัญ ทำให้บุคคลมีกำลังใจทำงานให้ได้ผลดี เพราะ ตระหนักว่าถ้าทำแล้ว เขาจะได้รับผลตอบแทนตามที่คาดหวัง

### 2.1.3 แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของคน

สมพงษ์ เกษมสิน (2517: 422) กล่าวว่า แรงจูงใจมีผลสำคัญต่อการปฏิบัติงานของคนงาน ผลผลิตของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณสูงต่ำเพียงไร แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมาก มีการศึกษาค้นคว้าวิเคราะห์แผนภาพการผลิต (Productivity Diagram) ได้เป็นที่ยอมรับว่า ผลผลิตขึ้นอยู่กับทั้งผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างและเทคโนโลยี (Technology) กับเป็นที่ยอมรับกัน ว่า ผลการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถของลูกจ้าง (Ability) ซึ่ง แสดงเป็นแผนภูมิรูปได้ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของคน

ที่มา: สมพงษ์ เกษมสิน (2517: 422)

นอกจากนี้ ปรานี รามสูต และจรัส ด้วงสุวรรณ (2545: 226-227) ยังได้กล่าวถึงการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ผู้อื่นดังนี้

1. ทำความเข้าใจความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน แล้วนำความต้องการนั้นมาเป็นแนวทางสร้างแรงจูงใจ เพื่อกระตุ้นบุคคลให้ทำงานให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการ และให้ผลตอบแทนตามผลงานของผู้ปฏิบัติ
2. สร้างบรรยากาศให้ผู้ปฏิบัติงานตื่นตัวในระดับพอดี ไม่ให้เฉื่อยชาเกินไปหรือกลัวจัดเครียดจัด เก่งเกินไปจนทำงานไม่ได้ดี
3. ให้ผู้ปฏิบัติงานสร้างความคาดหวังที่เหมาะสมกับตนเอง เพื่อให้มีความเป็นไปได้ที่เมื่อพยายามแล้วจะบรรลุผลตามต้องการ และให้ตั้งความคาดหวังที่สอดคล้องกับค่านิยมของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้มุ่งมั่นทำงานด้วยความพอใจ
4. สร้างให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจภายใน โดยให้มองเห็นคุณค่าของงาน ศรัทธาสิ่งที่ทำ และให้ได้ตระหนักว่าเมื่องานนั้นสำเร็จจะส่งผลดีต่อใคร อย่างไร
5. เลือกวิธีปฏิบัติงานที่เหมาะสมต่อผู้ปฏิบัติงานแต่ละรายที่อาจจะดีมากหรือน้อย แต่วิธีที่เหมาะสมคือการมองผู้ปฏิบัติงานในแง่ดีไว้ก่อน แล้วแสดงการยอมรับ ให้แรงเสริม ให้เกียรติ ไม่ใช่วิธีข่มขู่บังคับหรือกดขี่มากเกินไป ซึ่งเป็นลักษณะของการมองมนุษย์ในแง่ลบ และทำให้ลดแรงจูงใจในการทำงานของบางคนลงไป
6. พยายามส่งเสริมปัจจัยด้านตัวกระตุ้น และปัจจัยด้านการบำรุงรักษาให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพอใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. ให้ความสนใจผู้ปฏิบัติงาน โดยให้ข้อมูลย้อนกลับในผลงานของเขา ผู้ทำงานบางคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง บางทีเรื่องเงินก็มีใช้สิ่งจูงใจสูงสุด หากแต่ต้องการให้ผลงานของเขาเป็นที่ปรากฏแก่ผู้อื่น และพอใจถ้าได้รับทราบว่าเป็นผลงานดี

8. ให้แรงเสริมกับพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสม ซึ่งอาจจะเป็นรางวัล คำชม เกียรติ ตำแหน่ง โดยเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ

9. ยกย่องเชิดชูผู้ปฏิบัติงานดีเด่นให้เป็นที่ปรากฏแก่ผู้ปฏิบัติงานทั่วไป เพื่อให้เป็นตัวแบบแก่ผู้ปฏิบัติงานอื่นๆ และเสริมสร้างกำลังใจแก่คนเหล่านั้นว่าทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันที่จะเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดีได้

#### 2.1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สุรศักดิ์ ใต้วตระภูด (2541: 158-162) ได้นำแนวความคิดและการศึกษาที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจคือแนวคิดและการศึกษาเรื่องความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ โดยมาสโลว์ (Maslow) เป็นนักจิตวิทยาในกลุ่มมนุษยนิยม เชื่อว่าคนทุกคนมีแรงจูงใจที่จะประกอบกิจกรรมอยู่เสมอ ถือว่าแรงจูงใจเป็นแรงขับที่ใ้มนุษย์เจริญเติบโตและพัฒนา มาสโลว์ได้แบ่งความต้องการพื้นฐาน (Basic Needs) ออกเป็น 5 ประเภท คือ

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) ความต้องการพื้นฐานของร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศและการพักผ่อน เป็นต้น ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับมีชีวิตอยู่มนุษย์ ทุกคนมีความต้องการทางสรีระอยู่เสมอจะขาดเสียไม่ได้ ถ้าอยู่ในสภาพที่ขาดการกระตุ้นให้คนมีกิจกรรม ขวนขวายที่จะสนองความต้องการ

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เป็นอิสระจากความกลัว ชู่เข็ญ บังคับจากผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม เป็นความต้องการที่จะได้รับการปกป้องคุ้มครอง ความต้องการประเภทนี้เริ่มตั้งแต่วัยทารกจนกระทั่งวัยชรา ความต้องการที่จะมีงานทำเป็นหลักแหล่งก็เป็นความต้องการเพื่อสวัสดิภาพของผู้ใหญ่อย่างหนึ่ง

3. ความต้องการความรักและเป็นเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม (Love and Belonging Needs) มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาจะให้เป็นที่รักของผู้อื่น และต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ ต้องการให้ทุกคนยอมรับตนเป็นสมาชิก คนที่รู้สึกเหงาไม่มีเพื่อน มีชีวิตไม่สมบูรณ์เป็นผู้ที่จะต้องซ่อมความต้องการประเภทนี้ คนที่รู้สึกว่าเป็นที่รักและยอมรับของหมู่จะเป็นที่สมปรารถนาในความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่

4. ความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า (Self Esteem Needs) ความต้องการนี้ประกอบด้วยความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ มีความสามารถต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นว่าตนมีความสามารถ มีคุณค่าและมีเกียรติต้องการได้รับความยกย่องนับถือจากผู้อื่น ผู้ที่มีความสม

ปรารถนาในความต้องการนี้จะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง เป็นคนมีประโยชน์และมีค่าตรงข้ามกับผู้ที่ขาดความต้องการประเภทนี้ จะรู้สึกว่าคุณไม่มีความสามารถและมีปมด้อย มองโลกในแง่ร้าย

5. ความต้องการที่จะรู้จักตนเอง ตามสภาพที่แท้จริงและพัฒนาตามศักยภาพของตน(Self Actualization Needs) เป็นความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงของตนจะกล้าที่จะตัดสินใจเลือกทางเดินของชีวิต รู้จักค่านิยมของตนเองมีความจริงใจต่อตนเอง ปรารถนาที่จะเป็นคนที่ดีที่สุดเท่าที่จะมีความสามารถทำได้ ทั้งทางด้านสติปัญญา ทักษะ และอารมณ์ ความรู้สึกยอมรับตนเองทั้งส่วนดีส่วนเสียของตน ที่สำคัญที่สุดก็คือการมีสติที่จะยอมรับว่าตนใช้กลไกในการป้องกันตนในการปรับตัวและพยายามที่จะเลิกใช้ เปิดโอกาสให้ตนเองเผชิญกับความจริงของชีวิตเผชิญกับสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ โดยคิดว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายและตื่นเต้น

มาสโลว์ได้จัดลำดับขั้นของความต้องการจากต่ำไปสูง เริ่มจากความต้องการทางสรีระซึ่งเชื่อว่าเป็นความต้องการพื้นฐานที่มีแรงผลักดันรุนแรงที่สุด ถ้าความต้องการนี้ขาดจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลนั้นมีพฤติกรรมตอบสนองจนเป็นที่พอใจ จึงจะมีความต้องการขั้นสูงต่อไป



ภาพที่ 2.3 ลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

ที่มา : สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2541: 160)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer , n.d. Cited in Spector. 2000: 179) สร้างทฤษฎีในปี ค.ศ. 1969 มักเรียกทฤษฎีนี้ย่อๆ ว่า “ ทฤษฎี อี . อาร์ .จี “ โดยอธิบายว่าความต้องการของมนุษย์มี 3 ประการ ซึ่งไม่เป็นลำดับขั้นว่าจะต้องเกิดอย่างใดก่อน ทุกประการอาจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมได้ทุกขณะ ความต้องการทั้ง 3 ประการมีดังนี้

1. ต้องการคงชีวิต(Existence Need: E) ความต้องการในส่วนนี้ เป็นปัจจัยสำคัญของการมีชีวิตอยู่ได้ ได้แก่ ความต้องการทางสรีระ เช่น สิ่งของ อาหาร น้ำ อากาศ และความมั่นคง
2. ต้องการสัมพันธ์ภาพ(Related Need: R) ความต้องการในส่วนนี้คือ ความต้องการทางสังคม ต้องการมีกลุ่มมีพวก ต้องการการยอมรับ ต้องการความเข้าใจอันดีกับครอบครัว เพื่อนร่วมงาน
3. ต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Need: G) ความต้องการส่วนนี้ คือ ต้องการเพิ่มความสามารถและใช้ความสามารถ ต้องการเกียรติ ตำแหน่ง สถานะ ฯลฯ

วูรัม (Vroom,n.d. Cited in Woolfolk. 1998: 388) เป็นนักจิตวิทยาคลุ่มปัญญานิยม เขาอธิบายเรื่องแรงจูงใจโดยเน้นความสำคัญที่ความคาดหวัง (Woolfolk. 1998: 388) และเห็นว่า ความคาดหวังจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน หากคาดหวังไว้สูงแรงจูงใจของผู้นั้นก็จะสูงด้วย ความคาดหวังเป็นความคิดของบุคคลอันเป็นจุดสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน หากความคาดหวังของผู้นั้นไปสอดคล้องกับค่านิยมของเขาด้วยก็จะยิ่งเพิ่มแรงจูงใจได้มากขึ้น และการที่บุคคลจะทำอะไรได้ตามความคาดหวัง น่าจะต้องอาศัยปัจจัย 2 ประการ คือ ความพยายาม กับ ความสามารถ ถ้านำ 2 ปัจจัยมาผนวกเข้าด้วยกันเข้าก็มักส่งผลให้บุคคลนั้นทำงานได้สำเร็จตามที่คาดหวังไว้มากขึ้น

เฮอซเบิร์ก (Herzberg, n.d.Cited in Schultz & Schultz.1998: 241) อธิบายเรื่องแรงจูงใจในการทำงานโดยกล่าวถึงปัจจัย 2 ด้าน ซึ่งมีที่มาจากลักษณะงานและสภาพแวดล้อมของงานปัจจัยจากลักษณะงานมักเรียกกันว่า ปัจจัยภายใน(Motivators Factors) ส่วนปัจจัยจากสภาพแวดล้อมของงานมักเรียกว่า ปัจจัยภายนอก( Hygiene) โดยเห็นว่าหากลักษณะของงานช่วยสร้าง เจตคติเชิงบวกคือผู้ทำงานมองเห็นข้อดีของงานก็จะพอใจ ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และหากสภาพของงานดี ผู้ทำงานพอใจก็อาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานได้เช่นกัน จะเห็นได้ว่าปัจจัยทั้งสองดังกล่าวช่วยสร้างความรู้สึกรู้สึกพอใจและไม่พอใจแก่ผู้ทำงาน

แมคเกรเกอร์(McGregor , n.d. Cited in Schultz & Schultz.1998: 241) ซึ่งเป็นผู้สอนวิชาการบริหาร ได้ศึกษาวิจัยพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์และสร้างทฤษฎีที่อธิบายเรื่องวิธีสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่เกิดขึ้นกับลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน โดยเขาได้แยกอธิบายมนุษย์เป็น 2 ทฤษฎี ด้วยกันตามลักษณะ บวก และลบของความเป็นมนุษย์ เรียกว่า ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X ทฤษฎีนี้ อธิบายว่า มนุษย์มีลักษณะเป็นลบ มนุษย์ไม่ชอบทำงาน มักหลีกเลี่ยงงานถ้ามีโอกาส ถ้าจะให้มนุษย์ทำงานต้องข่มขู่ ตงโทษ ควบคุม ก็ต้องสร้างแรงจูงใจด้วยหรือลักษณะลบ นอกจากนี้มนุษย์ยังชอบเป็นผู้ตามมากกว่าเป็นผู้นำ หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบไม่หวัง

ความก้าวหน้าแต่ต้องการความปลอดภัยสูงจึงต้องใช้สิ่งเร้าด้านความกลัวว่าจะไม่ปลอดภัยมาควบคุมให้มนุษย์ทำงาน

ทฤษฎี Y ทฤษฎีนี้ อธิบายว่า มนุษย์มีลักษณะเป็นบวก มีความเพียรพยายาม ต้องการการทำงาน ต้องการความเป็นตัวของตัวเอง ให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกัน พอใจกับการดำเนินให้บรรลุวัตถุประสงค์ และรับผิดชอบ ทุกคนมีลักษณะที่ดีทุกลักษณะในตัวเอง ยกเว้นว่าลักษณะที่ดีบางด้านอาจดีน้อย แต่ก็ยังมีดี และทฤษฎีนี้เน้นให้มนุษย์ทุกคนพัฒนาตนเองซึ่งมนุษย์ก็ทำได้ด้วยตนเองอยู่แล้ว

แมคเคลลันด์ (McClelland, n.d.cited in Woolfork. 1998: 384) เป็นนักจิตวิทยาที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีชื่อเสียง เขาเน้นอธิบายเรื่องแรงจูงใจในการทำงานคนจากอิทธิพลของความต้องการความสำเร็จ ซึ่งพบมากในคนหลายคนที่มีได้หวังรางวัลผลตอบแทน เมื่อทำเสร็จความสำเร็จของงานหนึ่งจะกลายเป็นแรงจูงใจให้ทำงานอื่นต่อไปและต่อไป (Woolfork. 1998: 384) ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ ลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีดังต่อไปนี้ มักต้องการความรับชอบมาก ไม่เกียจงาน ไม่ยอมแพ้ปัญหา แต่มักทำงานคนเดียว หากทำงานกับผู้อื่นเขามักเลือกคนที่มีความสามารถ ไม่เล่นพวก มักตั้งเป้าหมายสูง หวังผลสำเร็จสูง ไม่กลัวเหนื่อยยาก กล้าได้กล้าเสีย เพื่อให้งานดี มักพยายามหาคำตอบเรื่องของผลงาน ถ้าไม่ได้รับเสียงสะท้อนกลับมากังวลใจ และถ้าได้รับทราบความสำเร็จจะยังทำงานอื่นให้ดีต่อไป

เห็นได้ว่าสำหรับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้น บางครั้งเงินหรือสิ่งตอบแทนเป็นวัตถุเป็นคำชม เป็นเกียรติที่ได้รับ ก็มีใช้สิ่งจูงใจสูงสุดที่จะนำมาใช้สร้างแรงจูงใจให้บุคคลได้เสมอไป สำหรับคนบางคนแรงจูงใจที่ดีคือความสำเร็จของผลงาน

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

Alen and Meyer (1993: 49 -61) ได้สรุปแนวความคิดในเรื่องความผูกพันต่อองค์การ เป็น 3 พวก คือ

1. แนวความคิดด้านทัศนคติ แนวความคิดนี้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดนี้ คือ ศาสตราจารย์ Lyman W.porter แห่งมหาวิทยาลัย California และ คณะโดยตามแนวคิดของ Porter (1997) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่า

1.1 ความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ หมายถึง เป้าหมายขององค์การของแต่ละบุคคล สามารถรวมไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือเกิดความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สอดคล้องกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐาน และระบบค่านิยมขององค์การเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็น ด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์การ และตั้งที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์การ และความรู้สึกต่อองค์การที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือส่วนหนึ่งขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรม ต่างๆขององค์การ เชื่อว่าองค์การจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์การ บรรลุถึงเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่าจะอยู่ในสถานะที่มีโอกาส และสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

1.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม ในฐานะเป็นตัวแทนขององค์การหมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์การ และสร้างสรรค์ให้องค์การบรรลุเป้าหมายหรืออยู่ในสถานะที่ดี มีการแสดงออกในรูปพฤติกรรมความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการทำงาน ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนอง หรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การได้ สะดวกขึ้น มีความคิดเสมอว่า งานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ และทำให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมาย จึงทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยกันแก้ไข ปัญหา

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การตนนั้น หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์การเป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงความเต็มใจ หรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์การหรือเปลี่ยนแปลงงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ ที่จะความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ไม่คิดที่จะลาออก ไม่ว่าจะองค์การอยู่ในสถานะปกติ หรืออยู่ในฐานะวิกฤตการณ์อันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ

2. แนวคิดทางด้าน พฤติกรรม กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การ ในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การ แล้วจะมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวา ในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลง ที่ทำงาน การที่คนผูกพันต่อองค์การ จะพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้ โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจาก ได้เปรียบเทียบผลประโยชน์ที่ได้รับ และผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียไป หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไปอย่างถาวร ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่เกิดขึ้น หรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและถือเป็นแนวความคิดนี้ คือ ทฤษฎี Side-bet ของ Becker (1960) ซึ่งสรุปได้ว่า การพิจารณาความผูกพันต่อองค์การ เป็นผลมาจากการที่เปรียบเทียบ ชั่งน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออก จากองค์การเขาจะได้รับหรือต้องสูญเสียอะไรบ้าง

