

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตำแหน่งวิศวกร กรณีศึกษาเปรียบเทียบระหว่างบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของไทยกับของญี่ปุ่นในภาคตะวันออก การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตำแหน่งวิศวกร

ส่วนที่ 3 ตอบคำถามสำหรับการวิจัยและ ผลการทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ปรากฏในตารางวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

N แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

SD แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t-Distribution

F แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา F-Distribution

SS แทน ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)

MS แทน ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Squares)

df แทน ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลคุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของไทยในภาคตะวันออก จำนวน 50 คน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของญี่ปุ่นในภาคตะวันออกจำนวน 50 คน ดังได้แสดงไว้ในตารางที่ 1 และตารางที่ 2 ซึ่งจะคุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลคุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างบริษัทของไทย

คุณลักษณะทั่วไป	จำนวนผู้ตอบ (คน)	ร้อยละ
บริษัทของไทย	50	100.0
รวม	50	100.0
1. อายุงาน		
ไม่เกิน 1 ปี	12	24.0
มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	17	34.0
มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	12	24.0
มากกว่า 5 ปี	9	18.0
รวม	50	100.0
2. รายได้		
ไม่เกิน 20,000 บาท	22	44.0
มากกว่า 20,000 บาท แต่ไม่เกิน 35,000 บาท	18	36.0
มากกว่า 35,000 บาท แต่ไม่เกิน 50,000 บาท	6	12.0
มากกว่า 50,000 บาท	4	8.0
รวม	50	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของบริษัทของไทยส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 34 รองลงมาคือมีอายุงานเท่ากันสองกลุ่มคือ ไม่เกิน 1 ปี และมากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี กลุ่มละ 12 คน คิดเป็นร้อยละ 24 ทั้งสองกลุ่ม และอายุงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 18

ด้านรายได้พบว่า กลุ่มตัวอย่างของบริษัทของไทยส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เกิน 20,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 44 รองลงมาคือกลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท แต่ไม่เกิน 35,000 บาทจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 36 ถัดมากลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 35,000 บาท แต่ไม่เกิน 50,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 12 และกลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลคุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างบริษัทของญี่ปุ่น

คุณลักษณะทั่วไป	จำนวนผู้ตอบ (คน)	ร้อยละ
บริษัทของญี่ปุ่น	50	100.0
รวม	50	100.0
1. อายุงาน		
ไม่เกิน 1 ปี	11	22.0
มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	18	36.0
มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	4	8.0
มากกว่า 5 ปี	17	34.0
รวม	50	100.0
2. รายได้		
ไม่เกิน 20,000 บาท	22	44.0
มากกว่า 20,000 บาท แต่ไม่เกิน 35,000 บาท	15	30.0
มากกว่า 35,000 บาท แต่ไม่เกิน 50,000 บาท	8	16.0
มากกว่า 50,000 บาท	5	10.0
รวม	50	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของบริษัทของญี่ปุ่นส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 36 รองลงมามีอายุงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 34 กลุ่มที่มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 22 และกลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8 ตามลำดับ

ด้านรายได้พบว่า กลุ่มตัวอย่างของบริษัทของญี่ปุ่นส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เกิน 20,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 44 รองลงมาคือกลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท แต่ไม่เกิน 35,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 30 ถัดมาคือกลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 35,000 บาท แต่ไม่เกิน 50,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 16 และกลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ตำแหน่งวิศวกร

ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรตำแหน่งวิศวกร จำนวนทั้งสิ้น 50 ข้อ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังต่อไปนี้

ระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านปัจจัยจูงใจ

1. ความสำเร็จของงาน
2. การยอมรับนับถือ
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านปัจจัยเกื้อหนุน

6. ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน
7. นโยบายและการบริหารงาน
8. สภาพแวดล้อมการทำงาน
9. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
10. ความมั่นคงในงาน

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในส่วนนี้ทั้งหมดมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อหาระดับของความความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 2 ด้าน ทั้งในด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยเกื้อหนุน ของบุคลากรตำแหน่งวิศวกร บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของไทยและของญี่ปุ่นในภาคตะวันออก

บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของไทย

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ เรื่องความสำเร็จของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ความสำเร็จของงาน	ระดับความผูกพันต่อองค์กร					$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด				
1. บริษัทอำนวยความสะดวก และส่งเสริม	2 4%	4 8%	30 60%	14 28%	0 0%	3.130	.8678	2	สูง
2. บริษัทแสดงออกถึงการ ชื่นชม	9 18%	23 46%	16 32%	2 4%	0 0%	2.082	1.015	5	ปานกลาง
3. บริษัทมีการสร้างแรงจูงใจ ต่างๆ	8 16%	18 36%	18 36%	6 12%	0 0%	2.270	1.130	4	ปานกลาง
4. ท่านได้รับการสนับสนุนจาก บริษัทและหน่วยงานของท่าน	1 2%	8 16%	33 66%	8 16%	0 0%	2.960	.7944	3	สูง
5. เมื่อท่านเกิดปัญหา บริษัทมี ส่วนช่วยในการแก้ปัญหา	2 4%	3 6%	31 62%	12 24%	2 4%	3.166	.8980	1	
						รวม	2.722	.6843	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 3 พบว่าบุคลากรตำแหน่งวิศวกรของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของไทยในภาคตะวันออก มีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ เรื่องความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ เรื่องความสำเร็จของงาน ข้อเมื่อท่านเกิดปัญหาในการทำงาน บริษัท และหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือ และมีส่วนช่วยในการแก้ปัญหาเหล่านั้น ($\bar{X} = 3.166$) และบริษัทอำนวยความสะดวกและส่งเสริมให้งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.166$) อยู่ในระดับสูง ส่วนข้อท่านได้รับการสนับสนุนจากบริษัท และหน่วยงานของท่าน ทำให้ผลการปฏิบัติงานของท่านส่วนใหญ่มีคุณภาพสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 2.960$) บริษัทมีการสร้างแรงจูงใจต่างๆ (ค่าตอบแทนรางวัลจูงใจ ฯลฯ) เพื่อให้ท่านปฏิบัติงานได้รับมอบหมายได้สำเร็จเรียบร้อย ($\bar{X} = 2.270$) บริษัทมีการแสดงออกถึงการชื่นชมเมื่อท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จสิ้นตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 2.082$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจาก
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ เรื่องการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจด้านปัจจัย การยอมรับนับถือ	จูงใจ	ระดับความผูกพันต่อองค์กร							
		ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด	$\bar{X}$	SD	อันดับ ระดับ
1. บริษัทเปิดโอกาสให้ท่าน สามารถแสดงความคิดเห็น		1 2%	8 16%	18 36%	23 46%	0 0%	3.292	.9454	1 สูง
2. ท่านได้รับการยอมรับในด้าน ความรู้ ความ สามารถ		1 2%	6 12%	28 56%	15 30%	0 0%	3.116	.9342	4 สูง
3. หน่วยงานของท่านยอมรับ ท่าน		6 12%	26 52%	18 36%	0 0%	0 0%	3.278	.7429	2 สูง
4. ท่านได้รับความไว้วางใจจาก บริษัทและหน่วยงานของท่าน		9 18%	24 48%	16 32%	1 2%	0 0%	3.160	.9712	3 สูง
5. บริษัทส่งเสริมให้เกิด บรรยากาศของการให้กำลังใจ		6 12%	18 36%	21 42%	4 8%	1 2%	2.432	1.115	5 ปานกลาง
รวม							3.056	.7228	สูง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4 พบว่าบุคลากรตำแหน่งวิศวกรของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของไทยในภาคตะวันออก มีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ เรื่องการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ เรื่องการยอมรับนับถือ เรียงลำดับจากมาก ไปน้อยได้ดังนี้ เมื่อท่านเกิดปัญหาในการทำงาน บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นกับผู้อื่นได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.292$) หน่วยงานของท่านยอมรับท่านในฐานะที่ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนต่อความสำเร็จของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.278$) ท่านได้รับความไว้วางใจจากบริษัทและหน่วยงานของท่านให้ปฏิบัติงานทั้งที่เป็นภารกิจหลักและภารกิจอื่นที่เป็นกรณีพิเศษ ($\bar{X} = 3.160$) ท่านได้รับการยอมรับในด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและบริษัท ซึ่งวัดได้จากการประเมินผลงาน ($\bar{X} = 3.116$) ส่วนหัวข้อบริษัทส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการให้กำลังใจขึ้นชมซึ่งกันและกันเมื่อสามารถทำงานจนสำเร็จ ($\bar{X} = 2.432$) วิศวกรบริษัทของไทยมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจาก
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ เรื่องลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับความผูกพันต่อองค์กร					$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด				
1. บริษัทมีการมอบ หมายงานใน ปริมาณงานที่เหมาะสม	4 8%	28 56%	17 34%	1 46%	0 0%	3.316	.7277	2	สูง
2. งานที่ท่านทำอยู่ มีโอกาสให้ ท่านได้เรียนรู้ความรู้ใหม่ ๆ	1 2%	6 12%	24 48%	15 30%	4 8%	3.366	.9928	1	สูง
3. บริษัทมีการมอบหมายงานที่ ท้าทายความรู้ความสามารถ	2 4%	12 24%	23 46%	13 26%	0 0%	2.970	1.081	3	ปานกลาง
4. ในการปฏิบัติงาน บริษัทได้ให้ คู่มือในการปฏิบัติงานที่มี คำอธิบาย	5 10%	15 30%	24 48%	6 12%	0 0%	2.612	.9983	5	ปานกลาง
5. บริษัทมอบหมายงานที่มีความ เหมาะสมกับความรู้	1 12%	11 36%	31 42%	7 8%	0 2%	2.850	.7576	4	ปานกลาง
รวม						3.024	.6005		สูง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 5 พบว่าบุคลากรตำแหน่งวิศวกรของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของไทยในภาคตะวันออก มีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ เรื่องลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ เรื่องลักษณะงานที่ปฏิบัติ เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ งานที่ท่านทำอยู่ มีโอกาสที่ดีที่จะทำให้ท่านได้เรียนรู้ความรู้ใหม่ ๆ ได้ฝึกฝนเพิ่มพูนทักษะ และวิธีในการทำงานแบบใหม่ ๆ ($\bar{X} = 3.366$) บริษัทมีการมอบหมายงานในปริมาณงานที่เหมาะสมกับความรู้ ทักษะและความสามารถของพนักงานแต่ละคน ($\bar{X} = 3.316$) ส่วนข้อต่อไปนี วิศวกรบริษัทของไทยมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง บริษัทมีการมอบหมายงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถเพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้ท่านมีความสุขกับการทำงาน ($\bar{X} = 2.970$) บริษัทมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานและมีความเป็นธรรม ($\bar{X} = 2.850$) และในการปฏิบัติงาน บริษัทได้ให้คู่มือในการปฏิบัติงานที่มีคำอธิบาย มีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน ช่วยให้ท่านทำงานได้สะดวก ถูกต้องและง่ายในการปฏิบัติ ($\bar{X} = 2.612$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจาก
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ เรื่องความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ 4. ความรับผิดชอบ	ระดับความผูกพันต่อองค์กร					$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด				
1. บริษัทจะให้ผลตอบแทนที่ คุ้มค่าเสมอ	4 8%	23 46%	16 32%	6 12%	1 2%	2.484	1.076	3	ปานกลาง
2. บริษัทมอบหมายให้ท่านมี อำนาจการตัดสินใจ	2 4%	10 20%	23 46%	13 26%	2 4%	3.060	.9510	1	สูง
3. บริษัทจะไว้วางใจที่จะ มอบหมายให้ท่านร่วมกิจกรรม พิเศษ	4 8%	15 30%	24 48%	5 10%	2 4%	2.644	1.104	2	ปานกลาง
4. บริษัทจะให้ผลตอบแทนซึ่งถือ เป็นกรณีพิเศษ	13 26%	23 46%	10 20%	4 8%	0 0%	1.858	1.224	5	ต่ำ
5. บริษัทตระหนักถึงความดีของ พนักงานที่ปฏิบัติงานด้วยความ ซื่อสัตย์	7 14%	14 28%	21 42%	7 17%	1 2%	2.458	1.213	4	ปานกลาง
รวม						2.502	.7536		ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 6 พบว่าบุคลากรตำแหน่งวิศวกรของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของไทยในภาคตะวันออก มีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ เรื่องความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจเรื่องความรับผิดชอบ บริษัทมอบหมายให้ท่านมีอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในกรอบอำนาจและความรับผิดชอบของท่าน ($\bar{X} = 3.060$) อยู่ในระดับสูง บริษัทจะไว้วางใจที่จะมอบหมายให้ท่านร่วมกิจกรรม หรือปฏิบัติงานพิเศษของหน่วยงานนอกเหนือจากงานประจำ ($\bar{X} = 2.644$) และหัวข้อต่อไปนี้เป็นหัวข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ได้แก่ บริษัทจะให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าเสมอ ถ้าท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 2.484$) บริษัทตระหนักถึงความดีความชอบของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และสร้างสรรค์ประโยชน์ให้กับหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.458$) ส่วนในข้อ บริษัทจะให้ผลตอบแทนซึ่งถือเป็นกรณีพิเศษหากท่านต้องรับผิดชอบงานที่เร่งด่วนและ

