ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก สังกัดกระทรวงกลาโหม

โดย

นางสาวพรกมล รอดโค

นางสาวราสินี สดเจริญ

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761 430 จุลนิพนธ์

ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2555

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก สังกัดกระทรวงกลาโหม

โดย

นางสาวพรกมล รอดโค

นางสาวราสินี สดเจริญ

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761 430 จุลนิพนธ์

ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2555

CORRELATION BETWEEN MOTIVATION AND COMMITMENT TO WORK OF THE PERSONNEL OF THE QUARTERMASTER GENERAL DEPARTMENT, MINISTRY OF DEFENCE

By

Miss Pornkamon Rodko

Miss Rasinee Sodcharoon

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

A Research Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

Bachelor of Business Administration Program in General Business Management

Faculty of Management Science

SILPAKORN UNIVERSITY

2012

ที่ประชุมสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร พิจารณาแล้วอนุมัติให้การวิจัย เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก สังกัดกระทรวงกลาโหม” เสนอโดย นางสาวพรกมล รอดโค และนางสาวราสินี สดเจริญ มีคุณค่าเพียงพอที่จะเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชาจุลนิพนธ์ ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก สังกัดกระทรวงกลาโหม” ได้ผ่านการนำเสนอในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 1 วันที่ 14 ธันวาคม พ.ศ. 2555 ณ โรงแรมริชมอนด์ จังหวัดนนทบุรี โดยความร่วมมือกันระหว่างโครงการศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และสมาคมรัฐศาสตร์แห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร)

อาจารย์ที่ปรึกษา

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .....

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

.....

(อาจารย์นพดล โตวิชัยกุล)

รักษาราชการแทน

หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .....

12520089 12520123: สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ / ปัจจัยสุขอนามัย / ความผูกพัน / โรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร/ กรมพลาธิการทหารบก

พรกมล รอดโค และ ราสินี สดเจริญ: ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก สังกัดกระทรวงกลาโหม. อาจารย์ที่ปรึกษา: ผศ. ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร. 88 หน้า.

บทคัดย่อ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก สังกัดกระทรวงกลาโหม มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก สังกัดกระทรวงกลาโหม จากจำนวนประชากรทั้งหมด 857 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก จำนวน 280 คน และใช้แบบสอบถามเป็น เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ประกอบไปด้วย ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง

2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก โดยรวม อยู่ในระดับมาก

3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลงานวิจัยนี้เป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

12520089 12520123: MAJOR: GENERAL BUSINESS MANAGEMENT
KEY WORDS: MOTIVATION FACTOR / HYGIENE FACTOR / COMMITMENT / QUARTERMASTER GENERAL DEPARTMENT

PORNKAMON RODKO AND RASINEE SODCHAREON: CORRELATION BETWEEN MOTIVATION AND COMMITMENT TO WORK OF THE PERSONNEL OF THE QUARTERMASTER GENERAL DEPARTMENT, MINISTRY OF DEFENCE. RESEARCH ADVISOR: ASST.PROF. DOWLOY KANJANAMANEESATHIA, M.N.S. 88 pp.

Abstract

The objective of this research was to study the correlation between motivation and commitment to work of the personnel of the Quartermaster General Department (QGD). The population encompassed 857 personnel of the Quartermaster General Department, in which data was randomly sampled from 280 personnel. The questionnaire was designed to gather the personal information, the motivation during work and the commitment to work at QGD. The data was subject to the analysis using average, percentage, standard deviation, and correlation coefficient. The result showed that:

1) The level of the motivation factors of personnel was generally medium.

2) The level of commitment to work was generally high.

3) There was a moderate but positive correlation between motivation and commitment to work with a statistically significant difference at the 0.05 level.

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

Faculty of Management Science SILPAKORN UNIVERSITY Academic Year 2012

Students' signatures 1..... 2 .....

Research Advisor's signature .....

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีของอาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย รองผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร ได้สละเวลาให้คำปรึกษา และแนวทาง ตรวจสอบ แก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง จนเสร็จสิ้นขั้นตอนการทำวิจัย ส่งผลให้วิจัยเล่มนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้จัดทำขอกราบพระคุณเป็นอย่างสูง

อีกทั้งผู้วิจัยยังได้รับการช่วยเหลือและคำแนะนำจากเจ้าหน้าที่ที่ดูแลห้องสมุด ในการค้นคว้าหาข้อมูลในห้องสมุดของมหาวิทยาลัย ขอขอบพระคุณเจ้าของหนังสือ วารสาร เอกสาร และวิทยานิพนธ์ทุกเล่ม ที่ช่วยให้วิจัยเล่มนี้มีความสมบูรณ์

ตลอดจนได้รับความเอื้อเฟื้อจากบุคลากร ในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร และตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ผู้จัดทำยังได้รับกำลังใจและความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ จากครอบครัว รวมไปถึงเพื่อน ๆ ที่ให้คำแนะนำและเป็นกำลังใจในการทำวิจัยครั้งนี้ และผู้ที่คอยช่วยเหลืออีกหลายท่านที่ไม่ได้เอ่ยนามไว้ ณ ที่นี้

ผู้จัดทำขอกราบขอบพระคุณทุกท่านที่กล่าวมา และผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า วิจัยนี้จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป สำหรับคุณค่าและประโยชน์อันเกิดจากวิจัยเล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ ผู้มีพระคุณ และผู้ที่คอยให้ความช่วยเหลือทุกท่าน ส่วนข้อผิดพลาดและข้อบกพร่องต่าง ๆ ผู้วิจัยขอรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

สารบัญ

		หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย		ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		จ
กิตติกรรมประกาศ		ฉ
สารบัญตาราง		ฌ
บทที่		
1	บทนำ	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
	สมมติฐานของการวิจัย	3
	กรอบแนวคิดของการวิจัย	3
	ขอบเขตการวิจัย	4
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
	นิยามศัพท์	4
2	วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	6
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	6
	ทฤษฎีสองปัจจัย ของ เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick HerzBerg)	7
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร	9
	ความหมายความผูกพันต่อองค์กร	9
	ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของพอร์ตเตอร์ (Porter)	10
	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	11
	ข้อมูลเกี่ยวกับโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก สังกัดกระทรวงกลาโหม	14
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
3	วิธีดำเนินการวิจัย	19
	วิธีการวิจัย	19
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	19
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	21

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ หน้า

การทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ 22

การเก็บรวบรวมข้อมูล 22

การวิเคราะห์ข้อมูล 23

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 25

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง 25

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง 28

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง 30

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัยกับความผูกพันต่อองค์กร 33

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กร 47

5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 62

สรุปผลการวิจัย 62

อภิปรายผล 76

ข้อเสนอแนะ 77

รายการอ้างอิง 79

ภาคผนวก 81

แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก สังกัดกระทรวงกลาโหม 82

ประวัติผู้วิจัย 87

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	25
2	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	25
3	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ	26
4	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา	26
5	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	27
6	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	27
7	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญในปัจจัยสุขอนามัย	28
8	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญในปัจจัยสุขอนามัยจูงใจ	29
9	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	30
10	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	31
11	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร	32
12	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านผลตอบแทน/ค่าจ้าง/เงินเดือน เป็นที่พึงพอใจกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	33
13	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านสิทธิในการลา/หยุดงาน มีความเหมาะสมกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	33
14	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านการชี้แจงนโยบายขององค์กร อย่างทั่วถึง กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	34
15	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านการจัดทำระเบียบข้อบังคับ ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	34

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ หน้า

16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านการได้รับความช่วยเหลือ/คำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 35

17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น โรงงาน แสง สี เสียง บรรยากาศ มีความเหมาะสมกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 36

18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านหัวหน้างานเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังปัญหาจากลูกน้อง กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 36

19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านความยั่งยืนของอาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 37

20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านผลตอบแทน/ค่าจ้าง/เงินเดือนเป็นที่พึงพอใจ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร 37

21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านสิทธิในการลา/หยุดงานมีความเหมาะสม กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร 38

22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านการชี้แจงนโยบายขององค์กรอย่างทั่วถึงกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร 39

23 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร 39

24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านการได้รับความช่วยเหลือ/คำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร 40

ผลงานวิทยานิพนธ์ปริญญาโท ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ หน้า

25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น โรงงาน แสง สี เสียง บรรยากาศ มีความเหมาะสม กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร 41

26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านหัวหน้างานเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังปัญหาจากลูกน้อง กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร 41

27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านความยั่งยืนของอาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร 42

28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านผลตอบแทน/ค่าจ้าง/เงินเดือนเป็นที่พึงพอใจ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร 43

29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านสิทธิในการลา/หยุดงาน มีความเหมาะสม กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร 43

30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านการชี้แจงนโยบายขององค์กรอย่างทั่วถึง กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร 44

31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร 44

32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านการได้รับความช่วยเหลือ/คำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร 45

33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น โรงงาน แสง สี เสียง บรรยากาศ มีความเหมาะสม กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร 46

ตารางที่ หน้า

34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านหัวหน้างานเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังปัญหาจากลูกน้อง กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร 46

35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านความยั่งยืนของอาชีพ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร 47

36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านงานที่ทำเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 47

37 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านงานที่ทำตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 48

38 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านได้รับการยกย่องจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 48

39 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 49

40 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 49

41 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านการมีโอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 50

42 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านการประเมินผล เลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 50

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ หน้า

43 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านการเป็นส่วนหนึ่งของงาน สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 51

44 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านงานที่ทำเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร 52

45 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านงานที่ทำตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร 52

46 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านการได้รับการยกย่องจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร 53

47 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร 54

48 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร 54

49 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านการมีโอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร 55

50 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านการประเมินผล เลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร 55

51 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านการเป็นส่วนหนึ่งของงาน สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร 56

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาโท

ตารางที่ หน้า

52 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านงานที่ทำเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร 57

53 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านงานที่ทำตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร 57

54 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านการได้รับการยกย่องจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร 58

55 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร 58

56 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร 59

57 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านการมีโอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร 59

58 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านการประเมินผล เลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร 60

59 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านการเป็นส่วนหนึ่งของงาน สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร 60

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานในปัจจุบัน ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานได้ภายใต้นโยบาย และกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร ที่เปลี่ยนแปลงไป อันเนื่องจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรซึ่งเกิดการเปลี่ยนอย่างรวดเร็วตามสภาพเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผู้ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมดังกล่าว ทำให้องค์กรต้องเรียนรู้ที่จะรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไป โดยการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นภายในตัวผู้ปฏิบัติงานและเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานแล้ว ก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่ ช่วยให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกอยากที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ในการสร้างแรงจูงใจและความผูกพันในองค์กร เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินกิจกรรมขององค์กร เป็นปัจจัยที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญในการบริหารคนในองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในทำงาน และส่งผลให้คนเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

ปัจจุบันองค์กรต่างๆ ให้ความสำคัญกับบุคลากรขององค์กรเป็นอย่างมาก ซึ่งปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ธุรกิจสามารถประสบความสำเร็จในยุคที่ต้องมีการแข่งขันตลอดเวลา ก็คือ “ ทรัพยากรมนุษย์ ” หากองค์กรมีการสร้างพนักงานที่ดีมีคุณภาพ ก็จำเป็นที่จะต้องการการลงทุนที่สูงขึ้น ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆ รวมทั้งการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดทักษะ ความรู้ความสามารถเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานก็คือแรงจูงใจในการทำงาน การที่พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่สูง โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากตัวพนักงานเอง ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทำให้งานที่ได้มีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย ตรงกันข้ามหากพนักงานในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพงานที่ได้ลดลง จึงเห็นได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญในการสร้างให้เกิดความพึงพอใจอันส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร การบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันจึงมีการให้ความสำคัญทางด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น การให้ความสนใจและสร้างเจตคติส่วนบุคคลที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้พนักงานทำงานด้วยความเต็มใจมีความกระตือรือร้น และมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินการไปได้ตามวัตถุประสงค์ (ปทิตตา สัณหภักดี, 2550) ดังนั้น การสร้าง

แรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่ทำให้บุคลากรมีความต้องการที่จะทำงาน เมื่อมีแรงจูงใจที่ดีและสอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานของบุคลากรแล้ว จะส่งผลให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และบุคลากรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร (เพ็ญพร ชัยสุวรรณ, 2553)

นอกจากปัจจัยจูงใจที่ส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วนั้นยังมีอีกหนึ่งปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานทำงานได้ดีและมีความสุข นั่นก็คือ ความผูกพันต่อองค์กรเพราะถ้าพนักงานมีความพึงพอใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแล้วนั้น ก็จะส่งผลให้พนักงานทำงานด้วยความตั้งใจและทุ่มเทต่องานงานที่ปฏิบัติ และจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้าม ถ้าพนักงานไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำ ผลเสียก็จะเกิดขึ้นแก่หน่วยงานนั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สภาพการปฏิบัติงาน เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน การได้รับการยอมรับ รู้สึกประสบความสำเร็จ และสภาพทางสังคม ย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ พอร์ตเตอร์ และคณะ (Porter and other, 1974 อ้างถึงในวีรวรรณ ศรีทันดร, 2554) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปพฤติกรรมต่าง ๆ ดังนี้ 1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร 2. ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก

กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงกลาโหม มีภารกิจหลักในด้านการส่งกำลังประเภทอาหาร, เครื่องแต่งกาย, เครื่องประกอบเครื่องแต่งกาย, เครื่องนอน, น้ำมันเชื้อเพลิง รวมทั้งน้ำมันหล่อลื่นตามส่วนสัมพันธ์ ให้กับหน่วยรับการสนับสนุนทั่วกองทัพบก การจัดหน่วยงานในกรมพลาธิการทหารบก แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนบัญชาการ ส่วนอำนวยการ ส่วนปฏิบัติการ และส่วนสนับสนุนประกอบด้วยหน่วยขึ้นตรง 20 หน่วย ได้แก่ แผนกธุรการ กองกำลังพล กองยุทธการและการข่าว กองส่งกำลังบำรุง กองปลัดบัญชี กองวิทยาการ กองจัดหา กองควบคุมสิ่งอุปกรณ์ กองการผลิตสิ่งอุปกรณ์สายพลาธิการ กองซ่อมบำรุง กองเกียกกาย กองยกกระบัตร กองน้ำมันเชื้อเพลิง กองสถานพักผ่อน กองบริการและสนับสนุนทั่วไป กองเทคโนโลยีสารสนเทศ กองการเงิน โรงเรียนทหารพลาธิการ กองร้อยพลาธิการส่งกำลังน้ำมัน และแผนกโภชนาการ บก.ทบ.

โรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร (กองการผลิตสิ่งอุปกรณ์สายพลาธิการ) คือ โรงงานที่ผลิตเครื่องแต่งกายของทหาร กรมพลาธิการทหารบก สังกัดกระทรวงกลาโหม ตั้งอยู่ที่จังหวัดนนทบุรี มีหน้าที่ วางแผน ควบคุมและดำเนินการผลิตสิ่งอุปกรณ์สายพลาธิการ ประเภทเครื่องแต่งกายทหารร่ม สิ่งอุปกรณ์ส่งทางอากาศ และที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งปรับปรุงวัสดุที่ใช้ในการผลิต

ให้มีคุณภาพ เป็นไปตามมาตรฐานที่ทางราชการกำหนด บุคลากรในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร เป็นข้าราชการในสังกัดของกระทรวงกลาโหม มีหน้าที่ในการผลิตชุดเครื่องแบบสนามเพื่อส่งให้แก่หน่วยงานที่ขึ้นกับกองทัพบก สังกัดกระทรวงกลาโหม ภายในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร ประกอบไปด้วยแผนกต่าง ๆ จำนวน 13 แผนก ได้แก่ หมู่เสื้อเครื่องแบบสนาม 1 – 4, หมู่กางเกงเครื่องแบบสนาม 1 – 4, หมู่ตัด, หมู่ตรวจ, หมู่ส่งกำลัง, หมู่ศูนย์บริการ และศูนย์บัญชาการ (บก.) การบริหารงานภายในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก สังกัดกระทรวงกลาโหม มีกฎระเบียบ และข้อบังคับที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรภายในโรงงานได้ปฏิบัติตาม ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนี้ บุคลากรภายในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร ยังได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลตอบแทนจากการเป็นบุคลากรของภาครัฐ

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก สังกัดกระทรวงกลาโหม เนื่องจาก บุคลากรเป็นข้าราชการของภาครัฐ และการดำเนินงานภายในองค์กรมีกฎระเบียบ และข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ผู้วิจัยจึงอยากถึงปัจจัยจูงใจใด ที่ทำให้บุคลากรในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร เกิดความรู้สึกอยากทำงาน และ ปัจจัยใดที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

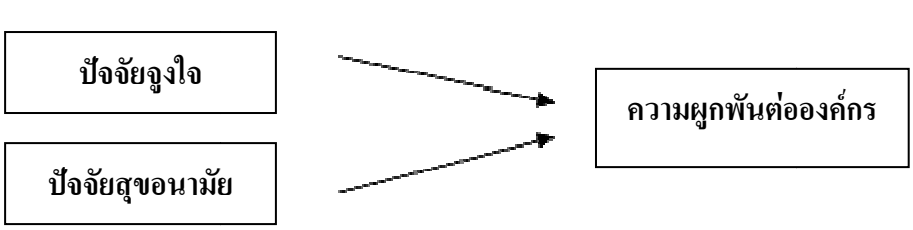
เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก สังกัดกระทรวงกลาโหม

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยจูงใจที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรแตกต่างกัน
2. ปัจจัยสุขอนามัยที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรแตกต่างกัน

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก สังกัดกระทรวงกลาโหมโดยทำการสำรวจจากบุคลากรที่ทำงานในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (Finite Population) ใช้สูตรของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่าง 272 คน จากประชากรทั้งสิ้น 850 คน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก
2. ทราบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก

นิยามศัพท์

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้คนทำงานอย่างมีความสุข ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภายในความรู้สึกของคนงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับยกย่องในผลงาน ลักษณะงานที่น่าสนใจ ความรับผิดชอบในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน (อุไรรัตน์ แจ้งฉาย, 2552)

ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน แต่ยังไม่พอที่จะนำไปใช้ในการจูงใจ ถือว่าเป็นปัจจัยภายนอกกายคนงาน ได้แก่ ค่าจ้างเงินเดือน สถานภาพในการทำงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร การควบคุมดูแล นโยบายและการบริหารขององค์กร สภาพการทำงาน (อุไรรัตน์ แจ้งฉาย, 2552)

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ความผูกพัน หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของแต่ละบุคคลที่แสดงถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเกี่ยวข้องเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ ได้แก่ มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร (Porter and other, 1974)

โรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร (กองการผลิตสิ่งอุปกรณ์สายพลาธิการ) คือ โรงงานที่ผลิตเครื่องแต่งกายของทหาร กรมพลาธิการทหารบก สังกัดกระทรวงกลาโหม จังหวัดนนทบุรี มีหน้าที่ วางแผน ควบคุมและดำเนินการผลิตสิ่งอุปกรณ์สายพลาธิการ ประเภทเครื่องแต่งกายทหารร่ม

สิ่งอุปกรณ์ส่งทางอากาศ และที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งปรับปรุงวัสดุที่ใช้ในการผลิตให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่ทางราชการกำหนด

กรมพลาธิการทหารบก หมายถึง หน่วยงานราชการที่ขึ้นตรงกับกระทรวงกลาโหม มีภารกิจหลักในด้านการส่งกำลังประเภทอาหาร เครื่องแต่งกาย เครื่องประกอบเครื่องแต่งกาย เครื่องนอน น้ำมันเชื้อเพลิง รวมทั้งน้ำมันหล่อลื่นตามส่วนสัมพันธ์ ให้กับหน่วยรับการสนับสนุนทั่วกองทัพบก กรมพลาธิการทหารบกมีที่ตั้งหน่วยรวม 7 พื้นที่ ดังนี้ 1. กรมพลาธิการทหารบก ตั้งอยู่ ถ. ติวานนท์ จ. นนทบุรี 2. กองน้ำมันเชื้อเพลิง, กองยกกระบัตร, กองร้อยพลาธิการส่งกำลังน้ำมัน และกองร้อยบริการ กองบริการและสนับสนุนทั่วไป ตั้งอยู่ ถ. สนามบินน้ำ จ. นนทบุรี 3. แผนกส่งกำลังเสบียง กองเกียกกาย ตั้งอยู่ อ.ปากช่อง จ. นครราชสีมา 4. กองสถานพักผ่อน ตั้งอยู่ ต.บางปูใหม่ อ.เมือง จ.สมุทรปราการ 5. โรงเรียนทหารพลาธิการ ตั้งอยู่ ณ สี่แยกบางโพ เขตดุสิต กรุงเทพฯ 6. แผนกโภชนาการ บก.ทบ. ตั้งอยู่ ณ กองบัญชาการกองทัพบก กรุงเทพฯ 7. โรงงานผลิตรองเท้าและเครื่องหนัง ตั้งอยู่ ณ เขตคลองเตย กรุงเทพฯ

กระทรวงกลาโหม หมายถึง หน่วยงานราชการไทย ประเภทกระทรวง มีหน้าที่ป้องกันประเทศ เพิ่มขีดความสามารถ และรักษาผลประโยชน์ของชาติ สร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงกับประเทศเพื่อนบ้าน ประเทศในกลุ่มอาเซียน และมิตรประเทศ เพื่อลดความหวาดระแวงสร้างสันติภาพ ให้ความสำคัญในการตอบสนองนโยบายเร่งด่วนของคณะรัฐมนตรี ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการของกระทรวงกลาโหม ตลอดจนภารกิจอื่นตามที่ได้รับมอบหมายเป็นการเฉพาะ และมีหน้าที่พิทักษ์รักษาสถาบันพระมหากษัตริย์ ทั้งในฐานะที่พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขของประเทศ และทรงดำรงตำแหน่งจอมทัพไทย รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินการตามพระราชประสงค์

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก สังกัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัย ประกอบด้วย

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร
3. ข้อมูลเกี่ยวกับโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก สังกัดกระทรวงกลาโหม
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวแรงจูงใจ

ในการบริหารงานนั้น ผู้บริหารจะต้องทำการจูงใจให้คนทุ่มเทแรงกายและแรงใจอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ โดยเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้ (Luthana, 1981, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2542) อย่างไรก็ตาม การจูงใจคนให้ทำงาน ผู้บริหารต้องคำนึงถึงการตอบสนองจุดหมายของตัวบุคคลและจุดหมายขององค์กรควบคู่กันไปด้วย จะละเลยหรือให้ความสำคัญเฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่งคงไม่ได้ เนื่องจากคนและองค์กรต่างมีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน คนเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรใด ก็ย่อมคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองความต้องการต่าง ๆ ด้วย เช่น ค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทน การดูแลเอาใจใส่ สภาพการทำงานที่เหมาะสม ความเป็นธรรม ความมีหน้ามีตา และโอกาสในความก้าวหน้า เป็นต้น ขณะเดียวกัน องค์กรก็มีความคาดหวังเช่นกันว่า จะได้รับการทุ่มเท ความพยายามจากคนงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้ได้ผลผลิตตามจุดหมายขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารที่มีความสามารถจึงต้องบริหารงานให้จุดหมายของตัวบุคคลและจุดหมายขององค์กรบรรลุผลด้วยกันทั้งคู่ โดยอาศัยกระบวนการจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยการคำนึงถึงความต้องการทั้งสองด้าน เพื่อนำไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์และการบรรลุจุดหมายที่ต้องการ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2542)

การจูงใจ หมายถึง แรงภายใน หรือกระบวนการที่พลังงานทั้งหลายเป็นสิ่งชี้นำพฤติกรรม หรือการจูงใจเป็นพลังที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรม ลักษณะพลังของการจูงใจจะปรากฏขึ้น

ต่อเมื่อบุคคลถูกกระตุ้นในอาการอย่างใดอย่างหนึ่ง แม้ว่าจะชอบทำหรือไม่ชอบทำก็ตามในสภาพการณ์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นการจูงใจเป็นส่วนที่ทำเป็นแรง หรือพลังงานที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเป็นอัตโนมัติ มนุษย์โดยทั่วไปจะไม่ชอบความล้มเหลว จะไม่กระทำการใดโดยไร้จุดมุ่งหมาย พฤติกรรมทั้งหมดของมนุษย์ล้วนแล้วแต่มีจุดมั่งหมายโดยตรงต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ การจูงใจจะเข้ามามีบทบาทเป็นรูปภาพให้เห็น มิใช่สิ่งที่ง่ายนักที่จะกระตุ้นให้มนุษย์เคลื่อนไหวโดยให้เคลื่อนไหวไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้เฉพาะเจาะจง เป้าหมายทั้งหมดจะประสบผลสำเร็จได้ย่อมต้องใช้เวลาอันยาวนาน

เป็นที่กล่าวขวัญกันบ่อยมากว่า กุญแจที่สำคัญในการทำงานของผู้บริหาร คือ การจูงใจพนักงาน จะต้องสร้างให้เกิดไฟที่ซ้อนเร้นอยู่ในตัวพนักงาน ให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ผลดีที่สุด เพื่อที่จะทำให้เกิดการเข้าใจธรรมชาติทั่วไปของการจูงใจ ทฤษฎีการจูงใจ จะช่วยในการแสวงหาคำตอบให้ชัดเจนแก่ปรากฏการณ์ทั้งหลายได้

ทฤษฎีสองปัจจัย ของ เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick HerzBerg)

เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) เป็นนักจิตวิทยาอีกผู้หนึ่งที่มุ่งมั่นศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ได้ศึกษาถึงมูลเหตุในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 2 ลักษณะ โดยเชื่อว่าพนักงานมีความต้องการอยู่ 2 ประการที่เป็นอิสระต่อกันและมีผลกระทบต่อพฤติกรรมที่แตกต่างกันโดยความไม่พอใจจะเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมของงานในขณะที่ความพอใจจะเกิดขึ้นจากลักษณะของงาน

Frederick Herzberg ได้แบ่งปัจจัยการจูงใจออกเป็น 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ (Motivation Factor) หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ผลผลิตเพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการชมเชยยกย่อง การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในขั้นสูงขึ้นไป โอกาสในการเจริญก้าวหน้า การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก เป็นต้น ปัจจัยดังกล่าว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกนึกคิดในด้านดี

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้บุคคลเกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำ ไม่ใช่ปัจจัยจูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร อัตราค่าจ้าง ความมั่นคง สภาพการทำงาน สถานภาพในการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัยเป็น

ปัจจัยที่มีความจำเป็นที่องค์การต้องจัดให้มีอยู่ในองค์การ หากไม่จัดให้มีปัจจัยเหล่านั้นอย่างเหมาะสมจะเกิดปัญหาในการทำงาน

ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้น และพยายามทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้น เมื่อต้องการจงใจการทำงานของบุคคล ผู้บริหารจึงมอบหมายงานที่ท้าทายให้บุคคลมีความรับผิดชอบสูงขึ้น ตลอดจนสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น จะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

หากขาดปัจจัยสุขอนามัย อาจก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่พนักงานได้ เช่น การนัดหยุดงานของบริษัทห้างร้านหรือโรงงาน เพื่อเรียกร้องค่าจ้างแรงงาน ผู้บริหารจึงมักจัดโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่าง ๆ เพื่อให้คนทำงานพึงพอใจ แต่จริง ๆ แล้วเป็นเพียงสิ่งที่พยุง หรือธำรงรักษาไว้ และป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจ และรวมตัวกันเรียกร้องหรือต่อรองเท่านั้น

