

ความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตำแหน่งวิศวกร:
กรณีศึกษาเปรียบเทียบระหว่างบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์
ของไทยกับของญี่ปุ่นในภาคตะวันออก

ยิ่งยศ กำพล

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤษภาคม 2550

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ยิ่งยศ กำพล ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม หลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์

.....อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์ โสภณพินิจ)

คณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์ โสภณพินิจ)

.....กรรมการ
(ดร. สุริยัน นนทศักดิ์)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บรรหาญ ลิลา)

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา

.....คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จรัส ฉกรรจ์แดง)

วันที่ ๐๑ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๐

ประกาศคุณูปการ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์ โสภณพินิจ อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางที่ถูกต้องตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์แก่งานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร. สุริยัน นนทศักดิ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บรรหาญ ถิลา ที่กรุณาร่วมเป็นกรรมการสอบปากเปล่า และให้คำชี้แนะที่เป็นประโยชน์ ทำให้งานนิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ บริษัทผู้ให้ข้อมูล เพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ และทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ซึ่งนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการทำงานนิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้ทำวิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา คณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจตลอดมา ทำให้ผู้วิจัยมีความอดทน มานะพยายาม จนสามารถผ่านพ้นอุปสรรคต่าง ๆ จนงานนิพนธ์นี้สำเร็จลงได้

ยิ่งยศ กำพล

48921178: สาขาวิชา: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร/ แรงจูงใจ/ วิศวกรบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

ภาคตะวันออก/ การปฏิบัติงาน/ ไทย/ ญี่ปุ่น

ยิ่งยศ กำพล: ความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ตำแหน่งวิศวกร กรณีศึกษาเปรียบเทียบระหว่างบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของไทยกับของญี่ปุ่น
ในภาคตะวันออก. (ENGINEERS ORGANIZATIONAL COMMITMENT GENERATED BY
MOTIVATION FACTORS: COMPARISON BETWEEN AUTOMOTIVE PARTS
MANUFACTURER COMPANY OF THAILAND AND JAPAN IN THE EAST REGION OF
THAILAND) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: สมศักดิ์ โสภณพินิจ, Ph.D., 115 หน้า. ปี พ.ศ. 2550

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ตำแหน่งวิศวกร กรณีศึกษาเปรียบเทียบระหว่างบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของไทยกับของญี่ปุ่น
ในภาคตะวันออก ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจาก
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตำแหน่งวิศวกรในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของไทยกับ
ของญี่ปุ่น และความสอดคล้องกันระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ที่เกิด
จากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตำแหน่งวิศวกรในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของไทย
กับของญี่ปุ่น จำแนกตาม บริษัท อายุงาน และรายได้ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือบุคลากรตำแหน่ง
วิศวกร กรณีศึกษาเปรียบเทียบระหว่างบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของไทยกับของญี่ปุ่นใน
ภาคตะวันออก จำนวน 100 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการ
เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่น 0.9642 สถิติที่ใช้ในการ
วิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ความ
แปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ไคสแควร์

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรตำแหน่งวิศวกรของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของไทยและ
ญี่ปุ่นมีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ เรื่องการยอมรับ
นับถือมากที่สุดเหมือนกัน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน ในเรื่องความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานมาก
ที่สุดเหมือนกัน วิศวกรบริษัทของไทยกับของญี่ปุ่นมีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุนสูงกว่าด้านปัจจัยจูงใจเหมือนกัน ความผูกพันต่อองค์กรที่เกิด
จากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องของวิศวกรบริษัทของไทยกับของญี่ปุ่น ในด้านปัจจัย
จูงใจไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ในด้านปัจจัยเกื้อหนุน มีความแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่ามีเพียงเรื่องเดียวที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คือเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับอายุงานและรายได้ต่างกัน 4 กลุ่ม มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยได้แก่ บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของไทยควรให้ความสำคัญในการสร้างค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์กรเกี่ยวกับการชื่นชมให้กำลังใจซึ่งกันและกันระหว่างพนักงานทุกระดับในองค์กร บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของไทยควรพัฒนารูปแบบการจ่ายค่าตอบแทน ให้มีรูปแบบที่หลากหลายขึ้นเพื่อให้เหมาะกับสภาพการทำงาน บริษัทของไทยและของญี่ปุ่นควรมีการสำรวจค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง บริษัทของญี่ปุ่นควรเปิดโอกาสให้มีการลาศึกษาต่อได้ และเมื่อจบการศึกษาแล้วควรพิจารณาปรับตำแหน่งหน้าที่การงานและค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษาอย่างเหมาะสม หากไม่สามารถปฏิบัติได้กับทุกคน ควรเปิดโอกาสให้แก่กลุ่มที่เป็นกลุ่มที่มีศักยภาพสูงซึ่งเป็นกำลังสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นอันดับแรก