สำคัญนอกเหนือจากงานประจำ มีความผูกพันอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 1.858$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ เรื่องโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกเป็นรายข้อ

แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	ระดับความผูกพันต่อองค์กร					$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด				
1. บริษัทสนับสนุนผู้ที่มีผลงานดี มีโอกาสดำเนินตำแหน่ง	8 16%	17 34%	14 28%	11 22%	0 0%	2.422	1.198	4	ปานกลาง
2. บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านลา ศึกษาต่อได้	13 26%	12 24%	11 22%	9 18%	5 10%	2.530	1.553	2	ปานกลาง
3. บริษัทมอบหมายงานที่ใช้ ความรู้และเทคโนโลยีทันสมัย	7 14%	14 28%	21 42%	7 14%	1 2%	2.502	1.264	3	ปานกลาง
4. บริษัทสนับสนุนให้ท่านได้มี โอกาสพัฒนาทักษะความรู้	5 10%	10 20%	26 52%	8 16%	1 2%	2.800	1.030	1	ปานกลาง
5. บริษัทส่งเสริมให้พนักงานทุก คนมีโอกาสก้าวหน้า	7 14%	18 36%	21 42%	3 6%	1 2%	2.340	1.168	5	ปานกลาง
รวม						2.520	1.064		ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 7 พบว่าบุคลากรตำแหน่งวิศวกรของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของไทยในภาคตะวันออก มีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ เรื่องโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ เรื่องโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ บริษัทสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการทำงาน เช่น ส่งไปฝึกอบรมหรือสัมมนา โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.800$) บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านลาศึกษาต่อได้ และเมื่อจบการศึกษาแล้วจะปรับตำแหน่งหน้าที่การงานและค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษาให้ ($\bar{X} = 2.530$) บริษัทมอบหมายงานที่ใช้ความรู้และเทคโนโลยีทันสมัยที่สามารถส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมากขึ้น ($\bar{X} = 2.502$) ส่วนหัวข้อต่อไปนี้เป็นหัวข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ บริษัทให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ที่มีผลงานดีมี

โอกาสได้ค่าตอบแทนหรือเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นไปเรื่อย ๆ ($\bar{X} = 2.422$) บริษัทส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าหรือได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรมตามความรับผิดชอบและความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 2.340$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน เรื่องความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจด้านปัจจัยเกื้อหนุน ความสัมพันธ์กับบุคคล ในหน่วยงาน	ระดับความผูกพันต่อองค์กร					$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด				
1. บริษัทให้ความสำคัญในการ ทำงานเป็นทีม	5 10%	2 4%	26 52%	15 30%	2 4%	3.144	1.02	2	สูง
2. บริษัทส่งเสริมให้พนักงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3 6%	9 18%	22 44%	13 26%	3 6%	2.998	1.128	4	ปานกลาง
3. ในบริษัทมีการประสานงาน ระหว่างหน่วยงานเพื่อสร้างความ เข้าใจอันดี	1 2%	13 26%	22 44%	12 24%	2 4%	3.016	.9671	3	สูง
4. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน บริษัทให้อิสระในการปรึกษากับ ผู้บังคับบัญชา	2 4%	4 8%	27 54%	12 24%	5 10%	3.404	1.024	1	สูง
รวม						3.128	.8722		สูง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 8 พบว่าบุคลากรตำแหน่งวิศวกรของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของไทยในภาคตะวันออก มีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยเกื้อหนุน เรื่องความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน เรื่องความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน บริษัทให้อิสระแก่ท่านในการปรึกษากับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เพื่อช่วยกันแก้ไขให้งานสำเร็จ ($\bar{X} = 3.404$) บริษัทให้ความสำคัญในการทำงานเป็นทีม เพื่อส่งเสริมการงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.144$) ในบริษัทของท่านมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีและดำเนินงานในกรอบและ

ทิศทางเดียวกัน ($\bar{X} = 3.016$) ส่วนในข้อ บริษัทส่งเสริมให้พนักงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยเคารพสิทธิและหน้าที่ของผู้อื่นด้วย ($\bar{X} = 2.998$) มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อการที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน เรื่องนโยบายและการบริหารงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจด้านปัจจัยเกื้อหนุน นโยบายและการบริหารงาน	ระดับความผูกพันต่อการเกิด					$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	ต่ำ ที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านมีนโยบาย รายละเอียดในการทำงาน	2 4%	4 8%	22 44%	20 40%	2 4%	3.310	.9994	1	สูง
2. พนักงานทุกคนจะได้รับการ ปฐมนิเทศเพื่อทราบนโยบาย	2 4%	9 18%	22 44%	13 26%	4 8%	3.186	1.018	3	สูง
3. เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ผู้บังคับ บัญชาจะต้องรับผิดชอบร่วมกัน	3 6%	8 16%	23 46%	14 28%	2 4%	3.108	1.128	4	สูง
4. การสั่งงานจะสั่งงาน ตามลำดับขั้นตอน	1 2%	6 12%	27 54%	15 30%	1 2%	3.202	.8080	2	สูง
5. ท่านมีโอกาสเสนอความ คิดเห็นเพื่อมีส่วนร่วมกำหนด นโยบาย	8 16%	9 18%	19 38%	14 28%	0 0%	2.658	1.297	5	ปานกลาง
รวม						3.092	.8083		สูง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 9 พบว่าบุคลากรตำแหน่งวิศวกรของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของไทยในภาคตะวันออก มีความผูกพันต่อการเกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน เรื่องนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า มีความผูกพันต่อการเกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน เรื่องนโยบายและการบริหารงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีนโยบาย กรอบและรายละเอียดในการทำงาน (JD) แต่ละตำแหน่ง ที่ชัดเจนและยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.310$) การสั่งงานจะสั่งงานตามลำดับขั้นตอน และสายการบังคับบัญชาไม่ก้าวล่วงงานหรือข้ามขั้นตอนอันจะก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งภายใน ($\bar{X} = 3.202$) พนักงานทุกคนจะได้รับการปฐมนิเทศเพื่อทราบนโยบาย ภารกิจของบริษัทและหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่ตน

