ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี

RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES IN INDUSTRIAL SECTOR, PATHUM THANI PROVINCE

จีราวรรณ ชูแก้ว

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป
คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2560
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี

จีราวรรณ ชูแก้ว

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป
คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี Relationship between Motivation at Work and Organizational Commitment of Employees in Industrial Sector, Pathum Thani Province
ชื่อ-นามสกุล	นางสาวจีราวรรณ ชูแก้ว
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2560

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(พันเอกหญิง ธมนพัชร์ สิมากร, ปร.ด.)

..... กรรมการ
(อาจารย์ดวงพร พุทธวงค์, ปร.ด.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์, ปร.ด.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นาถรพี ชัยมงคล, ปร.ด.)
วันที่ 5 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2561

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวจีราวรรณ ชูแก้ว
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2560

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือ พนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 400 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ Independent Sample t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุไม่เกิน 30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท และมีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันปัจจัยจูงใจในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยค้ำจุนในการทำงานโดยรวม และรายด้านมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี

Independent Study Title	Relationship between Motivation at Work and Organizational commitment of Employees in Industrial Sector, Pathum Thani Province
Name-Surname	Miss Cheerawan Chookaew
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Assistant Professor Apisit Tungkiatsilp, Ph.D.
Academic Year	2017

ABSTRACT

This study was conducted to investigate the level of motivation at work, the level of organizational commitment, and the relationship between motivation at work and organizational commitment of employees in industrial sector, Pathum Thani Province. The samples used in the study consisted of 400 employees in industrial sector, Pathum Thani Province. The data were collected through the use of questionnaire and were analyzed by means of frequency, percentage, mean, standard deviation, Independent Sample t-test, One-way ANOVA, and Pearson correlation coefficient.

The study indicated that the majority of the participants were male, aged not over 30 years old, single, bachelor's degree holder, salary not over 20,000 baht and working duration not over 5 years. The overall motivation at work on motivation factors and supporting factors was found at an acceptable level, and the overall organizational commitment of the employees was also rated at an acceptable level.

The hypothesis testing revealed that the different personal characteristics on gender, age, status, level of education, income, and working duration made differences in organizational commitment. The overall and individual factors of motivation at work had the same relationship as the organizational commitment. The overall and individual factors of supporting factors had the same correlation to organizational commitment with a statistically significant difference at 0.05.

Keywords: motivation at work, organizational commitment, industrial sector, pathum thani province

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากผู้เขียนได้รับการช่วยเหลือในการให้ข้อมูล คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากบุคคลหลายท่าน

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ครอบครัวชูแก้ว และครอบครัวพาขุนทด ที่ให้การสนับสนุนทั้งการเรียน การทำวิจัย คอยให้คำแนะนำ และเป็นกำลังใจตลอดการศึกษาครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำแนะนำและคำปรึกษา ตลอดจนชี้แนะแนวทาง และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ พันเอกหญิง ดร.ธมนพัชร์ สิมากร ประธานกรรมการในการสอบ และ ดร.ดวงพร พุทธวงค์ กรรมการในการสอบ ที่ให้คำปรึกษา ชี้แนะข้อแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ รวมทั้งกรุณาพิจารณาตรวจสอบให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จนทำให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จได้ตามที่ตั้งใจ

ขอกราบขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถามการค้นคว้าอิสระฉบับนี้

คุณค่าอันพึงมีจากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบูชาพระคุณบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ผู้ศึกษามีความซาบซึ้งเป็นอย่างมาก จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่สนใจทุกท่าน หากการศึกษาในครั้งนี้มีข้อบกพร่องประการใด ผู้ศึกษาขอกราบขออภัยมา ณ โอกาสนี้

จีราวรรณ ชูแก้ว

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย (3)

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ (4)

กิตติกรรมประกาศ (5)

สารบัญ (6)

สารบัญตาราง (8)

สารบัญภาพ (10)

บทที่ 1 บทนำ 11

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 11

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย 12

1.3 สมมติฐานการวิจัย 13

1.4 ขอบเขตของการวิจัย 13

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย 14

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย 16

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 17

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 18

2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ 18

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 23

2.3 ภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี 26

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 27

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 30

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 30

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 31

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล 33

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล 34

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ 36
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 36
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 37
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 72
5.1 สรุปผลการวิจัย 72
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย 78
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย 81
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวเนื่องในอนาคต 81
บรรณานุกรม 82
ภาคผนวก 85
ประวัติผู้เขียน 94

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1.1 แสดงข้อมูลสถิติจำนวนโรงงานสะสม ณสิ้นปี พ.ศ. 2556 - 2559 (ณ 31 ธ.ค.59).....12
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนโรงงานและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา.....31
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม
เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน.....37
ตารางที่ 4.2 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านปัจจัยจูง
และปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน.....39
ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความผูกพันต่อองค์กร.....49
ตารางที่ 4.4 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามเพศ.....52
ตารางที่ 4.5 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามอายุ.....53
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร
เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มอายุต่าง ๆ.....54
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก
เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มอายุต่าง ๆ.....55
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน
เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มอายุต่าง ๆ.....56
ตารางที่ 4.9 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามสถานภาพ.....57
ตารางที่ 4.1 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามระดับการศึกษาต่าง ๆ.....58
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร
เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มระดับการศึกษา.....59
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก
เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มระดับการศึกษา.....60

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน
เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มระดับการศึกษา.....61
ตารางที่ 4.14 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนต่าง ๆ.....62
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร
เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มเงินเดือนที่ได้รับต่อเดือน.....63
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก
เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มเงินเดือนที่ได้รับต่อเดือน.....64
ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน
เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มเงินเดือนที่ได้รับต่อเดือน.....65
ตารางที่ 4.18 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามระยะเวลาการทำงานต่าง ๆ 66
ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร
เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มระยะเวลาการทำงาน.....67
ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก
เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มระยะเวลาการทำงาน.....68
ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน
เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มระยะเวลาการทำงาน.....69
ตารางที่ 4.22 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงาน.....70
ตารางที่ 4.23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน.....71

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิด.....16

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันนี้มีการแข่งขันในการทำธุรกิจสูง ทรัพยากรที่จัดว่าสำคัญที่สุดขององค์กร คือ "ทรัพยากรมนุษย์" พนักงานในองค์กรเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยในการขับเคลื่อนธุรกิจให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และประสบความสำเร็จในธุรกิจนั้น บริษัทจะมีวิธีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างไรให้ให้พนักงานในองค์กรมีแรงจูงใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร ทำงานให้บริษัทอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ และมีความรู้สึกเหมือนเป็นบริษัทของตนเอง การรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูงขององค์กรนั้นเป็นสิ่งสำคัญในทุกสถานการณ์ โดยเฉพาะในขณะที่ตลาดแรงงานมีการแข่งขันสูงซึ่งส่งผลให้อัตราการย้ายงานสูงขึ้นเช่นกัน ดังนั้นการรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูงไว้ จึงเป็นเรื่องที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ ผู้นำองค์กรที่ประสบความสำเร็จตระหนักว่า ผู้มีศักยภาพสูงขององค์กรนั้นทำงานเพื่อองค์กรด้วยความเต็มใจ ไม่ใช่เพราะถูกบังคับ ดังนั้นองค์กรจึงควรปฏิบัติต่อพนักงานเหมือนเป็นผู้ที่ทุ่มเทและเสียสละต่อองค์กร โดยไม่ได้คำนึงถึงเพียงภาวะตลาดทั่วไปเท่านั้น แม้ผลตอบแทนมักจะเป็นปัจจัยหลักที่พนักงานคำนึงถึง เมื่อกำลังพิจารณางานใหม่ แต่ก็ยังไม่ใช่ปัจจัยที่สามารถรักษาผู้ที่มีศักยภาพสูงได้ในระยะยาว องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการรักษาและสร้างแรงจูงใจและความผูกพันให้ผู้มีศักยภาพสูงขององค์กรให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

จังหวัดปทุมธานีเป็นจังหวัดที่มีการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพทางสังคม จากเดิมที่เป็นสังคมชนบทกลายเป็นสังคมเมือง และมีการเปลี่ยนแปลงการผลิตจากภาคเกษตรกรรมเป็นการผลิตในภาคอุตสาหกรรม โครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ มีความพร้อมในด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ รวมทั้งเป็นศูนย์กลางการกระจายสินค้า เนื่องจากอยู่ใกล้กรุงเทพฯ เป็นแหล่งที่อาศัยอยู่ของประชาชน และแรงงานในภาคอุตสาหกรรม รวมทั้งมีโรงงานอุตสาหกรรม มีสถาบัน และสถานศึกษาจำนวนมาก สภาพดังกล่าวทำให้จังหวัดปทุมธานีเป็นแหล่งรองรับการเข้ามาหางานทำจากคนในทุกภูมิภาคของประเทศไทย รวมทั้งแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาหางาน

ตารางที่ 1.1 แสดงข้อมูลสถิติจำนวนโรงงานสะสม ณสิ้นปี พ.ศ. 2556 - 2559 (ณ 31 ธ.ค.59)

ปี พ.ศ.	จำนวนโรงงาน	จำนวนคนงาน
2555	3,222	280,339
2556	3,298	282,180
2557	3,532	285,715
2558	3,617	278,753
2559	3,757	281,809

ที่มา: รายงานการวิเคราะห์สภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมปี 2559

จากตารางที่ 1.1 ทำให้เห็นว่า ภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานีมีโรงงานเกิดขึ้นมากมาย โรงงานอุตสาหกรรมมีการปรับตัว เพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขัน เช่น การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาประสิทธิภาพด้านเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดผลิตภาพและสร้างนวัตกรรม มีระบบควบคุมการผลิตที่ได้มาตรฐาน เป็นต้น ทำให้พนักงานมีตัวเลือกมากขึ้นในการเลือกบริษัทที่จะเข้าไปทำงาน สาเหตุดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันให้กับคนในองค์กร เพื่อให้พนักงานในองค์กรทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจ ความรู้ความสามารถ ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ และสร้างความผูกพันให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานไม่คิดจะลาออกไปอยู่องค์กรอื่น ๆ และรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

สาเหตุข้างต้นทำให้ผู้ศึกษาสนใจศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ และรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กร

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี

1.2.3 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี

1.2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี

1.3 สมมุติฐานการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

1.3.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี

1.3.3 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

โครงการวิจัยนี้ มีขอบเขตการศึกษาดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 281,809 คน (ที่มา: รายงานการวิเคราะห์สภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมปี 2559)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 400 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณโดยใช้สูตรของ Yamane's Taro กรณีทราบจำนวนประชากร

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1.1 เพศ

1.2 อายุ

1.3 สถานภาพ

1.4 ระดับการศึกษา

1.5 เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือน

1.6 ระยะเวลาการทำงาน

2. ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

2.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล

2.2 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

2.3 ความรับผิดชอบ

2.4 ความก้าวหน้า

3. ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

3.1 ค่าตอบแทนที่ได้รับ

3.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

3.3 สภาพการทำงาน

3.4 ความมั่นคงในการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

- ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร
- ความผูกพันด้านความรู้สึก
- ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันของบุคคลในการใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการโดยความเต็มใจ