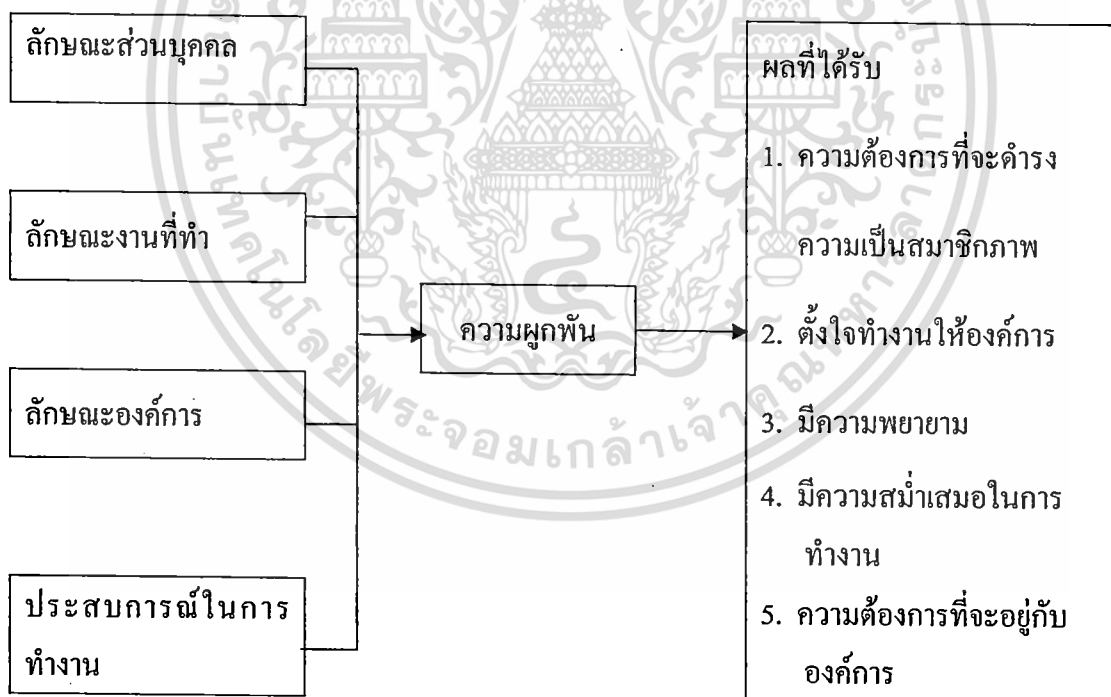
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. แนวความคิดที่เกี่ยวกับความถูกต้อง หรือบรรทัดฐานของสังคม แนวคิดนี้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้แก่องค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกรู้ว่าเมื่อเขาเป็นสมาชิกขององค์กร แล้วต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่ควรจะทำ ความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิก จะต้องทำหน้าที่ทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์กร

เมาว์เดย์ (นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542) ได้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล
2. คุณลักษณะงาน
3. ประสบการณ์การทำงาน
4. คุณลักษณะโครงสร้าง

โดยผลที่ได้จากปัจจัยเหล่านี้จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจส่งผลให้เกิดความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ มีความตั้งใจทำงานในห้องักกร มีความพยายาม มีความสม่ำเสมอในการทำงาน ตลอดจนต้องการที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไปดังแสดงในภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

ที่มา : เมาว์เดย์ (นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542)

## 2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

นภาพีญ โหมาศวิน(2533: 16) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ การมีเป้าหมาย สอดคล้องกับองค์กร ความต้องการที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กร และความตั้งใจที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถเพื่อให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะไม่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ระหว่างความต้องการของกลุ่มกับความต้องการของตัวเอง

Mowday (1982: 27) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดี ที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนา และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

Steers (1991: 79) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิก ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร หมายถึง การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมที่สอดคล้องเป็นไปในทางเดียวกันกับองค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กร ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

## 2.2.2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

Baron (วรนุช ทองไพบูลย์.2543: 34-35 ) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กร ซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า นั่นคือ เป็นทัศนคติ ที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรก็เกิดจากปัจจัยต่างๆที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัย ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระ ส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือ ในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการทำงานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่และมีทางเลือกจะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมากซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนานและมีตำแหน่งงานในระดับสูงๆ และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. เกิดจากสถานภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเองพึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าการเอาใจใส่สวัสดิการเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงาน จะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง Steers and Porter (1983: 441-451) กล่าวว่า ปัจจัย ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสามารถจัดเป็นกลุ่มใหญ่ๆ ได้ 4 กลุ่ม ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวก ต่อความผูกพันต่อองค์กร และการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. ลักษณะของงานหรือบทบาทที่เกี่ยวข้องในงาน มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรมีการศึกษาพบว่างานที่เพิ่มคุณค่าจะเพิ่มความผูกพันบทบาทที่ชัดเจน และความสอดคล้องของบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความสัมพันธ์ขององค์กร

3. การออกแบบขององค์กร โครงสร้างที่หลากหลายอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ระดับของความเป็นทางการ ความมั่นใจในหน้าที่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมีกรรมสิทธิ์ในการควบคุมตนเองของพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4. ลักษณะและคุณภาพของประสบการณ์ในงานที่เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร เช่น พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร พนักงานรู้สึกว่าการไว้ใจว่าจะดูแลความสนใจของพนักงาน ความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญต่อองค์กรและการที่ความคาดหวังของพนักงานพอดีกับงาน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

Meyer (1993: 539-540) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะ อันเป็นองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. ความผูกพันตอบสนอง บุคคลจะผูกพัน และคงอยู่กับองค์กรตราบนานเท่าที่ความคาดหวังและความพึงใจจากความต้องการพื้นฐานด้านประสบการณ์ในงานได้รับการตอบสนอง

2. ความผูกพันต่อเนื่องได้จากการคำนวณเปรียบเทียบกับสิ่งที่ลงทุนไปกับองค์กรและการสูญเสียเมื่อต้องลาออก

3. ความผูกพันทางจิตใจ บุคคลผู้ผูกพันต่อองค์กรด้วยความรู้สึกรักและรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ Cherrington (1994: 276) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากปัจจัย ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีอายุมาก และอายุในองค์กรมานาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในมากจะมีความผูกพันมาก เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย ตลอดจนผู้ที่มีการศึกษาน้อยจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง

2. ลักษณะของงาน ได้แก่ การได้ทำงานที่มีความสำคัญ การได้มีส่วนร่วมในงานจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงและหากมีความขัดแย้งในบทบาทและสับสนในงานจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง

3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ องค์กรที่มีการกระจายอำนาจ การให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

4. ลักษณะประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ทักษะคนที่มาต่อเพื่อนร่วมงาน การคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ด้านความรู้สึกที่ว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และองค์กรเป็นที่พึงพิงได้

### 2.2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ภรณ์ กิรีติบุตร (วรนุช ทองไพบูลย์, 2543: 36) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ดังนี้

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กร ให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม พอสสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

Greenberg (วัฒนา ศรีสม 2542: 43) กล่าวถึงผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กรว่า

1. ทำให้การขาดงานของพนักงานลดลง และไม่ค่อยออกจากงาน
2. พนักงานที่มีความภักดีต่อองค์กร จะมีการปฏิบัติงานที่ดี มีความเสียสละเพื่อองค์กร
3. ทุกคนทำงานด้วยความเต็มใจ ทำให้มีความสุขในการทำงาน
4. เป็นตัวเชื่อมความต้องการของสมาชิกในองค์กรให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กรทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางได้
5. ใช้เป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์กร ได้ตัวหนึ่ง
6. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thomson and Angle (อรปภากร รัตน์หิรัญกร. 2542: 27) กล่าวถึง ผลของความผูกพันต่อองค์การว่า

1. นำมาใช้ในการทำนาย อัตราเข้า-ออก จากงานของสมาชิกในองค์การหรือพยากรณ์อัตราการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงงานของสมาชิก
2. เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การทำงานได้ดี มีผลงานสูง มีการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ และส่งผลต่อความคงอยู่ของบุคคลในองค์การนั้นๆ นอกจากนั้นความผูกพันต่อองค์การยังมีความสัมพันธ์ต่อความตรงต่อเวลาในการทำงานด้วย
3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกขององค์การ ซึ่งส่งผลต่อการขาดงานลักษณะแปรผกผัน นั่นคือ หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การสูงอัตราการขาดงานก็จะต่ำลง
4. เป็นตัวเชื่อมความต้องการของสมาชิกในองค์การเข้ากับเป้าหมายขององค์การก็จะทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
5. ช่วยลดอิทธิพลจากภายนอก อันเป็นผลเนื่องมาจากสมาชิกมีความรักและความผูกพันต่อองค์การมาก
6. ใช้เป็นตัวชี้วัดที่ดีตัวหนึ่งของการมีประสิทธิภาพขององค์การ
7. ความผูกพันต่อองค์การ ถ้ามีมากจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต และลดอัตราการออกจากงานของพนักงานด้วย

Steers (1997: 122-123) มีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์การ คือ

1. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การจะแสดงส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆขององค์การในระดับสูง
2. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงอยู่กับองค์การเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่บุคคลเชื่อถือ
3. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันเป็นเสมือนหนึ่งเดียวกับองค์การในระดับสูง จะเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในงานมากขึ้น เนื่องจากมีความเชื่อว่างานของตนเป็นตัวเชื่อมไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ
4. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง จะเต็มใจใช้ความพยายามเพื่อองค์การและขยายผลการทำงานไปสู่การมีผลงานในระดับสูง

#### 2.2.4 ผลของความผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษาของ Angle and Perry (1981: 1-2) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถส่งผลให้บุคคลในองค์กรเกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญ ดังนี้

ประการแรก ปัญหาการลาออกจากรางานมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประการที่สอง ปัญหาการขาดงาน พบว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีแรงจูงใจให้ยอมทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีเลย

ประการที่สาม ปัญหาการมาทำงานสาย พบว่าสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมาทำงานตรงต่อเวลามากกว่า

Steers (1991: 327) กล่าวว่า ผลของความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

1. พนักงานที่มีความรู้สึผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนในกิจการขององค์กรในระดับสูง
2. พนักงานที่มีความผูกพันสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กร ให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมากนั้น จะมีความผูกพันต่องานอย่างมากตามมา ด้วยเพราะเห็นว่าคือ หนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ
4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือกว่าคนอื่น ๆ

จากการศึกษาค้นคว้าวิจัยของ Steers (1997) กล่าวว่า มีผลที่เกิดตามมาจากความผูกพันต่อองค์กร 4 อย่างที่ควรพิจารณา ได้แก่

1. ความผูกพันต่อองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม แต่มีความสัมพันธ์กันน้อย เพราะผลการปฏิบัติงานนั้น ได้รับอิทธิพลมาจาก ปัจจัยหลายๆ อย่างรวมกัน ดังนั้นจึงไม่สามารถคาดหวังได้ว่าความผูกพันน่าจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานที่แท้จริงเพียงอย่างเดียว

2. ความผูกพันต่อองค์กร กับระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร แนวคิดของ steers กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ต้องการที่จะคงอยู่ในองค์กรจึงคาดว่าความผูกพันน่าจะมีสัมพันธ์ กับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งในความจริงค้นพบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับความผูกพันที่เพิ่มขึ้นถึงเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก

3. ความผูกพันต่อองค์กรกับการขาดงานของพนักงาน ทฤษฎีของ Steers ทำนายว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะถูกจูงใจให้มีส่วนร่วมมากกว่า ดังนั้นพนักงานในส่วนนี้จะสนับสนุนให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ แม้ว่าบุคคลจะไม่สนุกกับงานนั้นเท่าไร แต่ถ้าเมื่อใดความผูกพันของพนักงานไปอยู่ที่อื่น เช่น ครอบครัว กีฬา ก็จะมีแรงผลักดันให้มีส่วนร่วมในการทำงานน้อยลง ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรสามารถแสดงอิทธิพลต่อการเข้าร่วมงานของพนักงานได้

4. ความผูกพันต่อองค์การกับการลาออกจากงานของพนักงาน ภายในกรอบแนวความคิดของความผูกพันต่อองค์การแนะนำว่า ความผูกพันต่อองค์การจะนำมาซึ่งพฤติกรรมที่หลากหลายซึ่งสามารถคาดเดาได้ว่า พนักงานที่มีความผูกพันในระดับต่ำกว่า และเป็นไปไม่ได้ที่จะมีระดับผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่า มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานยาวนานกว่า และมีบันทึกการให้ความร่วมมือมากกว่า อย่างไรก็ตามจากทฤษฎีพฤติกรรมที่เกิดขึ้นความผูกพันต่อองค์การสามารถทำนายได้ดีที่สุดคือ การลาออก พนักงานที่มีความผูกพันในระดับสูงจะต้องการ ที่จะคงอยู่กับองค์การและทำงานมุ่งไปยังเป้าหมายขององค์การ เพราะฉะนั้นจะละทิ้งองค์กรน้อยกว่า จึงรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะตระหนักถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การร่วมกับตัวแปรอื่นๆ ในแบบจำลองที่ครอบคลุมการลาออกของพนักงาน

### 2.2.5 ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การ

ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การนั้น มีนิยามหรือความหมายที่แตกต่างกันแต่มีโครงสร้างแนวคิดที่ใกล้เคียงกัน และมีความสัมพันธ์กันอย่างยากที่จะแยกออกจากกันได้ จากการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์การ พบว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจในงานการปฏิบัติงานมาก มักมีความผูกพันต่อองค์การมาก และบุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยมักมีความผูกพันต่อองค์การน้อยด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Klerk (วารสาร ทริพีวีระปรกรณ์และคณะ. 2551) ในเรื่องของความหมายของบุคคลเกี่ยวกับงานที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์การ พบว่า บุคคลที่ให้ความหมายของงานว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในชีวิตจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การสูง และบุคคลที่ให้ความหมายว่างานไม่ค่อยเป็นส่วนสำคัญในชีวิตจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การต่ำ

## 2.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการลาออก

Dr. Thomas Lee ศาสตราจารย์ด้านธุรกิจ ของมหาวิทยาลัยวอชิงตัน ได้ทำการสำรวจเกี่ยวกับการลาออกของพนักงานในองค์กร และพบว่า

1. พนักงานจำนวนน้อยมากที่เริ่มคิดถึงการลาออกเพราะสาเหตุในเรื่องค่าตอบแทน คือไม่ได้รับการปรับเงินเดือน หรือโบนัส
2. พนักงานราว 20% ตัดสินใจลาออกจากองค์กร ทั้งๆ ที่ยังหางานใหม่ไม่ได้ โดยพนักงานบางส่วน ตัดสินใจลาออกเพียงเพราะเห็นว่าตนมีโอกาสในการได้งานใหม่ แม้จะยังไม่มี การเซ็นสัญญาว่าจ้างก็ตาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. พนักงานจำนวนมากที่มีผลงานดีเลิศ หรือพนักงานประเภท Talent ขององค์กร มักจะคอยมองหางานภายนอกตลอดเวลา และมักจะตัดสินใจไปสัมภาษณ์งานเพียงเพื่อต้องการมีแผนสำรองในเรื่องงานของตน หรือเพื่อต้องการทดสอบว่าคุณสมบัติของตนยังเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานอยู่หรือไม่

4. พนักงานจำนวนไม่น้อยที่ลาออก เนื่องจากเหตุจำเป็นส่วนตัว เช่น การแต่งงาน การตั้งครรภ์ การดูแลบุตร หรือการย้ายที่อยู่อาศัย เป็นต้น

ผลสำรวจดังกล่าว ยังพบว่าเบื้องหลังการลาออกของพนักงานส่วนใหญ่ มาจากเหตุผลหลายประการ คือ

1. ถูกไล่ออก หรือ ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
2. งานที่ทำไม่เป็นไปตามที่ตกลงไว้
3. หัวหน้างานคนเก่าลาออก และองค์กรว่าจ้างหัวหน้างานคนใหม่ที่พนักงานไม่ศรัทธาเข้ามาแทน
4. ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตนไม่ชอบ
5. พบว่าบริษัทกำลังกระทำการบางอย่างที่ไร้จริยธรรม/ ผิดศีลธรรม
6. ถูกล่วงเกินทางเพศในที่ทำงาน
7. พบว่าบริษัทกำลังจะขายกิจการให้ผู้อื่น หรือกำลังจะเลิกกิจการ
8. เพื่อนสนิทของตนลาออก หรือถูกไล่ออก
9. มีความขัดแย้งกับหัวหน้างาน โดยตรงของตน
10. มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน
11. พบว่าตนได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม คือ ค่าตอบแทนของตนต่ำกว่าพนักงานอื่นที่อยู่ในตำแหน่งงานเดียวกัน

12. ถูกระงับ/งด การปรับขึ้นเงินเดือนโดยไม่คาดคิดมาก่อน

หากเรานำเหตุผลของการลาออกข้างต้นมาวิเคราะห์ในเชิงจิตวิทยาแล้ว จะพบว่าสาเหตุที่แท้จริงที่ทำให้พนักงานลาออก เกิดจากการไม่ได้รับการตอบสนองต่อความคาดหวังอย่างน้อย 4 ประการ คือ

1. ความต้องการความจริงใจ (Need for Trust) เป็นความคาดหวังของพนักงานที่ต้องการเห็นความจริงใจขององค์กรและฝ่ายบริหารขององค์กร ในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ เปิดกว้าง และเป็นธรรมในทุกๆ เรื่อง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในงาน การฝึกอบรม การลงโทษทางวินัย ฯลฯ รวมทั้งการกระทำตามสัญญาที่ให้ไว้กับพนักงาน

2. ความต้องการความก้าวหน้าในงาน (Need to Have Hope) พนักงานทุกคนย่อมต้องการความเจริญก้าวหน้า และโอกาสเติบโตในหน้าที่การงาน ดังนั้นเป็นธรรมดาที่พนักงานทุกคนจะคาดหวังว่าจะได้รับโอกาสเหล่านั้นจากองค์กรที่ตนทำงาน โดยองค์กรต้องส่งเสริมและสนับสนุน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างเต็มที่ ด้วยการให้การฝึกอบรมที่เพียงพอ และโอกาสในการทำงานที่ท้าทาย เพื่อส่งเสริมให้พนักงานสามารถเติบโตต่อไปในอนาคต โดยได้ทั้งตำแหน่งงานที่สูงขึ้นและรายได้ที่มากขึ้น

3. ความต้องการให้องค์การเห็นคุณค่าของตน (Need to Feel a Sense of Worth) พนักงานทุกคนต้องการความมั่นใจที่ว่า เมื่อเขาทำงานหนักและทุ่มเททั้งกำลังกายและใจเพื่อองค์กรแล้ว เขาจะได้รับการยอมรับและรางวัลตอบแทนที่คุ้มค่าจากองค์กร การที่องค์กรทำให้พนักงานรู้สึกให้องค์การเห็นคุณค่าและความสำคัญของเขา เป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับพนักงาน ความรู้สึกดีๆ สำหรับพนักงานยังมีค่ามากกว่าที่จะประเมินเป็นตัวเงินได้

4. ความต้องการให้องค์การยอมรับในความสามารถของตน (Need to Feel Competent) เป็นความคาดหวังที่จะได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตน Talented Staff หรือพนักงานที่มีศักยภาพเป็นเลิศทั้งหลาย ล้วนต้องการแสดงความสามารถของตนให้เป็นที่ประจักษ์และยอมรับขององค์กร การที่องค์กรมอบหมายงานที่ท้าทายและเหมาะสมกับความสามารถของพนักงานเหล่านี้ รวมทั้งยังสนับสนุนด้วยการให้การฝึกอบรมที่เหมาะสมเพื่อให้พนักงานเหล่านี้ได้สร้างผลงานที่ดีเยี่ยม จะช่วยให้พนักงานเหล่านี้ภาคภูมิใจในผลงานของตน และจะพยายามสร้างสรรค์งานที่มีคุณค่ามากขึ้นให้องค์การต่อไป