ต้องปฏิบัติก่อนทำงานจริง ($\bar{X} = 3.186$) เมื่อเกิดปัญหาสำคัญขึ้นในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจะต้องรับผิดชอบร่วมกัน และช่วยเหลือร่วมมือกันในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 3.108$) ส่วนในข้อ ท่านมีโอกาสนเสนอความคิดเห็นเพื่อมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายหรือแนวทางการบริหารงานของหน่วยงานในทางสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 2.658$) วิศวกรบริษัทของไทยมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน เรื่องสภาพแวดล้อมการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจด้านปัจจัยเกื้อหนุน สภาพแวดล้อมการทำงาน	ระดับความผูกพันต่อองค์กร					$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด				
1. กฎระเบียบของบริษัทช่วยส่งเสริมให้เกิดความสะดวก	3	8	26	13	0	3.020	.9145	2	สูง
	6%	16%	52%	26%	0%				
2. บริษัทมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3	9	26	12	0	2.990	.9502	3	ปานกลาง
	6%	18%	52%	24%	0%				
3. บริษัทของท่านมีการจัดแบ่งสถานที่ทำงานอย่างเป็นสัดส่วน	5	5	24	15	1	3.060	1.067	1	สูง
	10%	10%	48%	30%	2%				
4. บริษัทจัดสถานที่ปฏิบัติงานมีความพร้อมมีความปลอดภัยสูง	3	17	20	10	0	2.724	.9682	5	ปานกลาง
	6%	34%	40%	20%	0%				
5. ภายในสำนักงานมีความสะอาดถูกสุขลักษณะอนามัย	4	13	22	10	1	2.726	1.093	4	ปานกลาง
	16%	18%	38%	28%	0%				
รวม						2.904	.8010		ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 10 พบว่าบุคลากรตำแหน่งวิศวกรของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของไทยในภาคตะวันออก มีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยเกื้อหนุน เรื่องสภาพแวดล้อมการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน เรื่องสภาพแวดล้อมการทำงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ บริษัทของท่านมีการจัดแบ่งสถานที่ทำงานอย่างเป็นสัดส่วนเพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตามภาระงาน หน้าที่และความ

รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.060$) กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ของบริษัทช่วยส่งเสริมให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงานและป้องกันการเกิดปัญหาขัดแย้งกัน ($\bar{X} = 3.020$) วิศวกรบริษัทของไทยมีความผูกพันอยู่ในระดับสูง ส่วนในข้อต่อไปนี้ วิศวกรบริษัทของไทยมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง บริษัทของท่านมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านภูมิทัศน์ และการปรับปรุงภายในสำนักงานเพื่อให้เกิดความสะดวกสบาย และความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 2.990$) ภายในสำนักงานมีความสะอาดถูกสุขลักษณะอนามัย ไม่มีมลภาวะ ($\bar{X} = 2.726$) บริษัทจัดสถานที่ปฏิบัติงานมีความพร้อม มีความปลอดภัยสูง สะดวกสบาย และมีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 2.724$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์การที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน เรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจด้านปัจจัยเกื้อหนุน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระดับความผูกพันต่อองค์การ					$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ กลาง	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด				
1. บริษัทกำหนดอัตราเงินเดือน เหมาะสมกับความรู้	4	13	23	9	1	2.840	.9607	4	ปานกลาง
	8%	26%	46%	18%	2%				
2. บริษัทมีบริการด้านที่พักอาศัย อย่างเพียงพอ	29	13	6	2	0	1.320	1.189	6	ต่ำ
	58%	26%	12%	4%	0%				
3. บริษัทมีบริการด้านพาหนะ รับ-ส่ง พนักงาน	6	8	22	13	1	2.882	1.067	3	ปานกลาง
	12%	16%	44%	26%	2%				
4. ให้สิทธิประโยชน์และ สวัสดิการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการ ปฏิบัติงาน	2	13	21	12	2	2.952	.9556	2	ปานกลาง
	4%	26%	42%	24%	4%				
5. บริษัทจัดสวัสดิการด้านบริการ เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย	2	6	25	15	2	3.242	.8593	1	สูง
	4%	12%	50%	30%	4%				
6. การจ่ายค่าตอบแทนเพื่อเป็น กำลังใจพิจารณาด้วยความเป็น ธรรม	7	8	25	10	0	2.720	1.134	5	ปานกลาง
	14%	16%	50%	20%	0%				
รวม						2.662	.6954		ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 11 พบว่าบุคลากรตำแหน่งวิศวกรของบริษัทผลิตชิ้นส่วน ยานยนต์ของไทยในภาคตะวันออก มีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน เรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อพบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน เรื่อง ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ โดยในข้อ บริษัทจัดสวัสดิการด้าน บริการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย ขามเจ็บป่วยทั้งบริการภายในบริษัท และติดต่อกับเครือข่าย สถานพยาบาลต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของชีวิตเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 3.242$) วิศวกรบริษัท ของไทยมีความผูกพันอยู่ระดับสูง ส่วนในข้อ ให้สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริม การปฏิบัติงานของบุคลากรและเบิกค่าสวัสดิการต่าง ๆ ได้ตามกฎหมายแรงงาน ($\bar{X} = 2.952$) บริษัทมีบริการด้านพาหนะ รับ-ส่ง พนักงานตามความจำเป็นและเหมาะสม ทั้งการมาทำงานและ การเดินทางไปนอกสถานที่เป็นหมู่คณะ ($\bar{X} = 2.882$) บริษัทกำหนดอัตราเงินเดือนให้แก่ท่าน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและเพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.840$) การจ่าย ค่าตอบแทนเพื่อเป็นกำลังใจ และส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีการพิจารณาด้วย ความเป็นธรรม ทั้งค่าตอบแทนรายปี และ โบนัส ($\bar{X} = 2.720$) วิศวกรบริษัทของไทยมีความ ผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในข้อ บริษัทมีบริการด้านที่พักอาศัยอย่างเพียงพอกับความจำเป็น ตามความเหมาะสมกับจำนวนพนักงานที่มีอยู่ ($\bar{X} = 1.320$) วิศวกรบริษัทของไทยมีความผูกพัน อยู่ในระดับต่ำ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน เรื่องความมั่นคงในงาน จำแนกเป็นรายข้อ

แรงจูงใจด้านปัจจัยเกื้อหนุน ความมั่นคงในงาน	ระดับความผูกพันต่อองค์กร								
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
1. บริษัทมีการดำเนินงานที่มี ความก้าวหน้า มั่นคง	6 12%	11 22%	22 44%	11 22%	0 0%	2.700	1.097	2	ปานกลาง
2. การถูกโอนย้ายไปปฏิบัติงานยัง ฝ่ายอื่นๆ จะให้ท่านมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ	7 14%	17 34%	18 36%	7 14%	1 2%	2.450	1.221	5	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ ในการพิจารณาความดีความชอบ	5 10%	5 10%	31 62%	8 16%	1 2%	2.768	1.097	1	ปานกลาง
4. การที่พนักงานในบริษัทของ ท่านถูกเลิกจ้างหรือถูกย้ายไป ทำงานที่อื่นสามารถอธิบายได้	10 20%	7 14%	28 56%	4 8%	1 2%	2.508	1.129	4	ปานกลาง
5. หน้าที่การงานและความ รับผิดชอบที่ท่านทำอยู่มีโอกาส เจริญก้าวหน้าต่อไป	6 12%	14 28%	22 44%	7 14%	1 2%	2.556	1.124	3	
รวม						2.596	.8736		ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 12 พบว่าบุคลากรตำแหน่งวิศวกรของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของไทยในภาคตะวันออก มีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยเกื้อหนุน เรื่องความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน เรื่องความมั่นคงในงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญในการพิจารณาความดีความชอบ และการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 2.768$) บริษัทมีการดำเนินงานที่มีความก้าวหน้า มั่นคง ทำให้ท่านมีความรู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในหน้าที่นี้ได้นานเท่าที่ท่านต้องการ ($\bar{X} = 2.700$) หน้าที่การงานและความรับผิดชอบที่ท่านทำอยู่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าต่อไปได้ โดยความรู้ความสามารถของตนเอง และไม่มีข้อจำกัดที่ขาดเหตุผลที่ดี ($\bar{X} = 2.556$) การที่พนักงานในบริษัทของท่านถูกเลิกจ้างหรือถูกย้ายไปทำงานที่อื่นสามารถอธิบาย

ได้อย่างมีเหตุผลที่รับฟังได้ และโดยไม่มีอคติ ($\bar{X} = 2.508$) การถูกโอนย้ายไปปฏิบัติงานยังฝ่ายอื่น ๆ ที่จะทำให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วยเสมอ ($\bar{X} = 2.450$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อการที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ

แรงจูงใจ	ระดับความผูกพันต่อองค์กร					$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
	ต่ำที่สุด	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงที่สุด				
ด้านปัจจัยจูงใจ									
1. ความสำเร็จของงาน	22 8.8%	56 22.4%	128 51.2%	42 16.8%	2 0.8%	2.722	.6843	3	ปานกลาง
2. การยอมรับนับถือ	23 9.2%	82 32.8%	101 40.4%	43 17.2%	1 0.4%	3.056	.7228	1	สูง
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	13 5.2%	72 28.8%	119 47.6%	42 16.8%	4 1.6%	3.024	.6005	2	สูง
4. ความรับผิดชอบ	30 12%	85 34%	94 37.6%	35 14%	6 2.4%	2.502	.7536	5	ปานกลาง
5. โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	40 16%	71 28.4%	93 37.2%	38 15.2%	8 3.2%	2.520	1.064	4	ปานกลาง
รวม						2.762	.6618		ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 13 พบว่าบุคลากรตำแหน่งวิศวกรของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของไทยในภาคตะวันออก มีความผูกพันต่อการที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่องพบว่า มีความผูกพันต่อการที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ในแต่ละเรื่องเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ สำหรับเรื่อง การยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.056$) และ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.024$) วิศวกรบริษัทของไทยมีความผูกพันอยู่ในระดับสูง ส่วนในเรื่อง ความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 2.722$) โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 2.520$) และอันดับสุดท้ายความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.502$) มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน

แรงจูงใจ	ระดับความผูกพันต่อองค์กร								ระดับ
	ต่ำที่สุด	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงที่สุด	$\bar{X}$	SD	อันดับ	
ด้านปัจจัยเกื้อหนุน									
1. ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	11 5.5%	28 14%	97 48.5%	52 26%	12 6%	3.128	.8722	1	สูง
2. นโยบายและการบริหารงาน	16 6.4%	36 14.4%	113 45.2%	76 30.4%	9 3.6%	3.092	.8083	2	สูง
3. สภาพแวดล้อมการทำงาน	18 7.2%	52 20.8%	118 47.2%	60 24%	2 0.8%	2.904	.8010	3	ปานกลาง
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	50 16.7%	61 20.3%	122 40.7%	61 20.3%	6 2%	2.662	.6954	4	ปานกลาง
5. ความมั่นคงในงาน	34 13.6%	54 21.6%	121 48.4%	37 14.8%	4 1.6%	2.596	.8736	5	
รวม						2.852	.6825		ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 14 พบว่าบุคลากรตำแหน่งวิศวกรของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของไทยในภาคตะวันออก มีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยเกื้อหนุน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่องพบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน ในแต่ละเรื่องเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ โดยในเรื่อง ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.128$) นโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.092$) วิศวกรบริษัทของไทยมีความผูกพันอยู่ในระดับสูง และในเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 2.904$) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 2.662$) ความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 2.596$) วิศวกรบริษัทของไทยมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของญี่ปุ่น

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์การที่เกิดจาก
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ เรื่องความสำเร็จของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ความสำเร็จของงาน	ระดับความผูกพันต่อองค์การ					$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด				
1. บริษัทอำนวยความสะดวก และส่งเสริม	1 2%	3 6%	30 60%	14 28%	2 4%	3.260	.6565	2	สูง
2. บริษัทมีการแสดง ออกถึงการ ชื่นชม	3 6%	12 24%	24 48%	11 22%	0 0%	2.620	1.218	4	ปานกลาง
3. บริษัทมีการสร้างแรงจูงใจ ต่าง ๆ	10 20%	10 20%	22 44%	8 16%	0 0%	2.380	1.193	5	ปานกลาง
4. ท่านได้รับการสนับสนุนจาก บริษัทและหน่วยงานของท่าน	5 10%	10 20%	22 44%	13 26%	0 0%	2.940	.8609	3	ปานกลาง
5. เมื่อท่านเกิดปัญหา บริษัทมี ส่วนช่วยในการแก้ปัญหา	2 4%	3 6%	31 62%	12 24%	2 4%	3.270	.8281	1	สูง
รวม						2.894	.7503		ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 15 พบว่าบุคลากรตำแหน่งวิศวกรของบริษัทผลิตชิ้นส่วน
ยานยนต์ของญี่ปุ่นในภาคตะวันออก มีความผูกพันต่อองค์การที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านปัจจัยจูงใจ เรื่องความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า
มีความผูกพันต่อองค์การที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ เรื่องความสำเร็จของ
งาน เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ โดยในหัวข้อ เมื่อท่านเกิดปัญหาในการทำงาน บริษัท และ
หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือ และมีส่วนช่วยในการแก้ปัญหาเหล่านั้น ($\bar{X} = 3.270$)
บริษัทอำนวยความสะดวกและส่งเสริมให้งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และ
เป้าหมาย ($\bar{X} = 3.260$) วิศวกรบริษัทของญี่ปุ่นมีความผูกพันอยู่ในระดับสูง ส่วนในข้อท่านได้รับ
การสนับสนุนจากบริษัท และหน่วยงานของท่าน ทำให้ผลการปฏิบัติงานของท่านส่วนใหญ่มี
คุณภาพสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 2.940$) บริษัทมีการแสดงออกถึงการชื่นชมเมื่อท่านปฏิบัติงานที่ได้รับ
มอบหมายเสร็จสิ้นตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 2.620$) ส่วนในข้อบริษัทมีการสร้างแรงจูงใจต่าง ๆ
(ค่าตอบแทนรางวัลจูงใจ ฯลฯ) เพื่อให้ท่านปฏิบัติงานได้รับมอบหมายได้สำเร็จเรียบร้อย มีความ

ผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.380$)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์การที่เกิดจาก
แรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยงูใจ เรื่องการยอมรับนับถือ จันแนกเป็นรายข้อ

แรงงูใจด้านปัจจัยงูใจ การยอมรับนับถือ	ระดับความผูกพันต่อองค์การ					$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด				
1. บริษัทเปิดโอกาสให้ท่าน สามารถแสดงความคิดเห็น	4 8%	4 8%	17 34%	23 46%	2 4%	3.310	1.110	2	สูง
2. ท่านได้รับการยอมรับในด้าน ความรู้ความสามารถ	2 4%	6 12%	22 44%	18 36%	2 4%	3.300	1.010	3	สูง
3. หน่วยงานของท่านยอมรับ ท่าน	1 2%	2 4%	25 50%	18 36%	4 8%	3.550	.9161	1	สูง
4. ท่านได้รับความไว้วางใจจาก บริษัทและหน่วยงานของท่าน	3 6%	3 6%	22 44%	18 36%	4 8%	3.030	1.360	4	สูง
5. บริษัทส่งเสริมให้เกิด บรรยากาศของการให้กำลังใจ	11 22%	5 10%	24 48%	9 18%	1 2%	2.460	1.413	5	ปานกลาง
รวม						3.130	.8184		สูง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 16 พบว่าบุคลากรตำแหน่งวิศวกรของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของญี่ปุ่นในภาคตะวันออก มีความผูกพันต่อองค์การที่เกิดจากแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยงูใจ เรื่องการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความผูกพันต่อองค์การที่เกิดจากแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยงูใจ เรื่องการยอมรับนับถือ เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ หน่วยงานของท่านยอมรับท่านในฐานะที่ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนต่อความสำเร็จของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.550$) เมื่อท่านเกิดปัญหาในการทำงาน บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นกับผู้อื่นได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.310$) ท่านได้รับการยอมรับในด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและบริษัท ซึ่งวัดได้จากการประเมินผลงาน ($\bar{X} = 3.300$) ท่านได้รับความไว้วางใจจากบริษัทและหน่วยงานของท่านให้ปฏิบัติงานทั้งที่เป็นภารกิจหลักและภารกิจอื่นที่เป็นกรณีพิเศษ ($\bar{X} = 3.030$) กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรตำแหน่งวิศวกรบริษัทของญี่ปุ่นมีความผูกพันอยู่ในระดับสูง ส่วนหัวข้อบริษัทส่งเสริมให้

เกิดบรรยากาศของการให้กำลังใจซึ่งกันและกันเมื่อสามารถทำงานจนสำเร็จกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.460$)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ เรื่องลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกเป็นรายข้อ

แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับความผูกพันต่อองค์กร					$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ ปานกลาง	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด				
1. บริษัทมีการมอบ หมายงานใน ปริมาณงานที่เหมาะสม	2 4%	8 18%	28 56%	10 20%	2 4%	3.030	.9498	2	สูง
2. งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาให้ ท่านได้เรียนรู้ความรู้ใหม่ ๆ	4 8%	6 12%	22 44%	15 30%	3 6%	3.260	.8878	1	สูง
3. บริษัทมีการมอบ หมายงานที่ ท้าทายความรู้ความสามารถ	3 6%	2 4%	34 68%	11 22%	0 0%	3.000	.8806	3	ปานกลาง
4. ในการปฏิบัติงาน บริษัทได้ ให้คู่มือในการปฏิบัติงาน	7 14%	12 24%	15 30%	15 30%	1 2%	3.000	1.212	3	ปานกลาง
5. บริษัทมอบหมายงานที่มีความ เหมาะสมกับความรู้	8 16%	7 14%	25 50%	9 18%	1 2%	3.000	1.069	3	ปานกลาง
รวม						3.058	.7431		สูง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 17 พบว่าบุคลากรตำแหน่งวิศวกรของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของญี่ปุ่นในภาคตะวันออก มีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ เรื่องลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ เรื่องลักษณะงานที่ปฏิบัติเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ งานที่ท่านทำอยู่ มีโอกาสที่ดีที่จะทำให้ท่านได้เรียนรู้ความรู้ใหม่ ๆ ได้ฝึกฝนเพิ่มพูนทักษะ และวิธีในการทำงานแบบใหม่ ๆ ($\bar{X} = 3.260$) บริษัทมีการมอบหมายงานในปริมาณงานที่เหมาะสมกับความรู้ ทักษะและความสามารถของพนักงานแต่ละคน ($\bar{X} = 3.030$) กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันอยู่ในระดับสูง ส่วนในข้อ ดังต่อไปนี้มีความผูกพันเฉลี่ยอยู่ในอันดับที่ 3 เท่า ๆ กัน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ บริษัทมีการมอบหมายงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถเพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้ท่านมีความสุขกับการทำงาน ($\bar{X} = 3.000$) ในการปฏิบัติงาน บริษัทได้ให้คู่มือในการปฏิบัติงานที่มีคำอธิบาย

มีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน ช่วยให้ท่านทำงานได้สะดวก ถูกต้องและง่ายในการปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.000$) บริษัทมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานและมีความเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.000$)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ เรื่องความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ความรับผิดชอบ	ระดับความผูกพันต่อองค์กร					$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ ปานกลาง	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด				
1. บริษัทจะให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าเสมอ	2 4%	15 30%	28 56%	5 10%	0 0%	2.700	.7825	4	ปานกลาง
2. บริษัทมอบหมายให้ท่านมีอำนาจการตัดสินใจ	1 2%	6 12%	19 38%	21 42%	3 6%	3.310	.8683	1	สูง
3. บริษัทจะไว้วางใจที่จะมอบหมายให้ท่านร่วมกิจกรรมพิเศษ	8 16%	2 4%	25 50%	13 26%	2 4%	2.980	1.073	2	ปานกลาง
4. บริษัทจะให้ผลตอบแทน ซึ่งถือเป็นกรณีพิเศษ	18 38%	8 16%	16 32%	8 16%	0 0%	2.010	1.486	5	ปานกลาง
5. บริษัทตระหนักถึงความดีของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์	6 12%	7 14%	24 48%	12 24%	1 2%	2.710	1.381	3	ปานกลาง
รวม						2.742	.7863		ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 18 พบว่าบุคลากรตำแหน่งวิศวกรของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของญี่ปุ่นในภาคตะวันออก มีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ เรื่องความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ เรื่องความรับผิดชอบเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ โดยในข้อ บริษัทมอบหมายให้ท่านมีอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในกรอบอำนาจและความรับผิดชอบของท่าน ($\bar{X} = 3.310$) วิศวกรของญี่ปุ่นมีความผูกพันอยู่ในระดับสูง ส่วนในข้อต่อไปนี้มีมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง บริษัทจะไว้วางใจที่จะมอบหมายให้ท่านร่วมกิจกรรมหรือปฏิบัติงานพิเศษของหน่วยงาน นอกเหนือจากงาน

ประจำ ($\bar{X} = 2.980$) บริษัทตระหนักถึงคุณค่าความชอบของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และสร้างสรรค์ประโยชน์ให้กับหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.710$) บริษัทจะให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าเสมอ ถ้าท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 2.700$) บริษัทจะให้ผลตอบแทนซึ่งถือเป็นกรณีพิเศษหากท่านต้องรับผิดชอบงานที่เร่งด่วนและสำคัญนอกเหนือจากงานประจำ ($\bar{X} = 2.010$)

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อการที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ เรื่องโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	ระดับความผูกพันต่อการ					$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด				
1. บริษัทสนับสนุนผู้ที่มีผลงานดี มีโอกาสดำเนินตำแหน่ง	8 16%	10 20%	21 42%	11 22%	0 0%	2.720	1.001	1	ปานกลาง
2. บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านลา ศึกษาต่อได้	20 40%	9 18%	15 30%	4 8%	2 4%	1.920	1.496	5	ต่ำ
3. บริษัทมอบหมายงานที่ใช้ ความรู้และเทคโนโลยีทันสมัย	5 10%	20 40%	16 32%	7 14%	2 4%	2.650	1.036	3	ปานกลาง
4. บริษัทสนับสนุนให้ท่านได้มี โอกาสพัฒนาทักษะความรู้	5 10%	19 38%	15 30%	8 16%	3 6%	2.700	1.650	2	ปานกลาง
5. บริษัทส่งเสริมให้พนักงานทุก คนมีโอกาสก้าวหน้า	1 2%	22 44%	21 42%	6 12%	0 0%	2.550	.9327	4	ปานกลาง
รวม						2.508	.9436		ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 19 พบว่าบุคลากรตำแหน่งวิศวกรของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของญี่ปุ่นในภาคตะวันออก มีความผูกพันต่อการที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ เรื่องโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า มีความผูกพันต่อการที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ เรื่องโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ บริษัทให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ที่มีผลงานดีมีโอกาสดำเนินตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นไปเรื่อย ๆ ($\bar{X} = 2.720$) บริษัทสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการ

ทำงาน เช่น ส่งไปฝึกอบรมหรือสัมมนาโดยถือเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.700$) บริษัทมอบหมายงานที่ใช้ความรู้และเทคโนโลยีทันสมัยที่สามารถส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมากขึ้น ($\bar{X} = 2.650$) บริษัทส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าหรือได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรมตามความรับผิดชอบและความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 2.550$) ส่วนในหัวข้อ บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านลาศึกษาต่อได้และเมื่อจบการศึกษาแล้วจะปรับตำแหน่งหน้าที่การงานและค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษาให้ ($\bar{X} = 1.920$) กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันอยู่ในระดับต่ำ

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน เรื่องความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจด้านปัจจัยเกื้อหนุน ความสัมพันธ์กับบุคคล ในหน่วยงาน	ระดับความผูกพันต่อองค์กร					$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด				
1. บริษัทให้ความสำคัญในการ ทำงานเป็นทีม	7 14%	24 48%	16 32%	3 6%	0 0%	3.360	.8209	3	สูง
2. บริษัทส่งเสริมให้พนักงานมี มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	8 16%	22 44%	17 34%	3 6%	0 0%	3.440	.8369	2	สูง
3. ในบริษัทมีการประสานงาน ระหว่างหน่วยงานเพื่อสร้างความ เข้าใจอันดี	1 2%	9 18%	22 44%	17 34%	1 2%	3.310	.9197	4	สูง
4. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน บริษัทให้อิสระในการปรึกษากับ ผู้บังคับบัญชา	1 2%	3 6%	21 42%	19 38%	6 12%	3.610	.9163	1	สูง
รวม						3.448	.7712		สูง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 20 พบว่าบุคลากรตำแหน่งวิศวกรของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของญี่ปุ่นในภาคตะวันออก มีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยเกื้อหนุน เรื่องความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุนเรื่องความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ สำหรับข้อ เมื่อเกิด

ปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน บริษัทให้อิสระแก่ท่านในการปรึกษากับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เพื่อช่วยกันแก้ไขให้งานสำเร็จ กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.610$) บริษัทส่งเสริมให้พนักงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยเคารพสิทธิและหน้าที่ของผู้อื่นด้วย ($\bar{X} = 3.440$) บริษัทให้ความสำคัญในการทำงานเป็นทีมเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.360$) ในบริษัทของท่านมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีและดำเนินงานในกรอบและทิศทางเดียวกัน ($\bar{X} = 3.310$)

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน เรื่องนโยบายและการบริหารงาน จำแนกเป็นรายข้อ

แรงจูงใจด้านปัจจัยเกื้อหนุน นโยบายและการบริหารงาน	ระดับความผูกพันต่อองค์กร					$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	ต่ำ ที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านมีนโยบาย รายละเอียดในการทำงาน	1 2%	3 6%	23 46%	18 36%	5 10%	3.510	.9175	1	สูง
2. พนักงานทุกคนจะได้รับการ ปฐมนิเทศเพื่อทราบนโยบาย	1 2%	6 12%	15 30%	25 50%	3 6%	3.440	.9348	3	สูง
3. เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ผู้บังคับบัญชา จะต้องรับผิดชอบร่วมกัน	1 2%	2 4%	22 44%	23 46%	2 4%	3.500	.8330	2	สูง
4. การสั่งงานจะสั่งงานตามลำดับ ขั้นตอน	3 6%	7 14%	16 32%	19 38%	5 10%	3.170	1.158	4	สูง
5. ท่านมีโอกาสนเสนอความคิดเห็น เพื่อมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย	3 6%	5 10%	24 48%	16 32%	2 4%	3.120	.9398	5	สูง
รวม						3.348	.7114		สูง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 21 พบว่าบุคลากรตำแหน่งวิศวกรของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของญี่ปุ่นในภาคตะวันออก มีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน เรื่องนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน เรื่องนโยบายและการบริหารงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ สำหรับข้อหน่วยงานของท่านมีนโยบาย กรอบและรายละเอียดในการทำงานแต่ละตำแหน่ง (JD) ที่ชัดเจนและยึดถือเป็นหลักใน

การปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.510$) เมื่อเกิดปัญหาลำคัญขึ้นในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจะต้องรับผิดชอบร่วมกัน และช่วยเหลือร่วมมือกันในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 3.500$) พนักงานทุกคนจะได้รับการปฐมนิเทศเพื่อทราบนโยบาย การกิจของบริษัทและหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่ตนต้องปฏิบัติก่อนทำงานจริง ($\bar{X} = 3.440$) การสั่งงานจะสั่งงานตามลำดับขั้นตอน และสายการบังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายงานหรือข้ามขั้นตอน อันจะก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งภายใน ($\bar{X} = 3.170$) ท่านมีโอกาสนอกความคิดเห็นเพื่อมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายหรือแนวทางการบริหารงานของหน่วยงานในทางสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.120$)

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน เรื่องสภาพแวดล้อมการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจด้านปัจจัยเกื้อหนุน สภาพแวดล้อมการทำงาน	ระดับความผูกพันต่อองค์กร					$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด				
1. กฎระเบียบของบริษัทช่วยส่งเสริมให้เกิดความสะดวก	3	9	21	14	3	3.160	1.027	5	สูง
	6%	18%	42%	28%	6%				
2. บริษัทมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	1	9	13	21	6	3.450	1.006	1	สูง
	2%	18%	26%	42%	12%				
3. บริษัทของท่านมีการจัดแบ่งสถานที่ทำงานอย่างเป็นสัดส่วน	2	6	21	15	6	3.320	1.114	2	สูง
	4%	12%	42%	30%	12%				
4. บริษัทจัดสถานที่ปฏิบัติงานมีความพร้อมมีความปลอดภัยสูง	1	6	24	13	6	3.240	1.112	4	สูง
	2%	12%	48%	26%	12%				
5. ภายในสำนักงานมีความสะอาดถูกสุขลักษณะอนามัย	3	5	26	12	4	3.250	.8345	3	สูง
	6%	10%	52%	24%	8%				
รวม						3.284	.7836		สูง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 22 พบว่าบุคลากรตำแหน่งวิศวกรของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของญี่ปุ่นในภาคตะวันออก มีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยเกื้อหนุน เรื่องสภาพแวดล้อมการทำงาน อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ

พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน เรื่องสภาพแวดล้อมการทำงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ บริษัทของท่านมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านภูมิทัศน์ และการปรับปรุงภายในสำนักงานเพื่อให้เกิดความสะดวกสบาย และความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.450$) บริษัทของท่านมีการจัดแบ่งสถานที่ทำงานอย่างเป็นสัดส่วนเพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตามภาระงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.320$) ภายในสำนักงานมีความสะอาดถูกสุขลักษณะอนามัย ไม่มีมลภาวะ ($\bar{X} = 3.250$) บริษัทจัดสถานที่ปฏิบัติงานมีความพร้อม มีความปลอดภัยสูง สะดวกสบาย และมีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.240$) กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของบริษัทช่วยส่งเสริมให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงานและป้องกันการเกิดปัญหาขัดแย้งกัน ($\bar{X} = 3.160$)

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน เรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจด้านปัจจัยเกื้อหนุน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระดับความผูกพันต่อองค์กร					$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด				
1. บริษัทกำหนดอัตราเงินเดือน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	8 16%	13 26%	18 38%	11 22%	0 0%	2.490	1.037	5	ปานกลาง
2. บริษัทมีบริการด้านที่พักอาศัย อย่างเพียงพอ	27 54%	11 22%	6 12%	5 10%	1 2%	1.720	1.344	6	ต่ำ
3. บริษัทมีบริการด้านพาหนะรับ- ส่งพนักงาน	1 2%	22 44%	23 46%	4 8%	0 0%	3.550	.7089	1	สูง
4. ให้สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงาน	2 4%	6 12%	22 44%	20 20%	0 0%	3.040	1.029	3	สูง
5. บริษัทจัดสวัสดิการด้านบริการ เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย	3 6%	1 2%	20 40%	26 52%	0 0%	3.190	1.009	2	สูง
6. การจ่ายค่าตอบแทนเพื่อเป็น กำลังใจพิจารณาด้วยความเป็น	7 14%	8 16%	25 50%	10 20%	0 0%	2.720	1.134	4	ปานกลาง
รวม						2.868	.6891		ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 23 พบว่าบุคลากรตำแหน่งวิศวกรของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของญี่ปุ่นในภาคตะวันออก มีความผูกพันต่อองค์การที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยเกื้อหนุน เรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความผูกพันต่อองค์การที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน เรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการ เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ทั้งนี้ในหัวข้อต่อไปนี้มีค่าผูกพันอยู่ในระดับสูง บริษัทมีบริการด้านพาหนะ รับ-ส่ง พนักงานตามความจำเป็นและเหมาะสม ทั้งการมาทำงานและการเดินทางไปนอกสถานที่เป็นหมู่คณะ ($\bar{X} = 3.550$) บริษัทจัดสวัสดิการด้านบริการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย ขามเจ็บป่วยทั้งบริการภายในบริษัท และติดต่อกับเครือข่ายสถานพยาบาลต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของชีวิตเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 3.190$) ให้สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรและเบิกค่าสวัสดิการต่าง ๆ ได้ตามกฎหมายแรงงาน ($\bar{X} = 3.040$) ส่วนในข้อต่อไปนี้ วิศวกรบริษัทของญี่ปุ่นมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง การจ่ายค่าตอบแทนเพื่อเป็นกำลังใจ และส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีการพิจารณาด้วยความเป็นธรรม ทั้งค่าตอบแทนรายปี และโบนัส ($\bar{X} = 2.720$) สำหรับหัวข้อ บริษัทกำหนดอัตราเงินเดือนให้แก่ท่าน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและเพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.490$) และหัวข้อ บริษัทมีบริการด้านที่พักอาศัยอย่างเพียงพอกับความจำเป็นตามความเหมาะสมกับจำนวนพนักงานที่มีอยู่ ($\bar{X} = 1.720$) กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันอยู่ในระดับต่ำ

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์การที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน เรื่องความมั่นคงในงาน จำแนกเป็นรายข้อ

แรงจูงใจด้านปัจจัยเกื้อหนุน ความมั่นคงในงาน	ระดับความผูกพันต่อองค์การ						SD	อันดับ	ระดับ
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด	$\bar{X}$			
1. บริษัทมีการดำเนินงานที่มี ความก้าวหน้า มั่นคง	3	6	22	16	3	3.290	.8212	1	สูง
	6%	12%	44%	32%	6%				
2. การถูกโอนย้ายไปปฏิบัติงานยัง ฝ่ายอื่น ๆ จะให้ท่านมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ	13	6	26	5	0	2.390	1.183	5	
	26%	12%	52%	10%	0%				ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรม ในการพิจารณาความดีความชอบ	1	12	22	14	1	2.980	.9528	3	ปานกลาง
	2%	24%	44%	28%	2%				

ตารางที่ 24 (ต่อ)

แรงจูงใจด้านปัจจัยเกื้อหนุน ความมั่นคงในงาน	ระดับความผูกพันต่อองค์กร					$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
	ต่ำ ที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูง ที่สุด				
4. การที่พนักงานในบริษัทของท่านถูกเลิกจ้างหรือถูกย้ายไปทำงานที่อื่นสามารถอธิบายได้	7	7	26	9	1	2.660	1.283	4	ปานกลาง
	14%	14%	52%	18%	2%				
5. หน้าที่การงานและความรับผิดชอบที่ท่านทำอยู่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าต่อไปได้	5	6	27	12	0	2.990	.7249	2	ปานกลาง
	10%	12%	54%	24%	0%				
รวม						2.862	.7125		ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 24 พบว่าบุคลากรตำแหน่งวิศวกรของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของญี่ปุ่นในภาคตะวันออก มีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยเกื้อหนุน เรื่องความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน เรื่องความมั่นคงในงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ โดยในหัวข้อ บริษัทมีการดำเนินงานที่มีความก้าวหน้า มั่นคง ทำให้ท่านมีความรู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในหน้าที่นี้ได้ยาวนานเท่าที่ท่านต้องการ ($\bar{X} = 3.290$) วิศวกรของญี่ปุ่นมีความผูกพันอยู่ในระดับสูง ส่วนในหัวข้อต่อไปนี้มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง หน้าที่การงานและความรับผิดชอบที่ท่านทำอยู่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าต่อไปได้ โดยความรู้ความสามารถของท่านเอง และไม่มีข้อจำกัดที่ขาดเหตุผลที่ดี ($\bar{X} = 2.990$) ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 2.980$) การที่พนักงานในบริษัทของท่านถูกเลิกจ้างหรือถูกย้ายไปทำงานที่อื่นสามารถอธิบายได้อย่างมีเหตุผลที่รับฟังได้ และโดยไม่มีอคติ ($\bar{X} = 2.660$) การถูกโอนย้ายไปปฏิบัติงานยังฝ่ายอื่น ๆ ที่จะทำให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วยเสมอ ($\bar{X} = 2.390$)