48921178: MAJOR: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (MASTER DEGREE OF MANAGEMENT)

KEY WORDS: ORGANIZATIONAL COMMITMENT/ MOTIVATION/ AUTOMOTIVE PARTS ENGINEERS IN EASTERN COMPANY/ GENERATED/ THAILAND/ JAPAN

YINGYOS KUMPOL: ENGINEERS ORGANIZATIONAL COMMITMENT GENERATED BY MOTIVATION FACTORS: COMPARISON BETWEEN AUTOMOTIVE PARTS MANUFACTURER COMPANY OF THAILAND AND JAPAN IN THE EAST REGION OF THAILAND. ADVISOR: SOMSAK SOPHONPINIT, PH.D., 115 P. 2007.

The study of "engineers' organizational commitment generated by motivation factors: in case study of comparison between automotive parts manufacturer company of Thailand and Japan in East Region of Thailand. In the purposes of this research were to study the organizational commitment level which generated by motivation of engineers' performance in Thai and Japanese automotive parts manufacturer company. Additionally, there has been harmoniously between personal factors and the organizational commitment level which originated from the engineers' motivation in automotive parts manufacturer company of Thailand and Japan, classified by firm, year of service and income. The sample group was engineer's position: in case study of comparison between automotive parts manufacturer company of Thailand and Japan in East Region of 100 peoples. By randomly the sampling by convenience, the instrument of this data collection was questionnaires which the researcher created it by 0.9642 of reliability coefficient. Through the statistical data analysis was percentage, standard deviation, t-test, one-way variance analysis and chi-square.

The research found that engineers of automotive parts manufacturer company of Thailand and Japan in East Region. There has been committed on performance motivation by motivator factors on social acceptance the most. On hygiene factor, in the relation to also was organization's person of inter-organization at the most. In order to engineers Thai company and Japan was related to organization where from the motivation of their performances. In case of

hygiene factors were greater than motivator factors, there has been related to organization where originated on performance each Thai and Japan company's engineers. In order to motivator factors had no difference statistical significant. The hygiene factor, however, there has been statistically significant different and also found that only one had different as significantly statistical, that was work environment. The organizational commitment which originated from the motivation performance of the sample group in year of service and income had differenced by 4 groups. The group has commitment on their organization by overall without different as significantly statistical.

Suggestions of this research were namely; Thai automotive parts manufacturer should focus on creating preference or organization culture related to willpower each other between organizational level staffs. The manufacturer should develop the forms of rewards to be variety appropriately with work condition. Both companies must survey wage, rewards and welfares continuously one year at least. The data could be used for making decision about salary structure adjustment and welfares according to staff's changes and also with industrial market in the same time. The Japanese automotive parts manufacturer is necessary for staff's taking holiday to higher study. After that graduation, it should be promoted their positions and rewards upon educational level appropriately. If cannot be that so, should open opportunity to a group which higher potential and also being a main mechanism for successful firm by firstly. To commits them link with the organization and maintains that group with fully potential for long time.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ท
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
คำถามสำหรับการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
ความผูกพันต่อองค์กร.....	6
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	13
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	35
ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง และวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	35
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	36
การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
สูตรของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	43
ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากร ตำแหน่งวิศวกร.....	46
ส่วนที่ 3 ตอบคำถามการวิจัย และการทดสอบสมมติฐาน.....	72
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	84
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
สรุปผลการวิจัย.....	85
อภิปรายผล.....	89
ข้อเสนอแนะ.....	98
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	99
บรรณานุกรม.....	100
ภาคผนวก.....	105
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	115