#### เหตุผล 10 ประการในการขอลาออก

การลาออกของพนักงานก็มีสาเหตุมาจาก “ความผิดหวัง” ที่พนักงานไม่คาดคิดว่าจะได้พบในองค์กรที่ตนทำงาน “ความคาดหวัง 4 ประการ” ของพนักงานข้างต้นสอดคล้องกับผลการสำรวจข้อมูลของพนักงานที่ลาออกใน 18 กลุ่มอุตสาหกรรมด้วยวิธีการ Exit Interview ของสถาบัน Saratoga โดยข้อมูลดังกล่าวรวบรวมมาจากคำตอบของพนักงานที่ลาออก คำตอบที่ได้สามารถสรุปออกมาได้ 10 เรื่อง ดังต่อไปนี้

1. การบริหารจัดการที่ไร้ประสิทธิภาพ (Poor Management)
2. การขาดโอกาสเติบโตและก้าวหน้าในงาน (Lack of Career Growth and Advancement Opportunity)
3. การสื่อสารที่ไร้ประสิทธิภาพ (Poor Communication)
4. ปัญหาค่าตอบแทน (Pay)
5. การขาดการยอมรับ (Lack of Recognition)
6. ภาวะผู้นำที่อ่อนแอของผู้บริหาร (Poor Senior Leadership)
7. การขาดการฝึกอบรม (Lack of Training)
8. ปริมาณงานมากเกินไป (Excessive Workload)
9. การขาดเครื่องมือและทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงาน (Lack of Tools and Resources)
10. การขาดทีมงานที่ดี (Lack of Teamwork)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.4 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์

อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์จัดเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่รัฐบาลให้การสนับสนุน (เวปอุตสาหกรรมยานยนต์. 2552) เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่มีบทบาทมากในการสนับสนุนอุตสาหกรรมยานยนต์ซึ่งไทยเป็นฐานการผลิตขนาดใหญ่ที่สำคัญแห่งหนึ่งของโลก และมีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งในส่วนของก่อให้เกิดการจ้างงานเป็นจำนวนมาก และก่อให้เกิดการเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมเกี่ยวเนื่องต่างๆ พร้อมทั้งเป็นอุตสาหกรรมที่สามารถทำรายได้เข้าสู่ประเทศในแต่ละปีเป็นจำนวนนับแสนล้านบาท

อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์เริ่มมีความสำคัญนับตั้งแต่จากปี 2514 จากแนวคิดของรัฐบาลที่ได้ส่งเสริมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ขึ้นในประเทศเพื่อทดแทนการนำเข้า โดยนโยบายนี้ก่อให้เกิดการขาดดุลทางการค้าจำนวนมหาศาลให้กับประเทศไทยในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา ทั้งนี้เนื่องมาจากรัฐบาลได้กำหนดให้ผู้ประกอบยานยนต์ในประเทศต้องมีการใช้ชิ้นส่วนในประเทศตามสัดส่วนที่กำหนด และจำนวนสัดส่วนของการใช้ชิ้นส่วนยานยนต์จะต้องเพิ่มขึ้นในสัดส่วนที่สูงขึ้นเรื่อยๆ ในเวลาที่ผ่านมา ก่อนที่จะมีการยกเลิกข้อกำหนดการบังคับใช้ชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศตามข้อตกลงขององค์การการค้าโลก ในปี 2543 ถึงแม้จะมีการยกเลิกในการกำหนดสัดส่วนการผลิต รัฐบาลก็ยังให้การส่งเสริมและคุ้มครองผู้ผลิตในอุตสาหกรรมดังกล่าว ด้วยการเพิ่มอัตราภาษีนำเข้าชิ้นส่วนยานยนต์แทน

ในช่วงเวลา 1 ทศวรรษที่ผ่านมา เนื่องจากการเติบโตของอุตสาหกรรมยานยนต์อย่างต่อเนื่อง บวกกับการย้ายฐานการผลิตของผู้ผลิตชิ้นส่วนของค่ายรถยนต์รายใหญ่จากประเทศญี่ปุ่น ส่งผลให้อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์เติบโตทั้งส่วนการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ เพื่อป้อนให้โรงงานประกอบรถยนต์โดยตรง และการผลิตชิ้นส่วนอะไหล่เพื่อป้อนผู้ตลาดรถทั่วไปทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ซึ่งผลของการย้ายฐานการผลิตได้ช่วยสร้างงานและเพิ่มรายได้ให้กับประเทศไทยเป็นจำนวนมาก

อย่างไรก็ตาม สถานการณ์ของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไทยได้เปลี่ยนไป เนื่องจากผู้ผลิตชิ้นส่วนไทยต้องเผชิญกับภาวะการแข่งขันที่รุนแรงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากประเทศคู่แข่งที่มีความได้เปรียบด้านต้นทุนที่อยู่ในระดับต่ำกว่าเข้ามาชิงส่วนแบ่งตลาด ทำให้ผู้ผลิตชิ้นส่วนไทยต้องมีการปรับตัว โดยเน้นการเสริมสร้างศักยภาพการออกแบบและพัฒนา พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพการผลิต ตลอดจนลดการสูญเสียจากการผลิตด้วยการยกระดับเทคโนโลยีการผลิต และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทยให้สามารถเติบโตต่อไปได้ในระยะยาว

## ลักษณะทั่วไปของอุตสาหกรรม

ปัจจุบันโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ มีประมาณ 1,815 ราย แบ่งแยกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ได้ดังนี้

1. ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ Tier 1 ที่เป็น Direct OEM Supplier ซึ่งเป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนที่ป้อนให้โรงงานประกอบรถยนต์โดยตรง ชิ้นส่วนที่จัดอยู่ในกลุ่มนี้ จะเป็นชิ้นส่วนที่มีคุณภาพสูง ซึ่งมาตรฐานจะถูกกำหนดโดยผู้ผลิตรถยนต์ ปัจจุบัน ผู้ประกอบการในกลุ่ม Tier 1 มีทั้งสิ้น 709 ราย แบ่งเป็นผู้ประกอบการจากต่างประเทศ 287 ราย ซึ่งร้อยละ 40.50 จะเป็นผู้ประกอบการชาวญี่ปุ่น ผู้ประกอบการร่วมระหว่างต่างชาติและคนไทย 68 ราย และผู้ประกอบการคนไทย 354 ราย โดยในจำนวน 709 รายนี้ เป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ 386 ราย ผู้ผลิตชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์ 201 ราย ที่เหลือเป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนเพื่อการจำหน่ายทั้งรถยนต์และรถจักรยานยนต์

2. ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ Tier 2 และ Tier 3 ประเภท Raw Materials หรือผู้ผลิตชิ้นส่วนประเภท REM (Replacement Equipment Manufacturer) ซึ่งเป็นกลุ่มที่จัดหาวัตถุดิบให้กับผู้ผลิต Tier 1 หรือเป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนเพื่อจำหน่ายในตลาดอะไหล่ทดแทน หรือผู้ผลิตที่สนับสนุนด้านการผลิต (Equipment Supplier) ซึ่งผู้ผลิตในกลุ่มนี้ อาจถูกจัดให้อยู่ใน Tier 1 ได้เช่นกันในบางผลิตภัณฑ์ ซึ่งในจำนวนนี้มีผู้ผลิตมากกว่า 1,100 ราย และส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการคนไทย (SMEs) โดยการผลิตชิ้นส่วนอะไหล่ หรือ Replacement Equipment ยังอาจแบ่งออกได้เป็นดังนี้

2.1 อะไหล่แท้ คือชิ้นส่วนที่ผู้ผลิตรถยนต์ผลิตขึ้นเองหรือว่าจ้างให้ผู้อื่นผลิตแทน โดยจะต้องมีคุณภาพได้มาตรฐานตามบริษัทผู้ผลิตรถยนต์นั้นด้วย คุณภาพของอะไหล่เหล่านี้จะทัดเทียมกับชิ้นส่วนที่ติดรถยนต์จากโรงงาน

2.2 อะไหล่เทียม ได้แก่ ชิ้นส่วนที่ผลิตขึ้น โดยไม่ได้อยู่ภายใต้การควบคุมมาตรฐานของบริษัทผู้ผลิตรถยนต์ และไม่ได้ใช้เครื่องหมายการค้าของรถยนต์ชนิดใดเป็นการเฉพาะสำหรับคุณภาพอาจต่ำกว่าหรือสูงกว่าชิ้นส่วนที่เป็นอะไหล่แท้ ชิ้นส่วนประเภทนี้อาจมาจากผู้ผลิตเดียวกันกับที่ผลิตอะไหล่แท้

## 2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการค้นคว้าเอกสารงานวิจัยของบัณฑิต และมหาบัณฑิตสาขาวิชาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงจูงใจในการทำงานและเจตคติ ซึ่งสรุปผลงานวิจัย ได้ดังนี้

### 2.5.1 งานวิจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

มนัส บุญวงศ์ (2537) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องหนัง ประชากรที่ศึกษา เป็นพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องหนัง 6 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โรงงาน จำนวน 500 คน เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 70 ข้อ และแบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ t-test และ F-test ผลการวิจัยพบว่า พนักงานทำงานในสถานประกอบการขนาดต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน และพนักงานที่มี อายุ การศึกษา สถานภาพ เพศ ระยะเวลาในการทำงานและตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จากการศึกษาที่ได้ นอกจากปัจจัยต่างๆ ที่กล่าวมาแล้วมีปัจจัยที่น่าสนใจ ที่ควรจะศึกษาต่อไป คือ สุขภาพจิต ความเครียดของพนักงาน สภาพแวดล้อม ในการทำงานและขวัญกำลังใจของพนักงาน

อาริตา สัวบุตร(2539) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานของผู้นำระดับกลางใน โรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป ประชากรที่ศึกษา เป็นผู้นำระดับกลางในโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป จำนวน 126 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS ได้ผลการวิจัยดังนี้

1. ผู้นำระดับกลางเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจ และพฤติกรรมการทำงานในทุกๆ ด้านไม่แตกต่างกัน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ผู้นำระดับกลางที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจโดยรวมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ พฤติกรรมการทำงานโดยรวม พฤติกรรมทางด้านการแก้ปัญหา พฤติกรรมทางด้านการติดต่อสื่อสาร และพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์สูงกว่าระดับกลางที่มีอายุมากกว่า 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ถึง 0.01
3. ผู้นำระดับกลางที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี มีแรงจูงใจโดยรวม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ สูงกว่า ผู้นำระดับกลางที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.03 ถึง 0.04
4. ผู้นำระดับกลางที่มีการศึกษาสูงกว่า มีแรงจูงใจโดยรวม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมการทำงานโดยรวม พฤติกรรมการเป็นผู้นำ พฤติกรรมด้านการแก้ปัญหา พฤติกรรมทางด้านการติดต่อสื่อสาร และพฤติกรรมทางด้านมนุษยสัมพันธ์สูงกว่าผู้นำระดับกลางที่มีการศึกษาดำกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .03 ถึง .001 แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของผู้นำระดับกลางในทุกๆ ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ต้นติมา ค้วงโยธา(2540) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต ประชากรที่ศึกษาเป็น พยาบาลวิชาชีพที่กำลังปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต พ.ศ. 2539 จำนวน 441 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามประเมินค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ t-test และ F-test ผลการวิจัย พบว่า

1. พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิตส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. พยาบาลวิชาชีพที่มีทัศนคติต่อการทำงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพตามตัวแปรอื่นๆ ได้แก่ บุคลิกภาพ ประสบการณ์ จากการได้รับการฝึกอบรมเฉพาะทางด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพศ อายุ สถานภาพการมีบุตร รายได้ต่อเดือน พบความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บุญเลิศ สิริภักทรวณิช (2540) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานกับคนพิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ประชากรที่ศึกษาเป็นบุคลากรที่ทำงานกับคนพิการที่มีหน้าที่หลักในการบริการหรือติดต่อสัมพันธ์ โดยตรงกับคนพิการ จำนวน 423 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างและปรับปรุงเพื่อใช้ในการวัดปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านต่าง ๆ 10 ปัจจัย คือ ค่าตอบแทน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน โอกาสพัฒนาตนเอง โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ลักษณะการปกครองบังคับบัญชา ลักษณะงาน ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน และการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่างๆ 10 ด้าน ได้แก่ ผลตอบแทนที่เพียงพอ สวัสดิการที่ยุติธรรม สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความมั่นคงในอาชีพ สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน ภาวะอิสระจากงานและความภาคภูมิใจในองค์กร โดยมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดปัจจัยจูงใจในการทำงานและวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 94 และ 95 ตามลำดับ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทำโดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ค่าความถี่ ร้อยละ เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ ค่าที และการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ซึ่งจากผลการวิจัย พบว่า

1. บุคลากรที่ทำงานกับคนพิการในหน่วยงานราชการให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในด้านค่าตอบแทนสูงกว่ากลุ่มบุคลากรในหน่วยงานเอกชน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แต่ไม่มีความแตกต่างระหว่างการให้ความสำคัญในปัจจัยด้านอื่นๆ

2. บุคลากรที่ทำงานกับคนพิการในหน่วยงานที่เพียงพอด้านสวัสดิการที่ยุติธรรม ด้านสถานที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และบุคลากรในหน่วยงานเอกชนที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กรสูงกว่าบุคลากรในหน่วยงานราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. มีความสัมพันธ์ทางบวก ระหว่างการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.01 และระหว่างการให้ความสำคัญต่อปัจจัยงูใจในการทำงานด้านความมีชื่อเสียงของหน่วยงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กัลยาณี สนธิสุวรรณ (2541) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม เครือเจริญโภคภัณฑ์ ประชากรที่ศึกษาเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในสายงานที่สนับสนุน จำนวน 202 คน เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบทดสอบบุคลิกภาพ MPI แบบวัดแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ และคะแนนผลการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ได้ผลการวิจัยดังนี้

1. ไม่พบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน 3 กลุ่ม มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ไม่พบว่าแรงงูใจ ใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. พบว่าบุคลิกภาพแบบ แสดงออก-เก็บตัว มีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลิกภาพแบบห้วน ไหว-มั่นคงในสภาวะอารมณ์ ไม่พบว่า มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. พบว่าบุคลิกภาพแบบแสดงออก-เก็บตัว และแรงงูใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 5.91 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะว่าควรรับพนักงานที่มีประสพการณ์ทำงานและมีบุคลิกภาพแบบ เก็บตัวเข้ามาทำงานในสายงานสนับสนุนในองค์กรแห่งนี้ และควรมีการศึกษาวิเคราะห์เพิ่มเติม ในงานสนับสนุนเฉพาะด้าน

วัชรภรณ์ มณีวงษ์ (2541) ได้ศึกษาเรื่อง แรงงูใจและแนวทางเสริมสร้างแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายบริการ มหาวิทยาลัยบูรพา ประชากรที่ศึกษา เป็นบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 220 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสำรวจรายการแบบมาตราส่วนประมาณค่า และแบบจัดอันดับ ผลงานวิจัย คือ แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยบูรพา มีแรงงูใจระดับปานกลาง และเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยบูรพา ระหว่างบุคลากรสาย ข. กับสาย ค. พบว่ามีแรงงูใจไม่แตกต่างกันทุกด้าน โดยเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยบูรพา ระหว่างบุคลากรที่มีประสพการณ์ต่ำกว่า 5 ปี กับบุคลากรที่มีประสพการณ์ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป พบว่ามีแรงงูใจในการปฏิบัติไม่แตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งการเปรียบเทียบแรงงูใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่หรือใช้ซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยบูรพา เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความอยู่รอด เสนอแนะอันดับแรก คือการมีบรรยากาศของความเป็นเลิศของความเป็นมิตรภาพ เอื้ออารีและสามัคคีในหน่วยงานและด้านความเจริญก้าวหน้า เสนอแนะเป็นอันดับแรก คือมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอันเนื่องจากผลงานที่ปฏิบัติ

ทิพมาศ แก้วซิม (2541) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีประชากรที่ศึกษาเป็นอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 3 แห่ง คือ โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม)โรงเรียนสาธิตมศว.ประสานมิตร(ฝ่ายประถม)โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประทุมวัน จำนวน 181 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของไลเคิร์ท จำนวน 70 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวและการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามแบบของเซฟเฟ ผลการวิจัย พบว่า

1. อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบสูงกว่าอาจารย์ที่สอนอย่างเดียว นอกจากนั้นอาจารย์ที่สอนอย่างเดียว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานสูงกว่าอาจารย์ที่สอนและปฏิบัติงานอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบสูงกว่าอาจารย์ที่มีการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการ

ทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒปทุมวัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานสูงกว่าอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

พรรณทิพย์ กาลชยานันท์ (2543) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ บุคลากรฝ่ายบริการที่ปฏิบัติงานสังกัด สำนักบริการทางวิชาการ และทดสอบประเมินผล สำนักงานอธิการบดีสำนักหอสมุดกลาง สำนักเทคโนโลยีการศึกษา สำนักพิมพ์ และสถาบันคอมพิวเตอร์ จำนวน 2,074 คน สุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ จำนวน 340 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 50 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง 340 ฉบับ ได้รับคืนมาจำนวน 328 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.47 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบใช้ค่าที่ได้ผลการวิจัยดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

2. จำแนกตามเพศ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ทั้ง 9 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. จำแนกตามตำแหน่งของงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ทั้ง 9 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งบุคลากรฝ่ายบริการที่เป็นผู้บริหารมีแรงจูงใจมากกว่าบุคลากรฝ่ายบริการที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน

4. จำแนกตามวุฒิการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ทั้ง 9 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรือไม่แตกต่างกันทุกด้าน

5. จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ทั้ง 9 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางและเมื่อ

พิจารณาโดยรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งบุคลากรฝ่ายบริการที่เป็นข้าราชการ มีแรงจูงใจมากกว่าบุคลากรฝ่ายบริการที่เป็นลูกจ้างบรายได้

ศิริพร โอพาธรรมรัตน์ (2546) ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท อदिนพ จำกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นประชากรของ บริษัท อदिนพ จำกัด จำนวน 69 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ผลคือ ระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อม ด้านผลตอบแทนในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน บริษัท อदिนพ จำกัด มีในระดับค่อนข้างมาก โดยแรงจูงใจในการทำงานอันดับ 1 และอันดับ 2 คือแรงจูงใจด้านเงินเดือนและผลตอบแทนในการทำงาน แรงจูงใจอันดับที่ 3 คือแรงจูงใจด้านเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการทำงานอันดับ 1 คือ อุปสรรคจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัญหาอุปสรรคในการทำงาน อันดับที่ 2 คือ ภาระงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และอันดับที่ 3 คือ สถานที่ตั้งของบริษัท/ระยะทางในการเดินทางมาทำงาน

สายัณห์ ตากมัจฉา (2546) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดระยอง จำนวน 372 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า ผลการวิจัย คือ

1. แรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน
2. เพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ชุดิมา ชวนะเวศสกุล (2546) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เจ็บเซ็น แอนด์ เจ็สเซ็น บิสสิเนส เซอร์วิสเซล (ที) จำกัด ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานจำนวน 85 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ผลการวิจัย คือ ความสำเร็จของงานและด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อแรงจูงใจในระดับมาก