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ

แรงจูงใจ	ระดับความผูกพันต่อองค์กร					$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
	ต่ำที่สุด	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงที่สุด				
ด้านปัจจัยจูงใจ									
1. ความสำเร็จของงาน	21 8.4%	38 15.2%	129 51.6%	58 23.2%	4 1.6%	2.894	.7503	3	ปานกลาง
2. การยอมรับนับถือ	21 8.4%	20 8%	110 44%	86 34.4%	13 5.2%	3.130	.8184	1	สูง
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	24 9.6%	35 14%	124 49.6%	60 24%	7 2.8%	3.058	.7431	2	สูง
4. ความรับผิดชอบ	35 14%	38 15.2%	112 44.8%	59 23.6%	6 2.4%	2.742	.7863	4	ปานกลาง
5. โอกาสความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	39 15.6%	80 32%	88 35.2%	36 14.4%	7 2.8%	2.508	.9436	5	ปานกลาง
รวม						2.862	.6611		ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 25 พบว่าบุคลากรตำแหน่งวิศวกรของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของญี่ปุ่นในภาคตะวันออก มีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่องพบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน ในแต่ละเรื่องเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ สำหรับในเรื่อง การยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.130$) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.058$) วิศวกรของญี่ปุ่นมีความผูกพันอยู่ในระดับสูง ส่วนในเรื่องต่อไปนี้มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 2.894$) ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.742$) และอันดับสุดท้าย โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 2.508$)

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน

แรงจูงใจ	ระดับความผูกพันต่อองค์กร								
	ต่ำที่สุด	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงที่สุด	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
ด้านปัจจัยเกื้อหนุน									
1. ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	17 8.5%	58 29%	76 38%	42 21%	7 3.5%	3.448	.7712	1	สูง
2. นโยบายและการบริหารงาน	9 3.6%	23 9.2%	100 40%	101 40.4%	17 6.8%	3.348	.7114	2	สูง
3. สภาพแวดล้อมการทำงาน	10 4%	35 14%	105 42%	75 30%	25 10%	3.284	.7836	3	สูง
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	48 18%	61 20.3%	114 38%	76 25.4%	1 0.3%	2.868	.6891	4	ปานกลาง
5. ความมั่นคงในงาน	29 11.6%	37 14.8%	123 49.2%	56 22.4%	5 2%	2.862	.7125	5	ปานกลาง
รวม						3.142	.5603		สูง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 26 พบว่าบุคลากรตำแหน่งวิศวกรของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของญี่ปุ่นในภาคตะวันออก มีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยเกื้อหนุน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่องพบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน ในแต่ละเรื่องเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ โดยในเรื่องต่อไปนี้มีวิศวกรบริษัทของญี่ปุ่นมีความผูกพันอยู่ในระดับสูง ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.448$) นโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.348$) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.284$) ส่วนในเรื่องต่อไปนี้มีมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 2.868$) ความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 2.862$)

ส่วนที่ 3 ตอบคำถามการวิจัย และการทดสอบสมมติฐาน

ในการพิจารณาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ต่อไปนี้คำถามสำหรับการวิจัย ข้อที่ 1 บุคลากรตำแหน่งวิศวกรในบริษัทของไทยกับญี่ปุ่นมีความผูกพันต่อองค์กร จากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เรื่องใดมีมากที่สุด และ

คำถามสำหรับการวิจัย ข้อที่ 2 บุคลากรตำแหน่งวิศวกรในบริษัทของไทยและญี่ปุ่นมีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่ มากน้อยเพียงใด ได้ข้อมูลดังตารางที่ 27- ตารางที่ 29

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ บริษัทของไทยกับบริษัทของญี่ปุ่น

แรงจูงใจ	ระดับความผูกพันต่อองค์กร					
	บริษัทของไทย			บริษัทของญี่ปุ่น		
	$\bar{X}$	SD	อันดับ	$\bar{X}$	SD	อันดับ
ด้านปัจจัยจูงใจ						
1. ความสำเร็จของงาน	2.722	.6843	3	2.894	.7503	3
2. การยอมรับนับถือ	3.056	.7228	1	3.130	.8184	1
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.024	.6005	2	3.058	.7431	2
4. ความรับผิดชอบ	2.502	.7536	5	2.742	.7863	4
5. โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	2.520	1.064	4	2.508	.9436	5
รวม	2.762	.6618		2.862	.6611	

ตารางที่ 28 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน บริษัทของไทยกับบริษัทของญี่ปุ่น

แรงจูงใจ	ระดับความผูกพันต่อองค์กร					
	บริษัทของไทย			บริษัทของญี่ปุ่น		
	$\bar{X}$	SD	อันดับ	$\bar{X}$	SD	อันดับ
ด้านปัจจัยเกื้อหนุน						
1. ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	3.128	.8722	1	3.448	.7712	1
2. นโยบายและการบริหารงาน	3.092	.8083	2	3.348	.7114	2
3. สภาพแวดล้อมการทำงาน	2.904	.8010	3	3.284	.7836	3
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.662	.6954	4	2.868	.6891	4
5. ความมั่นคงในงาน	2.596	.8736	5	2.862	.7125	5
รวม	2.852	.6825		3.142	.5603	

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยเกื้อหนุน บริษัทของไทยกับบริษัทของญี่ปุ่น

แรงจูงใจ	ระดับความผูกพันต่อองค์กร			
	บริษัทของไทย		บริษัทของญี่ปุ่น	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
ด้านปัจจัยจูงใจ	2.762	.6618	2.862	.6611
ด้านปัจจัยเกื้อหนุน	2.852	.6825	3.142	.5603

จากตารางที่ 27 - ตารางที่ 29 สามารถตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ได้ว่า บุคลากรตำแหน่งวิศวกร ของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของไทย ในภาคตะวันออก มีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ในเรื่อง การยอมรับนับถือมากที่สุด ($\bar{X} = 3.348$ $SD = .7228$) รวมทั้งบุคลากรตำแหน่งวิศวกร ของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของญี่ปุ่น ในภาคตะวันออก ก็มีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ในเรื่องการยอมรับนับถือมากที่สุดเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 3.130$ $SD = .8184$)

บุคลากรตำแหน่งวิศวกร ของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของไทยกับของญี่ปุ่น ในภาคตะวันออก มีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน ในเรื่อง ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานมากที่สุด เหมือน ๆ กัน โดยมีระดับความผูกพันเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.348$ $SD = .7228$) และ ($\bar{X} = 3.448$ $SD = .7712$) ตามลำดับ

บุคลากรตำแหน่งวิศวกร ของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของไทยกับของญี่ปุ่น ในภาคตะวันออก มีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุนสูงกว่าด้านปัจจัยจูงใจ เหมือน ๆ กัน โดยมีระดับความผูกพันเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.852$ $SD = .6825$) และ ($\bar{X} = 3.142$ $SD = .5603$) ตามลำดับ

ในการพิจารณาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ต่อไปนี้ การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 บริษัทของบุคลากรตำแหน่งวิศวกรมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละเรื่อง ที่แตกต่างกัน สมมติฐานการวิจัย

Ho: บริษัทของบุคลากรตำแหน่งวิศวกรมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละเรื่องไม่แตกต่างกัน

Ha: บริษัทของบุคลากรตำแหน่งวิศวกรมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละเรื่องแตกต่างกัน
ได้ข้อมูลดังตารางที่ 30

ตารางที่ 30 ความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตำแหน่งวิศวกรเปรียบเทียบบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของไทยกับของญี่ปุ่นในภาคตะวันออก

ระดับความผูกพันต่อองค์กร ที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	t	df	Sig.
ด้านปัจจัยจูงใจ			
1. ความสำเร็จของงาน	-1.198	98	.234
2. การยอมรับนับถือ	-.479	98	.633
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	-.252	98	.802
4. ความรับผิดชอบ	-1.558	98	.122
5. โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.060	98	.953
ด้านปัจจัยเกื้อหนุน			
1. ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	-1.943	98	.055
2. นโยบายและการบริหารงาน	-1.681	98	.096
3. สภาพแวดล้อมการทำงาน	-2.398	98	.018*
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	-1.488	98	.140
5. ความมั่นคงในงาน	-1.668	98	.098

จากตารางที่ 30 พิสูจน์ได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละเรื่องของบุคลากรตำแหน่งวิศวกรของบริษัทของไทยกับญี่ปุ่น ในด้านปัจจัยจูงใจไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่ในด้านปัจจัยเกื้อหนุน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่ เมื่อพิสูจน์เป็นรายข้อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 คือเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนในเรื่องอื่น ๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องสรุปได้ดังนี้

ยอมรับ Ho: บริษัทของบุคลากรตำแหน่งวิศวกรมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรื่อง ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน นโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปฏิเสธ Ha: บริษัทของบุคลากรตำแหน่งวิศวกรมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรื่อง ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน นโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในงาน แตกต่างกัน

สรุปได้ว่าบุคลากรตำแหน่งวิศวกรบริษัทของไทยกับวิศวกรบริษัทของญี่ปุ่น มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรื่อง ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน นโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในงาน เหมือน ๆ กัน

ส่วนในเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปฏิเสธ Ho: บริษัทของบุคลากรตำแหน่งวิศวกรมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงานไม่แตกต่างกัน

ยอมรับ Ha: บริษัทของบุคลากรตำแหน่งวิศวกรมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรื่อง สภาพแวดล้อมการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปได้ว่าบุคลากรตำแหน่งวิศวกรบริษัทของไทยกับวิศวกรบริษัทของญี่ปุ่น มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรื่อง สภาพแวดล้อมการทำงาน แตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 บริษัทของบุคลากรตำแหน่งวิศวกรมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัย

Ho: บริษัทของบุคลากรตำแหน่งวิศวกรมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจาก

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

Ha: บริษัทของบุคลากรตำแหน่งวิศวกรมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงงูใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ได้ข้อมูลดังตารางที่ 31

ตารางที่ 31 ความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตำแหน่งวิศวกรเปรียบเทียบกับบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของไทยกับของญี่ปุ่นในภาคตะวันออก