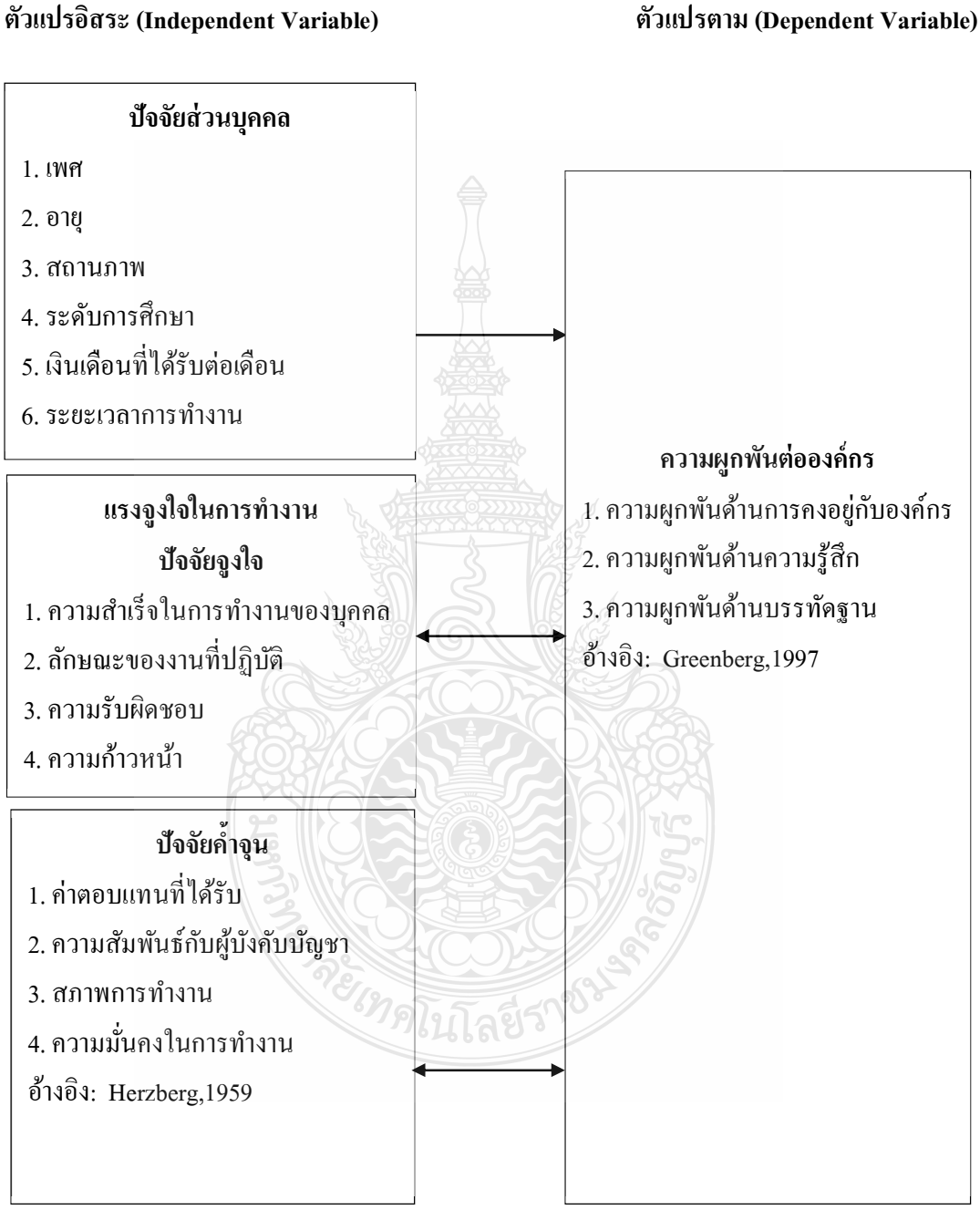
ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนะคติในเชิงทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง คือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด หรือความคาดหวังของตนเอง ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของชีวิตมนุษย์ เป็นตัวสร้างความพึงพอใจ และแรงจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจและขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อม หรือเป็นส่วนประกอบของงาน หากขาดปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พอใจและขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันที่บุคคลมีต่อองค์กรในลักษณะที่วัดจากความเชื่ออย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากมายเพื่อองค์กรและความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

พนักงาน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานของภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิด

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง วางแผนในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเพิ่มขึ้น

1.7.2 ทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง วางแผนในการสร้างความผูกพันให้กับพนักงานเพิ่มขึ้น

1.7.3 ผู้บริหารและในส่วนงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลจากงานวิจัยครั้งนี้ไปปรับปรุงพัฒนาแผนในการบริหารบุคคลในองค์กรได้

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.3 ภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจของ แมคคลินแลนด์ (McClelland's Theory)

McClelland (1961, pp. 100-110) สรุปคือ บุคคลมีแรงจูงใจที่แตกต่างกันโดยแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภทคือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Needs for Affiliation: nAff) หรือบุคคลที่ต้องการความรักความผูกพันสูงหมายถึง ความต้องการที่อยากอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นมากกว่าความต้องการ เพื่อความสำเร็จ มีความต้องการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งในสังคม มีความเป็นมิตรและความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่น บุคคลกลุ่มนี้ถ้าหากต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับของคนในสังคมจะมีสิ่งจูงใจด้านความเป็นมิตรสูง และความชอบที่จะให้ความร่วมมือมากกว่าที่จะแข่งขัน บุคคลประเภทที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ด้วยการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Needs for Achievement: nAch) หรือบุคคลที่ต้องการประสบผลสำเร็จสูงหมายถึง การแสวงหาแนวทางเพื่อก้าวหน้า จะใช้ความพยายามเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จและมีความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ความปรารถนาของแต่ละบุคคลที่ต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ บุคคลกลุ่มนี้จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบลักษณะงานที่มีความท้าทาย มีความรับผิดชอบสูงมีความเชี่ยวชาญชำนาญในการวางแผน เพื่อที่จะผ่านอุปสรรคต่าง ๆ ไปได้ ถ้าประสบความสำเร็จจะเกิดความสบายใจ แต่ถ้าไม่สำเร็จจะเกิดความกังวลในการทำงาน เป็นบุคคลที่มี

เหตุผลและใช้วิจารณญาณอย่างรอบคอบ และทำงานเพื่อความสำเร็จมากกว่าผลตอบแทน ทำให้ได้ตำแหน่งที่ดีในองค์กร และมักได้รับการพิจารณาเคลื่อนตำแหน่งอย่างรวดเร็ว

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Needs for Power: nPow) หรือบุคคลที่มีความต้องการอำนาจบารมีสูงหมายถึงความปรารถนาอยากได้อำนาจบารมี เพื่อนำไปใช้ควบคุมกำกับผู้อื่น ต้องการที่จะเป็นผู้นำในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ สามารถให้คุณและให้โทษแก่ผู้อื่นได้ และต้องการรับผิดชอบผู้อื่น บุคคลในกลุ่มนี้ถ้าต้องการที่จะมีอำนาจสูง จะพยายามมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ ด้วยการทำงานให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล และมีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันสูง

ทฤษฎีความต้องการ ERG ของ Alderfer

Alderfer (1969, pp. 142 - 175) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ระดับคือ

1. ความต้องการที่จะดำรงชีวิตหรือความต้องการที่จะคงอยู่ (Existence: E) เป็นความต้องการที่จะมีชีวิตในสังคมด้วยดี เป็นความต้องการปัจจัยสี่ ในการดำเนินชีวิต ความต้องการทางวัตถุ เงินเดือน ประโยชน์ตอบแทน สภาพการทำงาน ปัจจัยอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness: R) คือ ความต้องการความผูกพันกับผู้อื่นในการทำงาน ต้องการเป็นที่ได้รับการยอมรับ มีส่วนร่วมรับรู้แบ่งปันความรู้สึกระหว่างกัน ต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ต้องการเพื่อน

3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโต (Growth: G) เป็นความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในการทำงานสามารถทุ่มเทความรู้ ความสามารถของตนเองในการทำงานได้อย่างเต็มที่ และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เพิ่มขึ้นด้วย

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg

การจูงใจของ Frederick Herzberg (1959, pp. 110-111) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในการบริหารจัดการ กำหนดนโนบายภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน รักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร และเพื่อเพิ่มผลผลิตในงาน ชื่อทฤษฎีของ Herzberg มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ “Motivation-Maintenance Theory” หรือ “Dual Factor Theory” หรือ “The Motivation Hygiene Theory” ในการเริ่มต้นค้นคว้าวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎี Herzberg ได้ดำเนินการโดยการสัมภาษณ์นักวิศวกร และนักบัญชี วัตถุประสงค์ของจุดมุ่งหมายนี้คือ การค้นคว้าเพื่อศึกษาสิ่งจูงใจ แรงกระตุ้นเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อที่จะให้มีทางเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงานของพนักงาน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานในการทำงาน และเพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุกคนในการบริหารคือ ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่าง ๆ ที่จะส่งผลช่วยในการสร้างแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงาน สร้างขวัญ และกำลังใจที่จะส่งผลให้พนักงานทุกคนปฏิบัติงานอย่างมีความสุข สบายทั้งกายและใจ ที่สำคัญมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้นในการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์คำตอบจากผู้ถูกสัมภาษณ์ ผลปรากฏว่า ปัจจัยหลายๆอย่างที่แตกต่างกันมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึกที่ดี และที่ไม่ดีที่เกิดขึ้น ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้สามารถแยกออกได้เป็นสองกลุ่มใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดี และมีผลเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำก็คือ ความสำเร็จ (Achievement) การยอมรับ (Recognition) คุณลักษณะของงานที่ทำอยู่ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า คือ ฐานะความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างตัวบุคคลกับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง เทคนิควิธีในการบังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา การบริหาร การกำหนดนโยบายของบริษัท ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการแวดล้อมการทำงาน เงินเดือน สวัสดิการ และผลตอบแทนอื่น ๆที่ได้รับ ซึ่งเฮอร์ซเบิร์ก ได้อธิบายไว้มีดังนี้ (Herzberg Mausner & Snyderman, 1959, pp. 113-119)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้บุคคลในองค์กรชอบ และรักงานที่ปฏิบัติ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การ ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น เพราะปัจจัยจูงใจที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในตัวบุคคลได้ คือ

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จเสร็จสิ้นตามระยะเวลาที่กำหนด และประสบความสำเร็จอย่างมาก ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และการรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ จึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจ และภูมิใจในความสำเร็จของผลงานที่ได้รับมอบหมาย

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่อง ชื่นชม การได้มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็น การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่ส่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย ก็จำทำให้ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในองค์กร

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ท้าท้าย งานที่ถนัดตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพังแต่ผู้เดียวตั้งแต่ต้นจนจบ

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการตัดสินใจ รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจสอบ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ และมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม หาความรู้เพิ่มเติม เพื่อเพิ่มทักษะความสามารถของบุคคลในองค์กร