ทำนองเดียวกัน ปัจจัยสุขอนามัยไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่ถือเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้น แม้ว่าปัจจัยด้านนี้จะไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจคนงานภายในองค์กร แต่ถ้าหากว่าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้ว ย่อมก่อให้เกิดความไม่พอใจกับพนักงานได้ สำหรับปัจจัยด้านนี้ที่มีในองค์กรที่เป็นทางการนั้น ได้แก่ การลาป่วย การลาพักร้อน และโครงการที่เกี่ยวกับสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน

ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg ได้รับการศึกษาให้กว้างขวางออกไปอีก จนกระทั่งมีความเชื่อว่า ความต้องการทางด้านการจูงใจ จะประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องด้านการบำรุงรักษา ซึ่งมีความสำคัญ สรุปได้ดังนี้

1. งานที่มีความท้าทายก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน เกิดความรับผิดชอบ มีความรู้สึกก้าวหน้า ได้รับการยกย่อง และเกิดความเพลิดเพลินในงานเหล่านี้ ถือเป็นสิ่งจูงใจพนักงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. กฎในการทำงาน แสงสว่าง เวลาหยุดพัก สิทธิของความมีอาวุโส ค่าจ้าง ผลประโยชน์พิเศษ และอื่น ๆ หากเป็นไปอย่างไม่เหมาะสม อาจเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานได้

3. พนักงานจะเกิดความไม่พอใจเมื่อโอกาสที่เขาจะได้รับความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงานถูกขัดออกไป ทำให้มีความรู้สึกที่ไม่ดีเกิดขึ้นและหาข้อผิดพลาดจากสภาพแวดล้อม

4. เมื่อปัจจัยด้านการจูงใจ เช่น ความก้าวหน้า ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ และการยกย่อง ไม่ได้รับการตอบสนอง ผู้ปฏิบัติงานจะแสวงหาการตอบสนองความพอใจจากปัจจัยด้านการบำรุงรักษา

5. ความต้องการด้านการบำรุงรักษาจะลดลง หากความต้องการด้านการจูงใจได้รับการตอบสนองความพอใจแล้ว

แนวคิดของ Herzberg ได้นำมาใช้ทั้งในวงการธุรกิจอุตสาหกรรมและวงการรัฐบาลอย่างกว้างขวาง และใช้เป็นรากฐานของการจัดทำโครงการงานบุคคล โครงการฝึกอบรม การพัฒนาการบริการงาน และในการสรรหาตัวบุคคล นอกจากนี้ยังนำมาใช้ในการสำรวจขวัญ การควบคุมคุณภาพ การบริหารค่าจ้างเงินเดือน และการขยายงานอีกด้วย การนำเอาแนวคิดนี้ไปใช้กับการบริหารได้ถูกต้อง จะก่อให้กิจการงานบรรลุความสำเร็จเป็นส่วนใหญ่

การนำทฤษฎี Herzberg มาใช้เพื่อให้เกิดการจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง ต้องดำเนินการดังนี้

1. ให้พนักงานแต่ละคนมีความพอใจขณะทำงาน โดยพนักงานจะได้รับปัจจัยความต้องการขั้นพื้นฐานอย่างพอเพียงโดยพิจารณาจ่ายค่าจ่างในอัตราที่เหมาะสม

2. จะต้องป้องกันพนักงานไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน มีการจัดระบบการสื่อสารให้ติดต่อกันได้ทั้ง 2 ทางคือ จากผู้บริหารถึงพนักงาน และจากพนักงานกลับมายังผู้บริหาร

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

ความหมายความผูกพันต่อองค์กร

พอร์ตเตอร์ และคณะ (Porter and other, 1974, อ้างถึงใน วีรวรรณ ศรีทันดร, 2554: 18) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นลักษณะความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของแต่ละบุคคลที่แสดงถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและเกี่ยวข้องเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ ได้แก่ มีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร

แคนเตอร์ (Kanter 1968, อ้างถึงใน ทิพย์วรรณ มงคลดีกถ้ากุล, 2554) กล่าวว่า ความผูกพันขององค์กร เป็นความเต็มใจที่บุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์กรที่จะดำรงสมาชิกภาพไว้ เป็นลักษณะของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วม และมีทัศนคติที่สอดคล้องกับองค์กร เป็นความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลกับองค์กร ที่จะเชื่อมโยงเอาลักษณะทางบุคลิกภาพและความสนใจของบุคคลให้สอดคล้องกับองค์กร ส่งผลให้บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ โดยจะแสดงออกมาเป็นรูปของความพยายามความเสียสละเวลา และแรงงาน และความเต็มใจยินดีที่จะทุ่มเทพลังกายเพื่อทำงานให้กับองค์กร

สเตียร์ (Steer 1977, อ้างถึงใน ประทิน หงส์แก้ว, 2544) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นของพนักงานในการประเมินสมาชิกขององค์กรตลอดไป มีลักษณะ 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. เจตนาที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
3. ความต้องการอย่างยิ่งที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สภาวะที่บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติต่อองค์กร และมีการแสดงออกทางพฤติกรรมถึงความรู้สึกผูกพัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรในการมีค่านิยมองค์กรร่วมกัน มีความพยายามที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจเพื่อประโยชน์ขององค์กร รวมถึงมีความคงรักภักดีต่อองค์กร ปรารถนาที่จะคงอยู่ในองค์กรอย่างไม่เปลี่ยนแปลง

ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรพอร์ตเตอร์ (Porter)

พอร์ตเตอร์ และคณะ (Porter and other, 1974, อ้างถึงใน วีรวรรณ ศรีทันดร, 2554) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปพฤติกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กรเป็นทัศนะและความเชื่อของพนักงานที่มีความเชื่อถือยอมรับและพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างสม่ำเสมออีกทั้งยังมีความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์กรกำหนด รวมถึงความรู้สึกว่าเป้าหมายและค่านิยมของตนเองคล้ายคลึงกับองค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างมากจะเห็นว่างานคือหนทางที่จะสามารถทำประโยชน์แก่องค์กรได้ ดังนั้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร โดยที่พนักงานพร้อมที่จะใช้สติปัญญาและพลังความสามารถทั้งหมดเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม รวมถึงการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์องค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก (Membership) ขององค์กร โดยที่พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่ปรารถนาจะไปจากองค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนที่มากกว่ามีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรและพร้อมที่จะบอกผู้อื่นว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งมีความคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพอร์ตเตอร์และคณะ (Porter and other, 1974, อ้างถึงใน วีรวรรณ ศรีทันดร, 2554) มาเป็นแนวทางในการศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา บุคลากรในโรงงานผลิตเครื่อง

แต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยพิจารณาจากปัจจัยการมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ปัจจัยความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำผลประโยชน์ให้กับองค์กร และปัจจัยความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งเป็นลักษณะที่สำคัญของการมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างรัดกุมและชัดเจน และเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมอย่างกว้างขวาง ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำแนวคิดของพอร์ตเตอร์ และคณะ (Porter and other, 1947) ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

สเตียร์และพอร์ตเตอร์ (Steers and Porter, 1991, อ้างถึงใน วีรวรรณ ศรีทันดร, 2554) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล

1.1 อายุ บุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย เพราะอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล ซึ่งบุคคลที่อายุมากขึ้นจะมีความคิด มีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าคนที่มีอายุน้อย และยิ่งมีอายุมากขึ้นก็จะพบว่า สมาชิกองค์กรจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง นอกจากนี้ยังพบว่า บุคคลที่มีอายุมากจะอยู่กับองค์กรด้วยเหตุผลหลายอย่าง เช่น ความหวังที่จะได้รับเงินตอบแทนพิเศษ เช่น เงินบำเหน็จ บำนาญ ถ้าทำงานจนเกษียณอายุราชการ และการได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่ดีขึ้น

1.2 ระดับการศึกษา บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูง เนื่องจากมีข้อมูลต่าง ๆประกอบการตัดสินใจมากกว่า และเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนแปลงใหม่ได้ง่าย

1.3 เพศ เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย เนื่องจากมีความผูกพันต่อกลุ่มมากกว่า และมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อย เพศหญิงต้องฟันฝ่าอุปสรรคในการเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรมากกว่าเพศชาย

1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานจะผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากบุคคลนั้นได้อุทิศกำลังกาย สติปัญญา สะสมประสบการณ์ในการทำงาน

1.5 ความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่นานขึ้น ทำให้เพิ่มความดึงดูดใจในการปฏิบัติงาน และมีความหวังที่จะได้ผลประโยชน์ตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้น จึงมีความต้องการลาออกจากงานน้อย

1.6 ความต้องการประสบความสำเร็จและความก้าวหน้า องค์กรที่ทำให้บุคลากรเห็นเขาสามารถทำงานไปสู่จุดหมายได้นั้น จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จแสดงถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

1.7 สถานภาพสมรส บุคคลที่มีภาระครอบครัวแล้วจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด ทั้งนี้เพราะมีภาระต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่า อีกทั้งมองงานของเขาในทางบวก สามารถปรับตัวให้เข้ากับงานได้ดีกว่า จึงไม่ค่อยเปลี่ยนงาน ยิ่งเมื่อต้องมีภาระเลี้ยงดูบุตรเพิ่มขึ้นก็ยิ่งพบว่ามีความผูกพันสูงขึ้น

2. ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องงานหรือบทบาท

ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะจูงใจให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงาน เพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่าและเป็นรางวัลให้กับตนเอง ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่

2.1 ความชัดเจนของงาน หมายถึง งานที่มีการระบุขอบเขตซึ่งจำเป็นต้องทำให้เสร็จในภาพรวม และสามารถแยกเป็นชิ้นงานได้ด้วย ทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยมีผลงานให้เห็นชัด

2.2 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ เสรีภาพ สามารถใช้ดุลยพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาและวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และรู้สึกต้องการจะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ

2.3 งานที่มีลักษณะท้าทาย หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ใช้สติปัญญาและใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ ความท้าทายของงานจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการทำงาน และแสดงความสนใจทำงานเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เพราะจะเกิดความพอใจ เมื่อเห็นงานประสบความสำเร็จ

2.4 งานที่มีความหลากหลายลักษณะ งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้าน จึงเป็นงานที่ท้าทาย ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงานได้ ลักษณะงานที่มีความหลากหลาย เป็นสิ่งจูงใจที่ดี ทำให้ไม่รู้สึกเบื่อน่าย และต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความคาดหวัง

3. ลักษณะขององค์กร

3.1 การกระจายอำนาจในองค์กร หมายถึง การมอบอำนาจการบริหารลงมาสู่ผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจ ให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางด้านนโยบายและปฏิบัติงาน

3.2 การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้วยเหตุที่สมาชิกในองค์กรได้ลงทุนปฏิบัติงานหรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกความผูกพันและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ผลกำไรอันเกิดจากการลงทุนครั้งนี้ เพราะผลกำไรขององค์กร ก็คือผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคน

3.3 ขนาดขององค์กร องค์กรขนาดใหญ่มีผลทำให้เกิดความผูกพันในระดับสูง ในองค์กรขนาดใหญ่ บุคลากรจะมีโอกาสก้าวหน้าในงาน และได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง ทั้งยังมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่นสูงด้วย

4. ลักษณะประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร

4.1 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นการสร้างความรู้สึกให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกในองค์กรว่า การที่เขาได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้วนั้น เขาควรจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม

4.2 ความรู้สึกต่อองค์กรว่าเป็นองค์กรที่พึ่งพาได้ เป็นความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้ง และให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา ความเชื่อถือทำให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าเขาปฏิบัติงานได้อย่างมีเสถียรภาพ บุคคลที่มีความไว้วางใจในองค์กรสูงรู้สึกว่าองค์กรพึ่งพาได้จะมีความผูกพันต่อองค์สูง

4.3 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร คือรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนที่มีคุณค่านั้นเป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เขารู้สึกว่าการปฏิบัติงานมีคุณค่า และองค์กรได้ตอบสนองความต้องการเขาทางด้านมีคุณค่าในตนเอง

ดังนั้น สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อสิ่งต่างๆ ดังนี้

1. นำมาใช้ในการทำนายอัตราการเข้าและออกจากงานของสมาชิกในองค์กร หรือพยากรณ์อัตราการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงงานของสมาชิก

2. เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดี มีผลงานสูง มีการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ และส่งผลต่อความคงอยู่ของบุคคลในองค์กร นอกจากนั้นความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสัมพันธ์ต่อความตรงต่อเวลาในการทำงานด้วย

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการมาทำงานของสมาชิกขององค์กร ซึ่งส่งผลต่อการขาดงานในลักษณะแปรผกผัน นั้นคือ หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงอัตราการขาดงานก็จะต่ำลง

4. เป็นตัวเชื่อมความต้องการของสมาชิกในองค์กรให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

5. ช่วยลดสิทธิจากภายนอกอันเป็นผลเนื่องมาจากสมาชิกมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรมาก

6. ให้เป็นตัวชี้วัดที่ดีตัวหนึ่งของการมีประสิทธิผลขององค์กร

3. ข้อมูลเกี่ยวกับโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก สังกัดกระทรวงกลาโหม

โรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร (กองการผลิตสิ่งอุปกรณ์สายพลาธิการ) คือ โรงงานที่ผลิตเครื่องแต่งกายของทหาร กรมพลาธิการทหารบก สังกัดกระทรวงกลาโหม จังหวัดนนทบุรี มีหน้าที่วางแผน ควบคุมและดำเนินการผลิตสิ่งอุปกรณ์สายพลาธิการ ประเภทเครื่องแต่งกายทหารร่มสิ่งอุปกรณ์ส่งทางอากาศ และที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งปรับปรุงวัสดุที่ใช้ในการผลิตให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่ทางราชการกำหนด

บุคลากรในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร เป็นข้าราชการในสังกัดของกระทรวงกลาโหม มีหน้าที่ในการผลิตชุดเครื่องแบบสนามเพื่อส่งให้แก่หน่วยงานที่ขึ้นกับกองทัพบก สังกัดกระทรวงกลาโหม

ภายในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร ประกอบไปด้วยแผนกต่าง ๆ จำนวน 13 แผนก ได้แก่ หมู่เสื้อเครื่องแบบสนาม 1 – 4, หมู่กางเกงเครื่องแบบสนาม 1 – 4, หมู่ตัด, หมู่ตรวจ, หมู่ส่งกำลัง, หมู่ศูนย์บริการ และศูนย์บัญชาการ (บก.)

