

หัวข้อเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลอบอลซีล จำกัด
นักศึกษา	นางสาวชนสรณ์ ลำจวน รหัสประจำตัว 55800821
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ
หลักสูตร	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
คณะ	วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา	2556

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 2) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลอบอลซีล จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานบริษัท กลอบอลซีล จำกัด จำนวน 65 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา สถิติที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์สถิติ t-test และสถิติ F-test และใช้วิธีการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการสรุปการศึกษาดังนี้

1. ความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลอบอลซีล จำกัด พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่พนักงานให้ความสำคัญมากที่สุดคือ ด้านความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลอบอลซีล จำกัด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มี เพศ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส ต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ยกเว้นพนักงานที่มี อายุและรายได้ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

3. แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลอบอลซีล จำกัด มี 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก โดยแบ่งเป็นด้าน 7 ด้าน คือ ด้านความต้องการด้านความทัศนคติ ด้านความสนใจพิเศษ ด้านเป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล ด้านความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า ด้านบุคลิกภาพด้านเครื่องล่อใจอื่นๆ