1. พนักงานบริษัท เจ็บเซ็น แอนด์ เจ็สเซ็น บิสสิเนส เซอร์วิสเซล (ที) จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
2. พนักงานบริษัท เจ็บเซ็น แอนด์ เจ็สเซ็น บิสสิเนส เซอร์วิสเซล (ที) จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
3. พนักงานบริษัท เจ็บเซ็น แอนด์ เจ็สเซ็น บิสสิเนส เซอร์วิสเซล (ที) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
4. พนักงานบริษัท เจ็บเซ็น แอนด์ เจ็สเซ็น บิสสิเนส เซอร์วิสเซล (ที) จำกัด ระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. พนักงานบริษัท เจ็บเช่น แอนด์ เจ็สเช่น บิสสิเนท เซอร์วิสเซล (ที) จำกัด ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

6. พนักงานบริษัท เจ็บเช่น แอนด์ เจ็สเช่น บิสสิเนท เซอร์วิสเซล (ที) จำกัด ที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

7. พนักงานบริษัท เจ็บเช่น แอนด์ เจ็สเช่น บิสสิเนท เซอร์วิสเซล (ที) จำกัด ที่มีระดับงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

## 2.5.2 งานวิจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

ชาญณรงค์ ดำรงทวีศักดิ์ (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานองค์การรถไฟฟ้ามหานคร (รฟม.) จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร สำหรับความท้าทายของงาน การติดต่อกับบุคคลภายนอก ลักษณะงานเหล่านี้ไม่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร แต่ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน เช่น โอกาสในการก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลต่อความผูกพัน

อริยัญญา สุวรรณวิก (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทยุคคอม จากการศึกษาพบว่า พนักงานในบริษัทยุคคอมมีความผูกพันในระดับมาก โดยใช้แนวความคิดแบบจำลองของ Steers ที่เสนอว่าปัจจัยด้านบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อการทำงาน โดยการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเงินเดือนสูง มีอายุงานยาวนาน มีความผูกพันในระดับสูงกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนน้อยและมีอายุงานระยะสั้น แต่จากการวิจัย พบว่าเพศและการศึกษาไม่ทำให้ผลความผูกพันแตกต่างกัน

อรฉัตร สรญาธนาวุธ (2545: 99) กรณีศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรไม่หวังผลกำไรของพนักงาน : สถาบันคีนันแห่งเอเชีย พบว่า พนักงานในสถาบันคีนันแห่งเอเชีย มีความผูกพันต่อองค์กร ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิก ความภาคภูมิใจในความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การปกป้องชื่อเสียง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ แม้พนักงานจะมีระดับการศึกษาที่ต่างกัน แต่มีการยอมรับเป้าหมายตามแนวนโยบายการบริหาร ในเรื่องระยะเวลาการทำงาน ระยะเวลาที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพัน พนักงานมีความภาคภูมิใจ มีความหวังในอนาคตของสถาบันฯ

ศิวพร เกื้อกุลเกียรติ (2545: 60) ได้ทำการศึกษาในเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรพนักงานสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย จากการศึกษาพบว่า พนักงานสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในระดับสูง เมื่อพิจารณาในแง่รายได้ พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ในด้านลักษณะงานพบว่า พนักงานมีความผูกพันในระดับปานกลาง ในด้านองค์กรพบว่า มีความผูกพันในระดับมาก โดยพบว่า พนักงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความปรารถนาดีและความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดารพร นิวาสะบุตร (2546: 112) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา เฉพาะ : ส่วนของพนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถ และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก ในระดับสูง ส่วนของความเชื่อ การยอมรับ เป้าหมายขององค์กรในระดับกลาง อาจเนื่องมาจาก นโยบาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน มีความไม่แน่ใจในองค์กรซึ่งมีผลต่อความผูกพัน และพนักงานมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับบุคคลภายนอกว่าตนเป็นพนักงานในองค์กรนี้

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2541) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าถึงระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ทำการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ทำการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรตามลักษณะส่วนบุคคล การศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร และการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน (บปส.) พบว่าในภาพรวมของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง สำหรับลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในขณะที่ ระดับตำแหน่งงาน สายงาน ที่แตกต่างกันไม่ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์ (2542) ได้ศึกษาถึงการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ได้กิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย จำกัด พบว่าพนักงานที่มีอายุมาก อายุงานมาก และสมรสแล้ว จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย อายุงานน้อย และโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และยังพบว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับและพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและที่คาดหวังต่างกันน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและคาดหวังต่างกันมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัฒนา ศรีสม (2542) ได้ศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภค บริโภค ของบริษัท ไบโอ คอนซูเมอร์ จำกัด พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภค บริโภค มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อมีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในแต่ละด้านของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานแต่ละด้านต่อความผูกพันกับองค์กรแล้วพบว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อผู้ใช้ได้เห็นหน้าเว็บไซต์หรือเอกสารฉบับนี้แล้ว กรุณาอย่าเผยแพร่หรือทำซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาต  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แรงจูงใจในการทำงานด้วยปัจจัยค่าจูน ได้แก่ ด้านนโยบาย และการบริหารองค์การ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเจริญเติบโตในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ พนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภค บริโภค ที่มีอายุสถานภาพการสมรสระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน โบนัส และค่าตอบแทนอื่นๆ ต่างกัน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดวงใจ นิลพันธ์ (2543) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานในบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคม โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานในบริษัท ยูไนเตค คอมมูนิเคชั่น อินดัสตรี จำกัด (มหาชน) พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์การระดับสูง พนักงานมีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและอายุ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานได้ร้อยละ 12.3

สกาวัฒน์ อินทสมิต (2543) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง และมีความตั้งใจที่จะลาออกในระดับต่ำ 2) พนักงานที่มีสถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน ส่วนอายุงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง แตกต่างกันมีการรับรู้ วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน 3) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบว่า ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความเป็นปัจเจกนิยม ความเป็นกลุ่มนิยม ความเป็นชายและความเป็นหญิง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) ความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบว่าด้านพฤติกรรมและด้านทัศนคติที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัย ตามลำดับดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด จำนวน 1,123 คน จาก 2 โรงงานแสดงไว้ในตารางที่ 3.1 ดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนพนักงานทั้งหมดของบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด

โรงงาน	จำนวน (คน)		รวม
	ชาย	หญิง	
โรงงาน 1 คลองสามวา กทม.	503	116	619
โรงงาน 2 จ.ฉะเชิงเทรา	407	97	504
รวม	910	213	1,123

ที่มา : ฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด ข้อมูลเมื่อ สิงหาคม 2553

### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการกำหนดตัวอย่างจากการคำนวณสูตรของ Taro Yamane (เพ็ญแข แสงแก้ว. 2540)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (3.1)$$

โดยที่  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง  
 $N$  = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา  
 $e$  = ค่าคลาดเคลื่อนจากค่าจริงของประชากร การวิจัยครั้งนี้กำหนดไว้ที่ร้อยละ 5

แทนค่าในสูตร จะได้

$$n = \frac{1,123}{1 + (1,123)(0.05)^2}$$

$$n = 295$$

จากการคำนวณ ได้จำนวนตัวอย่างเท่ากับ 295 คน โดยผู้วิจัยจะทำการสุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

## 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน โดยผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยลักษณะของแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังนี้

- ส่วนที่ 1 แบบสอบถาม ด้านปัจจัยส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถาม ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถาม ด้านความผูกพันต่อองค์กร
- ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ส่วนที่ 1 แบบสอบถาม ด้านปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามเอง โดยประกอบด้วยข้อมูลจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประเภทการจ้างงาน และแผนงานที่สังกัด เป็นมาตรวัดแบบค่าเฉลี่ย

### ส่วนที่ 2 แบบสอบถาม ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามโดยสร้างข้อคำถาม จากทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1954) นำมาเป็นต้นแบบ มีคำถามจำนวน 34 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า แบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ประกอบด้วย คำถามทั้งเชิงบวก (Positive Items) ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ จำนวน 5 ข้อ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย จำนวน 6 ข้อ ความต้องการความรักและเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม จำนวน 11 ข้อ ความต้องการที่จะรู้สึกรู้ว่าตนเองมีคุณค่า จำนวน 7 ข้อ และความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองที่ตามศักยภาพของตน จำนวน 5 ข้อ ให้ผู้ตอบเลือกตอบตามความรู้สึกของตนเอง ดังนี้

ตารางที่ 3.2 คะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อความเชิงบวก
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การแปลความหมายข้อมูล ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ผู้วิจัยอาศัยเกณฑ์คะแนนของจุดตัดของบุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2535 : 23-24) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.50 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 0.000-0.999 หมายถึง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถาม ความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเพื่อวัดความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามโดยสร้างข้อคำถามจากแนวความคิดด้านทัศนคติของ Porter (1997) มาเป็นต้นแบบ มีคำถามจำนวน 15 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า แบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ประกอบด้วย คำถามทั้งเชิงบวก (Positive Items) ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจและความยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร จำนวน 5 ข้อ ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร จำนวน 5 ข้อ และด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ให้ผู้ตอบเลือกตอบตามความรู้สึกของตนเอง ดังนี้

ตารางที่ 3.3 คะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อความเชิงบวก
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การแปลความหมายข้อมูล ในแบบสอบถามส่วนที่ 3 ผู้วิจัยอาศัยเกณฑ์คะแนนของจุดตัดของบุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2535 : 23-24) ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.50 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.50 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.50 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.50 มีความความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 0.000-0.999 หมายถึง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร มีคำถามจำนวน 2 ข้อ

### 3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ วิทยาลัยบริษัท เทคโนโลยีสตรี จำกัด

2. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน รายละเอียดดังได้กล่าวข้างต้น นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อขอความคิดเห็นในการพิจารณาด้านความครอบคลุมเนื้อหา และภาษาที่ใช้ในการเขียนให้มีความเหมาะสม

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องของภาษาที่ใช้จำนวน 4 ท่าน ดังนี้

ตารางที่ 3.4 รายชื่อ ตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์	อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม	สถาบันเทคโนโลยีพระจอม เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
คุณภุชงค์ สัจจนกุล	ผู้จัดการฝ่ายออกแบบ ผลิตภัณฑ์	บริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด
คุณนรินทร์ โนนคู่เขตโจง	ผู้จัดการฝ่ายวิศวกรรม ผลิตภัณฑ์	บริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด
คุณชัชวาลย์ เมธิกุล	ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายการตลาด 3	บริษัท ไทยซัมมิท โอโต้ พาร์ท อินดัสตรี จำกัด

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ มาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง ขึ้นสุดท้ายจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด รวมจำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

6. นำผลการทดลองหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยจะใช้วิธีของ Cronbach ค่าความเชื่อมั่นที่หาโดยวิธีนี้เรียกว่า “สัมประสิทธิ์แอลฟา” ( $\alpha$ ) มีสูตรในการหาความเชื่อมั่นวิธีนี้คือ

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\} \quad (3.3)$$

$\alpha$  แทน ค่าความเชื่อมั่น

$k$  แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum S_i^2$  แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

$S_t^2$  แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

สำหรับค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นตามวิธีของ Cronbach' Alpha Coefficient ( $\alpha$ ) โดยมีเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นไม่น้อยกว่า 0.70 (ธีรินทร์ อัครวานิชพันธ์, 2553: 67) โดยค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามของแรงจูงใจในการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในงานวิจัยในเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ไปยังเว็บไซต์อื่นใด การนำ  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติงานโดยรวม มีค่าเท่ากับ 0.872 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่าเท่ากับ 0.855 โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายด้าน แสดงดังภาคผนวก ก

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะค้นหาข้อมูล โดยจะใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบ คือ

#### 3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

ขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิที่เป็นการแจกแบบสอบถาม เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด โดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 295 คน โดยการส่งแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตัวผู้วิจัยเอง

#### 3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

เป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้า รวบรวมวารสาร เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบในเนื้อหาและนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 3.4 วิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ตามขั้นตอนดังนี้

#### 3.4.1 ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถาม

3.4.2 บันทึกข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามลงในโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows โดยกำหนดลักษณะการตอบเป็น มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อใช้ประเมินระดับความคิดเห็น โดยการกำหนดน้ำหนักคะแนนการตอบแต่ละตัวเลือกตามวิธี Arbitrary Weighting Method

#### 3.4.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ คือ

3.4.3.1 แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประเภทการจ้างงาน และแผนงานที่สังกัด นำเสนอข้อมูลในแต่ละข้อ โดยใช้ความถี่และร้อยละ และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

3.4.3.2 แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยสร้างเอง โดยอาศัยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4.3.3 แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามประเมินความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด จะวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

3.4.3.4 แบบสอบถามส่วนที่ 4 นำข้อมูลแบบปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้มารายงานผล โดยผู้วิจัยจะรายงานแบบเชิงพรรณนา

3.4.4 นำข้อมูลมาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อ โดยการทดสอบ t-test สำหรับการทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับการทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไปที่เป็นอิสระต่อกัน และหากพบที่มีความแตกต่างกันภายในกลุ่ม จะทำการทดสอบว่าคู่ใดมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันด้วยวิธี Least Significant Different (LSD)

3.4.5 นำข้อมูลระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมาประมวลหาค่าความสัมพันธ์ โดยนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ซึ่งมีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่า ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะ ที่คล้ายตามกัน ถ้าเป็นไปในทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันตรงกันข้ามหรือผกผันกัน สำหรับระดับความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ โดยใช้เกณฑ์ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543: 144)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
สูงกว่า 0.800	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
สูงกว่าระหว่าง 0.601-0.800	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
สูงกว่าระหว่าง 0.401-0.600	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ระหว่าง 0.200-0.400	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ต่ำกว่า 0.200	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

## 3.4.6 การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 3.5 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประเภท การจ้างงาน และแผนงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้	-
สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	t-test

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีแผนงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประเภทการจ้างงาน และแผนงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้	
สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.6 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	t-test

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 2.7 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีแผนงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้	Pearson product Moment correlation
สมมติฐานที่ 3.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการทางกายภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความภาคภูมิใจและความยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ	Pearson product Moment correlation
สมมติฐานที่ 3.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการทางกายภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ	Pearson product Moment correlation
สมมติฐานที่ 3.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการทางกายภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ	Pearson product Moment correlation
สมมติฐานที่ 3.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความภาคภูมิใจและความยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ	Pearson product Moment correlation

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
<p>สมมติฐานที่ 3.5</p> <p>แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ</p>	<p>Pearson product</p> <p>Moment correlation</p>
<p>สมมติฐานที่ 3.6</p> <p>แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ</p>	<p>Pearson product</p> <p>Moment correlation</p>
<p>สมมติฐานที่ 3.7</p> <p>แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความรักและเป็นที่ยอมรับของกลุ่มมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและความยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ</p>	<p>Pearson product</p> <p>Moment correlation</p>
<p>สมมติฐานที่ 3.8</p> <p>แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความรักและเป็นที่ยอมรับของกลุ่มมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ</p>	<p>Pearson product</p> <p>Moment correlation</p>
<p>สมมติฐานที่ 3.9</p> <p>แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความรักและเป็นที่ยอมรับของกลุ่มมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ</p>	<p>Pearson product</p> <p>Moment correlation</p>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
<p>สมมติฐานที่ 3.10</p> <p>แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณค่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและความเชื่อมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ</p>	<p>Pearson product Moment correlation</p>
<p>สมมติฐานที่ 3.11</p> <p>แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณค่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ</p>	<p>Pearson product Moment correlation</p>
<p>สมมติฐานที่ 3.12</p> <p>แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณค่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ</p>	<p>Pearson product Moment correlation</p>
<p>สมมติฐานที่ 3.13</p> <p>แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและความเชื่อมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ</p>	<p>Pearson product Moment correlation</p>
<p>สมมติฐานที่ 3.14</p> <p>แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ</p>	<p>Pearson product Moment correlation</p>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 3.15 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ	Pearson product Moment correlation

## 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

## 3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540: 137-143)

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประเภทการจ้างงาน และแผนงานที่สังกัด ซึ่งได้จากสูตร

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลย่อย} \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \quad (3.2)$$

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) โดยใช้สูตรสำหรับข้อมูลที่จัดกลุ่มเป็นชั้นคะแนน (Group data) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 137)

$$\bar{X} = \frac{\sum Xi}{n} \quad (3.3)$$

เมื่อ  $X$  หมายถึง คะแนนของแต่ละคน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$\bar{X}$  หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum Xi$  หมายถึง ผลรวมของค่าต่างๆ ของกลุ่มตัวอย่าง

$n$  หมายถึง จำนวนคนทั้งหมด

3.5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับค่าเฉลี่ยเลขคณิตเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนในแต่ละข้อ ซึ่งคำนวณได้จากสูตร (ชูศรีวงศ์รัตน์. 254: 35)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2}{n(n-1)}} \quad (3.4)$$

เมื่อ S.D. หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

$X$  หมายถึง คะแนนของแต่ละคน

$n$  หมายถึง จำนวนคนทั้งหมด

### 3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน ( Inferential Statistics )

เป็นสถิติที่ใช้วิเคราะห์ถึงลักษณะของ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อตัวแปรตามคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการวิเคราะห์ t-test และ One-way ANOVA และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามโดยวิธีสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ดังต่อไปนี้

3.5.2.1 การวิเคราะห์โดยวิธี t-test ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent Samples) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2543: 136) ซึ่งในการศึกษานี้ใช้สำหรับทดสอบค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรต้นคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประเภทการจ้างงาน และแผนงานที่สังกัด ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ

2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2$  หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$  หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3. สถิติที่ใช้ทดสอบ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2540: 162)

กรณีที่ 1 เมื่อ กรณีที่ข้อมูลเป็นอิสระต่อกัน เมื่อ  $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}} \quad (3.6)$$

$$\text{เมื่อ } S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

$$S_1^2 = \frac{\sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n}}{n - 1}$$

เมื่อ  $S_1^2$  คือ ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง  
โดยมี  $df = n_1 + n_2 - 2$

กรณีที่ 2 เมื่อ กรณีที่ข้อมูลเป็นอิสระต่อกัน เมื่อ  $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad (3.7)$$

$$\text{โดยมี } df., v = \frac{\left[ \frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[ \frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[ \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

### 4. การตัดสินใจเมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = $\alpha$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ถ้าค่า  $t$  ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า  $t$  จากตารางที่  $v$  หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของค่า  $t$  ที่คำนวณได้ ถ้า p-value มีค่าน้อยกว่า  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  นั่นคือยอมรับว่า  $\mu_1 \neq \mu_2$  หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า  $t$  ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า  $t$  ค่า  $df = v$  หรือถ้า p-value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ  $\alpha$  จะยอมรับ  $H_0$  นั่นคือยอมรับว่า  $\mu_1 = \mu_2$  หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

การที่จะเลือกใช้สูตรในกรณีที่ 1 หรือ 2 นั้น จำเป็นต้องทดสอบว่า  $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$  หรือไม่ โดยใช้ F-test ทำการทดสอบตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

