

**แรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน :  
กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ**

**นางสาวพัฒน์นรี จำปาเงิน**

**การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
การจัดการทั่วไป  
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
พ.ศ. 2553**

แรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน :  
กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ

นางสาวพัฒน์นรี จำปาเงิน

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
การจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

พ.ศ. 2553

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

แรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน :

กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ

Motivations Affecting Employee Loyalty:  
Case Study of State Enterprise Policy

โดย

นางสาวพัฒน์นรี จำปาเงิน

วิชาเอก


การจัดการทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ญาศิณี อัสเวศน์

คณะกรรมการ พิจารณางานการค้นคว้าอิสระฉบับนี้แล้ว มีมติเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตได้

  
..... ประธานกรรมการ  
(ดร.ศุภกร พรหิรัญกุล)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจมมารี รักษ์ชูชีพ)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ญาศิณี อัสเวศน์)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

  
..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนงกรณ์ กุณฑบุตร)

วันที่ 6 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2554

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	แรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน :
ชื่อ	กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษา	นางสาวพัฒน์นรี จำปาเงิน
วิชาเอก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ญาศิณี อัสเวศน์
ปีการศึกษา	การจัดการทั่วไป
	2553

### บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน 2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และ ลูกจ้างเหมา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 129 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ One way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพโสด มีอายุ 25 แต่ไม่ถึง 30 ปี ศึกษาระดับปริญญาโท มีรายได้ 10,000 แต่ไม่ถึง 20,000 บาท เป็นข้าราชการ มีอายุการทำงานใน สคร. 4 ปีขึ้นไป และมีอายุการทำงานทั้งหมดน้อยกว่า 5 ปี

ผลการวิจัยแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กร พบว่าความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยค่าสหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าแรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม

Independent Study Title	Motivations Affecting Employee Loyalty: Case Study of State Enterprise Policy
Name	Miss Patnaree Jampangern
Advisor	Assistant Professor Yasinee Asawesna
Major	General Management
Academic Year	2010

### ABSTRACT

The three main objectives of the independent study of motivations affecting employee loyalty in the case of State Enterprise Policy Office (SEPO) are to study the individual factors affecting employee motivation, to study the individual factors affecting employee loyalty, and to study the employee motivation affecting employee loyalty to the organization. The sample size of this research is 129 respondents who are government officers, government employees, permanent staffs, and temporary staffs at State Enterprise Policy Office. The data is collected by using questionnaires. The statistical methods employed are percentile, mean, standard deviation, t-Test, One way ANOVA, and Pearson correlation coefficient.

Most of the samples are single females, aged between 25 to less than 30 years old, having master degree education. Their monthly income ranges from 10,000 to less than 20,000 bath. The samples have been working at SEPO for more than 4 years, with total work experience less than 5 years.

The independent study reveals that the average level of employee motivation is high with high score of incentive and motivation factors.

With regard to employee loyalty, it is also found that the average level of employee loyalty is high. Finally, the test result of correlation coefficient between the motivation and employee loyalty showed that the motivation positively correlates with employee loyalty.

