

วิทยานิพนธ์เรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์คอนกรีตและวัตถุก่อสร้าง จำกัด
คำสำคัญ	แรงจูงใจในการทำงาน/ความผูกพันต่อองค์กร/พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน
นักศึกษา	นายอภิรัตน์ ชื่นกลิ่น
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ
หลักสูตร	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
คณะวิชา	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม
พ.ศ.	2553

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับแรงจูงใจในการทำงาน (2) ระดับความผูกพันต่อองค์กร (3) พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (4) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน (5) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (6) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร และ (7) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์คอนกรีตและวัตถุก่อสร้าง จำกัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานของบริษัท ผลิตภัณฑ์คอนกรีตและวัตถุก่อสร้าง จำกัด จำนวน 340 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์สถิติ t -test และ สถิติ F -test

จากผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลส่งผลให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยที่แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วย่อมทำให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

THESIS TITLE	THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB MOTIVATION ORGANIZATIONAL JOB COMMITMENT AND WORK BEHAVIORS OF EMPLOYEES IN CONCRETE PRODUCTS AND AGREGATE COMPANY LIMITED
KEYWORDS	JOB MOTIVATION/ORGANIZATIONAL COMMITMENT/PERFORMANCE BEHAVIORS
STUDENT	MR. APIRAT CHUENKLIN
THESIS ADVISOR	ASSISTANT PROFESSOR DR. PRAPHAN CHAIKIDURAJAI
LEVEL OF STUDY	MASTER OF SCIENCE IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
FACULTY	GRADUATE SCHOOL, SRIPRATUM UNIVERSITY
YEAR	2010

ABSTRACT

The objectives of this thesis are to study (1) the level of job motivation (2) the level of organizational commitment (3) work behaviors (4) demographic factors affecting job motivation (5) demographic factors affecting organizational commitment (6) the relationship between job motivation and organizational commitment and (7) the relationship between organizational commitment and work behaviors of employees of Concrete Products and Aggregate Company Limited.

The sample population consisted of 340 employees of Concrete Products and Aggregate Company Limited. A questionnaire was employed as an instrument of the research. Techniques of descriptive statistics used in analyzing the data obtained were frequency, mean, percentage and standard deviation. For testing purposes, the techniques of coefficient, *t* test, and *F* test were employed.

Results found the differences of individuals resulted in different level of job motivation, organizational commitment and work behaviors. Job motivation is a factor which affecting organizational commitment. When employees have high level of organizational commitment, they will work for a company efficiently.