การทดสอบว่า  $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

สมมติฐานสถิติ

$$H_0 : \sigma_1^2 = \sigma_2^2$$

$$H_1 : \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} \quad \text{เมื่อ } S_1 > S_2, \quad df = (n_1 - 1), (n_2 - 1) \quad (3.8)$$

หรือ

$$F = \frac{S_2^2}{S_1^2} \quad \text{เมื่อ } S_2 > S_1, \quad df = (n_2 - 1), (n_1 - 1) \quad (3.9)$$

การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ  $= \alpha$

ถ้าค่า  $F$  ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า  $F$  จากตารางที่  $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$  หรือ  $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$  แล้วแต่กรณี จะปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  นั่นคือยอมรับว่า  $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ถ้าค่า  $F$  ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบค่า  $F$  ,  $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$  หรือ  $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$  แล้วแต่กรณี จะยอมรับ  $H_0$  นั่นคือยอมรับว่า  $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

### 3.5.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA)

ใช้ในการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent Samples) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2543: 135) ซึ่งในการศึกษานี้ใช้สำหรับทดสอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร กับตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน สถานภาพสมรส และแผนงานที่สังกัด ขั้นตอนการวิเคราะห์โดยวิธี One-Way ANOVA มีดังต่อไปนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี One-way ANOVA คือ

$H_0$  : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร  $k$  กลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน

หรือ

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$$

$$H_1 : \mu_i \neq \mu_j , \text{ เมื่อ } i \neq j \text{ และ } i, j = 1, 2, 3, 4$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{MS_b}{MS_w} \quad (3.5)$$

วิธีวิเคราะห์ค่าต่างๆ แสดงในตารางที่ 3.6

ตารางที่ 3.6 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA

Source of Variation	Degree of Freedom	Sum Square	Mean Square	F
Between Groups	$k-1$	$SS_b = \sum_{i=1}^k n_i (\bar{X}_{i\cdot} - \bar{X}_{..})^2$	$MS_b = \frac{SS_b}{k-1}$	$F = \frac{MS_b}{MS_w}$
Within Groups	$n-k$	$SS_w = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{n_i} (X_{ij} - \bar{X}_{i\cdot})^2$	$MS_w = \frac{SS_w}{n-k}$	
Total	$n-1$	$SS_t = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{n_i} (X_{ij} - \bar{X}_{..})^2$		

เมื่อ

$k$  คือ จำนวนประชากร

$n$  คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

$n_i$  คือ ขนาดตัวอย่างของประชากร  $i$

$X_{ij}$  คือ คะแนนของตัวอย่างที่  $j$  ของประชากรที่  $i$

$\bar{X}_{i\cdot}$  คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนของตัวอย่างของประชากรที่  $i$

$\bar{X}_{..}$  คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนของตัวอย่างของประชากร

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ =  $\alpha$

ถ้าค่า  $F$  ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า  $F$  จากตารางที่  $df = (k-1), (n-k)$  หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า  $p$ -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า  $F$  มากกว่าค่า  $F$  ที่คำนวณได้ ถ้าค่า  $p$ -value มีค่าน้อยกว่า  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ถ้าค่า  $F$  ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า  $F$  จากตารางที่  $df = (k - 1), (n - k)$  หรือ ถ้ามีค่า  $p$ -value มากกว่าหรือเท่ากับ  $\alpha$  จะยอมรับ  $H_0$  นั่นคือยอมรับว่าค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร  $k$  กลุ่มไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี Least-Significant Different (LSD)

สำหรับ One-way ANOVA วิธี Least-Significant Different (LSD) นิยมใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสิ่งทดลองทีละคู่ ซึ่งเป็นวิธีที่ง่ายในการคำนวณ และมีความถูกต้องในการทดสอบมาก ผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้ในกรณีที่การทดสอบค่าเฉลี่ยโดย One-way ANOVA จะไม่ทราบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างใดบ้างที่ไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงต้องทำการทดสอบต่อไปว่าค่าเฉลี่ยใดบ้างไม่เท่ากัน โดยหากพบว่ากลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มมีปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความเครียดแตกต่างกัน จึงจะดำเนินการทดสอบรายคู่โดยวิธี Least-Significant Different (LSD) โดยมีขั้นตอนการคำนวณดังนี้

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ  $\alpha = 0.05$  และ  $0.01$
2. คำนวณค่า LSD จากสูตร

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}, n-k} \sqrt{MS_w \left( \frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)} \quad (3.6)$$

3. คำนวณหาค่า  $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$  เมื่อ  $i \neq j$  และ  $i, j = 1, 2, 3, \dots, k$
4. การตัดสินใจ

ถ้าค่า  $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$  ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า  $p$ -value มีค่าน้อยกว่า  $\alpha$  หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า  $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$  ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า  $p$ -value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ  $\alpha$  หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญหรือไม่แตกต่างกัน

3.5.2.3 การวิเคราะห์โดยวิธี สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

ใช้หาค่าสัมพัทธ์ในรูปคะแนนดิบของตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยมีการใช้สมมติฐานที่ทดสอบคือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_1 : \rho \neq 0$$

เมื่อ  $\rho$  เป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติการและความผูกพันต่อองค์กร

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ(พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2543 : 144 – 145 , 180 – 181)

$$t = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}} \quad (3.12)$$

เมื่อ  $t$  คือ ค่าของการแจกแจงใน t-distribution

$$r \text{ หรือ } r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \quad (3.13)$$

เมื่อ  $r$  หรือ  $r_{xy}$  หมายถึง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร  $X$  กับตัวแปร  $Y$  ของกลุ่มตัวอย่าง

$X$  หมายถึง คะแนนดิบของตัวแปร  $X$

$Y$  หมายถึง คะแนนดิบของตัวแปร  $Y$

$n$  หมายถึง จำนวนคนหรือจำนวนคู่ของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างเปรียบเทียบกับ  $t$  ที่คำนวณได้กับค่า  $t$  ที่ได้จากตารางที่  $df = n - 2$  เมื่อกำหนดระดับ นัยสำคัญ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า  $t$  ที่คำนวณมากกว่า  $t$  ที่ได้จากตารางที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กัน

ถ้าค่า  $t$  ที่คำนวณน้อยกว่าหรือเท่ากับ  $t$  ที่ได้จากตารางที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  จะยอมรับ  $H_0$  ปฏิเสธ  $H_1$  นั่นคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรนั้นไม่มีความสัมพันธ์กัน

กรณีใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การแปลผลจะดูที่ค่า  $p$ -value ถ้าน้อยกว่า  $\alpha$  แสดงว่าตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ถ้า  $r$  มีเครื่องหมายลบ จะมีความสัมพันธ์กลับกัน ถ้าไม่มีเครื่องหมาย แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกหรือตามกัน(บุญธรรมกิจ ปรีดาบริสุทธิ์, 2545: 180-182)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด” ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 325 ฉบับ ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์จำนวน 295 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.76 ของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์และเสนอผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานที่ตั้งไว้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะแบ่งออกเป็น 5 ตอนดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประเภทการจ้างงาน และแผนงานที่สังกัด

4.2 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด

4.3 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด

4.4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด

4.5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด

#### 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประเภทการจ้างงาน และแผนงานที่สังกัด ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด ซึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้จัดทำแบบสอบถามส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 325 ฉบับ ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์จำนวน 295 ฉบับ

ดังผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพนักงานระดับปฏิบัติการจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	226	76.61
หญิง	69	23.39
อายุ		
ไม่เกิน 20 ปี	38	12.88
มากกว่า 20-30 ปี	157	53.22
มากกว่า 30 ปี	100	33.90
สถานภาพสมรส		
โสด	153	51.86
สมรส	139	47.12
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	3	1.02
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าอนุปริญญา	116	39.32
อนุปริญญา(ปวศ.)	143	48.48
สูงกว่าอนุปริญญา(ปวศ.)	36	12.20
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	54	18.31
1-3 ปี	109	36.95
มากกว่า 3-5 ปี	85	28.81
มากกว่า 5 ปี	47	15.93
ประเภทการจ้างงาน		
พนักงานรายวัน	70	23.73
พนักงานรายเดือน	225	76.27
แผนงานที่สังกัด		
ประกอบชิ้นส่วน/เชื่อม	41	13.90
ปั๊ม	128	43.39
ประกอบแม่พิมพ์	17	5.76
โซ่และคัดลวด/กลึง/เครื่องจักร	32	10.85
คลังสินค้า/สโตร์	20	6.78
Incomming/ตรวจสอบชิ้นงาน	37	12.54
ซ่อมงาน / ซ่อมบำรุง	20	6.78
รวม	295	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับกรณีใช้งาน เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่หรือใช้ซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรม ชิ้นส่วนยานยนต์ วิทยาลัยบริหารฯ เคแอลเค อินคัสตรี มีข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ดังต่อไปนี้

เพศ พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 76.61 และเพศหญิงจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 23.39

อายุ พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 53.22 รองลงมาคือช่วงอายุ มากกว่า 30 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 33.90 และช่วงอายุไม่เกิน 20 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 12.88

สถานภาพสมรส พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 51.86 รองลงมามีสถานภาพสมรส จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 47.12 และมีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.02

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา คือ อนุปริญญา (ปวส.) จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 48.48 รองลงมาคือ ต่ำกว่าอนุปริญญา จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 39.32 และสูงกว่าอนุปริญญา(ปวส.) จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 12.20

ประสบการณ์การทำงาน พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 36.95 รองลงมาคือ มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 3-5 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 28.81 ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 18.31 และมากกว่า 5 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.93

ประเภทการจ้างงาน พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานรายเดือน จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 76.27 และพนักงานรายวันจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 23.73

แผนกงานที่สังกัด พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดแผนกป้อน จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 43.39 รองลงมาคือ แผนกประกอบชิ้นส่วน/เชื่อม จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 13.90 แผนก Incomming/ตรวจสอบชิ้นงาน จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.54 แผนกไซ้และตัด ลวด/กลึง/เครื่องจักร จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.85 แผนกคลังสินค้า/สโตร์ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.78 แผนกซ่อมงาน/ซ่อมบำรุง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.78 และแผนกประกอบ แม่พิมพ์ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.76

## 4.2 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงาน อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 295 หน่วยวิเคราะห์

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ลำดับที่
1. ความต้องการทางกายภาพ	3.291	0.591	ปานกลาง	5
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย	3.516	0.492	มาก	2
3. ความต้องการความรักและเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม	3.418	0.420	ปานกลาง	3
4. ความต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีคุณค่า	3.523	0.462	มาก	1
5. ความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตน	3.345	0.603	ปานกลาง	4
ภาพรวม	3.428	0.271	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 5 ด้าน เท่ากับ 3.428 และพนักงานแต่ละคนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.271

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละด้าน เรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านความต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีคุณค่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.523 และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.462

ลำดับที่ 2 ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.516 และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.492

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการศึกษาเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 3 ด้านความต้องการความรักและเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม พนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.418 และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.420

ลำดับที่ 4 ด้านความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตน พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.345 และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.603

ลำดับที่ 5 ด้านความต้องการทางกายภาพ พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.291 และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.591

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประเภทการจ้างงาน และแผนงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามเพศ โดยวิธี t-test

เพศ	จำนวน	$\bar{x}$	t	p-value
ชาย	226	3.409	-2.161	0.032*
หญิง	69	3.489		

หมายเหตุ \* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.3 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยวิธี t-test เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีเพศแตกต่างกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.032 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานเพศชายและพนักงานเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ในสื่อออนไลน์ การค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติงานของเพศหญิง มีค่าเท่ากับ 3.489 มากกว่าค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเพศชาย มีค่าเท่ากับ 3.409

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามอายุ โดยวิธี One-way ANOVA

อายุ	จำนวน	$\bar{x}$	F	p-value
ไม่เกิน 20 ปี	38	3.417	4.656	0.010*
มากกว่า 20-30 ปี	157	3.389		
มากกว่า 30 ปี	100	3.493		

หมายเหตุ \* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.4 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุแตกต่างกัน 3 กลุ่ม คือ อายุไม่เกิน 20 ปี มากกว่า 20-30 ปี และมากกว่า 30 ปี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเท่ากับ 3.493 สูงกว่าพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 20 ปี และอายุมากกว่า 20-30 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.417 และ 3.389 ตามลำดับ

เมื่อทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีอายุแตกต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.5 ดังนี้

ตารางที่ 4.5 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

อายุ	$\bar{x}$	กลุ่มที่	กลุ่มที่		
			1	2	3
ไม่เกิน 20 ปี	3.417	1	-	0.562	0.137
มากกว่า 20-30 ปี	3.389	2	-	-	0.003**
มากกว่า 30 ปี	3.493	3	-	-	-

หมายเหตุ \*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุมากกว่า 20-30 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงาน ที่มีอายุมากกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนช่วงอายุคู่อื่นๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยวิธี t-test

สถานภาพสมรส	จำนวน	$\bar{x}$	t	p-value
โสด	153	3.397	-1.761	0.079
สมรส	139	3.453		

จากตารางที่ 4.6 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยวิธี t-test เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน ระหว่างสถานภาพโสด และสมรส โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.079 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ของแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธี One-way ANOVA

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{x}$	F	p-value
ต่ำกว่าอนุปริญญา	116	3.491	8.298	0.000**
อนุปริญญา(ปวส.)	143	3.363		
สูงกว่าอนุปริญญา(ปวส.)	36	3.479		

หมายเหตุ \*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยของแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน 3 กลุ่ม คือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา อนุปริญญา(ปวส.) และสูงกว่าอนุปริญญา(ปวส.) โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของแรงงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา มีค่าเฉลี่ยของแรงงใจในการปฏิบัติงานเท่ากับ 3.491 สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าอนุปริญญา (ปวส.) และอนุปริญญา(ปวส.) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.479 และ 3.363 ตามลำดับ

เมื่อทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแรงงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.8 ดังนี้

ตารางที่ 4.8 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	กลุ่มที่	กลุ่มที่		
			1	2	3
ต่ำกว่าอนุปริญญา	3.491	1	-	0.000**	0.811
อนุปริญญา(ปวส.)	3.363	2	-	-	0.019*
สูงกว่าอนุปริญญา(ปวส.)	3.479	3	-	-	-

หมายเหตุ \* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 \*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา(ปวส.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา(ปวส.) มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าอนุปริญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนช่วงระดับการศึกษาอื่นๆ มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยวิธี One-way ANOVA

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	$\bar{x}$	F	p-value
ต่ำกว่า 1 ปี	54	3.440	0.109	0.955
1-3 ปี	109	3.417		
มากกว่า 3-5 ปี	85	3.428		
มากกว่า 5 ปี	47	3.437		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน 4 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 1 ปี 1-3 ปี มากกว่า 3-5 ปี และมากกว่า 5 ปี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.955 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามประเภทการจ้างงาน โดยวิธี t-test

ประเภทการจ้างงาน	จำนวน	$\bar{x}$	t	p-value
พนักงานรายวัน	70	3.409	-0.648	0.518
พนักงานรายเดือน	225	3.433		

จากตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยวิธี t-test เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกันระหว่างพนักงานรายวัน และพนักงานรายเดือน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.518 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีแผนงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามแผนงานที่สังกัด โดยวิธี One-way ANOVA

แผนงานที่สังกัด	จำนวน	$\bar{x}$	F	p-value
ประกอบชิ้นส่วน/เชื่อม	41	3.467	4.992	0.000**
ปั๊ม	128	3.340		
ประกอบแม่พิมพ์	17	3.606		
โซ่และตัดลวด/กลึง/เครื่องจักร	32	3.487		
คลังสินค้า/สไตร์	20	3.442		
Incomming/ตรวจสอบชิ้นงาน	37	3.526		
ซ่อมงาน/ซ่อมบำรุง	20	3.436		

หมายเหตุ \*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีแผนงานที่สังกัดแตกต่างกัน 7 กลุ่ม คือ แผนกประกอบชิ้นส่วน/เชื่อม แผนกปั๊ม แผนกประกอบแม่พิมพ์ แผนกโซ่และตัดลวด/กลึง/เครื่องจักร แผนกคลังสินค้า/สไตร์ แผนก Incomming /ตรวจสอบชิ้นงาน และแผนกซ่อมงาน/ซ่อมบำรุง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานที่มีแผนงานที่สังกัดต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่สังกัดแผนกประกอบแม่พิมพ์ มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.606 สูงกว่าค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่สังกัดแผนก Incomming /ตรวจสอบชิ้นงาน แผนกโซ่และตัดลวด/กลึง/เครื่องจักร แผนกประกอบชิ้นส่วน/เชื่อม แผนกคลังสินค้า/สไตร์ แผนกซ่อมงาน/ซ่อมบำรุง และแผนกปั๊มมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.526 3.487 3.467 3.442 3.436 และ 3.340 ตามลำดับ

เมื่อทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีแผนงานที่สังกัดแตกต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.12 ดังนี้

ตารางที่ 4.12 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีแผนงานที่สังกัดต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

แผนงานที่สังกัด	$\bar{x}$	กลุ่มที่	กลุ่มที่						
			1	2	3	4	5	6	7
ประกอบ ชิ้นส่วน/ เชื่อม	3.467	1	-	0.008**	0.067	0.737	0.735	0.319	0.670
ปั๊ม	3.340	2	-	-	0.000**	0.005**	0.105	0.000**	0.129
ประกอบ แม่พิมพ์	3.606	3	-	-	-	0.135	0.060	0.302	0.051
โซ่และตัด ลวด/กลึง/ เครื่องจักร	3.487	4	-	-	-	-	0.548	0.542	0.493
คลังสินค้า/ สตอร์	3.442	5	-	-	-	-	-	0.252	0.939
Incomming /ตรวจสอบ ชิ้นงาน	3.526	6	-	-	-	-	-	-	0.218
ซ่อมงาน/ ซ่อมบำรุง	3.436	7	-	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ \*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่สังกัดแผนกประกอบชิ้นส่วน/เชื่อม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่สังกัดแผนกปั๊ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานระดับปฏิบัติการที่สังกัดแผนกปั๊ม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่สังกัดแผนกประกอบแม่พิมพ์ แผนกโซ่และตัดลวด/กลึง/เครื่องจักร และแผนก Incomming/ตรวจสอบชิ้นงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนช่วงแผนงานที่สังกัดคู่อื่นๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

### 4.3 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 295 หน่วยวิเคราะห์

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความผูกพันต่อ องค์กร	ลำดับที่
1. ด้านความภาคภูมิใจและความยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร	3.420	0.496	ปานกลาง	2
2. ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร	3.455	0.544	ปานกลาง	1
3. ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	3.374	0.542	ปานกลาง	3
ภาพรวม	3.416	0.344	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 3 ด้าน เท่ากับ 3.416 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.344

เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในแต่ละด้าน เรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.455 และมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.544

ลำดับที่ 2 ด้านความภาคภูมิใจและความยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.420 และมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.496