ปัจจัยค้ำจุน หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มี หรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์ก็จะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นมา ปัจจัยค้ำจุนมี 9 ประการ ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการ ผลตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจ และเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย และยุติธรรมของบุคคลในองค์กร

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรได้ทำงานที่ได้รับมอบหมาย และประสบความสำเร็จได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง และยังหมายถึงการได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่าง ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สามารถติดต่อสื่อสารทำงานร่วมกัน และมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นที่มีเกียรติ ศักดิ์ศรี และที่ยอมรับนับถือของสังคม

5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการ และการบริหาร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่ดี บุคคลในองค์กรยอมรับ และปฏิบัติตามนโยบายที่บริษัทกำหนด

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม รวมทั้งสภาพสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ที่พร้อมอีกด้วย

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของบุคคลในองค์ไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในองค์กรที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารจัดการภายในองค์กร

โดยสรุป Herzberg ได้ให้ความเข้าใจว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากความพึงพอใจของแต่ละบุคคลในองค์กร และจะไม่ใช่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใจที่ดีก็

คือ จะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ลงได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้น ในกระบวนการจูงใจที่จะต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจให้กับบุคคลในองค์กรที่ดี จึงจำเป็นต้องจัด และกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ (ของงานที่ทำ) ทั้งสองอย่างพร้อมกัน ในการแก้ไขปัญหาเรื่องการจูงใจนี้ Herzberg ได้เริ่มต้นพัฒนาวิธีการเพิ่มพูนเนื้อหาของงาน (Job Enrichment) เพื่อให้ค่าของงานสูงขึ้นและมีเนื้อหามากขึ้น เพื่อให้มีปัจจัยที่ใช้จูงใจได้เพิ่มมากขึ้นในตัวงาน การออกแบบงานเสียใหม่ให้มีคุณค่าเนื้อหาสูงขึ้นนี้เอง ที่งานต่างจะมีความหมายมากยิ่งขึ้น มีความสำเร็จในงานมากขึ้น มีทั้งการยอมรับ ทั้งความรับผิดชอบสูงขึ้น ก้าวหน้ามากขึ้นและส่งเสริมการเติบโตให้แก่แต่ละคนได้ ซึ่งจะมีผลต่อการจูงใจเป็นอันมาก (Herzberg, 1959)

นอกจากนี้เฮอร์ซเบอร์ก ได้พูดถึงเรื่องตัวจูงใจซึ่งมีผลต่อความพอใจในงานที่ทำ และหากพอใจก็จะมีแรงจูงใจให้เกิดการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งทฤษฎีนี้ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ว่าข้อมูลที่ได้อาจมองแต่ความพอใจ และความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน โดยมองข้ามไปว่าพวกทำงานอาจจะทำงานไม่ได้ผล หรือคนงานอาจพอใจในงานส่วนใหญ่

ในทัศนะของเฮอร์เบอร์ก ปัจจัยจูงใจนั้นถ้าขาดไปแล้วมิได้ทำให้เกิดความไม่พอใจแก่พนักงานในองค์กรแต่อย่างใด แต่พนักงานเหล่านั้นจะไม่ได้รับแรงจูงใจในการทำงาน ตัวอย่างเช่น นาย ก เป็นคนงานที่ทำงานแห่งหนึ่งมีหน้าที่เป็นคนรดน้ำต้นไม้ และสนามหญ้า ถ้า นาย ก. มีความรู้สึกว่าเขามีโอกาสก้าวหน้า เช่น อาจได้เป็นผู้ทำสวน หรือออกแบบจัดสวน เขาก็จะมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น และเป็นแรงจูงใจให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่แม้ว่ายังไม่มีโอกาสในความก้าวหน้าในงานที่ทำ ก็ไม่ได้หมายความว่า เขาจะไม่พอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

กล่าวโดยสรุปได้ว่าปัจจัยที่เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ จะมีผลกระทบต่อวามพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติโดยตรง และจะทำให้คนมีความสุขหรือความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ส่วนปัจจัยค้ำจุนนั้นจะมีผลกระทบกระเทือนต่อความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งปัจจัยค้ำจุนจะช่วยทำให้คนสามารถหลีกเลี่ยงจากสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจต่าง ๆในองค์กร จากข้อสมมุติฐานเดิมของทฤษฎีแรงจูงใจที่มักจะกล่าวว่าสิ่งจูงใจทางด้านการเงิน การปรับปรุงในเรื่องความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นการจูงใจให้มีการเพิ่มขึ้นของผลผลิตนั้น ขณะนี้ได้รับการเปลี่ยนแปลง และทำให้ได้รับทราบว่าปัจจัยจูงใจเท่านั้นที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และเป็นหนทางในการเพิ่มผลผลิตให้มาก เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ได้ตั้งไว้

สรุป ในการศึกษาครั้งนี้ได้เลือกใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (Two - factor Theory) เป็นแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่มีนิยมใช้กันอย่างแพร่หลายและครอบคลุมทุกส่วน โดยใช้ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์

ปัจจัยจูงใจได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า

ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1. ความหมายของความผูกพัน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ไว้หลากหลาย

Buchanan (1974, pp. 533-546) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identifications) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การ และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน

2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) คือ ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การ

Steers (1977, pp. 45-46) มีความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์การ และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์การมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์การ ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ คือ การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตามค่านิยมของ องค์การมีความภาคภูมิใจในผลงานและการเป็นพนักงาน

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ คือ การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานที่ดี ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์การในภาพรวม

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ คือ การที่พนักงาน แสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะของพนักงาน อย่างแน่วแน่เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยามยามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์การ เป็นความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

Steers and Porter (1979, pp. 303-304) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นขั้นตอนหนึ่งใน 3 ขั้น ของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การในกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์การ (Organizational Attachment) ได้แก่

1. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์การ (Organizational Entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์การใดองค์การหนึ่ง

2. ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินที่จะมีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์การ โดยความผูกพันต่อองค์การจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์การ ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์การและความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์การ หรือความเป็นสมาชิกขององค์การ (Organizational Attachment , Organizational Memberships) ทั้งนี้พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำ มีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับองค์การ ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ จะนำผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ และมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์การมีการขาดงานและการลาออกจากงานสูง

3. การขาดงานและการลาออกของพนักงาน (Absenteeism and Turnover) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์การ (Organizational Attachment Process) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์การหรือออกจากองค์การ

Mowday (1982, p. 27) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจจะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่สถานะที่ดีขึ้น

Dunham (1994, p. 370) ได้สรุปความหมายตามทัศนะของ Meyer ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์ของสมาชิกกับองค์การ ประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีส่วนร่วมในองค์การ

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง การที่พนักงานอยู่กับองค์การโดยยึดถือเรื่องต้นทุนเป็นพื้นฐาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์การ จะเห็นว่า ความหมายของความผูกพันที่เน้นด้านพฤติกรรมการแสดงออกของสมาชิกในองค์การ เป็นลักษณะการแสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับองค์การ ซึ่งเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่ แสดงถึงความเป็นหนึ่งเดียว มีความจงรักภักดี และมีความต้องการที่จะดำรงเป็นสมาชิกภาพขององค์การและพร้อมที่จะอุทิศตัวเองเพื่อทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้

ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Greenberg. (1997) ได้ให้นิยามคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานว่า เป็นระดับของความผูกพันและระดับการเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องของพนักงานที่ทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและเป็นสิ่งที่มีคุณค่า โดยกระบวนการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนั้นต้องเป็นการกระทำ 2 ทาง ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง และได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการคงอยู่กับองค์กร 2. ด้านความรู้สึก 3. ด้านบรรทัดฐาน

Greenberg (อ้างถึงใน ปัทมวรรณ ชูสาย, 2547, น. 20) แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) คือ การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กร เพราะมีความเชื่อว่า หากลาออกจะไม่คุ้มยิ่งถ้าอยู่กับองค์กรมาเป็นเวลานาน หากลาออกจะยิ่งทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์กรในเวลาที่ผ่านมา เช่น มิตรภาพ ประโยชน์ที่ได้จากการเกษียณอายุ พนักงานยังคงทำงานอยู่กับองค์กรเพียงเพราะว่า ไม่ต้องการสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป

2. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) คือ การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กร เพราะว่าเห็นพ้องกับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร คนที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกมาก จะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์กรกำลังทำอยู่ และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในกรณีที่องค์กรกำลังดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ก็จะไม่ลาออกไปทำงานที่อื่น

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) คือ การที่บุคคลต้องการทำงานอย่าต่อเนื่องกับองค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับการทำงาน ไม่อยากให้นายจ้างผิดหวัง และเพื่อนร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทางไม่ดี ความรู้สึกภายในบุคคลเกิดขึ้นจากค่านิยม ซึ่งมีความเชื่ออย่างแรงกล้า ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

จากทฤษฎีที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและการเติบโตขององค์กร ตลอดจนทำให้องค์กรสามารถรักษาพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสิทธิภาพในการทำงาน มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรตลอดไป และสร้างผลงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่ได้ตั้งไว้ ก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การได้ ถ้าหากพนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงก็จะทุ่มเท เต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ และต้องการที่จะอยู่กับองค์การตลอดไป ก็จะทำให้องค์กรก้าวต่อไปข้างหน้าได้อย่ารวดเร็ว และประสบความสำเร็จต่อไปในอนาคต

สรุปในการศึกษาครั้งนี้ ได้เลือกใช้ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Greenberg เป็นแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี เนื่องจากเป็นที่นิยมเป็นอย่างมาก และครบคลุม เหมาะที่จะนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยใช้ด้านความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการคงอยู่กับองค์กร 2. ด้านความรู้สึก 3. ด้านบรรทัดฐาน

2.3 ภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี

จังหวัดปทุมธานีมีโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับอนุญาตทั้งสิ้นจำนวน 3,757 โรงงาน เงินลงทุน 525,084,027,041 บาท มีคนงาน 281,809 คน (เป็นชาย 139,491 คน, หญิง 142,318 คน)

การกระจายตัวของโรงงาน แยกตามอำเภอ คือ

- อำเภอคลองหลวง 1,168 โรง (31.09%)
- อำเภอลำลูกกา 935 โรง (24.89%)
- อำเภอเมือง 481 โรง (12.80%)
- อำเภอลาดหลุมแก้ว 451 โรง (12.00%)
- อำเภอสามโคก 342 โรง (9.10%)

- อำเภอธัญบุรี 290 โรง (7.72%)

- อำเภอหนองเสือ 90 โรง (2.40%)

นอกจากนี้มีการจัดพื้นที่เพื่อการอุตสาหกรรมในลักษณะเขตประกอบการอุตสาหกรรม สวนอุตสาหกรรม มินิแฟคตอรี่แลนด์ รวม 14 แห่ง ได้แก่

1. เขตประกอบการอุตสาหกรรมของ บริษัท ไทยซูซูกิมอเตอร์ จำกัดตั้งอยู่ ณ อำเภอธัญบุรี

2. บริษัท นวนคร จำกัด ตั้งอยู่ อ.คลองหลวง มีเนื้อที่ประมาณ 6,495 ไร่ มีโรงงาน 184 โรงงาน

3. บริษัท สวนอุตสาหกรรมบางกะดี จำกัด ตั้งอยู่ อ.เมือง มีเนื้อที่ประมาณ 1,222 ไร่ มีโรงงาน 34 โรงงาน