ประวัติกรมพลาธิการทหารบก

ในสมัยโบราณ มีการจัดการปกครองและบริหารบ้านเมืองแบ่งออกเป็น 4 สาขา ซึ่งเรียกกันว่า "จตุสดมภ์" ประกอบด้วย เวียง วัง คลัง และนา สำหรับงานที่เกี่ยวกับการป้องกันประเทศ จะเป็นหน้าที่ ของ เวียง ซึ่งได้รวมเอากิจการด้านการส่งกำลังบำรุงเข้าไว้ด้วย ใช้ชื่อว่า "แผนกยุ้งฉาง" และต่อมาได้มีการ เปลี่ยนชื่อเป็น "ยกกระบัตร" และ "เกียกกาย" ตามลำดับการจัด

หน่วยทางการส่งกำลังบำรุง ซึ่งถือเป็น พันธกิจ ของกรมพลาธิการทหารบกได้วิวัฒนาการมาโดยลำดับบางยุคบางสมัยก็จัดรวมอยู่กับ ส่วนราชการอื่น ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

ต้นรัชกาลที่ 5 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ ได้มีการปรับปรุงการจัดกองทัพตามแบบอย่างของต่างประเทศแถบภาคพื้นยุโรป โดยมีพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ฯ ทรงเป็นจอมทัพ และได้จัดแบ่งกองทัพออกเป็น กองทัพในกรุงกับกองทัพหัวเมืองสำหรับกองทัพในกรุงแบ่งออกเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายทหารบกและฝ่ายทหารเรือส่วนกองทัพหัวเมืองแบ่งออกเป็น 3 ฝ่าย คือ กองทัพหัวเมืองฝ่ายเหนือ กองทัพหัวเมืองฝ่ายใต้ และกองทัพหัวเมืองฝ่ายทะเล ในการจัดกองทัพครั้งนี้

ไม่มีหลักฐานที่ค้นพบว่ามีการจัดการเกี่ยวกับการส่งกำลังบำรุงไว้อย่างไร พ.ศ. 2430 ได้มีการเปลี่ยนแปลงการจัด กองทัพในกรุงโดยเริ่มมีการจัดฝ่ายอำนวยการขึ้นประกอบด้วย ฝ่ายบริการ และฝ่ายการเงิน กองทัพในกรุงมี "สมเด็จ พระบรมโอรสาธิราช สยามมงกุฎราชกุมาร" เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายบริการมี "เจ้าพนักงานใหญ่ ผู้บัญชาการยุทธภัณฑ์" เป็นผู้บังคับบัญชา และฝ่ายการเงินมี"เจ้าพนักงานใหญ่ ผู้บัญชาการใช้จ่าย" เป็นผู้บังคับบัญชา จึงนับได้ว่างานสายพลาธิการ ได้เริ่มขึ้นซึ่งมีหลักฐาน ตั้งแต่ปี 2430 เป็นต้นมา

พ.ศ. 2433 มีการจัดตั้งกระทรวงยุทธนาธิการ แบ่งกิจการออกเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายทหาร และฝ่ายพลเรือน สำหรับฝ่ายทหารแบ่งออกเป็น 2 กรม คือ กรมทหารบก และกรมทหารเรือ

พ.ศ. 2435 ได้มี พ.ร.บ. การจัดตั้งกรมยุธนาธิการ โดยกำหนด ส่วนราชการ ที่มีหน้าที่ในการส่งกำลังบำรุงได้ 2 ส่วนคือ กรมยกกระบัตรมีหน้าที่จัดการ เกี่ยวกับโรงทหาร ป้อมกิจการทหารบก การสืบข่าวการยุทธนาภัณฑ์ มีหน้า ที่เกี่ยวกับ ภาชนะ เครื่องแต่งกาย ศาสตราภัณฑ์ และยุทธภัณฑ์ เป็นต้น

พ.ศ. 2437 - 2444 ประเทศฝรั่งเศสได้ขยายอาณานิคม เข้ายึดครองประเทศเพื่อนบ้านของไทย จึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในกองทัพคือได้มีการจัดวางกำลังทหารไว้ตามพื้นที่ต่าง ๆ ซึ่งมีความสำคัญ เช่น มีการจัดหน่วยส่วนภูมิภาคและกำลังรบ ได้แก่กรมบัญชาการทหารบกมณฑลราชบุรี กรมบัญชาการทหารบกมณฑลนครราชสีมา เป็นต้น ส่วนทางด้านการศึกษา ได้จัดหน่วยกรมเสนาธิการทหารบก และฝ่ายยุทธบริการและกิจการพาหนะ คือ กรมยกกระบัตรทหารบก

พ.ศ. 2444 ได้มีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ของกรมยกกระบัตรใหม่โดยให้มีหน้าที่ ในการตรวจตรา สรรพการ เบิกจ่ายสิ่งของ เงินทอง เครื่องสรรพยุทธ ยุทธภัณฑ์และเสื้อผ้าพ.ศ. 2448 ได้มีการจัดตั้ง กรมเกียกกายทหารบก ขึ้นตรงต่อ กรมยุทธนาธิการโดยรวมเอากิจการสัสดี ไว้ในกรมเกียกกายทหารบกด้วย

พ.ศ. 2469 กระทรวงกลาโหม ได้ออกคำสั่งยุบเลิก กรมยกกระบัตรทหารบก กรมเกียกกายทหารบก และกรมสรรพยุทธ พร้อมทั้งจัดตั้ง "กรมพลาธิการทหารบก" เมื่อวันที่ 1

เมษายน 2470 มีหน้าที่ จัดซื้อ สร้างซ่อมอาวุธ เก็บรักษาและจ่ายสิ่งของ โดยมีหน้าที่ขึ้นตรง 4 หน่วยคือ กรมช่างแสง ทหารบก กรมช่างยุทธภัณฑ์ทหารบก กรมยกกระบัตรทหารบก และกรมโยธาธิการ ทหารบก

พ.ศ. 2495 ได้มีการปรับปรุงการจัดหน่วย กรมพลาธิการทหารบกขึ้นใหม่ โดยเอาแบบอย่าง จากการจัดของ กองทัพสหรัฐอเมริกาหลังจากนั้นก็ยังมีการปรับปรุงการจัดของกรมพลาธิการทหารบก อีกหลายครั้ง จนถึงปัจจุบัน กรมพลาธิการทหารบก ได้มีการจัดโดยใช้อัตราเฉพาะกิจ หมายเลข 3500 มีหน่วยขึ้นตรง 20 หน่วย

กรมพลาธิการทหารบก มีภารกิจหลักในด้านการส่งกำลังประเภทอาหา, เครื่องแต่งกาย , เครื่องประกอบเครื่องแต่งกาย, เครื่องนอน, น้ำมันเชื้อเพลิง รวมทั้งน้ำมันหล่อลื่นตามส่วนสัมพันธ์ให้กับหน่วยรับการสนับสนุนทั่วกองทัพบก

การจัดหน่วยงานในกรมพลาธิการทหารบก แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนบัญชาการ ส่วนอำนวยการ ส่วนปฏิบัติการ และส่วนสนับสนุน

ประกอบด้วยหน่วยขึ้นตรง 20 หน่วย ได้แก่ แผนกธุรการ กองกำลังพล กองยุทธการและการข่าว กองส่งกำลังบำรุง กองปลัดบัญชี กองวิทยาการ กองจัดหา กองควบคุมสิ่งอุปกรณ์ กองการผลิตสิ่งอุปกรณ์สายพลาธิการ กองซ่อมบำรุง กองเกียกกาย กองยกกระบัตร กองน้ำมันเชื้อเพลิง กองสถานพักผ่อน กองบริการและสนับสนุนทั่วไป กองเทคโนโลยีสารสนเทศ กองการเงิน โรงเรียนทหารพลาธิการ กองร้อยพลาธิการส่งกำลังน้ำมัน และแผนกโภชนาการ บก.ทบ.

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วีรวรรณ ศรีทันดร และคณะ (2554): ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามจากประชากร 270 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จทางสถิติ โดยค่าสถิติ t-test, One way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเฟียร์สัน (Pearson Correlation) ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26 – 30 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับเงินเดือน 15,000 – 20,000 บาท ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เพศ อายุ ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการ

ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่พบว่า สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ปิยนันท์ พบสุขในธรรม และคณะ (2553): ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 ภาคใต้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จำนวน 176 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) โดยใช้สถิติพรรณนา เพื่อแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ เป็นเพศชายและเพศหญิงในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน มีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี มีตำแหน่งที่ปฏิบัติงานระดับ 4 – 6 ได้รับอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท และปฏิบัติงานในช่วงเวลา 8.30 – 16.30 น. ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลระบุว่ามีคุณภาพชีวิต โดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตในระดับเห็นด้วยมากในด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกลักษณะ คุณภาพชีวิตในระดับเห็นด้วยปานกลาง ในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน และด้านลักษณะการบริหาร ตามลำดับ ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ พบว่า ผู้ให้ข้อมูล มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก โดยมีความผูกพันในองค์กรในระดับมากทุกประเด็น ทั้งในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ

อุไรรัตน์ แจ้งฉาย (2552): ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 316 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน ผลการวิจัยพบว่า

1.ปัจจัยสุขอนามัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งระดับมากจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท และด้านการควบคุมดูแลงาน และระดับปานกลางจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร ด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และด้านความมั่นคงในการทำงาน

2.ปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งระดับมากจำนวน 4 ด้านได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบในงาน และระดับปานกลางจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

3.การเพิ่มประสิทธิภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ด้านได้แก่ ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ ด้านเวลาในการผลิต และด้านต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการผลิต

4.ปัจจัยสุขอนามัยทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.ปัจจัยจูงใจทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก สังกัดกระทรวงกลาโหม” ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการศึกษา ดังนี้

1. วิธีการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก สังกัดกระทรวงกลาโหม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายเปิดและปลายปิด ซึ่งแบบสอบถามผู้วิจัยมีคำตอบให้เลือกตอบ โดยแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรด้วยตัวเอง และให้เวลาในการตอบแบบสอบถาม 20 วัน หลังจากนั้น จะนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ด้วยโปรแกรม SPSS (Statistics Package for the Social Sciences)

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของประชากร คือ บุคลากรในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก สังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 857 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) และกำหนดจำนวนจากสูตร (Taro Yamane, 1970, อ้างถึงใน สมยศ นาวีการ, 2540) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 272 คน โดยมีสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างดังนี้

สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทนขนาดของประชากรทั้งหมด

e แทนความคาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ในที่นี้กำหนดเท่ากับ 0.05 ภายใต้ความเชื่อมั่น 95% แทนค่าสูตรได้ดังนี้

แทนค่าสูตร $n = \frac{857}{1 + 857\,(0.05)^2}$

$= 272.7128 \approx 273$ คน

ผู้วิจัยได้ทำการเพิ่มขนาดตัวอย่าง เป็นจำนวน 280 คน เพื่อให้มีกลุ่มตัวอย่างที่มากพอในการวิเคราะห์ข้อมูล และแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร ซึ่งแบ่งออกเป็น 13 หมู่ ดังนี้

ลำดับ	แผนก	จำนวนบุคลากร	กลุ่มตัวอย่าง
1.	หมู่เสื้อเครื่องแบบสนาม 1	87	28.42 ≈ 28
2.	หมู่เสื้อเครื่องแบบสนาม 2	86	28.10 ≈ 28
3.	หมู่เสื้อเครื่องแบบสนาม 3	86	28.10 ≈ 28
4.	หมู่เสื้อเครื่องแบบสนาม 4	85	27.77 ≈ 28
5.	หมู่กางเกงเครื่องแบบสนาม 1	78	25.48 ≈ 26
6.	หมู่กางเกงเครื่องแบบสนาม 2	75	24.50 ≈ 25
7.	หมู่กางเกงเครื่องแบบสนาม 3	78	25.48 ≈ 26
8.	หมู่กางเกงเครื่องแบบสนาม 4	77	25.16 ≈ 25
9.	หมู่ตัด	45	14.70 ≈ 15
10.	หมู่ตรวจ	50	16.34 ≈ 16
11.	หมู่ส่งกำลัง	40	13.07 ≈ 13
12.	หมู่ศูนย์บริการ	40	13.07 ≈ 13
13.	ศูนย์บัญชาการ (บก.)	30	9.80 ≈ 10
รวม		**857**	**280 คน**

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เป็นแบบสอบถามปลายปิด ที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา บุคลากรในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

<u>ส่วนที่ 1</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก สังกัดกระทรวงกลาโหม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ต่อเดือนที่ท่านได้รับ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายปิด (Closed Ended Question) จำนวน 6 ข้อ โดยมีคำตอบให้เลือก และให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว

<u>ส่วนที่ 2</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน แบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีรายละเอียดแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก ได้แก่ ปัจจัยสุขอนามัย จำนวน 8 ข้อ และปัจจัยจูงใจ จำนวน 8 ข้อ มีทั้งหมด 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ให้เลือกคำตอบเพียงข้อเดียว

เกณฑ์การให้คะแนนปัจจัยจูงใจในการทำงาน มีดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนน 4 หมายถึง ปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก
คะแนน 3 หมายถึง ปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 2 หมายถึง ปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
คะแนน 1 หมายถึง ปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลงานนี้เป็นลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย

<u>ส่วนที่ 3</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ครอบคลุมตามองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน ของ พอร์ตเตอร์ และคณะ (Porter and other, 1974, อ้างถึงใน วีรวรรณ ศรีทันดร, 2554) มีข้อความถามทั้งหมด 15 ข้อ โดยเป็นคำถามแบบปลายปิด แบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีทั้งหมด 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ให้เลือกคำตอบเพียงข้อเดียว