ลำดับที่ 3 ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.374 และมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.542

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประเภทการจ้างงาน และแผนงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามเพศ โดยวิธี t-test

เพศ	จำนวน	$\bar{x}$	t	p-value
ชาย	226	3.418	0.168	0.867
หญิง	69	3.410		

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยวิธี t-test เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีเพศแตกต่างกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของผูกพันต่อองค์กร พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.867 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานเพศชายและพนักงานเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามอายุ โดยวิธี One-way ANOVA

อายุ	จำนวน	$\bar{x}$	F	p-value
ไม่เกิน 20 ปี	38	3.426	0.846	0.430
มากกว่า 20-30 ปี	157	3.393		
มากกว่า 30 ปี	100	3.450		

จากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุแตกต่างกัน 3 กลุ่ม คือ อายุไม่เกิน 20 ปี มากกว่า 20-30 ปี และมากกว่า 30 ปี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.430 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยวิธี t-test

สถานภาพสมรส	จำนวน	$\bar{x}$	t	p-value
โสด	153	3.371	-2.218	0.027*
สมรส	139	3.460		

หมายเหตุ \* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธี t-test เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน ระหว่างสถานภาพโสดและสถานภาพสมรส โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.027 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานสถานภาพโสดและสถานภาพสมรส มีความผูกพัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถานภาพสมรส มีค่าเท่ากับ 3.460 มากกว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถานภาพโสด มีค่าเท่ากับ 3.371

สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธี One-way ANOVA

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{x}$	F	p-value
ต่ำกว่าอนุปริญญา	116	3.419	0.319	0.727
อนุปริญญา(ปวส.)	143	3.404		
สูงกว่าอนุปริญญา(ปวส.)	36	3.455		

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน 3 กลุ่ม คือ ระดับศึกษาด้านต่ำกว่าอนุปริญญา อนุปริญญา (ปวส.) และสูงกว่าอนุปริญญา(ปวส.) โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การ พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.727 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยวิธี One-way ANOVA

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	$\bar{x}$	F	p-value
ต่ำกว่า 1 ปี	54	3.492	3.777	0.011*
1-3 ปี	109	3.440		
มากกว่า 3-5 ปี	85	3.316		
มากกว่า 5 ปี	47	3.456		

หมายเหตุ \* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน 4 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 1 ปี 1-3 ปี มากกว่า 3-5 ปี และมากกว่า 5 ปี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 3.492 สูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี 1-3 ปี และมากกว่า 3-5 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.456 3.440 และ 3.316 ตามลำดับ

เมื่อทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.19 ดังนี้

ตารางที่ 4.19 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{x}$	กลุ่มที่	กลุ่มที่			
			1	2	3	4
ต่ำกว่า 1 ปี	3.492	1	-	0.356	0.003**	0.597
1-3 ปี	3.440	2	-	-	0.012*	0.783
มากกว่า 3-5 ปี	3.316	3	-	-	-	0.023*
มากกว่า 5 ปี	3.456	4	-	-	-	-

หมายเหตุ \* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 \*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 3-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 3-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 3-5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนช่วงประสบการณ์การทำงานคู่อื่นๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.6 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามประเภทการจ้างงาน โดยวิธี t-test

ประเภทการจ้างงาน	จำนวน	$\bar{x}$	t	p-value
พนักงานรายวัน	70	3.433	0.461	0.645
พนักงานรายเดือน	225	3.411		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยวิธี t-test เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน ระหว่างพนักงานรายวัน และพนักงานรายเดือน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การโดยรวม พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.645 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.7 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีแผนงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามแผนงานที่สังกัด โดยวิธี One-way ANOVA

แผนงานที่สังกัด	จำนวน	$\bar{x}$	F	p-value
ประกอบชิ้นส่วน/เชื่อม	41	3.398	0.641	0.698
ปั๊ม	128	3.435		
ประกอบแม่พิมพ์	17	3.283		
โซ่และคัดลวด/กลึง/เครื่องจักร	32	3.417		
คลังสินค้า/สโตร์	20	3.377		
Incomming/ตรวจสอบชิ้นงาน	37	3.478		
ซ่อมงาน/ซ่อมบำรุง	20	3.351		

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีแผนงานที่สังกัดแตกต่างกัน 7 กลุ่ม คือ แผนกประกอบชิ้นส่วน/เชื่อม แผนกปั๊ม แผนกประกอบแม่พิมพ์ แผนกโซ่และคัดลวด/กลึง/เครื่องจักร แผนกคลังสินค้า/สโตร์ แผนก Incomming /ตรวจสอบชิ้นงาน และแผนกซ่อมงาน/ซ่อมบำรุง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การโดยรวม พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.698 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีแผนงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

#### 4.4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ วิทยาลัยการอาชีพ เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ วิทยาลัยการอาชีพ เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด โดยมีสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และ ค่า p-value ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยวิธี Pearson's Correlation โดยรวม

ตัวแปร	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร	0.239	0.000**	ต่ำ

หมายเหตุ \*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.239 โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ วิทยาลัยการอาชีพ เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด โดยมีสมมติฐานย่อย ในส่วนของสมมติฐานที่ 3.1 ถึง สมมติฐานที่ 3.15 ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และ ค่า p-value ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยวิธี Pearson's Correlation แต่ละด้าน

		ความผูกพันต่อองค์กร								
		ด้านความภาคภูมิใจและความยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร			ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร			ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร		
		r	p-value	ระดับ	r	p-value	ระดับ	r	p-value	ระดับ
แรง จูงใจ ในการ ปฏิบัติงาน	ความต้องการทางกายภาพ	0.000	0.998	-	0.035	0.546	-	0.116	0.046*	ต่ำมาก
	ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย	0.016	0.787	-	-0.051	0.380	-	0.133	0.023*	ต่ำมาก
	ความต้องการความรักและเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม	0.095	0.102	-	0.083	0.155	-	0.119	0.042*	ต่ำมาก
	ความต้องการที่จะรู้ดีกว่าตนเองมีคุณค่า	0.061	0.297	-	0.169	0.004**	ต่ำมาก	0.005	0.930	-
	ความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตน	0.212	0.000**	ต่ำ	0.056	0.341	-	0.210	0.000**	ต่ำ

หมายเหตุ \* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 \*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแต่ละด้าน ตามสมมติฐานที่ 3.1 ถึง สมมติฐานที่ 3.15 ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการทางกายภาพ กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจและความยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.000 โดยค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.998 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการทางกายภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจและความยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการทางกายภาพกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.035 โดยค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.546 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการทางกายภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการทางกายภาพ กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.116 โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.046 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการทางกายภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับต่ำมาก กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจและความยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.016 โดยค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.787 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจและความยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ -0.051 โดยค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.380 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้าน

ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

6. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.133 โดยมีค่า  $p$ -value เท่ากับ 0.023 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับต่ำมาก กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

7. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความรักและเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจและความยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.095 โดยมีค่า  $p$ -value เท่ากับ 0.102 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความรักและเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจและความยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

8. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความรักและเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.083 โดยมีค่า  $p$ -value เท่ากับ 0.155 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความรักและเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

9. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความรักและเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.119 โดยมีค่า  $p$ -value เท่ากับ 0.042 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความรักและเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับต่ำมาก กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

10. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเต็มใจที่จะรู้สึกรู้ว่าตนเองมีคุณค่า กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจและความยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(r) เท่ากับ 0.061 โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.297 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจและความยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

11. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.169 โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับต่ำมาก กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

12. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.005 โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.930 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

13. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตน กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจและความยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.212 โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับต่ำ กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจและความยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

14. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตน กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.056 โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.341 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ไปใช้

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

15. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตน กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.210 โดยมีค่า  $p$ -value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับต่ำ กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

#### 4.5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เกแอลเค อินดัสตรี จำกัด

จากแบบสอบถามส่วนที่ 4 ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะอื่นๆ โดยเป็นคำถามปลายเปิด ที่สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับปัจจัยที่เป็น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เกแอลเค อินดัสตรี จำกัด โดยมีพนักงานที่แสดงความคิดเห็นทั้งสิ้น 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.23 สามารถสรุปผลได้ดังนี้

- เพิ่มสวัสดิการและเงินเดือน ตลอดจนรางวัลตอบแทนในการปฏิบัติงานดีและถูกต้อง
- สร้างจิตสำนึกให้พนักงานรู้สึกรักองค์กร ด้วยการให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ เช่น การลดต้นทุน ความปลอดภัย สิ่งแวดล้อมและกีฬา เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจเมื่อทุกคนมีส่วนร่วม
- พัฒนาและปรับปรุงเรื่องสวัสดิการ เงินเดือน และเรื่องการลดต้นทุนเพิ่มผลกำไร
- ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหาร เช่น ขายหุ้นให้พนักงาน พนักงานมีสิทธิ์ซื้อหุ้นของบริษัทได้
- ปรับปรุงด้านผลประโยชน์ให้พนักงานระดับล่าง เช่น การลาหยุดงานหลายวันติดต่อกัน การขึ้นเงินเดือนตามความสามารถและอายุงาน
- ผู้บริหารระดับสูงควรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกระดับ เพราะเป็นผู้ทำให้เกิดงานในบริษัท
- ควรให้มีการประชุมพบปะระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับพนักงานระดับล่างบ่อยครั้งขึ้น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- พัฒนาและปรับปรุงในเรื่องการเพิ่มเงินเดือน เพิ่มสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล และค่า  
ล่วงเวลา

- บริหารแบบให้พนักงานมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

- ปรับปรุงและพัฒนาในเรื่องของทุนสำรองเลี้ยงชีพ และพิจารณาปรับโบนัสประจำปีขึ้น

- จัดให้มีการอบรมกับพนักงาน ในด้านการพัฒนาฝีมือบ่อยครั้งขึ้น โดยให้มีการส่ง  
พนักงานออกไปฝึกอบรมภายนอก

- เพิ่มสวัสดิการที่จำเป็นต่อการครองชีพของพนักงาน เช่น ค่าเช่า และค่าอาหารกลางวัน

- ไม่ควรแบ่งแยกระหว่างพนักงานสำนักงานกับส่วนโรงงาน

- ปรับปรุงในเรื่องการปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละปี เนื่องจากปัจจุบันการขึ้นเงินเดือนมีอัตรา  
ที่น้อยเมื่อเทียบกับปริมาณการผลิต

- ให้พนักงานตัดสินใจด้วยตัวเองและมีส่วนร่วมในกิจกรรมมากที่สุด

- จัดแข่งกีฬาระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร

- เปิดโอกาสให้พนักงานในสายการผลิตได้ศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของช่างเทคนิคเหมือนกับ  
วิศวกร

- ให้พนักงานได้รับสิทธิอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น จัดเลี้ยงปีใหม่ จัดนำเที่ยวช่วงหยุดพักผ่อน และ

จัดแข่งกีฬา

- จัดให้มีการเสนอผลงานเพื่อลดต้นทุนในโรงงาน 2 และให้เพิ่มเงินรางวัลสำหรับผู้ชนะ

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด” ผู้วิจัยจะกล่าวโดยสรุปถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยประกอบด้วยข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งในอนาคต

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัยโดยแยกออกเป็นตอนๆ โดยผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 7 ตอน ดังนี้

##### 5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีทั้งสิ้น 295 คน โดยมีข้อมูลทั่วไป ดังนี้

เพศ พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 76.61 และเพศหญิงจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 23.39

อายุ พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 53.22 รองลงมาคือช่วงอายุ มากกว่า 30 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 33.90 และช่วงอายุไม่เกิน 20 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 12.88

สถานภาพสมรส พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 51.86 รองลงมาคือมีสถานภาพสมรส จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 47.12 และมีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.02

ระดับการศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษา คือ อนุปริญญา (ปวส.) จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 48.48 รองลงมาคือ ต่ำกว่าอนุปริญญา จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 39.32 และสูงกว่าอนุปริญญา(ปวส.) จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 12.20

ประสบการณ์การทำงาน พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 36.95 รองลงมาคือ มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 3-5 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 28.81 ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 18.31 และมากกว่า 5 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.93

**ประเภทการจ้างงาน** พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ เป็นพนักงานรายเดือน จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 76.27 และพนักงานรายวันจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 23.73

**แผนกงานที่สังกัด** พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ สังกัดแผนกป้อม จำนวน 128 คนคิดเป็นร้อยละ 43.39 รองลงมาสังกัดแผนกประกอบชิ้นส่วน/เชื่อม จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 13.90 แผนก Incomming/ตรวจสอบชิ้นงาน จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.54 แผนกโซ่และดัด ลวด/กลึง/เครื่องจักร จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.85 แผนกคลังสินค้า/สไตร์ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.78 แผนกซ่อมงาน/ซ่อมบำรุง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.78 และแผนกประกอบ แม่พิมพ์ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.76

### 5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ใน โรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ภูมิศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด

จากการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงให้เห็นว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความต้องการที่จะรู้สึว่าตนเองมีคุณค่า และด้าน ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.523 และ 3.516 ตามลำดับ ด้านความต้องการความรักและเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม ด้านความต้องการรู้จัก ตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตน และด้านความต้องการทาง กายภาพ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.418 3.345 และ 3.291 ตามลำดับ

### 5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ใน โรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ภูมิศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด

จากการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงให้เห็นว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ มีความผูกพัน ต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร ด้านความ ภาคภูมิใจและความยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะ เป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.455 3.420 และ 3.374 ตามลำดับ

### 5.1.4 สรุปผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ภูมิศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปตามสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1.1** พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.2** พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.3** พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไม่ไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.4** พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.5** พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.6** พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.7** พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีแผนงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

**5.1.5 สรุปผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ภูมิศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด**

**สมมติฐานที่ 2.1** พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 2.2** พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 2.3** พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 2.4** พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 2.5** พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 2.6** พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 2.7** พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีแผนงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีแผนงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

**5.1.6 สรุปผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ วิทยาลัยบริหารธุรกิจ เดลต้า อิงค์สตรี้ จำกัด**

**สมมติฐานที่ 3** แรงงูใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

**สมมติฐานที่ 3.1** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการทางกายภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและความยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการทางกายภาพไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและความยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 3.2** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการทางกายภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการทางกายภาพไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 3.3** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการทางกายภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการทางกายภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 3.4** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและความยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัยไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและความยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 3.5** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัยไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 3.6** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 3.7** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความรักและเป็นที่ยอมรับของกลุ่มมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและความยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความรักและเป็นที่ยอมรับของกลุ่มไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและความยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 3.8** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความรักและเป็นที่ยอมรับของกลุ่มมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความรักและเป็นที่ยอมรับของกลุ่มไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 3.9** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความรักและเป็นที่ยอมรับของกลุ่มมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความรักและเป็นที่ยอมรับของกลุ่มมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 3.10** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการที่จะรู้สึว่าตนเองมีคุณค่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและความยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการที่จะรู้สึว่าตนเองมีคุณค่าไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและความยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 3.11** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการที่จะรู้สึว่าตนเองมีคุณค่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการที่จะรู้สึว่าตนเองมีคุณค่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 3.12** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการที่จะรู้สึว่าตนเองมีคุณค่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการที่จะรู้สึว่าตนเองมีคุณค่าไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 3.13** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและความยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและความยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 3.14** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 3.15** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

### 5.1.7 สรุปผลความคิดเห็นทั่วไป ที่เกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การ

จากข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในหัวข้อความคิดเห็นทั่วไป จำนวน 42 คนสามารถสรุปได้ดังนี้

- เพิ่มสวัสดิการและเงินเดือน ตลอดจนรางวัลตอบแทนในการปฏิบัติงานดีและถูกต้อง
- สร้างจิตสำนึกให้พนักงานรู้สึกรักองค์การ ด้วยการให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ เช่น การลดต้นทุน ความปลอดภัย สิ่งแวดล้อมและกีฬา เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจเมื่อทุกคนมีส่วนร่วม
- พัฒนาและปรับปรุงเรื่องสวัสดิการ เงินเดือน และเรื่องการลดต้นทุนเพิ่มผลกำไร
- ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหาร เช่น ขายหุ้นให้พนักงาน พนักงานมีสิทธิซื้อหุ้นของบริษัทได้
- ปรับปรุงด้านผลประโยชน์ให้พนักงานระดับล่าง เช่น การลาหยุดงานหลายวันติดต่อกัน การขึ้นเงินเดือนตามความสามารถและอายุงาน
- ผู้บริหารระดับสูงควรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกระดับ เพราะเป็นผู้ทำให้เกิดงานในบริษัท
- ควรให้มีการประชุมพบปะระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับพนักงานระดับล่างบ่อยครั้งขึ้น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน
- พัฒนาและปรับปรุงในเรื่องการเพิ่มเงินเดือน เพิ่มสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล และค่าล่วงเวลา
- บริหารแบบให้พนักงานมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ปรับปรุงและพัฒนาในเรื่องของทุนสำรองเลี้ยงชีพ และพิจารณาปรับ โบนัสประจำปีขึ้น
- จัดให้มีการอบรมกับพนักงาน ในด้านการพัฒนาฝีมือบ่อยครั้งขึ้น โดยให้มีการส่งพนักงานออกไปฝึกอบรมภายนอก
- เพิ่มสวัสดิการที่จำเป็นต่อการครองชีพของพนักงาน เช่น ค่าเช่า และค่าอาหารกลางวัน
- ไม่ควรแบ่งแยกระหว่างพนักงานสำนักงานกับส่วนโรงงาน
- ปรับปรุงในเรื่องการปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละปี เนื่องจากปัจจุบันการขึ้นเงินเดือนมีอัตราที่น้อยเมื่อเทียบกับปริมาณการผลิต
- ให้พนักงานตัดสินใจด้วยตัวเองและมีส่วนร่วมในกิจกรรมมากที่สุด
- จัดแข่งกีฬาระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร
- เปิดโอกาสให้พนักงานในสายการผลิตได้ศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของช่างเทคนิคเหมือนกับวิศวกร
- ให้พนักงานได้รับสิทธิอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น จัดเลี้ยงปีใหม่ จัดนำเที่ยวช่วงหยุดพักผ่อน และจัดแข่งกีฬา
- จัดให้มีการเสนอผลงานเพื่อลดต้นทุนในโรงงาน 2 และให้เพิ่มเงินรางวัลสำหรับผู้ชนะ

## 5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

### 5.2.1 อภิปรายผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.428 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรังสิมา เหลืองอ่อน (2548) ที่ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานและขีดความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยภาพรวม กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ มีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากและปานกลาง ตามลำดับ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน ทั้ง 5 ด้าน มี 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สแกนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความต้องการความรักและเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม 2) ด้านความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตน และ 3) ด้านความต้องการทางกายภาพ พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ทำให้ผลในภาพรวมของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางด้วย ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นเหตุผลของการกระทำดังที่ Schiffman and Kanuk (1991: 69) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำ ถ้าบุคคลมี แรงจูงใจ ในการทำงานสูง ทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น ทำงานให้สำเร็จ จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานได้รับสิ่งกระตุ้นแรงจูงใจจากบริษัทอยู่ในระดับที่พนักงานพอใจในระดับปานกลาง แรงจูงใจดังกล่าว คือ ในเรื่องของความต้องการความรักและเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน องค์กรเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ เรื่องของความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริง และพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตน ได้แก่ องค์กรสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการศึกษาดูงานหรือเพิ่มพูนความรู้ พนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานกับองค์กร และสุดท้ายเรื่องของความต้องการทางกายภาพ ได้แก่ เงินเดือน โบนัส และสวัสดิการ องค์กรควรเพิ่มในเรื่องต่างๆ ที่กล่าวมานั้น เพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

### 5.2.3 อภิปรายผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.416 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรัมพา ชำนาญไพร (2550) ที่ศึกษา ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ (จำกัด) มหาชนในเขตกรุงเทพ และปริมณฑล พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ (จำกัด) มหาชนในเขตกรุงเทพ และปริมณฑล มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กร แต่ละด้าน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความภาคภูมิใจและความยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กร 2) ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร และ 3) ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ทำให้ผลในภาพรวมของระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางด้วย ดังที่ ธรณี กิรีติบุตร (วรรณุช ทองไพบูลย์. 2543: 36) กล่าวว่า พนักงานซึ่งมีความรู้สึผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กร ให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่พนักงานเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อทำงานให้องค์การประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง พนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป และพนักงานยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเต็มใจ แสดงถึง ความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร การที่พนักงานแสดงออกในเรื่องต่างๆ ที่กล่าวมา ในระดับปานกลาง แสดงว่า พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และเพื่อให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรในระดับสูง องค์กรควรหาแนวทางเพื่อเพิ่มในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กร เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถต่อไป

**5.2.4 อภิปรายผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้**

**5.2.4.1 อภิปรายผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้**

ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

1. ในด้านเพศ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิ่งกาญจน์ ปรางอุดม (2549: 41) ที่ศึกษาแรงจูงใจของพนักงาน บริษัท พระนคร ยন্ত্রการ จำกัด พบว่า พนักงานของบริษัท พระนคร ยন্ত্রการ จำกัด ที่เพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่พบว่า เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจจำแนกเพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับแตกต่างกัน สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานที่เป็นเพศชายและหญิงทำงานแยกกันแต่ละแผนก โดยเฉพาะในส่วนของแผนกปั๊มที่พนักงานในแผนกเป็นชายทั้งหมด ทำให้มีผลต่อความคิดเห็นในเรื่องของแรงจูงใจแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มที่มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่า เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศชาย อาจเนื่องมาจาก พนักงานเพศหญิงมีความพอใจในเรื่องของแรงจูงใจต่างๆ ที่องค์กรมีให้ ได้แก่ เงินเดือน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานมากกว่าเพศชาย

2. ในด้านอายุ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิงกาญจน์ ปรางอุดม (2549: 42) ที่พบว่า พนักงานของบริษัท พระนคร ยন্ত্রการ จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เมื่อพิจารณาจากสถิติการลาออกส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่อายุน้อย เพิ่งเริ่มงานไม่ถึง 1 ปี แต่พนักงานที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่ยังคงปฏิบัติงานกับองค์กร แสดงว่า พนักงานที่มีอายุมากมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่อายุน้อย สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานที่มีอายุมากได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามากกว่า ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าตามไปด้วย อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานพบว่า พนักงานอายุมากกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ซึ่งเป็นไปตามสถิติการลาออกที่กล่าวมาข้างต้น

3. ในด้านสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชลิศา ด่านทิพารักษ์ (2543: 59-60) ที่ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในศูนย์ป้องกันและควบคุมโรคเริ่ส่วนภูมิภาค ที่พบว่า พนักงานที่โสดหรือสมรสแล้วก็ตาม ต่างมีความต้องการในเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ไม่แตกต่างกัน สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า สวัสดิการ และเงินรางวัลต่างๆ ที่องค์กรให้แก่พนักงาน ไม่ได้มีการกำหนดความแตกต่างของสถานภาพสมรส ซึ่งพนักงานทุกคนมีสิทธิ์เท่าเทียมกันจึงไม่มีผลต่อแรงจูงใจ

4. ในด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิงกาญจน์ ปรางอุดม (2549: 44) ที่พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าอนุปริญญา มีระดับแรงจูงใจสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาในระดับอื่น สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าอนุปริญญา มีโอกาสเปลี่ยนงานง่ายกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา เนื่องจากสภาพสังคมในปัจจุบันให้ความสำคัญกับวุฒิการศึกษาในการรับพนักงานเข้าทำงานกับองค์กร ทำให้พนักงานสามารถเปลี่ยนงาน ไปอยู่กับองค์กรอื่นๆ ได้ง่าย เมื่อได้รับเงินเดือน และสวัสดิการดีกว่า ดังการศึกษาของ ขวัญใจ เลอจันทร์ (2514: 47) เรื่องการเลื่อนฐานะทางสังคมของประชากรไทย พบว่า ผู้ที่ได้รับการศึกษาสูงย่อมมีโอกาสดีกว่าผู้ที่ได้รับการศึกษาค่ำกว่า ได้แก่ โอกาสในการทำงาน เนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา ได้รับการพิจารณาเข้ามาทำงานในองค์กร ได้ยากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา หรือสูงกว่าอนุปริญญา ทำให้พนักงานระดับ

การศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญาต้องการปฏิบัติงานกับองค์กรไปนานๆ ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าด้วยเช่นกัน

5. ในด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของชลิยา ค่านทิพารักษ์ (2543: 59-60) ที่พบว่า ประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานจะมีหรือไม่มีประสบการณ์การทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในเรื่องของแรงจูงใจในด้านต่างๆ ไม่แตกต่างกัน

6. ในด้านประเภทการจ้างงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ดังที่ เฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg, n.d.Cited in Schultz & Schultz, 1998: 241) อธิบายเรื่องแรงจูงใจในการทำงานโดยกล่าวถึงปัจจัย 2 ด้าน ซึ่งมีที่มาจากลักษณะงานและสภาพแวดล้อมของงานปัจจัยจากลักษณะงาน โดยเห็นว่าหากลักษณะของงานช่วยสร้าง เจตคติเชิงบวก คือผู้ทำงานมองเห็นข้อดีของงานก็จะพอใจ ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานรายวัน หรือพนักงานรายเดือน ต่างก็มีแรงจูงใจไม่ว่าจะเชิงบวกหรือเชิงลบ ด้านความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตน ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสก้าวหน้าในสายงานไม่แตกต่างกัน

7. ในด้านแผนงานที่สังกัด พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีแผนงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังที่ วรรณรณ แสงมณี (2547: 3-6) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นพฤติกรรมบุคคล การนำเสนอทิศทางที่จะนำพนักงานไปสู่พฤติกรรมที่ต้องการนั้นจนกระทั่งสามารถโน้มน้าวจิตใจให้เขาปฏิบัติตามได้ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในเรื่องของแรงจูงใจในด้านกายภาพ ได้แก่ ค่าล่วงเวลา ที่โน้มน้าวใจให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังเห็นได้จาก แต่ละแผนกมีจำนวนของงานล่วงเวลาแตกต่างกัน ทำให้พนักงานที่สังกัดแผนกที่มีงานล่วงเวลามาก ได้แก่ แผนกประกอบชิ้นส่วน/เชื่อม แผนกปั๊ม ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากแผนกที่มีงานล่วงเวลาน้อย

5.2.4.2 อภิปรายผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบ ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

1. ในด้านเพศ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญช่วย คล้าเอม (2551: 44) ที่ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บี.พี.เอ็น. ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด พบว่า เพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่าง สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานไม่ว่าเป็นหญิงหรือชาย ต่างมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2. ในด้านอายุ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณี ศิริวุฒิ (2548: 105) ที่ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟินิกซ์ พัลท์ แอนด์ เพเพอร์ จำกัด (มหาชน) พบว่า อายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานไม่ว่าจะมีอายุในช่วงใด ต่างก็มีความภาคภูมิใจและความยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กร จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

3. ในด้านสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรนภานันทพรวิญญู (2551) ที่ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่า สถานภาพสมรส แตกต่างกันอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพนักงานที่สมรสแล้วมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่างพนักงานสถานภาพโสดและพนักงานสถานภาพสมรส โดยพนักงานที่สมรสแล้วมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานสถานภาพโสด อาจเนื่องมาจาก พนักงานที่สมรสแล้ว มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในเรื่องของครอบครัวมากกว่าพนักงาน โสด จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์กรและหน้าที่การงานที่ได้รับจากการปฏิบัติกับองค์กรเป็นสิ่งที่จำเป็น เป็นแหล่งสร้างรายได้เพื่อนำมาจุนเจือครอบครัว พนักงานที่สมรสแล้วจะให้ความสำคัญกับงานมาก เพราะหากทำงานผิดพลาดจนส่งผลให้ถูกพิจารณาออกจากงาน อาจส่งผลกระทบต่อรายได้ที่นำมาจุนเจือครอบครัวได้ สิ่งนี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

4. ในด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญช่วย คล้าเอม (2551: 48) ที่พบว่าระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่าง สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานทุกคน ไม่ว่าจะมึระดับการศึกษาใดๆ ต่างมีหน้าที่ความรับผิดชอบและจุดมุ่งหมายเหมือนๆ กัน คือ การเป็นสมาชิกองค์กรที่มีความมั่นคง มีชื่อเสียง มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานและความมั่นคงในชีวิต ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

5. ในด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์การทำงาน ที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรา ทาหอม (2550: 125) ที่พบว่าประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมาก สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า จำนวนปีที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเนื่องจาก พนักงานที่ปฏิบัติงานกับองค์กรในช่วงแรกๆ ประสบการณ์น้อยให้ความคาดหวังต่อองค์กรมาก และเมื่อทำงานกับองค์กรไปนานๆ สิ่งทีคาดหวังกับองค์กรไม่เป็นไปตามนั้น ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรน้อยลง

6. ในด้านประเภทการจ้างงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ดังที่ เมาว์เดย์ (นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542) ได้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ 1)คุณลักษณะส่วนบุคคล 2)คุณลักษณะงาน3) ประสบการณ์การทำงาน4) คุณลักษณะโครงสร้างโดยผลที่ได้จากปัจจัยเหล่านี้จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานไม่ว่าจะเป็นพนักงานรายวัน หรือรายเดือน ต่างก็มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรนี้จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานกับองค์กรอื่นไม่แตกต่างกัน

7. ในด้านแผนงานที่สังกัด พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีแผนงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ดังที่ นภาพิณ โหมาศวิน (2533: 16) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ การมีเป้าหมายสอดคล้องกับองค์กร ความต้องการที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กร และความตั้งใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะไม่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ระหว่างความต้องการของกลุ่มกับความต้องการของตัวเอง สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานไม่ว่าจะสังกัดแผนกใด ต่างก็ต้องการปรับปรุงงานที่ได้รับผิดชอบเมื่อเห็นจุดบกพร่องในงานให้ดีขึ้นไม่แตกต่างกัน

5.2.5 อภิปรายผลการศึกษาคความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคมแอลเค อินดัสตรี จำกัด โดยรวมและแต่ละด้าน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด โดยรวมและแต่ละด้าน พบว่า

5.2.5.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด โดยรวม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคณิสฐา พันธุ์วานิช (2551) ที่ศึกษา ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานทุกคนต่างก็ต้องการความรักและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา แสดงให้เห็นว่าพนักงานเหล่านั้นมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

5.2.5.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด แต่ละด้าน พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการทางกายภาพไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและความยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการทางกายภาพไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการทางกายภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัยไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและความยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัยไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

6. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

7. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความรักและเป็นที่ยอมรับของกลุ่มไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจและความยึดมั่นในอุดมการณ์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

8. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความรักและเป็นที่ยอมรับของกลุ่มไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

9. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความรักและเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

10. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณค่าไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจและความยึดมั่นในอุดมการณ์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

11. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณค่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

12. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณค่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

13. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและความยึดมั่นในอุดมการณ์ขององค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ

14. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

15. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ พนักงานต้องการความมั่นคงในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร หากนโยบายขององค์กรทำให้พนักงานรู้สึกถึงความไม่มั่นคงในการปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของ เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ รวมถึง โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จะทำให้ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรน้อยลงด้วย

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติของพนักงาน เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำจะทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานต่ำลง ส่วนความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่แสดงถึงความพยายามของพนักงานอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ขององค์กร และเพื่อสร้างความรู้สึกร่วมกันอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้พนักงานพร้อมและเต็มใจที่จะทำงานอย่างสุดกำลังความสามารถให้กับองค์กร ดังนั้นองค์กรควรพัฒนาและปรับปรุงแนวทางในการแก้ไขปัญหาในด้านต่างๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมในเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสม เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ โดยเฉพาะพนักงานรายวันได้รับค่าจ้างเป็นค่าแรงขั้นต่ำ และพนักงานระดับปฏิบัติการที่รับค่าจ้างรายเดือนส่วนใหญ่เงินเดือนจะไม่สูง ผู้บริหารควรศึกษาในเรื่องของเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการให้มีความเหมาะสม เพื่อพัฒนาระบบการจ่ายค่าตอบแทน ส่งผลให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นด้วย

2. สร้างจิตสำนึกให้พนักงานรู้สึกรักองค์กร ด้วยการให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ เช่น กิจกรรมการลดต้นทุน กิจกรรมความปลอดภัย กิจกรรมสิ่งแวดล้อมและกีฬา เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ เมื่อทุกคนมีส่วนร่วม ส่งผลให้พนักงานเกิดความรักต่อองค์กร ทำให้พนักงานเกิดความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรต่อไป

3. สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการศึกษาดูงานหรือเพิ่มพูนความรู้สม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในสายการบังคับบัญชา ซึ่งจะส่งผลให้พนักงาน

เต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อปฏิบัติงานให้องค์กร จนประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง

4. ควรจัดอบรมพนักงานเกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน และควรประชุมเพื่อแจ้งนโยบายขององค์กร เพื่อให้เป้าหมายของพนักงานและองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

5. องค์กรควรจัดบรรยากาศขององค์กรให้นำปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความรู้สึกรักอันดีต่อพนักงานในการปฏิบัติงาน

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในอนาคต

1. ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภายในบริษัทซึ่งเป็นกรณีศึกษาบริษัทเดียว ข้อมูลที่ได้บางอย่างอาจมีลักษณะเฉพาะบริษัทนั้น การกำหนดรูปแบบหรือคำตอบแทน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจหรือความผูกพันต่อองค์กร อาจจะไม่เหมาะสมกับพนักงานในบริษัทอื่นๆ ที่มีลักษณะองค์กรแตกต่างกัน ดังนั้น หากมีการวิจัยต่อควรกำหนดกลุ่มตัวอย่างในภาพรวม เพื่อเจาะปัญหาให้ชัดเจนขึ้น

2. ในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเพียงความต้องการของพนักงานระดับปฏิบัติการเท่านั้น หากจะให้เกิดประสิทธิภาพของพนักงานที่จะตอบสนองความต้องการขององค์กรได้ ผู้วิจัยเห็นว่าหากมีการทำการวิจัยต่อควรศึกษาพนักงานในส่วนอื่นๆ รวมไปถึงผู้บริหารด้วย

## บรรณานุกรม

- กึ่งกาญจน์ ปรางอุดม. 2549. “แรงจูงใจของพนักงานบริษัท พระนคร ยন্ত্রการ จำกัด.”  
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- กึ่งพร ทองใบ. 2545. การบริหารค่าตอบแทน. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2543. การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล เวอร์ชัน 7-10. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยาณี สนิทสุวรรณ. 2541. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม เครือเจริญโภคภัณฑ์.”  
วิทยานิพนธ์วิทยาศาตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กสิณู. 2547. กรกฏาคม-สิงหาคม. ดิทร้อยแห่งเอเชีย เป้าหมายสู่ความสำเร็จอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย, อุตสาหกรรมสาร, หน้า 2-12.
- กนิษฐา พันธุ์วานิช. 2551. “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ชาญณรงค์ ดำรงทวีศักดิ์. 2541. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การของพนักงานองค์การรถไฟฟ้ามหานคร (รฟม.)” วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชุตินา ชวนะเวสสกุล. 2546. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เจ็บเช่น แอนด์ เจ็สเช่น บิสซิเนส เซอร์วิส (ที) จำกัด.” สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชลธิา ด่านทิพารักษ์. 2543. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในศูนย์ป้องกันและควบคุมโรคมะเร็งส่วนภูมิภาค.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. 2545. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ดาราทพร นิวาสะบุตร. 2546. “ความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาเฉพาะ : พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน).” ปริญญามหาบัณฑิต สาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ดวงใจ นิลพันธ์. 2543. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานในบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสาร โทรคมนาคม

วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ตันติมา ค้วงโยธา. 2540. “แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมสุขภาพจิต.”

วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ทิพมาศ แก้วชม. 2541. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.” ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

ทิพวรรณ ศิริคุณ. 2541. “การศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน (บบส.).” ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ธีรินทร์ อัครวณิชพันธุ์. 2553. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์พลังงานของพนักงานบริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ธีรมาชา ชำนาญไพโร. 2550. “ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ (จำกัด) มหาชนในเขตกรุงเทพ และปริมณฑล.”

วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542. “ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล. กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นภาพิณ โหมาศวิน. 2533. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.” สารนิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เนตรนภา นันทพรวิญญู. 2551. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด.” การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ภัทรา หิรัญรัตน์พงศ์. 2542. “การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ได้กิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย จำกัด.” จิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภรณ์ กิรีติบุตร. 2529. การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร. กรุงเทพฯ. โอเดียนสโตร์.

บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. 2535. การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตรา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ภายนอก

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. วารสารการวัดผลการศึกษา มศว. มหาสารคาม, 3(1), 23-24.

บุญช่วย คล้าเอม. 2551. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บี.พี.เอ็น. ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด.” การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2545. สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่2. กรุงเทพฯ : บริษัท ศรีอนันต์การพิมพ์ จำกัด.

บุญเลิศ สิริภักทวณิช. 2540. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของ บุคลากรที่ทำงานกับคนพิการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปราณี รามสูต และจำรัส คิ้วสุวรรณ. 2545. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน. กรุงเทพฯ : ธนาคารพิมพ์.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิชิต ฤทธิ์จรูญ. 2547. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : เฮาส์ ออฟ เคอร์มีสท์.