4. มินิแฟคตอรี่แลนด์ ดังนี้

- อำเภอคลองหลวง ได้แก่ บิ๊กแลนด์ รังสิต พรอสเพอร์ เอสเทท เอ็มเอ็มซี มินิแฟคทอรี (นวไท)

- อำเภอลำลูกกา ได้แก่ แจนเซ่น มินิแฟคตอรี่ อรดา บิ๊กล็อทแฟคตอรี่ บิ๊กเกอร์แลนด์

- อำเภอลาดหลุมแก้ว ได้แก่ แฟคคอม แฟคเฮ้าส์ เคที แฟคทอรี่พาร์ค

- อำเภอหนองเสือ ได้แก่ ศรีปทุมมินิแฟคตอรี่

ข้อมูลด้านอุตสาหกรรม ณ 31 ธันวาคม 2559 (รายงานการวิเคราะห์สภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมปี 2559)

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปาริชาต บัวเป็ง (2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) และเพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงาน บริษัท ไดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) จำนวน 336 คนโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยสถิติ Independent Sample (t test) สำหรับตัวแปรสองกลุ่ม และใช้สถิติ One-Way ANOVA (F-test) ในการทดสอบสมมติฐานสำหรับตัวแปรมากกว่าสองกลุ่ม และใช้วิธีการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาอยู่ใน

ระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท และระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 อันดับ มากที่สุดคือ ด้านความรู้สึก รองลงมาคือด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความต่อเนื่อง

ศศิธร อารีรักษ์ (2549) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และเพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ปีการศึกษา 2548 จำนวน 140 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) และคัดเลือกตัวแปรเข้าสมการพยากรณ์แบบขั้นตอน (Stepwise Selection) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา อยู่ในระดับมากจำนวน 3 ด้านคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสำเร็จของงาน ส่วนด้านความผูกพันต่อองค์การพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เรียงลำดับความสำคัญกับตัวแปรเกณฑ์จากมากไปหาน้อยคือ ด้านความมั่นคงความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ซึ่งปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานเป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การได้มากที่สุด

อภิญญา ทองเดช (2558) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จำนวน 400 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้

ในการทดสอบสมมติฐานคือ Independent Sample t- test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 40,001-50,000 บาท และมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุนในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย และพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยจูงใจในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยค้ำจุนในการทำงานโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อานนท์ ลีณถาวรกิจ (2556) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานประกอบด้วย Independent Samples t-test, One-way ANOVA, Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 21-30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ทำงานในตำแหน่งปฏิบัติงานทั่วไป ประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,000 บาทขึ้นไป ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี เป็นการวิจัยในเชิงปริมาณ มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งมีจำนวน 281,809 คน (รายงานการวิเคราะห์สภาวะเศรษฐกิจอุตาหกรรมปี, 2559)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งทราบจำนวนที่แท้จริง (Actual Population) และได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร และจากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะนำมาวิเคราะห์ทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง โดยมีความเชื่อมั่นอย่างน้อย 95% ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5% (Yamane, 1973, p. 725)

สูตร $n = \frac{N}{1 + Ne^2}$

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ไม่เกิน 5%

แทนค่าในสมการ

$n = \frac{281,809}{1 + (281,809)(0.05)^2}$

$n = 400$

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 7 อำเภอ โดยใช้ค่าสัดส่วนหรือเทียบบัญญัติไตรยางศ์ หลังจากนั้นสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แสดงจำนวนโรงงานและกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนโรงงานและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

อำเภอ	โรงงานทั้งหมด	กลุ่มตัวอย่าง (โรงงาน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
อำเภอคลองหลวง	1,168	124	124
อำเภอลำลูกกา	935	100	100
อำเภอเมือง	481	51	51
อำเภอลาดหลุมแก้ว	451	48	48
อำเภอสามโคก	342	36	36
อำเภอธัญบุรี	290	31	31
อำเภอหนองเสือ	90	10	10
รวมทั้งสิ้น	**3,757**	**400**	**400**

ที่มา : รายงานการวิเคราะห์สภาวะเศรษฐกิจอุตาหกรรมปี 2559

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน ซึ่งเป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Closed ended Question) ลักษณะของคำถามจะเป็นคำตอบแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Question) ดังนี้

เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

สถานภาพ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ระยะเวลาการทำงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามส่วนของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล
2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
3. ความรับผิดชอบ
4. ความก้าวหน้า

ตอนที่ 3 แบบสอบถามส่วนของปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี ได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่ได้รับ
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
3. สภาพการทำงาน
4. ความมั่นคงในการทำงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี ได้แก่

1. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร
2. ความผูกผันด้านความรู้สึก
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบวัดระดับความสำคัญ โดยใช้มาตราวัดแบบให้คะแนน (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับการให้คะแนน มีค่าระดับคะแนน ดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ	5 คะแนน
มาก	ให้คะแนนเท่ากับ	4 คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนนเท่ากับ	3 คะแนน
น้อย	ให้คะแนนเท่ากับ	2 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ	1 คะแนน

จากเกณฑ์ดังกล่าวจะนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในกรณีแบบสอบถามมีข้อคำถามที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เป็นตัวสถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บตัวอย่างทั้งหมด ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ที่คำนวณได้ เพื่อแปลความหมายจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วง ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553. น.75)

จะได้เกณฑ์การวัดระดับคะแนนที่แบ่งเป็น 5 ช่วง ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.50 - 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.50 - 4.49	หมายถึง	มาก
คะแนนเฉลี่ย	2.50 - 3.49	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.50 - 2.49	หมายถึง	น้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.49	หมายถึง	น้อยที่สุด

ตอนที่ 5 แบบสอบถามส่วนของข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือที่สร้างขึ้นมา ตามรายละเอียดดังนี้

การทดสอบหาความแม่นตรง (Validity) หลังจากออกแบบสอบถาม ได้นำไปตรวจสอบโดยอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ด้านการจัดการ โดยมีค่า IOC $\geq$ 0.5 จึงจะยอมรับได้ เพื่อความถูกต้องของเครื่องมือว่ามีความแม่นตรงกับเรื่องที่ทำการวิจัยหรือไม่ และทำการปรับปรุงเครื่องมือ เพื่อดำเนินการทดสอบแบบสอบถาม (Pre-Test)

การทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) ได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาไปทดลองใช้กับพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานีตามคุณสมบัติเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่จะจัดเก็บข้อมูลจำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่า Item Total Correlation และค่าความเชื่อมั่นตามสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อัลฟา Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อัลฟาทั้งฉบับเท่ากับ 0.978 ซึ่งค่าอัลฟาที่ได้จากการทดสอบเครื่องมือควรมีค่าตั้งแต่ 0.8 ขึ้นไป จึงจะถือว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นที่เหมาะสม

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสุ่มจากพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี

แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) การวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือโดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบด้วยตัวเอง

แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยได้จากการศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจากตำรางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ได้มีการนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามมาลงรหัส (Coding) แล้วนำข้อมูลทั้งหมดบันทึกด้วยคอมพิวเตอร์ และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) แสดงผลรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายเชิงเหตุผล ค่าสถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

2.1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม โดยใช้สูตร T-test ระดับความเชื่อมั่น 95% ใช้ทดสอบข้อ 1 เพศ

2.2. การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่าสองกลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) หากพบความแปรปรวนต่างกันจะทดสอบรายคู่โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

2.3 ปัจจัยจูงใจในการทำงานในด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี และ

2.4 ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานในด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยความสัมพันธ์ของตัวแปรอยู่ในช่วง - 1 ถึง 1 เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับความสัมพันธ์ออกเป็นช่วงดังต่อไปนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	**ระดับความสัมพันธ์**
0.8 ขึ้นไป	สูงหรือสูงมาก
0.60 - 0.79	ค่อนข้างสูง
0.40 - 0.59	ปานกลาง
0.20 - 0.39	ค่อนข้างต่ำ
ต่ำกว่า 0.20	ต่ำ
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก (+) หมายถึง สัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ (-) หมายถึง สัมประสิทธิ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์

การศึกษาค้นคว้าเรื่องนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ได้แบบสอบถามตอบกลับมาสมบูรณ์ครบทั้งหมด การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ การแปลผลของความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูล และได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean) ของกลุ่มตัวอย่าง
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ t-test
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความแปรปรวน
SS	แทน	ค่าผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (degrees of freedom)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน

		ความถี่	ร้อยละ
เพศ			
	ชาย	241	60.3
	หญิง	159	39.8
	รวม	**400**	**0.100**
อายุ			
	ไม่เกิน 30 ปี	213	53.3
	31 - 40 ปี	159	39.8
	41 - 50 ปี	24	6.0
	51 ปีขึ้นไป	4	1.0
	รวม	**400**	**0.100**
สถานภาพ			
	โสด	232	58.0
	สมรส/ อยู่ด้วยกัน	168	42.0
	หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่		
	รวม	**400**	**0.100**
ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	83	20.8
	ปริญญาตรี	276	69.0
	สูงกว่าปริญญาตรี	41	10.3
	รวม	**400**	**0.100**

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน (ต่อ)

เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือน			
	ไม่เกิน 20,000 บาท	140	35.0
	20,001 - 30,000 บาท	116	29.0
	30,001 - 40,000 บาท	84	21.0
	40,001 - 50,000 บาท	14	3.5
	มากกว่า 50,001 บาทขึ้นไป	46	11.5
	รวม	**400**	**0.100**
ระยะเวลาการทำงาน			
	ไม่เกิน 5 ปี	173	43.3
	6 - 10 ปี	149	37.3
	11 - 15 ปี	42	10.5
	มากกว่า 15 ปี	36	9.0
	รวม	**400**	**0.100**

จากตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 400 คน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน ได้ดังนี้

ด้านเพศ พบว่า พนักงานเป็นเพศชาย จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 และเป็นเพศหญิง จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8

ด้านอายุ พบว่า พนักงานมีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมาเป็นอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อย 39.8 อายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 และ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

ด้านสถานภาพ พบว่า พนักงานมีสถานภาพโสด จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0 และเป็นสถานภาพสมรส/ อยู่ด้วยกัน จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0

ด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานมีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 69.0 รองลงมาเป็นต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3

ด้านเงินเดือนที่ได้รับต่อเดือน พบว่า พนักงานมีเงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 รองลงมา ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 มากกว่า 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 และระหว่าง 40,001 - 50,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5

ด้านระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานมีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 รองลงมาเป็นระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 ระหว่าง 11 - 15 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 และมากกว่า 15 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยจูงและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านปัจจัยจูงและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ความหมาย	อันดับ
ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	4.06	0.56	มาก	1
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.77	0.68	มาก	2
ด้านความรับผิดชอบ	3.65	0.61	มาก	3
ด้านความก้าวหน้า	3.07	0.99	ปานกลาง	4
ด้านปัจจัยจูงใจในการทำงาน	**3.63**	**0.60**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.2 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวม พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 รายด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06, 3.77 และ 3.65 ตามลำดับ ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านปัจจัยจูงและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน	$\overline{X}$	SD	ความหมาย	อันดับ
ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ	3.42	0.68	ปานกลาง	4
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.48	0.82	ปานกลาง	3
ด้านสภาพการทำงาน	3.67	0.67	มาก	2
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.68	0.73	มาก	1
ด้านปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน	**3.56**	**0.58**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.2 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 รายด้านที่อยู่ระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และ 3.67 ตามลำดับ รายด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และ 3.42 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านปัจจัยจูงและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล									
1. ท่านได้มีส่วนร่วมในการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย	80 20.0%	211 52.8%	95 23.8%	9 2.3%	5 1.3%	3.88	0.79	มาก	4
2.ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร	96 24.0%	230 57.5%	74 18.5%			4.06	0.65	มาก	2
3. ท่านรู้สึกภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้	125 31.3%	179 44.8%	91 22.8%	5 1.3%		4.06	0.76	มาก	3
4. ท่านสามารถทำงานเสร็จตามกำหนด	118 29.5%	262 65.5%	20 5.0%			4.24	0.53	มาก	1
					ค่าเฉลี่ยรวม	**4.06**	**0.56**		

จากตารางที่ 4.2 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และรายข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านสามารถทำงานเสร็จตามกำหนด ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ท่านรู้สึกภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตาม และท่านได้มีส่วนร่วมในการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24, 4.06, 4.06 และ3.88 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านปัจจัยจูงและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\overline{X}$	SD	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ									
1. ท่านมีความชื่นชอบกับงานที่ทำอยู่	89 22.3%	166 41.5%	126 31.5%	14 3.5%	5 1.3%	3.80	0.86	มาก	2
2.งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	68 17.0%	206 51.5%	107 26.8%	18 4.5%	1 0.3%	3.80	0.77	มาก	3
3. ท่านทราบหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งที่ทำอย่างชัดเจน	34 8.5%	207 51.8%	110 27.5%	49 12.3%		3.57	0.81	มาก	4
4. งานที่ทำมีการได้เพิ่มทักษะความรู้ความสามารถ	82 20.5%	225 56.3%	74 18.5%	19 4.8%		3.93	0.75	มาก	1
					ค่าเฉลี่ยรวม	**3.77**	**0.68**		

จากตารางที่ 4.2 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และรายข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ งานที่ทำมีการได้เพิ่มทักษะความรู้ ความสามารถ ท่านมีความชื่นชอบกับงานที่ทำอยู่ งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน และท่านทราบหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งที่ทำอย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93, 3.80, 3.80 และ 3.57 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านปัจจัยจูงและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ) มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\overline{X}$	SD	ความหมาย	อันดับ
ด้านความรับผิดชอบ									
1. ตำแหน่งของท่านมีระบุหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	58 14.5%	219 54.8%	102 25.5%	16 4.0%	5 1.3%	3.77	0.78	มาก	2
2. ท่านมีอำนาจสามารถตัดสินใจ และแก้ไขปัญหากับงานที่ได้รับมอบหมาย	46 11.5%	195 48.8%	154 38.5%		5 1.3%	3.69	0.72	มาก	3
3. ปริมาณงานที่ได้รับของท่านมีความเหมาะสม	17 4.3%	178 44.5%	157 39.3%	29 7.3%	19 4.8%	3.36	0.86	ปานกลาง	4
4. ท่านมักจะได้รับผิดชอบต่องานที่ท้าท้ายอยู่เสมอ	46 11.5%	253 63.3%	71 17.8%	29 7.3%	1 0.3%	3.78	0.74	มาก	1
					ค่าเฉลี่ยรวม	**3.65**	**0.61**		

จากตารางที่ 4.2 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี ด้านความรับผิดชอบ พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และรายข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านมักจะได้รับผิดชอบต่องานที่ท้าท้ายอยู่เสมอ ตำแหน่งของท่านมีระบุหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และท่านมีอำนาจสามารถตัดสินใจ และแก้ไขปัญหากับงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78, 3.77, และ3.69 ตามลำดับ ระดับปานกลาง ได้แก่ ปริมาณงานที่ได้รับของท่านมีความเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านปัจจัยจูงและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\overline{X}$	SD	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ด้านความก้าวหน้า									
1. ท่านมักมีโอกาสได้ไปศึกษาอบรมทั้งภายในและภายนอกประเทศอยู่เสมอ	33 8.3%	100 25.0%	123 30.8%	109 27.3%	35 8.8%	2.97	1.09	ปานกลาง	3
2. ท่านมักจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งอยู่เสมอ	39 9.8%	83 20.8%	140 35.0%	100 25.0%	38 9.5%	2.96	1.10	ปานกลาง	4
3. องค์กรมีการประเมินเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมและยุติธรรม	38 9.5%	117 29.3%	171 42.8%	27 6.8%	47 11.8%	3.18	1.08	ปานกลาง	1
4. ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง	39 9.8%	125 31.3%	134 33.5%	71 17.8%	31 7.8%	3.17	1.07	ปานกลาง	2
				ค่าเฉลี่ยรวม		**3.07**	**0.99**		
ด้านปัจจัยจูงใจในการทำงาน				**ค่าเฉลี่ยรวม**		**3.63**	**0.60**		

จากตารางที่ 4.2 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี ด้านความก้าวหน้า พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 และรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง องค์กรมีการประเมินเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมและยุติธรรม ท่านมักมีโอกาสได้ไปศึกษาอบรมทั้งภายในและภายนอกประเทศอยู่เสมอ และท่านมักจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18, 3.17, 2.97 และ 2.96 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านปัจจัยจูงและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\overline{X}$	SD	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ									
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่ง	19 4.8%	155 38.8%	190 47.5%	29 7.3%	7 1.8%	3.37	0.76	ปานกลาง	3
2. องค์กรมีสวัสดิการให้กับพนักงานที่เหมาะสม	22 5.5%	179 44.8%	157 39.3%	34 8.5%	8 2.0%	3.43	0.80	ปานกลาง	2
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	19 4.8%	190 47.5%	158 39.5%	20 5.0%	13 3.3%	3.45	0.80	ปานกลาง	1
					ค่าเฉลี่ยรวม	**3.42**	**0.68**		

จากตารางที่ 4.2 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ องค์กรมีสวัสดิการให้กับพนักงานที่เหมาะสม และท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45, 3.43 และ 3.37 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านปัจจัยจูงและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา									
1. ผู้บังคับบัญชามักจะเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหาเมื่อท่านเจออุปสรรค	37 9.3%	170 42.5%	125 31.3%	56 14.0%	12 3.0%	3.41	0.94	ปานกลาง	3
2. ท่านสามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้ดี	31 7.8%	189 47.3%	139 34.8%	41 10.3%		3.53	0.78	มาก	2
3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็น	55 13.8%	173 43.3%	122 30.5%	29 7.3%	21 5.3%	3.53	0.99	มาก	1
				ค่าเฉลี่ยรวม		**3.48**	**0.82**		

จากตารางที่ 4.2 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และรายข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็น และท่านสามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และ 3.53 ตามลำดับ ระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามักจะเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหาเมื่อท่านเจออุปสรรค โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านปัจจัยจูงและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\overline{X}$	SD	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ด้านสภาพการทำงาน									
1. องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือไว้เพียงพอต่อการทำงาน	55 13.8%	214 53.5%	115 28.8%	14 3.5%	2 0.5%	3.77	0.74	มาก	1
2. มีสภาพแวดล้อมบรรยากาศ อาคารที่ดีน่าทำงาน	55 13.8%	178 44.5%	110 27.5%	50 12.5%	7 1.8%	3.56	0.93	มาก	4
3. องค์กรกำหนดชั่วโมงในการทำงานอย่างเหมาะสม	46 11.5%	235 58.8%	87 21.8%	28 7.0%	4 1.0%	3.73	0.79	มาก	2
4. องค์กรมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี	42 10.5%	232 58.0%	95 23.8%	10 2.5%	21 5.3%	3.66	0.89	มาก	3
				ค่าเฉลี่ยรวม		**3.67**	**0.67**		

จากตารางที่ 4.2 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี ด้านสภาพการทำงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และรายข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือไว้เพียงพอต่อการทำงาน องค์กรกำหนดชั่วโมงในการทำงานอย่างเหมาะสม องค์กรมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และ มีสภาพแวดล้อม บรรยากาศ อาคารที่ดี น่าทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77, 3.73, 3.66 และ 3.56 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านปัจจัยจูงและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\overline{X}$	SD	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ด้านความมั่นคงในการทำงาน									
1. องค์กรของท่านมีความมั่นคงในการดำเนินงาน	118 29.5%	179 44.8%	90 22.5%	7 1.8%	6 1.5%	3.99	0.85	มาก	1
2. ตำแหน่ง หน้าที่ของท่านมีความมั่นคง	66 16.5%	188 47.0%	132 33.0%	12 3.0%	2 0.5%	3.76	0.77	มาก	2
3. ท่านมีโอกาสที่จะทำงานไปจนกว่าเกษียณอายุ	68 17.0%	125 31.3%	138 34.5%	51 12.8%	18 4.5%	3.44	1.05	ปานกลาง	4
4. ตำแหน่งงานของท่านมีโอกาสสร้างความมั่นคงในอนาคตได้	51 12.8%	170 42.5%	148 37.0%	13 3.3%	18 4.5%	3.56	0.91	มาก	3
				ค่าเฉลี่ยรวม		**3.68**	**0.73**		
ด้านปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน				**ค่าเฉลี่ยรวม**		**3.56**	**0.58**		

จากตารางที่ 4.2 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และรายข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ องค์กรของท่านมีความมั่นคงในการดำเนินงาน ตำแหน่ง หน้าที่ของท่านมีความมั่นคง และตำแหน่งงานของท่านมีโอกาสสร้างความมั่นคงในอนาคตได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99, 3.76 และ 3.56 ตามลำดับ ระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านมีโอกาสที่จะทำงานไปจนกว่าเกษียณอายุ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 3.4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\overline{X}$	SD	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร									
1.ท่านมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	54 13.5%	217 54.3%	103 25.8%	21 5.3%	5 1.3%	3.74	0.80	มาก	1
2. ท่านไม่เคยคิดที่จะลาออกจากองค์กร	34 8.5%	138 34.5%	128 32.0%	80 20.0%	20 5.0%	3.22	1.02	ปานกลาง	4
3. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานให้กับองค์กรจนกว่าจะเกษียณอายุ	38 9.5%	196 49.0%	132 33.0%	21 5.3%	13 3.3%	3.56	0.85	มาก	2
4. ท่านมักจะเชิญชวนผู้อื่นมาร่วมงานกับองค์กรของท่านอยู่เสมอถ้ามีโอกาส	30 7.5%	148 37.0%	145 36.3%	59 14.8%	18 4.5%	3.28	0.95	ปานกลาง	3
				ค่าเฉลี่ยรวม		**3.44**	**0.76**		

ตารางที่ 3.4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

ด้านความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก									
1. องค์กรมีความสำคัญสำหรับการปฏิบัติงานของท่าน	80 20.0%	211 52.8%	102 25.5%	7 1.8%		3.91	0.72	มาก	1
2. ท่านยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การปกครองขององค์กรด้วยความเต็มใจ	46 11.5%	213 53.3%	118 29.5%	23 5.8%		3.70	0.74	มาก	3
3. ท่านมีความภูมิใจที่ทำงานให้กับองค์กร	46 11.5%	224 56.0%	116 29.0%	9 2.3%	5 1.3%	3.74	0.73	มาก	2
4. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะพูดถึงองค์ของท่านให้กับผู้อื่น	42 10.5%	216 54.0%	125 31.3%	10 2.5%	7 1.8%	3.69	0.76	มาก	4
					ค่าเฉลี่ยรวม	**3.76**	**0.64**		

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตารางที่ 3.4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

ด้านความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน									
1.ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	82 20.5	236 59.0	68 17.0%	3 0.8%	11 2.8%	3.94	0.80	มาก	1
2. ท่านมีความเต็มใจทำงานที่นอกเหนือจากงานหลักของท่าน	41 10.3%	204 51.0%	135 33.8%	20 5.0%		3.67	0.72	มาก	3
3. ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาแม้จะไม่ได้ผลตอบแทนเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี	31 7.8%	226 56.5%	90 22.5%	48 12.0%	5 1.3%	3.58	0.84	มาก	4
4. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จ แม้จะมีปัญหาอุปสรรค	46 11.5%	263 65.8%	84 21.0%	6 1.5%	1 0.3%	3.87	0.62	มาก	2
				ค่าเฉลี่ยรวม		**3.76**	**0.64**		
ด้านความผูกพันต่อองค์กร				**ค่าเฉลี่ยรวม**		**3.65**	**0.62**		

จากตารางที่ 4.3 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 รายได้อยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก และ ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และ 3.76 ตามลำดับ ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานีมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.4 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ

		t-test for Equality of Means				
ด้านความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	$\overline{X}$	**SD**	t	df	Sig.
ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับ	ชาย	3.66	0.66445	7.206	398	**0.005***
องค์กร	หญิง	3.12	0.80734			
	ชาย	3.88	0.62419	4.628	398	0.869
ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก	หญิง	3.58	0.64417			
	ชาย	3.92	0.53004	6.765	398	**0.000***
ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	หญิง	3.50	0.71928			
	ชาย	3.82	0.54832	6.881	398	**0.013***
ภาพรวม	หญิง	3.40	0.66027			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.4 พบว่า เพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่า เพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระดับที่ 0.05 โดยเพศชายมีด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานและด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ที่ค่าเฉลี่ย 3.92 และ 3.66 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่าเพศหญิงที่ค่าเฉลี่ย 3.50 และ 3.12 ตามลำดับ และพบว่าเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมุติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.5 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

ด้านความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	20.024	3	6.675	12.227	**0.000***
	ภายในกลุ่ม	216.176	396	0.546		
	รวม	236.199	399			
ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	19.407	3	6.469	17.283	**0.000***
	ภายในกลุ่ม	148.224	396	0.374		
	รวม	167.631	399			
ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	9.935	3	3.312	8.385	**0.000***
	ภายในกลุ่ม	156.390	396	0.395		
	รวม	166.324	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อเราทราบว่าอายุที่แตกต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกันดังกล่าวข้างต้น จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยทดสอบค่า LSD ตามลำดับต่อไปนี้

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มอายุต่าง ๆ

อายุ		ไม่เกิน 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย	3.45	3.31	4.29	3.25
ไม่เกิน 30 ปี	3.45	-	0.140	-0.835	0.206
			(0.070)	**(0.000*)**	(0.580)
31 - 40 ปี	3.31	-0.140	-	-0.975	0.066
		(0.070)		**(0.000*)**	(0.860)
41 - 50 ปี	4.29	0.835	0.975	-	1.041
		(0.000*)	**(0.000*)**		**(0.009*)**
51 ปีขึ้นไป	3.25	-0.206	-0.066	-1.041	-
		(0.580)	(0.860)	**(0.009*)**	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.835 พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.975 พนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กรมากกว่า พนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี และ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.835, 0.975 และ 1.041 ตามลำดับ และพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 1.041

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มอายุต่าง ๆ

อายุ	**ค่าเฉลี่ย**	ไม่เกิน 30 ปี 3.71	31 - 40 ปี 3.69	41 - 50 ปี 4.62	51 ปีขึ้นไป 4.00
ไม่เกิน 30 ปี	3.71	-	0.020 (0.748)	-0.912 **(0.000*)**	-0.287 (0.352)
31 - 40 ปี	3.69	-0.020 (0.748)	-	-0.933 **(0.000*)**	-0.308 (0.320)
41 - 50 ปี	4.62	0.912 **(0.000*)**	0.933 **(0.000*)**	-	0.625 (0.059)
51 ปีขึ้นไป	4.00	0.287 (0.352)	0.308 (0.320)	-0.625 (0.059)	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.912 พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.933 พนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกมากกว่า พนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.912 และ 0.933 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มอายุต่าง ๆ

อายุ		ไม่เกิน 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย	3.71	3.72	4.37	4.00
ไม่เกิน 30 ปี	3.71	-	-0.007	-0.659	-0.284
			(0.912)	**(0.000*)**	(0.371)
31 - 40 ปี	3.72	0.007	-	-0.651	-0.276
		(0.912)		**(0.000*)**	(0.385)
41 - 50 ปี	4.37	0.659	0.651	-	0.375
		(0.000*)	**(0.000*)**		(0.270)
51 ปีขึ้นไป	4.00	0.284	0.276	-0.375	-
		(0.371)	(0.385)	(0.270)	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.659 พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.651 พนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานมากกว่า พนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.659 และ 0.651 ตามลำดับ

สมมุติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ

		t-test for Equality of Means				
ด้านความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	$\overline{X}$	**SD**	t	df	Sig.
ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับ	โสด	3.36	0.79462	-2.533	398	0.716
องค์กร	สมรส/อยู่ด้วยกัน	3.56	0.72009			
ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก	โสด	3.67	0.70620	-3.243	398	**0.000***
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	3.88	0.53674			
ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	โสด	3.70	0.74095	-1.986	398	**0.000***
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	3.83	0.47622			
ภาพรวม	โสด	3.58	0.68378	-2.829	398	**0.003***
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	3.76	0.52882			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า สถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่า สถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านความรู้สึกโดยสถานภาพสมรส/ อยู่ด้วยกัน มีค่าเฉลี่ย 3.88 ซึ่งมากกว่าสถานภาพโสดที่มีค่าเฉลี่ย 3.67 และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยสถานภาพสมรส/ อยู่ด้วยกัน มีค่าเฉลี่ย 3.83 ซึ่งมากกว่าสถานภาพโสดที่มีค่าเฉลี่ย 3.70 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระดับที่ 0.05 และด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยสถานภาพสมรส/ อยู่ด้วยกัน มีค่าเฉลี่ย 3.56 ซึ่งมากกว่าสถานภาพโสดที่ค่าเฉลี่ย 3.36 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมุติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาต่าง ๆ

ด้านความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.239	2	1.619	2.760	0.065
	ภายในกลุ่ม	232.960	397	0.587		
	รวม	236.199	399			
ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	6.963	2	3.482	8.603	**0.000***
	ภายในกลุ่ม	160.668	397	0.405		
	รวม	167.631	399			
ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	3.978	2	1.989	4.864	**0.008***
	ภายในกลุ่ม	162.347	397	0.409		
	รวม	166.324	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่าระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อเราทราบว่าระดับการศึกษาแตกต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกัน ดังกล่าวข้างต้น จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ โดยทดสอบค่า LSD ตามลำดับต่อไปนี้

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	ค่าเฉลี่ย	3.31	3.50	3.31
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.31	-	-0.192	0.005
			(0.045*)	(0.971)
ปริญญาตรี	3.50	0.192	-	0.198
		(0.045*)		(0.123)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.31	-0.005	-0.198	-
		(0.971)	(0.123)	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.192 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กรมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.192

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	ค่าเฉลี่ย	3.81	3.80	3.37
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.81	-	0.016	0.447
			(0.834)	**(0.000*)**
ปริญญาตรี	3.80	-0.016	-	0.430
		(0.834)		**(0.000*)**
สูงกว่าปริญญาตรี	3.37	-0.447	-0.430	-
		(0.000*)	**(0.000*)**	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกน้อยกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.447 และ 0.430 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	ค่าเฉลี่ย	3.68	3.82	3.51
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.68	-	-0.133	0.174
			(0.095)	(0.154)
ปริญญาตรี	3.82	0.133	-	0.308
		(0.095)		**(0.004*)**
สูงกว่าปริญญาตรี	3.51	-0.174	-0.308	-
		(0.154)	**(0.004*)**	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานน้อยกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.308

สมมุติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีเงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนต่าง ๆ

ด้านความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	7.878	4	1.970	3.407	**0.009***
	ภายในกลุ่ม	228.321	395	0.578		
	รวม	236.199	399			
ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	6.237	4	1.559	3.816	**0.005***
	ภายในกลุ่ม	161.394	395	0.409		
	รวม	167.631	399			
ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	9.462	4	2.366	5.957	**0.000***
	ภายในกลุ่ม	156.862	395	0.397		
	รวม	166.324	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อเราทราบว่าเงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนแตกต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกัน ดังกล่าวข้างต้น จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยการทดสอบค่า LSD ตามลำดับต่อไปนี้

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มเงินเดือนที่ได้รับต่อเดือน

เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือน		ไม่เกิน 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	40,001 – 50,000 บาท	มากกว่า 50,001 บาท ขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย	3.45	3.40	3.53	2.78	3.58
ไม่เกิน 20,000 บาท	3.45	-	0.054	-0.075	0.671	-0.129
			(0.571)	(0.472)	**(0.002*)**	(0.316)
20,001 – 30,000 บาท	3.40	-0.054	-	-0.129	0.617	-0.183
		(0.571)		(0.234)	**(0.004*)**	(0.166)
30,001 – 40,000 บาท	3.53	0.075	0.129	-	0.747	-0.054
		(0.472)	(0.234)		**(0.001*)**	(0.698)
40,001 – 50,000 บาท	2.78	-0.671	-0.617	-0.747	-	-0.801
		(0.002*)	**(0.004*)**	**(0.001*)**		**(0.001*)**
มากกว่า 50,001 บาทขึ้นไป	3.58	0.129	0.183	0.054	0.801	-
		(0.316)	(0.166)	(0.698)	**(0.001*)**	

***** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า พนักงานที่ได้เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนระหว่าง 40,001 - 50,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่ได้เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท พนักงานที่ได้เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท 30,001 - 40,000 บาท และมากกว่า 50,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.671, 0.617, 0.747 และ 0.801 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มเงินเดือนที่ได้รับต่อเดือน

เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือน		ไม่เกิน 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 - 40,000 บาท	40,001 - 50,000 บาท	มากกว่า 50,001 บาท ขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย	3.86	3.68	3.80	3.23	3.75
ไม่เกิน 20,000 บาท	3.86	-	0.181	0.061	0.630	0.112
			(0.024*)	(0.483)	**(0.000*)**	(0.301)
20,001 - 30,000 บาท	3.68	-0.181	-	-0.119	0.448	-0.068
		(0.024*)		(0.192)	**(0.013*)**	(0.536)
30,001 - 40,000 บาท	3.80	-0.061	0.119	-	0.568	0.050
		(0.483)	(0.192)		**(0.002*)**	(0.666)
40,001 - 50,000 บาท	3.23	-0.630	-0.448	-0.568	-	-0.517
		(0.000*)	**(0.013*)**	**(0.002*)**		**(0.008*)**
มากกว่า 50,001 บาท ขึ้นไป	3.75	-0.112	0.068	-0.050	0.517	-
		(0.301)	(0.536)	(0.666)	**(0.008*)**	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า พนักงานที่ได้เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านความรู้สึกน้อยกว่า พนักงานที่ได้เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.181 และพนักงานที่ได้เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนระหว่าง 40,001 - 50,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านความรู้สึกน้อยกว่า พนักงานที่ได้เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท พนักงานที่ได้เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท 30,001 - 40,000 บาท และมากกว่า 50,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.630, 0.448, 0.568 และ0.517 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มเงินเดือนที่ได้รับต่อเดือน

เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือน		ไม่เกิน 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 - 40,000 บาท	40,001 - 50,000 บาท	มากกว่า 50,001 บาทขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย	3.74	3.65	3.97	3.23	3.85
ไม่เกิน 20,000 บาท	3.74	-	0.097	-0.222	0.516	-0.110
			(0.219)	**(0.011*)**	**(0.004*)**	(0.303)
20,001 - 30,000 บาท	3.65	-0.097	-	-0.319	0.418	-0.207
		(0.219)		**(0.000*)**	**(0.019*)**	(0.059)
30,001 - 40,000 บาท	3.97	0.222	0.319	-	0.738	0.111
		(0.011*)	**(0.000*)**		**(0.000*)**	(0.335)
40,001 - 50,000 บาท	3.23	-0.516	-0.418	-0.738	-	-0.626
		(0.004*)	**(0.019*)**	**(0.000*)**		**(0.001*)**
มากกว่า 50,001 บาทขึ้นไป	3.85	0.110	0.207	-0.111	0.626	-
		(0.303)	(0.059)	(0.335)	**(0.001*)**	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า พนักงานที่ได้เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานน้อยกว่า พนักงานที่ได้เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.222 และพนักงานที่ได้เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนระหว่าง 40,001 - 50,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานน้อยกว่า พนักงานที่ได้เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท พนักงานที่ได้เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท 30,001 - 40,000 บาท และมากกว่า 50,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.516, 0.418, 0.738 และ 0.626 ตามลำดับ

สมมุติฐานที่ 1.6 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาการทำงานต่าง ๆ

ด้านความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	16.663	3	5.554	10.019	**0.000***
	ภายในกลุ่ม	219.537	396	0.554		
	รวม	236.199	399			
ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	11.447	3	3.816	9.674	**0.000***
	ภายในกลุ่ม	156.184	396	0.394		
	รวม	167.631	399			
ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	9.571	3	3.190	8.060	**0.000***
	ภายในกลุ่ม	156.753	396	0.396		
	รวม	166.324	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ระยะเวลาการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อเราทราบว่าระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกัน ดังกล่าวข้างต้น จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยทดสอบค่า LSD ตามลำดับต่อไปนี้

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	**ค่าเฉลี่ย**	ไม่เกิน 5 ปี 3.30	6 - 10 ปี 3.61	11 - 15 ปี 3.12	มากกว่า 15 ปี 3.80
ไม่เกิน 5 ปี	3.30	-	-0.309 **(0.000*)**	0.182 (0.154)	-0.497 **(0.000*)**
6 - 10 ปี	3.61	0.309 **(0.000*)**	-	0.492 **(0.000*)**	-0.188 (0.174)
11 - 15 ปี	3.12	-0.182 (0.154)	-0.492 **(0.000*)**	-	-0.680 **(0.000*)**
มากกว่า 15 ปี	3.80	0.497 **(0.000*)**	0.188 (0.174)	0.680 **(0.000*)**	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี และมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.309 และ 0.497 ตามลำดับ พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 11 - 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี และมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.492 และ 0.680 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	**ค่าเฉลี่ย**	ไม่เกิน 5 ปี 3.67	6 - 10 ปี 3.85	11 - 15 ปี 3.47	มากกว่า 15 ปี 4.13
ไม่เกิน 5 ปี	3.67	-	-0.185 **(0.009*)**	0.201 (0.063)	-0.466 **(0.000*)**
6 - 10 ปี	3.85	0.185 **(0.009*)**	-	0.387 **(0.000*)**	-0.281 **(0.016*)**
11 - 15 ปี	3.47	-0.201 (0.063)	-0.387 **(0.000*)**	-	-0.668 **(0.000*)**
มากกว่า 15 ปี	4.13	0.466 **(0.000*)**	0.281 **(0.016*)**	0.668 **(0.000*)**	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านความรู้สึกน้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี และมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.185 และ 0.466 ตามลำดับ พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านความรู้สึกน้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.281 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 11 - 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านความรู้สึกน้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี และมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.387 และ 0.668 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ไม่เกิน 5 ปี 3.63	6 - 10 ปี 3.89	11 - 15 ปี 3.58	มากกว่า 15 ปี 4.02
ไม่เกิน 5 ปี	3.63	-	-0.266 **(0.000*)**	0.048 (0.657)	-0.396 **(0.001*)**
6 - 10 ปี	3.89	0.266 **(0.000*)**	-	0.314 **(0.004*)**	-0.130 (0.266)
11 - 15 ปี	3.58	-0.048 (0.657)	-0.314 **(0.004*)**	-	-0.444 **(0.002*)**
มากกว่า 15 ปี	4.02	0.396 **(0.001*)**	0.130 (0.266)	0.444 **(0.002*)**	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานน้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี และมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.266 และ 0.396 ตามลำดับ พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 11 - 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานน้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี และมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.314 และ 0.444 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.22 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	r (Pearson Correlation)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	0.549	**0.000***	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.685	**0.000***	ค่อนข้างสูง
ด้านความรับผิดชอบ	0.672	**0.000***	ค่อนข้างสูง
ด้านความก้าวหน้า	0.694	**0.000***	ค่อนข้างสูง
รวม	0.781	**0.000***	ค่อนข้างสูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูงกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.781ส่วนรายด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.694, 0.685 และ 0.672 ตามลำดับ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.549

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานที่ 3.1 : ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	r (Pearson Correlation)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ	0.583	**0.000***	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับ	0.612	**0.000***	ค่อนข้างสูง
ผู้บังคับบัญชา	0.673	**0.000***	ค่อนข้างสูง
ด้านสภาพการทำงาน	0.658	**0.000***	ค่อนข้างสูง
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.781	**0.000***	ค่อนข้างสูง
รวม			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยค้ำจุนในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูงกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.781 ส่วนรายด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.673, 0.658 และ 0.612 ตามลำดับ ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.538

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษา เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี” เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ พนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 400 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 7 อำเภอ โดยใช้ค่าสัดส่วนหรือเทียบบัญญัติไตรยางศ์ หลังจากนั้นสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แสดงจำนวนโรงงานและกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 5 ตอนได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงาน แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และข้อเสนอแนะ แบบสอบถามทั้งหมดที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นนี้ ได้มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟ่าของ Cronbach (Cronbach’s Alpha Coefficient) โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับเท่ากับ 0.978 และรายด้านทุกด้านมากกว่า 0.70 หลังตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้ว ทำการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง และเมื่อได้รับแบบสอบถามที่ตอบกลับคืนมา ผู้ศึกษาทำการตรวจความถูกต้องความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทำโดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Sample t- test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One - Way ANOVA) ซึ่งถ้าพบความแตกต่างจึงวิเคราะห์ค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยค่าสถิติ LSD และการทดสอบค่าหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5.1.1 ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี” สรุปผลวิจัยได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยการมีส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 สถานภาพโสด จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 69.0 เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 และมีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานรายด้านอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 รายด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06, 3.77 และ 3.65 ตามลำดับ ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07

ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 รายด้านที่อยู่ระดับมากได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และ 3.67 ตามลำดับ รายด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และ 3.42 ตามลำดับ

ด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 รายได้อยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก และ ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และ 3.76 ตามลำดับ ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานีมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่า เพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านความผูกพันด้าน

บรรทัดฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระดับที่ 0.05 และพบว่าเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มอายุกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร พบว่า พนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.835 พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.975 พนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กรมากกว่า พนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี และ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.835, 0.975 และ 1.041 ตามลำดับ และพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 1.041

การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มอายุกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก พบว่า พนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.912 พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.933 พนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกมากกว่า พนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.912 และ 0.933 ตามลำดับ

การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มอายุกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน พบว่า พนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.659 พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.651 พนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานมากกว่า พนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี และพนักงานที่มีอายุ

ระหว่าง 31 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.659 และ 0.651 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่า สถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญระดับที่ 0.05 และด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กรพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.192 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กรมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.192

การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกน้อยกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.447 และ 0.430 ตามลำดับ

การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานน้อยกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.308

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีเงินเดือนที่ได้รับต่อเดือน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มเงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กรพบว่า พนักงานที่ได้เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนระหว่าง 40,001 - 50,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่ได้เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท พนักงานที่ได้เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท 30,001 - 40,000 บาท และมากกว่า 50,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.671, 0.617, 0.747 และ 0.801 ตามลำดับ

การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มเงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกพบว่า พนักงานที่ได้เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านความรู้สึกน้อยกว่า พนักงานที่ได้เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.181 และพนักงานที่ได้เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนระหว่าง 40,001 - 50,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านความรู้สึกน้อยกว่า พนักงานที่ได้เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท พนักงานที่ได้เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท 30,001 - 40,000 บาท และมากกว่า 50,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.630, 0.448, 0.568 และ0.517 ตามลำดับ

การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มเงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานพบว่า พนักงานที่ได้เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานน้อยกว่า พนักงานที่ได้เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.222 และพนักงานที่ได้เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนระหว่าง 40,001 - 50,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานน้อยกว่า พนักงานที่ได้เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท พนักงานที่ได้เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท 30,001 - 40,000 บาท และมากกว่า 50,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.516, 0.418, 0.738 และ 0.626 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มระยะเวลาการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กรพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี และ

มากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.309 และ 0.497 ตามลำดับ พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 11 - 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี และมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.492 และ 0.680 ตามลำดับ

การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มระยะเวลาการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านความรู้สึกน้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี และมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.185 และ 0.466 ตามลำดับ พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านความรู้สึกน้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.281 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 11 - 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านความรู้สึกน้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี และมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.387 และ 0.668 ตามลำดับ

การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มระยะเวลาการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานน้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี และมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.266 และ 0.396 ตามลำดับ พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 11 - 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานน้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี และมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.314 และ 0.444 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี” นี้ ผู้ศึกษาขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

5.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร

1) เพศ

จากการศึกษาพบว่า เพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในภาพรวมด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน พนักงานเพศชายหรือเพศหญิง เมื่อได้เข้าทำงานในองค์กรเป็นระยะเวลาหนึ่ง และได้ผลตอบแทนที่เหมาะสม และยุติธรรม ก็จะมีความผูกพันต่อองค์กร และไม่อยากลาออกจากองค์กรนั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปกภณ จันทศาสตร์(2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพัน กับองค์กร ของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร พบว่า เพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) อายุ

จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญญา ทองเดช (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) สถานภาพ

จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญญา ทองเดช (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) ระดับการศึกษา

จากการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญญา ทองเดช (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทไดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่มีความแตกต่างกัน

5) เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญญา ทองเดช (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6) ระยะเวลาการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญญา ทองเดช (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานมีค่าสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับ

ความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งความหมายว่า ถ้ามีปัจจัยจูงใจในการทำงานสูงก็ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรสูงด้วย

สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญญา ทองเดช (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่าปัจจัยจูงใจโดยรวมและในแต่ละด้าน ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สอดคล้องกับงานวิจัยของ อานนท์ ลีณถาวรกิจ (2556) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยรวมและในทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สอดคล้องกับงานวิจัยของศศิธร อารีรักษ์ (2549) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจูน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่าปัจจัยจูงใจโดยรวมและในแต่ละด้าน ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งหมายความว่า ถ้ามีปัจจัยค้ำจุนในการทำงานสูงก็ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรสูงด้วย

สอดคล้องกับงานวิจัยของ อานนท์ ลีณถาวรกิจ (2556) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ พบว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน โดยรวมและในทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สอดคล้องกับงานวิจัยของศศิธร อารีรักษ์ (2549) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจูน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่าปัจจัยค้ำจุนโดยรวมและในแต่ละด้าน ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญญา ทองเดช (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่าปัจจัยค้ำจุนโดยรวมและในแต่ละด้าน ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.3.1 จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก แต่ถ้าพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานทุกคนย่อมมีความคาดหวังกับการก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำ ซึ่งถ้าองค์กรให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ และสนับสนุนให้พนักงานที่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ก็จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย

5.3.2 จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เนื่องจากทุกคนต้องการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม และมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเป็นกลาง คอยแนะนำ สอนงาน คอยดูแลช่วยแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดอุปสรรคในการทำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ก็จะเป็นส่วนที่ช่วยให้พนักงานรู้สึกมีกำลังใจในการทำงาน และรู้สึกผูกพันกับองค์กร ไม่คิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่น

5.3.3 จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน ควรที่จะให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะการที่จะรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ ต้องทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภูมิใจที่ได้ทำงานที่องค์กรนี้ จึงจะทำให้พนักงานรู้สึกกับองค์กรไปในทางบวก ส่งผลให้มีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวเนื่องในอนาคต

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอเสนอแนวคิดในการศึกษาครั้งต่อไปในอนาคต เพื่อสามารถนำไปใช้ประยุกต์ให้เกิดประโยชน์อย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น ดังนี้

5.4.1 ควรวิจัยเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร เจาะจงกับธุรกิจประเภทอื่น ๆ

5.4.2 ควรศึกษาวิจัยในเชิงลึกของความผูกพัน ให้มีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน เพื่อที่จะได้ผลการวิจัยที่มีข้อเท็จจริงตามสถานการณ์ปัจจุบันมากยิ่งขึ้น

5.4.3 ควรศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในด้านอื่น ๆ เพิ่มขึ้น เพื่อที่จะได้ศึกษาในหลายๆด้านของปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

5.4.4 ควรมีการใช้วิธีในการเก็บแบบสอบถามเชิงคุณภาพ ควบคู่กับแบบสอบถามเชิงปริมาณ เพื่อให้ทราบข้อมูลที่หลากหลาย และตรงกับปัญหาที่เกิดขึ้นจริง

บรรณานุกรม

กานต์รวี จันทร์เจือมาส. (2548). **ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การกรณีศึกษา: บริษัทอุตสาหกรรมแอคมิจำกัด**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ).

ธีระ วีรธรรมสาธิต. (2532). **ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกเทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย**. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

ธานินท์ ศิลป์จารุ. (2553). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี

นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). **ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

ปกภณ จันทศาสตร์. (2557). **ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าวจตุจักร**. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).

ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร. (2557). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่งส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร.** (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น).

ปรานอม กิตติดุษฎีธรรม. (2538). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์การ :ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการทอผ้าด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

ปัทมวรรณ ชูสาย. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

ปาริชาต บัวเป็ง. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)**. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

ภรณี มหานนท์. (2546). **การประเมินประสิทธิผลขององค์การ**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ยุทธ ไกยวรรณ์. (2548). **วิธีวิจัยทางธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

วีระวัฒน์ หมื่นมา. (2550). **แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).

วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2549). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.

ศศิธร อารีรักษ์. (2549). **ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

ศิวิไล กุลทรัพย์สุทรา. (2552). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนยิเนียริ่ง (1964) จำกัด**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร).

สกาว สำราญคง. (2547). **การพัฒนาแบบวัดความผูกพันของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทในกลุ่มสมบูรณ์**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).

สมชื่น นาคพลั้ง และ วิรดี โกมุทีวงษ์. (2547). **ความมุ่งมั่น ผูกพันต่อองค์การ:ศึกษากรณีบริษัทฮิวเลตต์-แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).

สมยศ นาวีการ. (2525). **การบริหารธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรุงธน.

โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). **ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี. (2559). **รายงานการวิเคราะห์สถาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ปี 2559**. สืบค้นจาก http://www.industry.go.th/pathumthani/index.php/2016-09-06-08-07-26/2016-09-06-08-09-08

อภิญญา ทองเดช. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)**. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

อรอุมา ศรีสว่าง. (2544). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).

อานนท์ ลีณถาวรกิจ. (2556). **แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์**. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

อาจารี นาคศุภรังสี. (2540). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในธุรกิจโรงแรม**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. **Organizational Behavior & Human Performance, 4**(2), 142-175.

Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of managers in Work Organizations. **Administrative Science Quarterly, 19**(40), 533-546.

Greenberg, J. & Baron, R. A. (1997). **Behavior in Organizations**. New Jersey: Prentice-Hall.

Herzberg, F. & Others. (1959). **The Motivation to Work**. New York: John Wiley and Sons.

McClelland, D.C. (1961). **The Achieving Society**. New York: D. Van Nostrand Company Inc.

Mowday, R. M. et al. (1982). **Organization Linkages: the Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover**. New York: Academic.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcome of organizational commitment. **Administrative Science Quarterly, 22**, 45-46.

Yamane, T. (1967). **Elementary sampling theory**. New Jersey: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

ตอนที่ 1.ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ

( ) ไม่เกิน 30 ปี

( ) 31 – 40 ปี

( ) 41 – 50 ปี

( ) 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

( ) โสด

( ) สมรส/ อยู่ด้วยกัน

( ) หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี

( ) ปริญญาตรี

( ) สูงกว่าปริญญาตรี

5. เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือน

( ) ไม่เกิน 20,000 บาท

( ) 20,001 – 30,000 บาท

( ) 30,001 – 40,000 บาท

( ) 40,001 – 50,000 บาท

( ) มากกว่า 50,001 บาทขึ้นไป

6. ระยะเวลาการทำงาน

( ) ไม่เกิน 5 ปี

( ) 6 - 10 ปี

( ) 11 - 15 ปี

( ) มากกว่า 15 ปี

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ

<u>คำชี้แจง</u> : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดตามความรู้สึกของท่าน

คำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล					
1. ท่านได้มีส่วนร่วมในการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย					
2. ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร					
3. ท่านรู้สึกภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้					
4. ท่านสามารถทำงานเสร็จตามกำหนด					
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
1. ท่านมีความชื่นชอบกับงานที่ทำอยู่					
2. งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
3. ท่านทราบหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งที่ทำอย่างชัดเจน					
4. งานที่ทำมีการได้เพิ่มทักษะ ความรู้ความสามารถ					

คำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านความรับผิดชอบ					
1. ตำแหน่งของท่านมีระบุหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน					
2. ท่านมีอำนาจสามารถตัดสินใจ และแก้ไขปัญหากับงานที่ได้รับมอบหมาย					
3. ปริมาณงานที่ได้รับของท่านมีความเหมาะสม					
4. ท่านมักจะได้รับผิดชอบต่องานที่ท้าท้ายอยู่เสมอ					
ด้านความก้าวหน้า					
1. ท่านมักมีโอกาสได้ไปศึกษาอบรมทั้งภายในและภายนอกประเทศอยู่เสมอ					
2. ท่านมักจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งอยู่เสมอ					
3. องค์กรมีการประเมินเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมและยุติธรรม					
4. ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง					

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน

<u>คำชี้แจง</u> : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดตามความรู้สึกของท่าน

คำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ					
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่ง					
2. องค์กรมีสวัสดิการให้กับพนักงานที่เหมาะสม					
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
1. ผู้บังคับบัญชามักจะเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหาเมื่อท่านเจออุปสรรค					
2. ท่านสามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้ดี					
3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็น					

คำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านสภาพการทำงาน					
1. องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือไว้เพียงพอต่อการทำงาน					
2. มีสภาพแวดล้อม บรรยากาศ อาคารที่ดี น่าทำงาน					
3. องค์กรกำหนดชั่วโมงในการทำงานอย่างเหมาะสม					
4. องค์กรมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี					
ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
1. องค์กรของท่านมีความมั่นคงในการดำเนินงาน					
2. ตำแหน่ง หน้าที่ของท่านมีความมั่นคง					
3. ท่านมีโอกาสที่จะทำงานไปจนกว่าเกษียณอายุ					
4. ตำแหน่งงานของท่านมีโอกาสสร้างความมั่นคงในอนาคตได้					

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

<u>คำชี้แจง</u> : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดตามความรู้สึกของท่าน

คำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร					
1.ท่านมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					
2. ท่านไม่เคยคิดที่จะลาออกจากองค์กร					
3. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานให้กับองค์กรจนกว่าจะเกษียณอายุ					
4. ท่านมักจะเชิญชวนผู้อื่นมาร่วมงานกับองค์กรของท่านอยู่เสมอถ้ามีโอกาส					
ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก					
1. องค์กรมีความสำคัญสำหรับการปฏิบัติงานของท่าน					
2. ท่านยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การปกครองขององค์กรด้วยความเต็มใจ					
3. ท่านมีความภูมิใจที่ทำงานให้กับองค์กร					
4. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะพูดถึงองค์ของท่านให้กับผู้อื่น					

คำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน					
1.ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
2. ท่านมีความเต็มใจทำงานที่นอกเหนือจากงานหลักของท่าน					
3. ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาแม้จะไม่ได้ผลตอบแทนเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี					
4. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จ แม้จะมีปัญหาอุปสรรค					

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ตอบแบบสอบถามค่ะ

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	นางสาวจีราวรรณ ชูแก้ว
วัน เดือน ปีเกิด	24 มกราคม 2532
ที่อยู่	69/190 หมู่ 2 ตำบลบ้านฉาง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 12000
คุณวุฒิทางการศึกษา	ปริญญาตรี คณะศิลปศาสตร์ สาขาการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
เบอร์โทรศัพท์	08-3022-4598
อีเมล	mai_chukeo_1@hotmail.com