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลคุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างบริษัทของไทย.....	44
2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลคุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างบริษัทของญี่ปุ่น.....	45
3 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ เรื่องความสำเร็จของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ.....	47
4 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ เรื่องการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	48
5 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ เรื่องลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	49
6 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ เรื่องความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	50
7 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ เรื่องโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนก เป็นรายชื่อ.....	51
8 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ เรื่องความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน จำแนก เป็นรายชื่อ.....	52
9 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ เรื่องนโยบายและการบริหารงาน จำแนกเป็น รายชื่อ.....	53
10 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ เรื่องสภาพแวดล้อมการทำงาน จำแนกเป็น รายชื่อ.....	54
11 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ เรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกเป็น รายชื่อ.....	55
12 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ เรื่องความมั่นคงในงาน จำแนกเป็นรายชื่อ.....	57

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
13	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรง จูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ..... 58
14	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรง จูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน..... 59
15	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรง จูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ เรื่องความสำเร็จของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ..... 60
16	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรง จูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ เรื่องการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายชื่อ..... 61
17	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรง จูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ เรื่องลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกเป็นรายชื่อ..... 62
18	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรง จูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ เรื่องความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายชื่อ..... 63
19	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรง จูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ เรื่องโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกเป็นรายชื่อ..... 64
20	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรง จูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน เรื่องความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน จำแนกเป็นรายชื่อ..... 65
21	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรง จูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน เรื่องนโยบายและการบริหารงาน จำแนก เป็นรายชื่อ..... 66
22	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรง จูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน เรื่องสภาพแวดล้อมการทำงาน จำแนกเป็น รายชื่อ..... 67
23	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรง จูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน เรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกเป็น รายชื่อ..... 68

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
24	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรง จูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน เรื่องความมั่นคงในงาน จำแนกเป็นรายข้อ... 69
25	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรง จูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ..... 71
26	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรง จูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน..... 72
27	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิด จากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ บริษัทของไทยกับบริษัทของญี่ปุ่น..... 73
28	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิด จากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน บริษัทของไทยกับบริษัทของญี่ปุ่น..... 73
29	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิด จากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยเกื้อหนุน บริษัทของไทย กับบริษัทของญี่ปุ่น..... 74
30	ความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรตำแหน่งวิศวกร เปรียบเทียบบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของไทยกับของญี่ปุ่น ในภาคตะวันออก..... 75
31	ความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรตำแหน่งวิศวกร เปรียบเทียบบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของไทยกับของญี่ปุ่น ในภาคตะวันออก..... 77
32	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ตำแหน่งวิศวกรเปรียบเทียบบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในภาคตะวันออก จำแนกตาม ระดับอายุงาน..... 78
33	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ตำแหน่งวิศวกรเปรียบเทียบบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในภาคตะวันออก จำแนกตาม ระดับรายได้..... 79
34	แสดงความสอดคล้องระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุงานกับความผูกพันต่อ องค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ..... 80
35	แสดงความสอดคล้องระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุงานกับความผูกพันต่อองค์กร ที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน..... 81

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
36	แสดงความสอดคล้องระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้กับความผูกพันต่อองค์การ ที่เกิดจากจิตใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจิตใจ 82
37	แสดงความสอดคล้องระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้กับความผูกพันต่อองค์การ ที่เกิดจากจิตใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยภายนอก 83

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
2 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์	16
3 ผลของปัจจัยเกื้อหนุนและปัจจัยเชิงจิตที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน	18
4 สรุปเปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการ	20
5 ผลของปัจจัยเกื้อหนุนและปัจจัยเชิงจิตที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน	21