พัชรา ทาหอม. 2550. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างอยู่ซ่อมรถยนต์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.” วิทยานิพนธ์ สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

พรรณทิพย์ กาลชยานันท์. 2543. “การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

พรรณิ ศิริวุฒิ. 2548. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟินิกซ์ พัลฟ์ แอนด์ เพเพอร์ จำกัด (มหาชน).” ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

มนัส บุญวงศ์. 2537. “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องหนัง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มัลลิกา ต้นสอน. 2544. การจัดการยุคใหม่. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

รังสิมา เหลืองอ่อน. 2548. “แรงจูงใจในการทำงานและขีดความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ.” วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วัชรภรณ์ มณีวงษ์. 2541. “แรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริการ มหาวิทยาลัยบูรพา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรนารถ แสงมณี. 2547. การบริหารทรัพยากรมนุษย์/งานบุคคล. กรุงเทพฯ : ประสทธิภักดิ์แอนด์พริ้นติ้ง.
- วรนุช ทองไพบุลย์. 2543. “บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ.” คณะเภสัชศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วรากร ทรัพย์วีระปกรณ์และคณะ. 2551. “แรงจูงใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันในงานของอาสาสมัครสาธารณสุข.” วารสารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัฒนา ศรีสม. 2542. “แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภคของบริษัท ไบโอ คอนซูเมอร์ จำกัด.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริพร โอพาธรรมรัตน์. 2546. “การเสริมแรงจูงใจในการ : ศึกษากรณี บริษัท อคินฟ จำกัด. ปัญหาพิเศษ.” ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิวพร เกื้อกุลเกียรติ. 2545. “ความผูกพันต่อองค์การพนักงานสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย.”
- สายัณห์ ตากมัจฉา. 2546. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง.”
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. 2547. พศจิกายน-ธันวาคม. **Competency: เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้.** Productivity, 9(53), หน้า 47-52.
- สุชาติ จรประดิษฐ์. 2547. “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตบริษัทฟิลิปส์ เซมิคอนดักเตอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาการตลาด, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สุปราณี เต็มเดชาดิพงษ์. 2549. “ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- เสนาะ ดิยาว. 2543. การบริหารงานบุคคล : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์. สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสถาบันยานยนต์. 2552.
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. 2552. **แนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรม : กระบวน**

อุตสาหกรรม.

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2545. รายงานฉบับสมบูรณ์ กรอบแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาคนเพื่ออุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม.

สมพงษ์ เกษมสิน. 2517. การบริหาร 1. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สุรางค์ ไคว้ตระกูล. 2541. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สกาวรัตน์ อินทสมบัติ. 2543. “การรับรู้วัฒนธรรมองค์การความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.” ปรินญาวิทยา ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อภิรักษ์ จันทร์. 2550. สถิติและการวิจัยทางธุรกิจ สำหรับนักศึกษา MBA. และ Ph.D.

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

อรปภากร รัตน์หิรัญกร. 2542. “ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันองค์การของข้าราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อนุพงษ์ พันธุ์อมร. 2551. “ความรู้และเจตคติต่อระบบการผลิตแบบทันเวลาพอดีของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ : กรณีศึกษาบริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

อาริตา ส่วบุตร. 2539. การศึกษาแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานของผู้มีระดับกลางในโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป.

ไอรส วงษ์สิทธิ์. 2528. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานทะเบียนราษฎรในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อรฉัตร สรญาณธนาวุธ. 2545. “ความผูกพันต่อองค์การไม่หวังผลกำไรของพนักงาน : สถาบันคีนันแห่งเอเชีย.” สารนิพนธ์ สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

อรัญญา สุวรรณวิก. 2542. “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทยูคอม.” วิทยานิพนธ์ สาขาการบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

McLagan. 2547. การบริหารทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานของ Competency (ตอนที่ 2),

[Online]. Available : <http://www.hrcenter.co.th/hrknowview.asp?id=269>

[Online]. Available : <http://investment.ic.or.th/investmentwindow/slidnews/viewall.php?news>

[Online]. Available : <http://thailog.org/hot-news>.

[Online]. Available : <http://www.its.in.th/index>. [Online]. Available : <http://www.its.in.th>.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อเผยแพร่บนเว็บไซต์ของระบบสารสนเทศ  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- [Online]. Available : [http://www.industry.go.th/ops/Lists/clipping\\_news](http://www.industry.go.th/ops/Lists/clipping_news)
- [Online]. Available : [http://www.industry.go.th/ops/Lists/clipping\\_news](http://www.industry.go.th/ops/Lists/clipping_news)
- Alen and Meyer, J.P. 1993. **“Organizational Commitment : Evidence of Caree Stage Effect”**.  
Journal of Business Reseach. 26 (January 1993) : 49-61.
- Angle Harold L. and Perry James L. 1981. **An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness**. Administrative Science Quarterly.
- Cherrington, D.J. 1994. **Organizational Behavior**. Boston. Allyn and Bacon, Inc.
- De Klerk,J.J. 2001. **Motivation to work, work commitment and man’s will to meaning**.  
A dissertation submitted in partial fulfilment of requirements for the Degree, Doctor of Philosophy in Organisational Behaviour, in the Faculty of Economic and Management Sciences University of Pretoria.
- Eddys. **Behaviorial Science and Manager’s Role**. p.220. Washington, D.C. : AIAA.
- Herzberg, F. and others. 1959. **The Motivation to Work**. 2nd ed. New York : John Wiley and Sons.
- Maslow, Abraham H. 1954. **Motivation and Personality**. New York: Harper & Row Publishers.
- McGregor, Douglas M. 1967. **“The Human Side of Enterprise,”** in William B.
- Meyer et. Al. 1983. **Commitment to Organizations and Occupation. Extension and Test of a three-Companent Conceptualization**. *Journal of Applied Psychology*. 78. 538-551.
- Mowday . 1982. **Study guide managing effective Organization and Introduction**. New York. Harper Collins Publishers.
- Porter L.W.,and R.M.Steers. 1997. **“Organizational Work and Personal Factor in Employee Turnover and Absuntecism.”** 187(1), 9-15.
- Smith, Hery C. & Wakeley,John.H. (1972). **Psychology of Industrial Behavior**. (3nd ed.)
- Steers, R.M. and Porter, L.W. 1983. **Motivation and Work Behavior**. New York : McGraw Hill.
- Steers, R.M. 1991. **Introduction to Organization Behavior**. New York : Harper Collins Publishers.
- Vroom, Victor H. 1964. **Work and Motivation**. New York: John Wily and Sons Inc.
- Yamane, T. 1973. **Statistic: An introductory analysis**. New York: Harper and Row.  
New York: McGraw-Hill Book.


เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

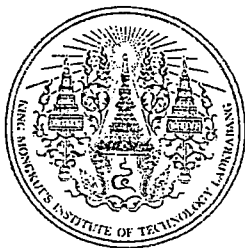


เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศวิทยาลัยการบริหารและการจัดการ  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ที่ 4 / 2553  
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

วิทยาลัยการบริหารและการจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม ซึ่งได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 2 กันยายน 2553 ให้ดำเนินการดังนี้

นางสาวชนาทิพย์ พลเสน รหัสประจำตัว 52631302 ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด (WORK MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES IN AUTOMOTIVE ENTERPRISES: CASE STUDY OF KLK INDUSTRY COMPANY LIMITED)" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณฤดี แสงมณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร. ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ประกาศ ณ วันที่ 20 กันยายน 2553

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิระเสกข์ ศรีเมธสุนทร)  
รักษาการแทนคณบดีวิทยาลัยการบริหารและการจัดการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



## บันทึกข้อความ

หน่วยงาน วิทยาลัยการบริหารและจัดการ ส่วนบริหารงานทั่วไป 3661

ที่ ศธ 0524.25 (1) / 166

วันที่ 16 กันยายน 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วยนางสาวชนาทิพย์ พลเสน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาของบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วรนาถ แสงมณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ณัฐวุฒิ โรจนันันรุตติกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นางสาวชนาทิพย์ พลเสน มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร)  
รักษาการแทนคณบดีวิทยาลัยการบริหารและจัดการ

ส่วนบริหารงานทั่วไป

โทร 0 2329 8521-22

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.25(1) / 164

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร  
ลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง  
กรุงเทพฯ 10520

16 กันยายน 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน คุณภุชงค์ สังขนุกูล

ผู้จัดการฝ่ายออกแบบผลิตภัณฑ์ บริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วยนางสาวชนาทิพย์ พลแสน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรการของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาของบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณารถ แสงมณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นัฐติกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของนางสาวชนาทิพย์ พลแสน มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร)

รักษาการแทนคณบดีวิทยาลัยการบริหารและจัดการ

ส่วนบริหารงานทั่วไป

โทร 0 2329 8521-22

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.25(1) / 165

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร  
ลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง  
กรุงเทพฯ 10520

16 กันยายน 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน คุณนรินทร์ โนนคู่เขตโขง

ผู้จัดการฝ่ายวิศวกรรมผลิตภัณฑ์ บริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วยนางสาวชนาทิพย์ พลเสน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาของบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณารถ แสงมณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ณัฐวุฒิ โรจนันธุ์ตฤกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของนางสาวชนาทิพย์ พลเสน มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จีระเสกข์ ตริเมธสุนทร)

รักษาการแทนคณบดีวิทยาลัยการบริหารและจัดการ

ส่วนบริหารงานทั่วไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
โทร 0 2329 8521-22  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.25 / 163

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร  
ลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง  
กรุงเทพฯ 10520

16 กันยายน 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน คุณชัชวาลย์ เมธีกุล

ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายการตลาด 3 บริษัท ไทยซัมมิท โอโต้ พาร์ท อินดัสตรี จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวชนาธิพย์ พลเสน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วรนาถ แสงมณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นริชิตกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นางสาวชนาธิพย์ พลเสน มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิระเสกข์ ดรีเมธสุนทร)  
รักษาการแทนคณบดีวิทยาลัยการบริหารและจัดการ

ส่วนบริหารงานทั่วไป

โทร 0 2329 8521-22

สารที่ส่งวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



หนังสือรับรองผลการพิจารณาบทความเพื่อตีพิมพ์  
ในวารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



## บันทึกข้อความ

หน่วยงาน...ส่วนบริหารงานทั่วไป คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร.3720

ที่ ศธ ..0524.04 (1.9)/..0170.....วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๔.....

เรื่อง รับรองผลการพิจารณาบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล.

เรียน นางสาวชนาทิพย์ พลเสน

ตามที่ท่านได้ส่งบทความ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด” เพื่อตีพิมพ์ลงในวารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรมนั้น ทางกองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาแล้วว่าบทความของท่านสามารถตีพิมพ์ ในวารสารดังกล่าวได้ในปีที่ 10 ฉบับที่ 3 มิถุนายน - กันยายน 2554

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประเสริฐ เคนพันค้อ)  
บรรณาธิการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## เรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงาน  
อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด

### คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ เพื่อประกอบการวิจัยวิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด

ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือท่านตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตามความเป็นจริงทุกประการ ข้อมูลที่ได้จะถูกเก็บเป็นความลับและไม่ส่งผลกระทบต่อใด ๆ ต่อท่านและหน่วยงานของท่าน ผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวม ไม่ได้เสนอเป็นรายบุคคล และจะใช้ข้อมูลเพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

แบบทดสอบมีทั้งหมด 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามด้านปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกตอนทุกข้อ เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความร่วมมือ

นางสาวชนาทิพย์ พลเสน

ผู้วิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ส่วนที่ 1 แบบสอบถามด้านปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย / ภายในช่องที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2. อายุ

( ) ไม่เกิน 20 ปี

( ) มากกว่า 20-30 ปี

( ) มากกว่า 30 ปี

3. สถานภาพสมรส

( ) โสด

( ) สมรส

( ) หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

( ) ต่ำกว่าอนุปริญญา

( ) อนุปริญญา (ปวส.)

( ) สูงกว่าอนุปริญญา (ปวส.)

5. ประสบการณ์การทำงาน

( ) ต่ำกว่า 1 ปี

( ) 1-3 ปี

( ) มากกว่า 3-5 ปี

( ) มากกว่า 5 ปี

6. ประเภทการจ้างงาน

( ) พนักงานรายวัน

( ) พนักงานรายเดือน

7. แผนกงานที่สังกัด

( ) ประกอบชิ้นส่วน/เชื่อม

( ) ปั้น

( ) ประกอบแม่พิมพ์

( ) โข่และตัดลวด/กลึง/เครื่องจักร

( ) คลึงสินค้า/สไตร์

( ) Incomming/ตรวจสอบชิ้นงาน

( ) ซ่อมงาน/ซ่อมบำรุง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยแต่ละคำตอบมีความหมายดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
เห็นด้วย	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามด้านความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง  ที่ท่านคิดว่าสอดคล้องกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านต่างๆ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย ยิ่ง
<b>ความต้องการทางกายภาพ</b>						
1.	ท่านได้รับอัตราค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม					
2.	ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว					
3.	ท่านต้องทำงานหารายได้พิเศษนอกเหนือจากเวลาทำงานปกติ					
4.	ท่านได้รับการพิจารณาปรับเงินเดือนอย่างเหมาะสม					
5.	สวัสดิการอื่นๆ ที่ท่านได้รับช่วยให้รายได้ของท่านเพียงพอสำหรับการดำรงชีพในปัจจุบัน					
<b>ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย</b>						
6.	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายการทำงานไว้อย่างชัดเจน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ ที่	ข้อความเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านต่างๆ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
7.	องค์การของท่านมีการจัดแบ่งโครงสร้างตามสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน					
8.	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายและกฎระเบียบขององค์การ					
9.	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์การแห่งนี้จนถึงเกษียณอายุ					
10.	ท่านคิดว่าตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง					
11.	ท่านคิดว่าท่านสามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ โดยไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนแผนกงาน					
ความต้องการความรักและเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม						
12.	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในผลงานของท่าน					
13.	ผลงานของท่าน สามารถเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นได้					
14.	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่านอยู่เสมอ					
15.	เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านอยู่เสมอ					
16.	ท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
17.	ท่านยินดีที่จะกลับหลังเวลาเลิกงานหากงานที่ยังทำไม่เสร็จ					
18.	ท่านได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญ จากผู้บังคับบัญชา					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ ที่	ข้อความเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านต่างๆ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
19.	ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานของท่านได้ให้ความร่วมมือด้วยดีในการปฏิบัติงาน					
20.	นอกเหนือจากงานในหน้าที่แล้ว ผู้บังคับบัญชายังให้ความร่วมมือ หรือ ช่วยเหลือท่านในเรื่องส่วนตัวด้วย					
21.	ท่านได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์กับ ผู้บังคับบัญชานอกเวลาทำงาน หรือใน โอกาสพิเศษ					
22.	ท่านได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อน ร่วมงานนอกเวลาทำงาน หรือในโอกาส พิเศษ					
ความต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณค่า						
23.	ท่านคิดว่าท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนด					
24.	ท่านคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานที่ ปฏิบัติประสบความสำเร็จ					
25.	ท่านรู้สึกพอใจในผลงานที่ปฏิบัติ					
26.	งานของท่านต้องใช้ความรับผิดชอบสูง จึง จะทำให้การปฏิบัติงานได้ผลดี					
27.	องค์กรของท่านได้กำหนดขั้นตอนในการ ปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบชัดเจน					
28.	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในขณะนี้ตรงตาม ความถนัดของท่าน					
29.	ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ท่านทำในปัจจุบันมี ความเหมาะสมแล้ว					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ ที่	ข้อความเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านต่างๆ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย ยิ่ง
ความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตน						
30.	ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม					
31.	องค์กรของท่านสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการศึกษาดูงานหรือเพิ่มพูนความรู้สม่ำเสมอ					
32.	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในสายการบังคับบัญชา					
33.	ท่านมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้นานเท่าที่ท่านต้องการ					
34.	ท่านภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานกับองค์กร					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง  ที่ตรงกับระดับความผูกพันและความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

ข้อ ที่	ข้อความเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านต่างๆ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย ยิ่ง
ด้านความภาคภูมิใจและความยึดมั่นใน จุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร						
1.	ท่านรู้สึกไม่พอใจถ้ามีบุคคลมาวิจารณ์ องค์กรของท่าน					
2.	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กรนี้					
3.	องค์กรของท่านมีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จัก อย่างกว้างขวาง					
4.	ท่านรู้สึกว่าเป้าหมายของท่านและองค์กร เป็นไปในทิศทางเดียวกัน					
5.	ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายของ องค์กรอย่างเต็มที่					
ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและ ประโยชน์ขององค์กร						
6.	ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและ ทักษะเพื่อทำงานให้องค์กรประสบ ความสำเร็จและมีชื่อเสียง					
7.	ท่านยินดีที่จะสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้ งานขององค์กรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย					
8.	ท่านปรับปรุงงานที่ได้รับผิดชอบเมื่อเห็น จุดบกพร่องในงานให้ดีขึ้น					
9.	ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับ องค์กร แม้ค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่า					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ ที่	ข้อความเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านต่างๆ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
10.	ท่านเต็มใจที่จะทำงานแม้ว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้น จะอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน					
ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร						
11.	ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรนี้จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานกับองค์กรอื่น					
12.	ท่านอยากชักชวนเพื่อนที่มีความสามารถสูงมาทำงานในองค์กรนี้ด้วย					
13.	ท่านมักจะปฏิเสธเสมอเมื่อมีคนมาชักชวนให้ท่านไปทำงานที่บริษัทอื่น					
14.	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติตามทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป					
15.	ท่านมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดขององค์กร					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ส่วนที่ 4** แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็น  
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร

**คำชี้แจง** โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่าน

1. ท่านคิดว่าองค์กรควรดำเนินการพัฒนาหรือปรับปรุงเรื่องใดบ้าง จึงจะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าองค์กรควรบริหารงานอย่างไร จึงจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกร่วมกันต่อองค์กร

.....

.....

.....

.....

.....

.....



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าความเชื่อมั่น(Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นตามวิธีของ Cronbach' Alpha Coefficient โดยมีเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นไม่น้อยกว่า 0.70 (ธีรินทร์ อัครวาณิช พันธุ์, 2553: 67)

**ตารางผนวกที่ 1** ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าความเชื่อมั่น
ความต้องการทางกายภาพ	0.750
ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย	0.744
ความต้องการความรักและเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม	0.800
ความต้องการที่จะรู้สึกรู้ว่าตนเองมีคุณค่า	0.749
ความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตน	0.724
โดยรวม	0.872

**ตารางผนวกที่ 2** ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านความภาคภูมิใจและความยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กร	0.735
ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร	0.871
ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	0.791
โดยรวม	0.855

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวชนาทิพย์ พลเสน
วันเดือนปีเกิด	11 มกราคม 2522
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2545 วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา วิศวกรรมอุตสาหการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
ประสบการณ์การทำงาน	พ.ศ. 2546 วิศวกรรมการผลิต บ.เอเชีย เปเปอร์ แบค จำกัด พ.ศ. 2547-ปัจจุบัน หัวหน้าแผนกการตลาด บ.เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้