เกณฑ์การให้คะแนนปัจจัยจูงใจในการทำงาน มีดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ความผูกพันของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนน 4 หมายถึง ความผูกพันของบุคลากรอยู่ในระดับมาก
คะแนน 3 หมายถึง ความผูกพันของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ความผูกพันของบุคลากรอยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ความผูกพันของบุคลากรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลากร เป็นคำถามประเภทปลายเปิด (Open End)

4. การทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ

ผู้วิจัยทดสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล โดยการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้ศึกษาได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้แก่ อาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษา และโครงสร้างของแบบสอบถาม

การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบว่าคำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการ ตลอดจนมีความเหมาะสมหรือไม่ มีความยากง่ายเพียงใด จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS PC Windows ในการหาความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha โดยใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ที่ค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมากกว่า 0.7 จึงจะถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้ สำหรับแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่นด้วย Cronbach's Alpha ได้ค่าเท่ากับ 0.9260 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง (มากกว่า 0.7) จึงนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลภาคสนามโดยการใช้แบบสอบถาม เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรที่ทำงานในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก จำนวน 272 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย นอกจากนี้ ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการพูดคุยสอบถามจากบุคลากรในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก สังกัดกระทรวงกลาโหม

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านเอกสารงานวิจัย วิทยานิพนธ์ หนังสือ บทความ อินเตอร์เน็ต ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน รวมถึงข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และผ่านการตรวจสอบให้ถูกต้องเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS (Statistics Package for the Social Sciences) โดยใช้สถิติ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์ระดับการให้ความสำคัญ ของบุคลากรในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก สังกัดกระทรวงกลาโหม สามารถจำแนกระดับความพึงพอใจออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ให้ความสำคัญมากที่สุด ให้คะแนน 5 คะแนน
ให้ความสำคัญมาก ให้คะแนน 4 คะแนน
ให้ความสำคัญปานกลาง ให้คะแนน 3 คะแนน
ให้ความสำคัญน้อย ให้คะแนน 2 คะแนน
ให้ความสำคัญน้อยที่สด ให้คะแนน 1 คะแนน (อุไรรัตน์ แจ้งฉาย, 2554)

สถิติเชิงอนุมานที่ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัย กับความผูกพันที่มีต่อองค์กร คือ Spearman Rank Correlation เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปร 2 ตัวที่อยู่ในมาตรการวัดระดับ Ordinal Scale โดยปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

คำนวณได้จากสูตร Spearman

$$r_s = 1 - \frac{6\sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

เมื่อ r_s แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในรูปอันดับที่
D แทน ผลต่างของอันดับของข้อมูลแต่ละชุด
N แทน จำนวนคู่ของข้อมูล

ค่า Spearman ใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร ดังนี้

ถ้ามีค่า - หมายความว่า ตัวแปร 2 ตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

ถ้ามีค่า + หมายความว่า ตัวแปร 2 ตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ถ้ามีค่า 0 หมายความว่าตัวแปร 2 ตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเสนอผลการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างให้กับบุคลากรที่ทำงานในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยใช้โปรแกรม SPSS ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์และแปลข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัยกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	23	8.2
หญิง	257	91.8
รวม	280	100.0

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 91.8 และเพศชายจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 ตามลำดับ

พลังแห่งวิสัยทัศน์ทางวิชาการ ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	7	2.5
20 – 35 ปี	57	20.4
36 – 40 ปี	47	16.8
41 – 45 ปี	50	17.9
46 – 50 ปี	33	11.8
51 ปีขึ้นไป	86	30.7
รวม	280	100.0

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 รองลงมา คือ 20 – 35 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 อายุ 41 – 45 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 อายุ 36 – 40 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 อายุ 46 – 50 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 และอายุต่ำกว่า 20 ปี 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	77	27.5
สมรส	149	53.2
หม้าย/หย่าร้าง	44	15.7
แยกกันอยู่	9	3.2
รวม	280	100.0

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีสถานภาพ สมรส จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 53.2 รองลงมาคือ สถานภาพ โสด จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 สถานภาพ หม้าย/หย่าร้าง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 และ สถานภาพ แยกกันอยู่ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	25	8.9
มัธยมศึกษา / เทียบเท่า	175	62.5
ปริญญาตรี / เทียบเท่า	80	28.6
ปริญญาโท	0	0
ปริญญาเอก	0	0
รวม	280	100.0

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษา / เทียบเท่า จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 รองลงมาคือ ระดับการศึกษา ปริญญาตรี / เทียบเท่า จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 และระดับการศึกษา ประถมศึกษา จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 ตามลำดับ

จากตารางจะเห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่อยู่ในกลุ่มระดับการศึกษา ปริญญาโท และปริญญาเอก

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	48	17.1
10,001 – 15,000 บาท	119	42.5
15,001 – 20,000 บาท	96	34.3
20,001 – 25,000 บาท	13	4.6
25,001 – 30,000 บาท	4	1.4
30,001 บาท ขึ้นไป	0	0
รวม	280	100.0

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 รองลงมา คือ 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 รายได้ 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 และ รายได้ 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 2 ปี	24	8.6
2 – 7 ปี	59	21.1
8 – 13 ปี	35	12.5
14 – 19 ปี	51	18.2
20 ปีขึ้นไป	111	39.6
รวม	280	100.0

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 รองลงมา ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 2 – 7 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 14 – 19 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 8 – 13 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 และปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา ต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญในปัจจัยสุขอนามัย

ปัจจัยสุขอนามัย	ระดับความสำคัญ					รวม		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	SD	แปลผล
- ผลตอบแทน/ค่าจ้าง/เงินเดือน เป็นที่พึงพอใจ	10 (3.6)	55 (19.6)	169 (60.4)	38 (13.6)	8 (2.9)	3.08	0.765	น้อย
- สิทธิในการลา/หยุดงาน มีความเหมาะสม	33 (11.8)	123 (43.9)	107 (38.2)	15 (5.4)	2 (0.7)	3.61	0.791	มาก
- มีการชี้แจงนโยบายขององค์กรอย่างทั่วถึง	6 (2.1)	38 (13.6)	168 (60.0)	57 (20.4)	11 (3.9)	2.90	0.757	น้อย
- การจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงาน	13 (4.6)	68 (24.3)	152 (54.3)	39 (13.9)	8 (2.9)	3.14	0.816	ปานกลาง
- การได้รับความช่วยเหลือ/คำแนะนำ จากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน	14 (5.0)	83 (29.6)	125 (44.6)	47 (16.8)	11 (3.9)	3.15	0.895	ปานกลาง
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น โรงงาน แสง สี เสียง บรรยากาศ มีความเหมาะสม	1 (0.4)	34 (12.1)	130 (46.4)	74 (26.4)	41 (14.6)	2.57	0.897	น้อย
- หัวหน้างานเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังปัญหาจากลูกน้อง	5 (1.8)	59 (21.1)	115 (41.1)	66 (23.6)	35 (12.5)	2.76	0.982	น้อย
- ความยั่งยืนของอาชีพ	67 (23.9)	148 (52.9)	56 (20.0)	7 (2.5)	2 (0.7)	3.97	0.778	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.14	0.84	ปานกลาง

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

พบว่า บุคลากรในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก สังกัดกระทรวงกลาโหม ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยสุขอนามัย อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.14 สามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ ดังนี้ ความยั่งยืนของอาชีพอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 สิทธิในการลา/หยุดงาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 การได้รับความช่วยเหลือ/คำแนะนำ จากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 การจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ผลตอบแทน/ค่าจ้าง/เงินเดือน เป็นที่พึงพอใจ, มีการชี้แจงนโยบายขององค์กรอย่างทั่วถึง, หัวหน้างานเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังปัญหา

จากลูกน้อง และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น โรงงาน แสง สี เสียง บรรยากาศ มีความเหมาะสม ให้ความสำคัญในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 2.90 2.76 และ 2.57 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญในปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความสำคัญ					รวม		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
- งานที่ทำเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร	37 (13.2)	143 (51.1)	93 (33.2)	7 (2.5)	0	3.75	0.710	มาก
- งานที่ทำตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี	42 (15.0)	108 (38.6)	99 (35.4)	22 (7.9)	9 (3.2)	3.54	0.949	มาก
- ได้รับการยกย่องจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	13 (4.6)	64 (22.9)	137 (48.9)	41 (14.6)	25 (8.9)	3.00	0.960	ปานกลาง
- มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	55 (19.6)	137 (48.9)	76 (27.1)	12 (4.3)	0	3.84	0.785	มาก
- การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ	20 (7.1)	94 (33.6)	141 (50.4)	20 (7.1)	5 (1.8)	3.37	0.793	ปานกลาง
- มีโอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น	6 (2.1)	29 (10.4)	116 (41.4)	74 (26.4)	55 (19.6)	2.49	0.991	น้อย
- การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง มีความยุติธรรม	5 (1.8)	50 (17.9)	110 (39.3)	61 (21.8)	54 (19.3)	2.61	1.045	น้อย
- การเป็นส่วนหนึ่งของงาน สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้	12 (4.3)	89 (31.8)	139 (49.6)	29 (10.4)	11 (3.9)	3.22	0.839	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.22	0.88	ปานกลาง

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

พบว่า บุคลากรในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก สังกัดกระทรวงกลาโหม ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.22 สามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ ดังนี้ มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 งานที่ทำเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 งานที่ทำตรงกับความถนัดและความรู้ที่มีอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ, การเป็นส่วนหนึ่งของงานสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้, ได้รับการยกย่องจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 3.22 และ 3.00 ตามลำดับ การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง มีความยุติธรรม และมีโอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 และ 2.49 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระดับความสำคัญ					รวม		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
- ท่านมีความภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบก	93 (33.2)	125 (44.6)	55 (19.6)	6 (2.1)	1 (0.4)	4.08	0.801	มาก
- กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน	95 (33.9)	123 (43.9)	57 (20.4)	4 (1.4)	1 (0.4)	4.10	0.791	มาก
- การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ	20 (7.1)	92 (32.9)	143 (51.1)	20 (7.1)	5 (1.8)	3.36	0.792	ปานกลาง
- เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน	23 (8.2)	106 (37.9)	128 (45.7)	23 (8.2)	0	3.46	0.761	ปานกลาง
- ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร	14 (5.0)	83 (29.6)	156 (55.7)	26 (9.3)	1 (0.4)	3.30	0.719	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.66	0.62	มาก

พบว่า บุคลากรในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก สังกัดกระทรวงกลาโหม ให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อ ยอบรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.66 สามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ ดังนี้ กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ท่านมีความภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบกอยู่ในระดับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกันอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบันมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระดับความสำคัญ					รวม		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
- ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ	107 (38.2)	133 (47.5)	38 (13.6)	2 (0.7)	0	4.23	0.703	มาก
- ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	106 (37.9)	128 (45.7)	42 (15.0)	3 (1.1)	1 (0.4)	4.20	0.753	มาก
- ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ	111 (39.6)	129 (46.1)	36 (12.9)	3 (1.1)	1 (0.4)	4.24	0.739	มาก
- แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ	77 (27.5)	142 (50.7)	56 (20.0)	5 (1.8)	0	4.04	0.739	มาก
- ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน	75 (26.8)	131 (46.8)	66 (23.6)	7 (2.5)	1 (0.4)	3.97	0.798	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						4.14	0.75	มาก

พบว่า บุคลากรในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก สังกัดกระทรวงกลาโหม ให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.14 สามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ ดังนี้ ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ตามลำดับ

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระดับความสำคัญ					รวม		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
- ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ	149 (53.2)	84 (30.0)	41 (14.6)	4 (1.4)	2 (0.7)	4.34	0.831	มาก
- ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส	108 (38.6)	85 (30.4)	56 (20.0)	17 (6.1)	14 (5.0)	3.91	1.130	มาก
- ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า	99 (35.4)	98 (35.0)	59 (21.1)	15 (5.4)	9 (3.2)	3.94	1.033	มาก
- ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่	122 (43.6)	104 (37.1)	46 (16.4)	7 (2.5)	1 (0.4)	4.21	0.831	มาก
- เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร	125 (44.6)	103 (36.8)	43 (15.4)	6 (2.1)	3 (1.1)	4.22	0.859	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						4.12	0.94	มาก

พบว่า บุคลากรในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก สังกัดกระทรวงกลาโหม ให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.12 สามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ ดังนี้ ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาสอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.91 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัยกับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 12 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านผลตอบแทน/ค่าจ้าง/เงินเดือน เป็นที่พึงพอใจกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig.
- ท่านมีความภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบก	.269	.00
- กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน	.273	.00
- การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ	.298	.00
- เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน	.228	.00
- ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร	.254	.00

พบว่าปัจจัยสุขอนามัย ในด้านผลตอบแทน/ค่าจ้าง/เงินเดือน เป็นที่พึงพอใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ได้แก่ ท่านมีความภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบก (Spearman = .269) กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน (Spearman = .273) การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ (Spearman = .298) เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน (Spearman = .228) ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร (Spearman = .273) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 13 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านสิทธิในการลา/หยุดงาน มีความเหมาะสมกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig.
- ท่านมีความภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบก	.341	.00
- กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน	.336	.00
- การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ	.324	.00
- เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน	.342	.00
- ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร	.337	.00

พบว่าปัจจัยสุขอนามัย ในด้านสิทธิในการลา/หยุดงาน มีความเหมาะสม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ได้แก่ ท่านมีความภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบก (Spearman = .341)

กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน (Spearman = .336) การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ (Spearman = .324) เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน (Spearman = .342) ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร (Spearman = .337) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 14 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านการชี้แจงนโยบายขององค์กรอย่างทั่วถึง กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig.
- ท่านมีความภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบก	.205	.00
- กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน	.226	.00
- การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ	.309	.00
- เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน	.342	.00
- ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร	.387	.00