ระดับความผูกพันต่อองค์กร ที่เกิดจากแรงงูใจในการปฏิบัติงาน	t	df	Sig.
ด้านปัจจัยงูใจ	-.756	98	.452
ด้านปัจจัยเกื้อหนุน	-2.322	98	.022*

จากตารางที่ 31 พิสูจน์ได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตำแหน่งวิศวกรของบริษัทของไทยกับญี่ปุ่น ในด้านปัจจัยงูใจไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่ในด้านปัจจัยเกื้อหนุน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงงูใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้
ความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยงูใจ

ยอมรับ Ho: บริษัทของบุคลากรตำแหน่งวิศวกรมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยงูใจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปฏิเสธ Ha: บริษัทของบุคลากรตำแหน่งวิศวกรมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยงูใจ แตกต่างกัน

สรุปได้ว่า บุคลากรตำแหน่งวิศวกรบริษัทของไทย กับวิศวกรบริษัทของญี่ปุ่น มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยงูใจ ไม่แตกต่างกัน

ส่วนความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน

ปฏิเสธ Ho: บริษัทของบุคลากรตำแหน่งวิศวกรมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน ไม่แตกต่างกัน

ยอมรับ Ha: บริษัทของบุคลากรตำแหน่งวิศวกรมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปได้ว่า บุคลากรตำแหน่งวิศวกรบริษัทของไทยกับวิศวกรบริษัทของญี่ปุ่น มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน แตกต่างกัน

ในการพิจารณาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ต่อไปนี้

ตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตำแหน่งวิศวกรในบริษัทของไทยกับของญี่ปุ่น ที่แตกต่างกันหรือไม่

ได้ข้อมูลดังตารางที่ 32 - ตารางที่ 33

ตารางที่ 32 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตำแหน่งวิศวกรบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในภาคตะวันออก จำแนกตามระดับอายุงาน

ระดับความผูกพันต่อองค์กร ที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.332	.777	1.829	.147
	ภายในกลุ่ม	96	40.793	.425		
	รวม	99	43.126			
แรงจูงใจด้านปัจจัยเกื้อหนุน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.502	.834	2.117	.103
	ภายในกลุ่ม	96	37.807	.394		
	รวม	99	40.309			

ตารางที่ 33 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร
ตำแหน่งวิศวกรบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในภาคตะวันออก จำแนกตามระดับรายได้

ระดับความผูกพันต่อองค์กร ที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.094	.365	.833	.479
	ภายในกลุ่ม	96	42.031	.438		
	รวม	99	43.126			
แรงจูงใจด้านปัจจัยเกื้อหนุน	ระหว่างกลุ่ม	3	.530	.177	.426	.735
	ภายในกลุ่ม	96	39.779	.414		
	รวม	99	40.309			

จากตารางที่ 32 – ตารางที่ 33 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับอายุงานต่างกัน 4 กลุ่ม มีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้ต่างกัน 4 กลุ่ม มีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรตำแหน่งวิศวกรมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน

ในการพิจารณาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุนของบุคลากรตำแหน่งวิศวกรทั้งบริษัทของไทยที่อายุงานแตกต่างกัน จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่ ได้ข้อมูลดังตารางที่ 34 - ตารางที่ 35

สมมติฐานการวิจัย

Ho: วิศวกรที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ไม่แตกต่างกัน

Ha: วิศวกรที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ แตกต่างกัน

ตารางที่ 34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุงานกับความผูกพันต่อ
องค์การที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ

อายุงาน	ต่ำที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูงที่สุด	รวม
ไม่เกิน 1 ปี	35	121	251	143	25	575
มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	67	155	449	177	22	870
มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	61	107	157	70	3	398
มากกว่า 5 ปี	90	134	260	157	9	650
รวม	253	517	1117	547	59	2493

จากตารางที่ 34 คำนวณค่า χ^2 ได้ = 84.47821 ค่าวิกฤติ χ^2 จากตาราง ที่ระดับ
นัยสำคัญ 0.05 = 21.03 และที่ระดับ 0.01 = 26.22

ถ้า χ^2 ที่คำนวณได้ = 84.47821 มากกว่า ค่าวิกฤติ χ^2 จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ
0.05 = 21.03 และที่ระดับ 0.01 = 26.22

ดังนั้นปฏิเสธ H_0 : วิศวกรที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ที่เกิดจาก
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ไม่แตกต่างกัน

ยอมรับ H_a : วิศวกรที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ที่เกิดจากแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติยิ่ง

สรุปได้ว่า ทั้งวิศวกรในบริษัทของไทยและของญี่ปุ่น ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความพึง
พอใจเกี่ยวกับแรงจูงใจ ที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ด้านปัจจัยจูงใจ แตกต่างกันอย่างยิ่ง
สมมติฐานการวิจัย

H_0 : วิศวกรที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ที่เกิดจากแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน ไม่แตกต่างกัน

H_a : วิศวกรที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ที่เกิดจากแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน แตกต่างกัน

ตารางที่ 35 แสดงความสอดคล้องระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุงานกับความผูกพันต่อ
องค์กรที่เกิดจากแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน

อายุงาน	ต่ำที่สุด	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	สูงที่สุด	รวม
ไม่เกิน 1 ปี	28	58	287	173	29	575
มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	60	148	376	249	46	879
มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	58	74	186	84	5	407
มากกว่า 5 ปี	78	107	271	185	19	660
รวม	224	387	1120	691	99	2521

จากตารางที่ 35 คำนวณค่า χ^2 ได้ = 78.27278 ค่าวิกฤติ χ^2 จากตาราง ที่ระดับ
นัยสำคัญ 0.05 = 21.03 และที่ระดับ 0.01 = 26.22

ค่า χ^2 ที่คำนวณได้ = 78.27278 มากกว่า ค่าวิกฤติ χ^2 จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ
0.05 = 21.03 และที่ระดับ 0.01 = 26.22

ดังนั้นปฏิเสธ H_0 : วิศวกรที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ที่เกิดจาก
แรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน ไม่แตกต่างกัน

ยอมรับ H_a : วิศวกรที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ที่เกิดจากแรงงูใจ
ในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปได้ว่า ทั้งวิศวกรในบริษัทของไทยและของญี่ปุ่น ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความ
ผูกพันต่อองค์กร ที่เกิดจากแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ในการพิจารณาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ที่เกิดจากแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ทั้งด้าน
ปัจจัยงูใจและปัจจัยเกื้อหนุน ของบุคลากรตำแหน่งวิศวกรทั้งบริษัทของไทยที่มีรายได้แตกต่างกัน
จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่เกิดจากแรงงูใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่ได้

ดังตารางที่ 36 - ตารางที่ 37

สมมติฐานการวิจัย

Ho: วิศวกรที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ไม่แตกต่างกัน

Ha: วิศวกรที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ แตกต่างกัน

ตารางที่ 36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้กับความผูกพันต่อองค์กร ที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ

รายได้	ต่ำที่สุด	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงที่สุด	รวม
ไม่เกิน 20000 บาท	136	302	565	314	23	1340
มากกว่า 20000 บาท แต่ไม่เกิน 35000 บาท	46	153	430	169	23	821
มากกว่า 35000 บาท แต่ไม่เกิน 50000 บาท	55	38	47	57	3	200
มากกว่า 50000 บาท	12	24	75	14	0	125
รวม	249	517	1117	554	49	2486

จากตารางที่ 36 คำนวณค่า χ^2 ได้ = 138.6962 ค่าวิกฤติ χ^2 จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 = 21.03 และที่ระดับ 0.01 = 26.22

ค่า χ^2 ที่คำนวณได้ = 138.6962 มากกว่า ค่าวิกฤติ χ^2 จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 = 21.03 และที่ระดับ 0.01 = 26.22

ดังนั้นปฏิเสธ Ho: วิศวกรที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ไม่แตกต่างกัน

ยอมรับ Ha: วิศวกรที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปได้ว่า วิศวกรทั้งในบริษัทของไทยและของญี่ปุ่น ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ แตกต่างกันเป็นอย่างยิ่ง

สมมติฐานการวิจัย

Ho: วิศวกรที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน ไม่แตกต่างกัน

Ha: วิศวกรที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน แตกต่างกัน

ตารางที่ 37 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้กับ ความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน

รายได้	ต่ำที่สุด	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงที่สุด	รวม
ไม่เกิน 20000 บาท	130	229	541	396	56	1352
มากกว่า 20000 บาท แต่ไม่เกิน 35000 บาท	52	118	414	200	41	825
มากกว่า 35000 บาท แต่ไม่เกิน 50000 บาท	35	23	75	64	3	200
มากกว่า 50000 บาท	8	18	75	23	1	125
รวม	225	388	1105	683	101	2502

จากตารางที่ 37 คำนวณค่า χ^2 ได้ = 69.65456 , ค่าวิกฤติ χ^2 จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 = 21.03 และที่ระดับ 0.01 = 26.22

ค่า χ^2 ที่คำนวณได้ = 69.65456 มากกว่า ค่าวิกฤติ χ^2 จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 = 21.03 และที่ระดับ 0.01 = 26.22

ดังนั้นปฏิเสธ Ho: วิศวกรที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน ไม่แตกต่างกัน

ยอมรับ Ha : วิศวกรที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปได้ว่า วิศวกรทั้งในบริษัทของไทยและของญี่ปุ่น ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเกื้อหนุน แตกต่างกันเป็นอย่างยิ่ง