พบว่าปัจจัยสุขอนามัย ในด้านการชี้แจงนโยบายขององค์กรอย่างทั่วถึง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ได้แก่ ท่านมีความภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบก (Spearman = .205) กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน (Spearman = .226) การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ (Spearman = .309) เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน (Spearman = .342) ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร (Spearman = .387) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยบูรพา

ตารางที่ 15 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig.
- ท่านมีความภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบก	.242	.00
- กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน	.248	.00
- การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ	.376	.00
- เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน	.358	.00
- ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร	.322	.00

พบว่าปัจจัยสุขอนามัย ในด้านการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ได้แก่ ท่านมีความภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบก (Spearman = .242) กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน (Spearman = .248) การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ (Spearman = .376) เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน (Spearman = .358) ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร (Spearman = .322) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 16 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านการได้รับความช่วยเหลือ/คำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig.
- ท่านมีความภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบก	.279	.00
- กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน	.284	.00
- การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ	.472	.00
- เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน	.382	.00
- ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร	.358	.00

พบว่าปัจจัยสุขอนามัย ในด้านการได้รับความช่วยเหลือ/คำแนะนำ จากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ได้แก่ ท่านมีความภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบก (Spearman = .279) กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน (Spearman = .284) การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ (Spearman = .472) เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน (Spearman = .382) ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร (Spearman = .358) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 17 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น โรงงาน แสง สี เสียง บรรยากาศ มีความเหมาะสมกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig.
- ท่านมีความภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบก	.271	.00
- กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน	.239	.00
- การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ	.340	.00
- เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน	.292	.00
- ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร	.300	.00

พบว่าปัจจัยสุขอนามัย ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น โรงงาน แสง สี เสียง บรรยากาศ มีความเหมาะสม สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ได้แก่ ท่านมีความภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบก (Spearman = .271) กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน (Spearman = .239) การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ (Spearman = .340) เป้าหมายของท่านและของ กรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน (Spearman = .292) ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร (Spearman = .300) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 18 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านหัวหน้างานเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังปัญหาจากลูกน้อง กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig.
- ท่านมีความภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบก	.199	.001
- กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน	.275	.00
- การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ	.339	.00
- เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน	.316	.00
- ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร	.389	.00

พบว่าปัจจัยสุขอนามัย ในด้านหัวหน้างานเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังปัญหาจากลูกน้อง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ได้แก่ ท่านมีความภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการ

ทหารบก (Spearman = .199) กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน (Spearman = .275) การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ (Spearman = .339) เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน (Spearman = .316) ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร (Spearman = .389) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 19 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านความยั่งยืนของอาชีพ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig.
- ท่านมีความภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบก	.418	.00
- กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน	.428	.00
- การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ	.396	.00
- เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน	.366	.00
- ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร	.300	.00

พบว่าปัจจัยสุขอนามัย ในด้านความยั่งยืนของอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ได้แก่ ท่านมีความภูมิใจในการเป็นบุคลากรของ กรมพลาธิการทหารบก (Spearman = .418) กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน (Spearman = .428) การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ (Spearman = .396) เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน (Spearman = .366) ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร (Spearman = .300) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 20 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านผลตอบแทน/ค่าจ้าง/เงินเดือน เป็นที่พึงพอใจ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig.
- ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ	.142	.018
- ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	.119	.048
- ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ	.187	.002
- แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ	.163	.006
- ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน	.075	.211

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา

พบว่าปัจจัยสุขอนามัย ในด้านผลตอบแทน/ค่าจ้าง/เงินเดือน เป็นที่พึงพอใจ ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ได้แก่ ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ (Spearman = .142) ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร (Spearman = .119) ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะเพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ (Spearman = .187) แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ (Spearman = .163) ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน (Spearman = .075) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 21 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านสิทธิในการลา/หยุดงาน มีความเหมาะสม กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig.
- ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ	.352	.00
- ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	.318	.00
- ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ	.354	.00
- แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ	.343	.00
- ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน	.273	.00

พบว่าปัจจัยสุขอนามัย ในด้านสิทธิในการลา/หยุดงาน มีความเหมาะสม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ได้แก่ ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ (Spearman = .352) ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร (Spearman = .318) ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ (Spearman = .354) แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ (Spearman = .343) ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน (Spearman = .273) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 22 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านการชี้แจงนโยบายขององค์กรอย่างทั่วถึงกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig.
- ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ	.168	.005
- ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	.136	.023
- ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ	.213	.00
- แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ	.260	.00
- ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน	.207	.00

พบว่าปัจจัยสุขอนามัย ในด้านการชี้แจงนโยบายขององค์กรอย่างทั่วถึง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ได้แก่ ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ (Spearman = .168) ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร (Spearman = .136) ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ (Spearman = .213) แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ (Spearman = .260) ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน (Spearman = .207) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 23 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig.
- ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ	.174	.003
- ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	.222	.00
- ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ	.223	.00
- แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ	.305	.00
- ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน	.237	.00

พบว่าปัจจัยสุขอนามัย ในด้านการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการ

ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ได้แก่ ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ (Spearman = .174) ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร (Spearman = .222) ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ (Spearman = .223) แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ (Spearman = .305) ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน (Spearman = .237) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 24 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านการได้รับความช่วยเหลือ/คำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig.
- ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ	.223	.00
- ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	.276	.00
- ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ	.246	.00
- แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ	.249	.00
- ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน	.176	.003

พบว่าปัจจัยสุขอนามัย ในด้านการได้รับความช่วยเหลือ/คำแนะนำ จากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ได้แก่ ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ (Spearman = .223) ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร (Spearman = .276) ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ (Spearman = .246) แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ (Spearman = .249) ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน (Spearman = .176) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 25 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น โรงงาน แสง สี เสียง บรรยากาศ มีความเหมาะสม กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig.
- ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ	.104	.083
- ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	.048	.420
- ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ	.018	.764
- แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ	.039	.518
- ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน	.111	.065

พบว่าปัจจัยสุขอนามัย ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น โรงงาน แสง สี เสียง บรรยากาศ มีความเหมาะสม ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ได้แก่ ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ (Spearman = .104) ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร (Spearman = .048) ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ (Spearman = .018) แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ (Spearman = .039) ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน (Spearman = .111) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 26 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านหัวหน้างานเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังปัญหาจากลูกน้อง กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig.
- ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ	.127	.034
- ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	.092	.127
- ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ	.113	.059
- แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ	.097	.105
- ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน	.118	.049

พบว่าปัจจัยสุขอนามัย ในด้านหัวหน้างานเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังปัญหาจากลูกน้อง ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ได้แก่ ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ (Spearman = .127) ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร (Spearman = .092) ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ (Spearman = .113) แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ (Spearman = .097) ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน (Spearman = .118) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 27 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านความยั่งยืนของอาชีพ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig.
- ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ	.329	.00
- ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	.325	.00
- ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ	.349	.00
- แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ	.350	.00
- ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน	.310	.00

พบว่าปัจจัยสุขอนามัย ในด้านความยั่งยืนของอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ได้แก่ ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ (Spearman = .329) ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร (Spearman = .325) ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ (Spearman = .349) แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ (Spearman = .350) ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน (Spearman = .310) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 28 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านผลตอบแทน/ค่าจ้าง/เงินเดือน เป็นที่พึงพอใจ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig.
- ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ	.153	.010
- ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส	.208	.00
- ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า	.204	.00
- ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่	.227	.00
- เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร	.244	.00

พบว่าปัจจัยสุขอนามัย ในด้านผลตอบแทน/ค่าจ้าง/เงินเดือน เป็นที่พึงพอใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ได้แก่ ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ (Spearman = .153) ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส (Spearman = .208) ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า (Spearman = .204) ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่ (Spearman = .227) เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร (Spearman = .244) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 29 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านสิทธิในการลา/หยุดงาน มีความเหมาะสม กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig.
- ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ	.269	.00
- ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส	.355	.00
- ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า	.324	.00
- ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่	.344	.00
- เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร	.341	.00

พบว่าปัจจัยสุขอนามัย ในด้านสิทธิในการลา/หยุดงาน มีความเหมาะสม สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ได้แก่ ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ (Spearman = .269) ท่านจะไม่ย้ายไป

ผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษา ระดับปริญญาโท

ทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส (Spearman = .355) ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า (Spearman = .324) ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่ (Spearman = .344) เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร (Spearman = .341) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 30 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านการชี้แจงนโยบายขององค์กรอย่างทั่วถึง กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig.
- ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ	.203	.00
- ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส	.263	.00
- ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า	.217	.00
- ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่	.252	.00
- เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร	.192	.001

พบว่าปัจจัยสุขอนามัย ในด้านการชี้แจงนโยบายขององค์กรอย่างทั่วถึง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ได้แก่ ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ (Spearman = .203) ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส (Spearman = .263) ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า (Spearman = .217) ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่ (Spearman = .252) เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร (Spearman = .192) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 31 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig.
- ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ	.218	.00
- ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส	.209	.00
- ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า	.173	.004
- ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่	.252	.00
- เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร	.249	.00

พบว่าปัจจัยสุขอนามัย ในด้านการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ได้แก่ ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ (Spearman = .218) ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส (Spearman = .209) ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า (Spearman = .173) ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่ (Spearman = .252) เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร (Spearman = .249) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 32 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านการได้รับความช่วยเหลือ/คำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig.
- ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ	.211	.00
- ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส	.180	.002
- ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า	.153	.010
- ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่	.269	.00
- เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร	.298	.00

พบว่าปัจจัยสุขอนามัย ในด้านการได้รับความช่วยเหลือ/คำแนะนำ จากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ได้แก่ ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ (Spearman = .211) ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส (Spearman = .180) ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า (Spearman = .153) ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่ (Spearman = .269) เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร (Spearman = .298) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 33 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น โรงงาน แสง สี เสียง บรรยากาศ มีความเหมาะสม กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig.
- ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ	.096	.108
- ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส	.070	.244
- ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า	.070	.242
- ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่	.178	.003
- เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร	.127	.034

พบว่าปัจจัยสุขอนามัย ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น โรงงาน แสง สี เสียง บรรยากาศ มีความเหมาะสม ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ได้แก่ ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ (Spearman = .096) ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส (Spearman = .070) ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า (Spearman = .070) ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่ (Spearman = .178) เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร (Spearman = .127) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 34 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านหัวหน้างานเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังปัญหาจากลูกน้อง กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig.
- ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ	.096	.107
- ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส	.082	.171
- ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า	.110	.065
- ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่	.146	.014
- เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร	.157	.009

พบว่าปัจจัยสุขอนามัย ในด้านหัวหน้างานเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังปัญหาจากลูกน้อง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ได้แก่ ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ (Spearman = .096) ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส (Spearman = .082) ท่านยินดีที่จะ

ทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า (Spearman = .110) ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่ (Spearman = .146) เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร (Spearman = .157) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 35 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย ในด้านความยั่งยืนของอาชีพ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig.
- ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ	.433	.00
- ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส	.384	.00
- ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า	.371	.00
- ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่	.466	.00
- เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร	.414	.00

พบว่าปัจจัยสุขอนามัย ในด้านความยั่งยืนของอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ได้แก่ ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ (Spearman = .433) ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส (Spearman = .384) ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า (Spearman = .371) ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่ (Spearman = .466) เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร (Spearman = .414) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 36 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านงานที่ทำเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig.
- ท่านมีความภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบก	.356	.00
- กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน	.329	.00
- การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ	.420	.00
- เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน	.388	.00
- ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร	.410	.00

พบว่าปัจจัยจูงใจ ในด้านงานที่ทำเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ได้แก่ ท่านมีความภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบก (Spearman = .356) กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน (Spearman = .329) การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ (Spearman = .420) เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน (Spearman = .388) ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร (Spearman = .410) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 37 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านงานที่ทำตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig.
- ท่านมีความภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบก	.377	.00
- กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน	.376	.00
- การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ	.337	.00
- เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน	.390	.00
- ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร	.372	.00

พบว่าปัจจัยจูงใจ ในด้านงานที่ทำตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ได้แก่ ท่านมีความภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบก (Spearman = .377) กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน (Spearman = .376) การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ (Spearman = .337) เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน (Spearman = .390) ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร (Spearman = .372) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 38 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านได้รับการยกย่องจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig.
- ท่านมีความภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบก	.288	.00
- กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน	.321	.00
- การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ	.355	.00
- เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน	.423	.00
- ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร	.411	.00

พบว่าปัจจัยจูงใจ ในด้านได้รับการยกย่องจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ได้แก่ ท่านมีความภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบก (Spearman = .288) กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน (Spearman = .321) การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ (Spearman = .355) เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน (Spearman = .423) ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร (Spearman = .411) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 39 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig.
- ท่านมีความภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบก	.531	.00
- กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน	.570	.00
- การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ	.436	.00
- เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน	.468	.00
- ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร	.411	.00

พบว่าปัจจัยจูงใจ ในด้านมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ได้แก่ ท่านมีความภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบก (Spearman = .531) กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน (Spearman = .570) การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ (Spearman = .436) เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน (Spearman = .468) ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร (Spearman = .411) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ผลงานวิจัยนี้เพื่อการศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 40 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig.
- ท่านมีความภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบก	.255	.00
- กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน	.276	.00
- การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ	.230	.00
- เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน	.344	.00
- ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร	.298	.00

พบว่าปัจจัยจูงใจ ในด้านการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ได้แก่ ท่านมีความภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบก (Spearman = .255) กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน (Spearman = .276) การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ (Spearman = .230) เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน (Spearman = .344) ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร (Spearman = .298) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 41 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านการมีโอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig.
- ท่านมีความภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบก	.199	.001
- กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน	.238	.00
- การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ	.302	.00
- เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน	.271	.00
- ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร	.317	.00

พบว่าปัจจัยจูงใจ ในด้านการมีโอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ได้แก่ ท่านมีความภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบก (Spearman = .199) กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน (Spearman = .238) การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบันมีประสิทธิภาพ (Spearman = .302) เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน (Spearman = .271) ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร (Spearman = .317) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 42 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านการประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง มีความยุติธรรม กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig.
- ท่านมีความภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบก	.235	.00
- กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน	.287	.00
- การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ	.429	.00
- เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน	.367	.00
- ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร	.389	.00

พบว่าปัจจัยจูงใจ ในด้านการประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง มีความยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ได้แก่ ท่านมีความภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบก (Spearman = .235) กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน (Spearman = .287) การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ (Spearman = .429) เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบกมีความสอดคล้องกัน (Spearman = .367) ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร (Spearman = .389) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 43 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านการเป็นส่วนหนึ่งของงาน สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig.
- ท่านมีความภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบก	.302	.00
- กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน	.296	.00
- การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ	.350	.00
- เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน	.411	.00
- ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร	.393	.00

พบว่าปัจจัยจูงใจ ในด้านการเป็นส่วนหนึ่งของงาน สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ได้แก่ ท่านมีความภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบก (Spearman = .302) กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน (Spearman = .296) การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ (Spearman = .350) เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน (Spearman = .411) ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร (Spearman = .393) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 44 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านงานที่ทำเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig.
- ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ	.416	.00
- ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	.409	.00
- ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ	.401	.00
- แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ	.333	.00
- ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน	.319	.00

พบว่าปัจจัยจูงใจ ในด้านงานที่ทำเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ได้แก่ ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ (Spearman = .416) ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร (Spearman = .409) ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ (Spearman = .401) แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ (Spearman = .333) ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน (Spearman = .319) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 45 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านงานที่ทำตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig.
- ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ	.402	.00
- ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	.376	.00
- ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ	.395	.00
- แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ	.293	.00
- ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน	.271	.00

พบว่าปัจจัยจูงใจ ในด้านงานที่ทำตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อ

องค์กร ได้แก่ ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ (Spearman = .402) ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร (Spearman = .376) ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ (Spearman = .395) แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ (Spearman = .293) ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน (Spearman = .271) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 46 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านการได้รับการยกย่องจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig.
- ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ	.232	.00
- ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	.179	.003
- ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ	.250	.00
- แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ	.193	.001
- ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน	.190	.001

พบว่าปัจจัยจูงใจ ในด้านการได้รับการยกย่องจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ได้แก่ ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ (Spearman = .232) ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร (Spearman = .179) ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะเพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ (Spearman = .250) แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ (Spearman = .193) ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน (Spearman = .190) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 47 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig.
- ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ	.484	.00
- ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	.469	.00
- ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ	.485	.00
- แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ	.374	.00
- ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน	.350	.00

พบว่าปัจจัยจูงใจ ในด้านมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ได้แก่ ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ (Spearman = .484) ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร (Spearman = .469) ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ (Spearman = .485) แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ (Spearman = .374) ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน (Spearman = .350) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 48 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig.
- ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ	.314	.00
- ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	.231	.00
- ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ	.274	.00
- แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ	.195	.001
- ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน	.197	.001

พบว่าปัจจัยจูงใจ ในด้านการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ได้แก่ ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ (Spearman = .314) ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าของ

ผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษา ระดับปริญญาโท

องค์กร (Spearman = .231) ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ (Spearman = .274) แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ (Spearman = .195) ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน (Spearman = .197) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 49 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านการมีโอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig.
- ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ	.149	.012
- ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	.093	.119
- ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ	.113	.059
- แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ	.072	.232
- ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน	.083	.164

พบว่าปัจจัยจูงใจ ในด้านการมีโอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ได้แก่ ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ (Spearman = .149) ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร (Spearman = .093) ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ (Spearman = .113) แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ (Spearman = .072) ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน (Spearman = .083) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 50 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านการประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง มีความยุติธรรม กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig.
- ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ	.169	.005
- ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	.068	.258
- ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ	.122	.041
- แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ	.075	.214
- ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน	.073	.225

พบว่าปัจจัยจูงใจ ในด้านการประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง มีความยุติธรรม ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ได้แก่ ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ (Spearman = .169) ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร (Spearman = .068) ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะเพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ (Spearman = .122) แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ (Spearman = .075) ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน (Spearman = .073) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 51 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านการเป็นส่วนหนึ่งของงาน สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig.
- ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ	.341	.00
- ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	.325	.00
- ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ	.336	.00
- แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ	.275	.00
- ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน	.287	.00

พบว่าปัจจัยจูงใจ ในด้านการเป็นส่วนหนึ่งของงาน สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ได้แก่ ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ (Spearman = .341) ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร (Spearman = .325) ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ (Spearman = .336) แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ (Spearman = .275) ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน (Spearman = .287) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 52 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านงานที่ทำเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig.
- ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ	.361	.00
- ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส	.317	.00
- ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า	.278	.00
- ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่	.347	.00
- เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร	.322	.00

พบว่าปัจจัยจูงใจ ในด้านงานที่ทำเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ได้แก่ ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ (Spearman = .361) ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส (Spearman = .317) ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า (Spearman = .278) ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่ (Spearman = .347) เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร (Spearman = .322) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 53 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านงานที่ทำตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig.
- ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ	.398	.00
- ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส	.391	.00
- ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า	.339	.00
- ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่	.353	.00
- เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร	.329	.00

พบว่าปัจจัยจูงใจ ในด้านงานที่ทำตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ได้แก่ ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ (Spearman = .398) ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส (Spearman = .391) ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้

ผลตอบแทนมากกว่า (Spearman = .339) ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่ (Spearman = .353) เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร (Spearman = .329) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 54 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านการได้รับการยกย่องจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig.
- ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ	.148	.013
- ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส	.104	.084
- ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า	.149	.012
- ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่	.213	.00
- เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร	.228	.00

พบว่าปัจจัยจูงใจ ในด้านการได้รับการยกย่องจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ได้แก่ ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ (Spearman = .148) ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส (Spearman = .104) ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า (Spearman = .149) ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่ (Spearman = .213) เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร (Spearman = .228) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 55 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig.
- ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ	.474	.00
- ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส	.443	.00
- ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า	.498	.00
- ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่	.538	.00
- เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร	.462	.00

พบว่าปัจจัยจูงใจ ในด้านมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ได้แก่ ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ (Spearman = .474) ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส (Spearman = .443) ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า (Spearman = .498) ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่ (Spearman = .538) เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร (Spearman = .462) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 56 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig.
- ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ	.229	.00
- ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส	.219	.00
- ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า	.204	.00
- ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่	.230	.00
- เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร	.162	.007

พบว่าปัจจัยจูงใจ ในด้านการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ได้แก่ ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ (Spearman = .229) ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส (Spearman = .219) ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า (Spearman = .204) ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่ (Spearman = .230) เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร (Spearman = .162) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 57 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านการมีโอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig.
- ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ	.127	.034
- ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส	.169	.005
- ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า	.194	.001
- ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่	.160	.007
- เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร	.128	.033

พบว่าปัจจัยจูงใจ ในด้านการมีโอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ได้แก่ ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ (Spearman = .127) ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส (Spearman = .169) ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า (Spearman = .194) ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่ (Spearman = .160) เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร (Spearman = .128) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 58 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านการประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง มีความยุติธรรม กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig.
- ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ	.088	.141
- ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส	.059	.324
- ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า	.109	.069
- ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่	.154	.010
- เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร	.177	.003

พบว่าปัจจัยจูงใจ ในด้านการประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง มีความยุติธรรม ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ได้แก่ ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ (Spearman = .088) ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส (Spearman = .059) ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า (Spearman = .109) ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่ (Spearman = .154) เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร (Spearman = .177) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 59 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านการเป็นส่วนหนึ่งของงาน สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความสัมพันธ์	Spearman	Sig.
- ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ	.275	.00
- ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส	.226	.00
- ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า	.178	.003
- ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่	.297	.00
- เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร	.217	.00

พบว่าปัจจัยจูงใจ ในด้านการเป็นส่วนหนึ่งของงาน สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ได้แก่ ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ (Spearman = .275) ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส (Spearman = .226) ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า (Spearman = .178) ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่ (Spearman = .297) เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร (Spearman = .217) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก สังกัดกระทรวงกลาโหม” ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก สังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 280 คน สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 280 คน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ต่อเดือนที่ได้รับ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 257 คน (ร้อยละ 91.8) มีอายุตั้งแต่ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 86 คน (ร้อยละ 30.7) อยู่ในสถานภาพ สมรส จำนวน 149 (ร้อยละ 53.2) มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษา/เทียบเท่า จำนวน 175 คน (ร้อยละ 62.5) มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 119 คน (ร้อยละ 42.5) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 111 คน (ร้อยละ 39.6)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.1 ปัจจัยสุขอนามัย

ผลการวิเคราะห์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยสุขอนามัย มีค่าเฉลี่ยโดยรวมแล้ว อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.14 โดยปัจจัยสุขอนามัยมีทั้งหมด 8 ด้าน กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน และให้ความสำคัญในระดับน้อย จำนวน 4 ด้าน ผลการวิเคราะห์สามารถแสดงรายละเอียดโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ความยั่งยืนของอาชีพ ให้ความสำคัญในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97
2. สิทธิในการลา/หยุดงาน มีความเหมาะสม ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61

3. การได้รับความช่วยเหลือ/คำแนะนำ จากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15

4. การจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14

5. ผลตอบแทน / ค่าจ้าง / เงินเดือน เป็นที่พึงพอใจ ให้ความสำคัญในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08

6. มีการชี้แจงนโยบายขององค์กรอย่างทั่วถึง ให้ความสำคัญในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90

7. หัวหน้างานเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังปัญหาจากลูกน้อง ให้ความสำคัญในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76

8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น โรงงาน แสง สี เสียง บรรยากาศ มีความเหมาะสม ให้ความสำคัญในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57

2.2 ปัจจัยจูงใจ

ผลการวิเคราะห์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมแล้ว อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.22 โดยมีปัจจัยจูงใจทั้งหมด 8 ด้าน กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน และให้ความสำคัญในระดับน้อย จำนวน 2 ด้าน ผลการวิเคราะห์สามารถแสดงรายละเอียดโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

2. งานที่ทำเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตร

3. งานที่ทำตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54

4. การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37

5. การเป็นส่วนหนึ่งของงาน สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22

6. ได้รับการยกย่องจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00

7. การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง มีความยุติธรรม ให้ความสำคัญอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61

8. มีโอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ความสำคัญอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ระดับความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแล้วอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.66 โดยให้ความสำคัญกับ กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน ท่านมีความภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบก เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ และท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร ตามลำดับ

2. ด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.14 โดยให้ความสำคัญกับ ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ และท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน ตามลำดับ

3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.12 โดยให้ความสำคัญกับ ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่ ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า และท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

4.1 ปัจจัยสุขอนามัย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัยกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันโดยรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ด้านที่มีความสัมพันธ์กัน มีจำนวนทั้งสิ้น 19 ด้าน และด้านที่ไม่มีความสัมพันธ์กัน มีจำนวนทั้งสิ้น 5 ด้าน ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยสุขอนามัย จำนวน 8 ด้าน และความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 3 ด้าน ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 สามารถแสดงรายละเอียดความสัมพันธ์ได้ ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยสุขอนามัยด้านผลตอบแทน/ค่าจ้าง/เงินเดือน เป็นที่พึงพอใจ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องของความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบก กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร

2. ปัจจัยสุขอนามัยด้านผลตอบแทน/ค่าจ้าง/เงินเดือน เป็นที่พึงพอใจ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ ปัจจัยสุขอนามัยด้านผลตอบแทน/ค่าจ้าง/เงินเดือน ไม่สัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กร ในเรื่องของ ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน

3. ปัจจัยสุขอนามัยด้านผลตอบแทน/ค่าจ้าง/เงินเดือน เป็นที่พึงพอใจ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องของ ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่ เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร

4. ปัจจัยสุขอนามัยด้านสิทธิในการลา/หยุดงาน มีความเหมาะสม กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องของความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบก กรมพลาธิการทหารบก เป็น

หน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร

5. ปัจจัยสุขอนามัยด้านสิทธิในการลา/หยุดงาน มีความเหมาะสม กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องของ ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน

6. ปัจจัยสุขอนามัยด้านสิทธิในการลา/หยุดงาน มีความเหมาะสม กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องของ ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ ท่านจะ ไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่ เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร

7. ปัจจัยสุขอนามัยด้านการชี้แจงนโยบายขององค์กรอย่างทั่วถึง กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องของความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบก กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร

ผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษา ระดับปริญญาโท

8. ปัจจัยสุขอนามัยด้านการชี้แจงนโยบายขององค์กรอย่างทั่วถึง กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องของ ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน

9. ปัจจัยสุขอนามัยด้านการชี้แจงนโยบายขององค์กรอย่างทั่วถึง กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องของ ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่ เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร

10. ปัจจัยสุขอนามัยด้านการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องของความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบก กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร

11. ปัจจัยสุขอนามัยด้านการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องของ ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน

12. ปัจจัยสุขอนามัยด้านการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องของ ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่ เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร

13. ปัจจัยสุขอนามัยด้านการได้รับความช่วยเหลือ/คำแนะนำ จากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องของความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบก กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร

14. ปัจจัยสุขอนามัยด้านการได้รับความช่วยเหลือ/คำแนะนำ จากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องของ ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน

15. ปัจจัยสุขอนามัยด้านการได้รับความช่วยเหลือ/คำแนะนำ จากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องของ ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่ เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร

16. ปัจจัยสุขอนามัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น โรงงาน แสง สี เสียง บรรยากาศ มีความเหมาะสม กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องของความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบก กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร

17. ปัจจัยสุขอนามัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น โรงงาน แสง สี เสียง บรรยากาศ มีความเหมาะสม กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ ปัจจัยสุขอนามัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น โรงงาน แสง สี เสียง บรรยากาศ ไม่สัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กร ในเรื่องของ ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน

18. ปัจจัยสุขอนามัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น โรงงาน แสง สี เสียง บรรยากาศ มีความเหมาะสม กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ ปัจจัยสุขอนามัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น โรงงาน แสง สี เสียง บรรยากาศ ไม่สัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กร ในเรื่องของ ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่ เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร

19. ปัจจัยสุขอนามัยด้านหัวหน้างานเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังปัญหาจากลูกน้อง กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องของความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบก กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร

20. ปัจจัยสุขอนามัยด้านหัวหน้างานเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังปัญหาจากลูกน้อง กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ ปัจจัยสุขอนามัยด้านหัวหน้างานเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังปัญหาจากลูกน้อง ไม่สัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กร ในเรื่องของ ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

21. ปัจจัยสุขอนามัยด้านหัวหน้างานเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังปัญหาจากลูกน้อง กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ ปัจจัยสุขอนามัยด้านหัวหน้างานเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังปัญหาจากลูกน้อง ไม่สัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กร ในเรื่องของ ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่ เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร

22.ปัจจัยสุขอนามัยด้านความยั่งยืนของอาชีพ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องของความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบก กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร

23. ปัจจัยสุขอนามัยด้านความยั่งยืนของอาชีพ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องของท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ท่านเต็มใจใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน

24.ปัจจัยสุขอนามัยด้านความยั่งยืนของอาชีพ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องของท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่ เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร

4.2 ปัจจัยจูงใจ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันโดยรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ด้านที่มีความสัมพันธ์กัน มีจำนวนทั้งสิ้น 21 ด้าน และด้านที่ไม่มีความสัมพันธ์กัน มีจำนวนทั้งสิ้น 3 ด้าน ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยสุขอนามัย จำนวน 8 ด้าน และความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 3 ด้าน ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 สามารถแสดงรายละเอียดความสัมพันธ์ได้ ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยจูงใจด้านงานที่ทำเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องของความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบก กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ เป้าหมาย

ของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร

2. ปัจจัยจูงใจด้านงานที่ทำเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันในเรื่องของ ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน

3. ปัจจัยจูงใจด้านงานที่ทำเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องของ ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ ท่านจะ ไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่ เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร

4. ปัจจัยจูงใจด้านงานที่ทำตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องของความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบก กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร

5. ปัจจัยจูงใจด้านงานที่ทำตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันในเรื่องของ ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน

6. ปัจจัยจูงใจด้านงานที่ทำตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่อง

ของ ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่ เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร

7. ปัจจัยจูงใจด้านได้รับการยกย่องจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องของความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบก กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร

8. ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยกย่องจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องของ ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน

9. ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยกย่องจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องของ ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่ เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร

10. ปัจจัยจูงใจด้านมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องของความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบก กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร

11. ปัจจัยจูงใจด้านมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องของ

ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน

12. ปัจจัยจูงใจด้านมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องของท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่ เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร

13. ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องของความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบก กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร

14. ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันในเรื่องของ ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรใน ทุก ๆ ด้าน

15. ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องของ ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่ เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร

ผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษา ระดับปริญญาโท

16. ปัจจัยจูงใจด้านการมีโอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องของความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบก กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร

17. ปัจจัยจูงใจด้านการมีโอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ ปัจจัยจูงใจด้านการมีโอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่สัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กร ในเรื่องของ ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน

18. ปัจจัยจูงใจด้านการมีโอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องของท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่ เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร

19. ปัจจัยจูงใจด้านการประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง มีความยุติธรรม กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องของความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบก กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร

20. ปัจจัยจูงใจด้านการประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง มีความยุติธรรม กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ ปัจจัยจูงใจด้านการมีโอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่สัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กร ในเรื่องของ ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน

21. ปัจจัยจูงใจด้านการประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง มีความยุติธรรม กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ ปัจจัยสุขอนามัยด้านหัวหน้างานเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังปัญหาจากลูกน้อง ไม่สัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กร ในเรื่องของ ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่ เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร

22. ปัจจัยจูงใจด้านการเป็นส่วนหนึ่งของงาน สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องของความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบก กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร

23. ปัจจัยจูงใจด้านการเป็นส่วนหนึ่งของงาน สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องของ ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน

24. ปัจจัยจูงใจด้านการเป็นส่วนหนึ่งของงาน สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องของ ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้

ผลตอบแทนมากกว่า ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่ เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก สังกัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจในการทำงาน (ด้านปัจจัยสุขอนามัย) ของบุคลากรในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก สังกัดกระทรวงกลาโหม

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก ให้ความสำคัญกับปัจจัยสุขอนามัย ด้านผลตอบแทนค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับ ด้านสิทธิในการลา/หยุดงาน มีความเหมาะสม ด้านมีการชี้แจงนโยบายขององค์กรอย่างทั่วถึง ด้านการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานด้านการได้รับความช่วยเหลือ/คำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น โรงงาน แสง สี เสียง บรรยากาศ มีความเหมาะสม ด้านหัวหน้างานเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังปัญหาจากลูกน้อง และด้านความยั่งยืนของอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรรัตน์ แจ้งฉาย (2552) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร ในนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

2. ปัจจัยจูงใจในการทำงาน (ด้านปัจจัยจูงใจ) ของบุคลากรในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก สังกัดกระทรวงกลาโหม

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจ ด้านงานที่ทำเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ด้านงานที่ทำตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี ด้านได้รับการยกย่องจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ด้านการได้รับ

มอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ ด้านมีโอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ด้านการประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง มีความยุติธรรม ด้านการเป็นส่วนหนึ่งของงาน สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ เพ็ญพร ชัยสุวรรณ (2553) ได้ศึกษาความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมุทรสาคร พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสมุทรสาครออยู่ในระดับปานกลาง

3. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก สังกัดกระทรวงกลาโหม

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ปิยนันท์ พบสุขในธรรม และคณะ (2554) ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ พบว่า พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงอันดับแรก รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร และปัจจัยด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก สังกัดกระทรวงกลาโหม” มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

จากผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้ ในด้านส่งเสริม และหาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในตัวของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสเนอแนะสำหรับผู้ที่เกี่ยวกับในการนำ

ผลการวิจัยไปใช้เพื่อส่งเสริมให้เกิดความผูกพันในองค์กรในตัวของบุคลากร โดยพิจารณาจากองค์ประกอบทีมีระดับความสำคัญระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยค่อนข้างต่ำ ดังนี้

- องค์กรควรปรับปรุง และให้ความสำคัญกับผลตอบแทน ค่าจ้าง และเงินเดือน มากขึ้น โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกัน

- หัวหน้างาน ผู้บริหารระดับสูงควรเปิดโอกาสให้ลูกน้องได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังปัญหาของลูกน้อง เพื่อให้ลูกน้องเกิดความรู้สึกสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

- องค์กร ควรพิจารณาสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกโรงงาน ควรจัดให้สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย มีบรรยากาศที่เหมาะสม จัดให้มีช่องระบายอากาศ อุปกรณ์ในการปฏิบัติควรจัดวางให้เป็นระเบียบ ไม่ให้เกิดอันตราย จะช่วยให้บุคลากรในองค์กร เกิดความรู้สึกอยากทำงานมากยิ่งขึ้น

- ผู้บริหารระดับสูง ควรให้ความยุติธรรมในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้แก่บุคลากรในองค์กร โดยพิจารณาองค์ประกอบหลายๆ ด้าน เช่น ผลการปฏิบัติงาน การลาหยุด ในการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในองค์กร

- องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร มีความสามัคคีกัน ปฏิบัติร่วมกัน โดยไม่แบ่งพักแบ่งพวก ให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน จัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้รู้สึกถึงความสามัคคี

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐให้มากขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำข้อมูลมาพัฒนาเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในการทำงานได้

- ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น ทั้งในองค์กรภาครัฐ และภาคเอกชน โดยเฉพาะองค์กรภาครัฐ ซึ่งมีกฎ และระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน ซึ่งอาจทำให้การปฏิบัติอาจเกิดความเครียดได้ ดังนั้น การศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลถึงความผูกพัน จะช่วยให้เราทราบว่าปัจจัยใดที่ส่งผลให้บุคลากรในภาครัฐเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และอยากที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป

ผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษา ระดับปริญญาโท

รายการอ้างอิง

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2551). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ทิพย์วรรณ มงคลดีกล้ากุล. (2554). “บทบาทของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การและจิตลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์.

ปทิตตา สัณหภักดี. (2550). “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท บีแอนด์อี จำกัด.” สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ประทิน หงส์แก้ว. (2544). “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารโรงแรมในจังหวัดเชียงใหม่.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปิยนันท์ พบสุขในธรรม และคณะ. (2553). “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พิภพ วชังเงิน. (2547). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: รวมสาส์น (1977).

เพ็ญพร ชัยสุวรรณ. (2553). “ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมุทรสาคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจและภาษาอังกฤษ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มัลลิกา ต้นสอน. (2544). **พฤติกรรมองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

วิภาดา คุปตานนท์. (2551). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ : เทคนิคการจัดการสมัยใหม่.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ส. เจริญการพิมพ์.

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2542). **การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์ทิพยวิสุทธิ์.

วิเชียร วิทยอุดม. (2549). **พฤติกรรมองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.

วีรวรรณ ศรีทันดร และคณะ. (2554). "คุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์." วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.

สมยศ นาวีการ. (2540). **ธุรกิจเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.

อุไรรัตน์ แจ้งฉาย. (2552). "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของ แรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอาหารและแปรรูป อาหารในนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร." วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ภาคผนวก

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

แบบสอบถาม

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ในโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก สังกัดกระทรวงกลาโหม

คำชี้แจง: แบบสอบถามนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าในหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ข้อมูลและความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อต่อการวิเคราะห์ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะถือข้อมูลเป็นความลับเพื่อใช้ตามวัตถุประสงค์เท่านั้น

ส่วนประกอบของแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงใน หน้าคำตอบที่ท่านเลือก

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 20 ปี ☐ 20 – 35 ปี ☐ 36 – 40 ปี

☐ 41 – 45 ปี ☐ 46 – 50 ปี ☐ 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

☐ โสด ☐ สมรส ☐ หม้าย/หย่าร้าง ☐ แยกกันอยู่

4. การศึกษา

☐ ประถมศึกษา ☐ มัธยมศึกษา / เทียบเท่า ☐ ปริญญาตรี / เทียบเท่า

☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

5. รายได้ต่อเดือนที่ท่านได้รับ

☐ ต่ำกว่า 10,000 บาท ☐ 10,001 – 15,000 บาท

☐ 15,001 – 20,000 บาท ☐ 20,001 – 25,000 บาท

☐ 25,001 – 30,000 บาท ☐ 30,001 บาท ขึ้นไป

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

☐ ต่ำกว่า 2 ปี ☐ 2 – 7 ปี ☐ 8 – 13 ปี

☐ 14 – 19 ปี ☐ 20 ปีขึ้นไป

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยสุขอนามัย					
1. ผลตอบแทน/ค่าจ้าง/เงินเดือน เป็นที่พึงพอใจ					
2. สิทธิในการลา/หยุดงาน มีความเหมาะสม					
3. มีการชี้แจงนโยบายขององค์กรอย่างทั่วถึง					
4. การจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงาน					
5. การได้รับความช่วยเหลือ/คำแนะนำ จากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน					
6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น โรงงาน แสง สี เสียง บรรยากาศ มีความเหมาะสม					
7. หัวหน้างานเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังปัญหาจากลูกน้อง					
8. ความยั่งยืนของอาชีพ					
ปัจจัยจูงใจ					
1. งานที่ทำเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร					
2. งานที่ทำตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี					
3. ได้รับการยกย่องจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน					
4. มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ					
5. การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ					
6. มีโอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น					
7. การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง มีความยุติธรรม					
8. การเป็นส่วนหนึ่งของงาน สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้					

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ระดับปริญญาโท

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
- ท่านมีความภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรมพลาธิการทหารบก					
- กรมพลาธิการทหารบก เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการเลือกทำงาน					
- การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ					
- เป้าหมายของท่านและของกรมพลาธิการทหารบก มีความสอดคล้องกัน					
- ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร					
2. ด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร					
- ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ					
- ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร					
- ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
- แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ					
- ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน					
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร					
- ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ					
- ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส					
- ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า					
- ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่นี่					
- เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งมีความผูกพันกับองค์กร					

ศูนย์วิทยทรัพยากร มหาวิทยาลัยศิลปากร
คลังวิทยานิพนธ์การศึกษาระดับปริญญาโท

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล นางสาวพรกมล รอดโค

ที่อยู่ 108 หมู่ 3 ตำบลสระยายโสม อำเภออู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี 72220

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2551 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนสงวนหญิง
จังหวัดสุพรรณบุรี

พ.ศ. 2555 ศึกษาต่อระดับปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติการฝึกงาน

พ.ศ. 2554 ผ่านการฝึกงานที่ ธนาคารออมสิน
สาขาอู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล นางสาวราสินี สดเจริญ

ที่อยู่ 55/35 หมู่ 10 ซอยแบริ่ง 22 ถนนสุขุมวิท 107 ตำบลสำโรงเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ 10270

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2551 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ จังหวัดนนทบุรี

พ.ศ. 2555 ศึกษาต่อระดับปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติการฝึกงาน

พ.ศ. 2554 ผ่านการฝึกงานที่ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี