



การศึกษความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน
ศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

โดย
นายธีรภพ นาคจู



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานศูนย์
วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATION COMMITMENT AND WORK
MOTIVATION OF THE OFFICIALS RICE SCIENCE CENTER & RICE GENE
DISCOVERY UNIT KASETSART UNIVERSITY KAMPHAENGSEAN CAMPUS
NAKHONPATHOM PROVINCE**



**By
Mr. Teerapop Nakju**

**An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree
Master of Arts Program in Public and Private Management
Graduate School, Silpakorn University
Academic Year 2015
Copyright of Graduate School, Silpakorn University**

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม” เสนอโดย นายธีรภพ นาคจู เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ชารท์สว่างค์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร

คณะกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ

ประธานกรรมการ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์)

...../...../.....

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ประสพชัย พสุนนท์)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร)

...../...../.....

55601313 : สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร, แรงจูงใจในการทำงาน

ธีรภพ นาคจู : ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม.อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณี เสถียร. 89 หน้า.

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล กับพนักงานของศูนย์จำนวน 98 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1.ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรระดับสูงสุด ถ้าดับถัดมาด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร

2. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาพบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการระดับสูงสุด ถ้าดับถัดมาด้านลักษณะงาน ด้านความผูกพันกับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงของงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

3. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ปีการศึกษา 2558

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ.....

55601327: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT

KEY WORDS: ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT AND WORK MOTIVATION

TEERAPOP NAKJU: THE RELATIONSHIP OF ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT AND WORK MOTIVATION OF RICE SCIENCE CENTER EMPLOYEES KASETSART UNIVERSITY, KAMPANGSAEN CAMPUS NAKORNPATHEM PROVINCE. INDEPENDENT STUDY ADVISOR: ASST. PROF. DOWLOY KANJANAMANEESATHIAN. 89pp.

The objectives of this study were (1) to study the organizational engagement level and work motivation level of the Rice Science Center Employees of Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus Nakorn Pathom province and (2) to study the relationship between the organizational engagement and work motivation of these employees. The questionnaire was used to collect the data from 98 employees. All the data was analyzed as frequency, percentage, average, standard deviation, correlation coefficient and Pearson Product Moment Correlation using SPSS software program. The results were as follows:

1. The organizational engagement level of the employees was high. As for each factors, the highest engagement was the desire to maintain the membership of the organization, followed by the desire to maintain the membership of the organization and confidence in the organization, organizational goal acceptance and values, respectively.
2. The work motivation of these employees was also high. As for each factors, the highest factor was the compensation and benefits, followed by job descriptions, relationship between colleagues, work environment, management policy, job security and respect.
3. The organization relationship was found to relate with work motivation of these employees.

Program of Public and Private Management

Graduate School, Silpakorn University

Student's signature.....

Academic Year 2015

Independent Study Advisor's signature.....

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเป็นอย่างยิ่งผู้เขียนขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร ที่กรุณาเสียสละเวลามาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ แก้ไข และติดตามความคืบหน้า ตลอดจนมอบความกรุณาดูแลเอาใจใส่ในการทำการค้นคว้าอิสระจนสำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณ พนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่และครอบครัวของข้าพเจ้าทุกคน ที่มอบความรัก ความห่วงใย และให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ที่ได้ทำการศึกษา จะเป็นประโยชน์อย่างมากในการใช้เป็นในการวางแผนและการกำหนดกลยุทธ์ในการปรับปรุงขั้นตอน และกระบวนการทำงาน ตลอดจนเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ธีรภพ นาคจู



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญแผนภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ในการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	6
ขั้นตอนการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	17
ประวัติความเป็นมาของศูนย์วิทยาศาสตร์ข้ามมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	35
ดำเนินการวิจัย	35
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	36
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล	39

การวิเคราะห์ข้อมูล

40

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	41
บทที่ 5 สรุปรูป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	60
สรุปผลการศึกษา	60
อภิปรายผล	64
ข้อเสนอแนะ	66
บรรณานุกรม	69
ภาคผนวก	73
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการศึกษา	74
ภาคผนวก ข ผลวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม	85
ประวัติผู้เขียน	86



สารบัญญัตินี้

ตาราง		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลทั่วไป	40
2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ในภาพรวม	43
3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร	44
4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการ	45
5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	46
6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ในภาพรวม	48
7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	49
8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	50

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ด้านความผูกพันกับผู้ร่วมงาน	52
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	53
11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	54
12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ด้านลักษณะงาน	55
13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงของงาน	57
14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ด้านนโยบายและการบริหารงาน	58
15	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม	59

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1

กรอบแนวคิดในการวิจัย

7



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งต่อการบรรลุความสัมฤทธิ์ผลในการบริหารองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การจัดการด้านบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) หรือการควบคุม (Control) ล้วนต้องอาศัยบุคลากรเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย วางแผน และดำเนินการในการใช้ทรัพยากรต่างๆ ขององค์กรให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด และบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ซึ่งภายใต้ความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์กรนั้น เกิดจากคุณภาพของบุคลากรเป็นสำคัญบุคลากรในองค์กรจึงเปรียบเสมือนเป็น “ต้นทุน” ที่มีค่ามหาศาล อีกทั้งยังเป็นต้นทุนที่องค์กรต้องรักษาและลงทุนเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีคุณค่าอย่างเหมาะสมแก่องค์กรในระยะยาว การที่แต่ละองค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไปด้วยเหตุผลใดก็ตามย่อมเท่ากับองค์กรต้องเสียต้นทุนที่มีค่าไป โดยได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่ากับการลงทุน ในขณะที่เดียวกันกลับต้องลงทุนอีกหลายด้าน เพื่อที่จะสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทน ทำให้องค์กรสูญเสียเวลาและผลประโยชน์มากพอสมควร (กรกฎ พลพาณิช, 2540)

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญประการหนึ่งที่องค์กรต้องตระหนักอยู่เสมอ ซึ่งเป็นการสะท้อนถึงความรู้สึกรักของพนักงานที่มีต่อองค์กรได้ในระยะยาว โดยองค์กรจะพัฒนาอย่างไรเพื่อจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพัน ยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กรและพร้อมทุ่มเทพลังความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ขณะเดียวกันก็พยายามรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร จะก่อให้เกิดความเชื่อและเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีแรงจูงใจในการทำงาน ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะเวลายาวนานเท่าที่องค์กรต้องการ การลาออกจึงเป็นทั้งข้อมูลและตัวชี้วัดสำคัญที่แสดงว่าองค์กรนั้น ๆ กำลังมีปัญหาเรื่องการคงอยู่ของบุคลากร และการคงอยู่ในองค์กรหมายถึง การยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญในการบริหารงานในองค์กร

เพราะเมื่อบุคลากรมีความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร ขอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรแล้วก็จะทำให้เกิดความร่วมมือและปฏิบัติตามแนวทางที่องค์กรกำหนดและเกิดประโยชน์ต่อพนักงานและองค์กร กล่าวคือ พนักงานจะทำงานอย่างมีความสุข สบายใจ มีโอกาสเติบโตในสายอาชีพ มีความชำนาญสูง โอกาสเกิดความผิดพลาดในการทำงานลดลง สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว เกิดความรักความสามัคคีในหมู่คณะ ส่วนประโยชน์สำหรับองค์กร ได้แก่ การเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน เนื่องจากงานมีคุณภาพ ต้นทุนการผลิตต่ำ สร้างการเติบโต ยอดรายได้ และกำไร ทำให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน (ศิริพงษ์ อินทวดี, 2541)

ในยุคนั้นผู้บริหารส่วนใหญ่จะไม่ได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ เพราะจะให้ความสนใจกับทรัพยากรทางการเงินมากกว่า แต่ในยุคนี้นักบริหารได้กลับมาให้ความสนใจในทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีค่า การให้ความสนใจในความพึงพอใจของพนักงานสามารถบ่งบอกถึงความสนใจในคุณภาพชีวิตการทำงานมากขึ้น (Quality of Work Life) ของผู้ปฏิบัติงานเป็น เพราะหากผู้ปฏิบัติงาน ระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (Management System of Quality of Work Life) คือ การที่บุคคลมีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตครบถ้วนทั้งทางด้านรายได้และจิตใจ ทำให้บุคคลนั้นมีความสุขกายและสุขภาพใจที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่พบว่าองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รายได้และสวัสดิการ การปกครองบังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งอุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงานได้และยังมีบทบาทในการกำหนดพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สิ่งเหล่านี้ต่างมีอิทธิพลต่อการทำงาน ทักษะคิดเป็นส่วนสำคัญของอย่างหนึ่งของชีวิตมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับงานอาชีพ (Career) ว่าจะมีความก้าวหน้าหรือถดถอย ซึ่งทัศนคติที่ดีต่องานหรือองค์กรจะส่งผลถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องด้วยปัจจัยเหล่านี้เป็นแรงจูงใจในการทำงานหรือความไม่พึงพอใจในงาน ถือเป็นทัศนคติพื้นฐานของคนที่มีต่องานที่ตนทำ (สาวิตรี อัมบุรณา ประวัตติ, 2552: 1) ดังนั้นเมื่อองค์กรต้องการให้พนักงานเกิดความแรงจูงใจในการทำงาน และพนักงานปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและมีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผู้บริหารต้องพยายามหาวิธีการหรือกลไกต่างๆที่จะทำให้บุคลากรหรือพนักงานแสดงศักยภาพที่แท้จริง โดยการสร้างสมดุลระหว่างงานและบุคคล เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กร (ณัฐพันธ์ เจริญนันทน์, 2551: 98) เมื่อพนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานได้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้ว

ก็จะส่งผลถึงการมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะองค์กรนั้นเปรียบเสมือนทีมงานขนาดใหญ่ที่จะต้องมีการร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุถึงเป้าหมายภายใต้วัตถุประสงค์เดียวกัน

นอกจากนี้สมาชิกที่มีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแล้วย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากสามารถส่งเสริมให้บุคลากรสามารถทำงานได้หลายบทบาท ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพในการจัดการ ช่วยให้องค์กรมีกำลังการผลิตเพิ่มขึ้น โดยไม่ต้องเพิ่มจำนวนบุคลากร ทำให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานแบบพึ่งพอกันและวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กร ช่วยเพิ่มเสถียรภาพการปฏิบัติงานและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปรับตัวของสมาชิกในองค์กร (ฐปนรินทร์ แสงศิลา, 2551: 2)

ศูนยวิทย์ศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ก่อตั้งเมื่อ วันที่ 5 เมษายน 2544 เพื่อเป็นผู้นำด้านจีโนมเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้ในการค้นหายีนและปรับปรุงพันธุ์ข้าวให้ประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว เพื่อขยายขอบเขตงานวิจัยจนเกิดผลกระทบเชิงเศรษฐกิจที่สูงขึ้นและช่วยแก้ปัญหาข้าวในระดับประเทศได้ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์จึงให้มีการจัดตั้ง “ศูนยวิทย์ศาสตร์ข้าว” เมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2548 เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายดังกล่าวโดยมีเป้าหมายในการพัฒนาพันธุ์ข้าวจากเทคโนโลยี “ต้นน้ำ-สู่-ปลายน้ำ” ทำให้เกษตรกรมีเมล็ดพันธุ์ดีจากผลงานวิจัยทำให้มีการปลูกกันอย่างกว้างขวางจนในที่สุด มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้มีการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศแห่งนวัตกรรมข้าว เมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2551 เพื่อเชื่อมโยงงานวิจัยพันธุ์ “ต้นน้ำ” ไปสู่การแปรรูป “กลางน้ำ” และสู่รากหญ้า “ปลายน้ำ” ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลกระทบเชิงวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ทั้งระบบ นี่คือพื้นฐานความมุ่งมั่นของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์กับงานวิจัยข้าว (ศูนยวิทย์ศาสตร์ข้าว, 2557)

ศูนยวิทย์ศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ประสบปัญหาอัตราการเข้า ออกของพนักงานค่อนข้างสูง มีการเปลี่ยนงานบ่อย ทำให้ประสบปัญหาขาดแคลนพนักงานที่มีความรู้และความชำนาญ ทำให้ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการสรรหาและพัฒนาทักษะให้กับพนักงานใหม่ เพื่อให้ปัญหาดังกล่าวลดลง องค์กรจึงต้องพยายามสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจให้กับพนักงานและผูกใจให้พนักงานเกิดความรักองค์กรและอยู่กับองค์กรนานๆ เพื่อทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด (ศูนยวิทย์ศาสตร์ข้าว, 2557)

จากเหตุผลความสำคัญและประโยชน์ของแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร

กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต กำแพงแสน จังหวัดนครปฐม เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องใช้ในการวางแผนการธำรงรักษาและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพ ให้คงอยู่ เพื่อสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
2. ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
3. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
4. สามารถนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการวางแผนและการกำหนดกลยุทธ์ในการปรับปรุงขั้นตอนและกระบวนการทำงาน ตลอดจนนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรของศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
5. สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการบริหาร เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม เพื่อศึกษาระดับความผูกพันและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการทำงาน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่

1. ตัวแปรส่วนบุคคลทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับเงินเดือน
2. ตัวแปรด้านแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านความผูกพันกับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงของงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน
3. ตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ เป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม รวมทั้งสิ้น 98 คน ซึ่งจำนวนประชากรในการวิจัยนี้ได้ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม (ศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว, 2557) เนื่องจากจำนวนประชากรมีน้อย ผู้วิจัยจึงสามารถกำหนดจำนวนประชากรทั้งหมดมาเป็นตัวอย่างในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการเก็บข้อมูล คือ ศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

4.1 ระยะเวลาในการศึกษาข้อมูลความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่เดือนเมษายน – พฤษภาคม 2558

4.2 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่ม ตัวอย่าง ใช้เวลาประมาณ 3 เดือน คือในช่วงเดือนมิถุนายน – กรกฎาคม 2558

4.3 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล สรุปผลงานวิจัย นำเสนอผลงาน และทำ รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ ในช่วงเดือนกรกฎาคม – สิงหาคม 2557

ขั้นตอนการวิจัย

1. ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรและ แรงจูงใจในการทำงาน งานวิจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
2. การเก็บข้อมูลภาคสนาม โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มประชากร จำนวน 98 คน
3. วิเคราะห์ข้อมูล โดยนำข้อมูลทั้งหมด มาจำแนกและจัดเก็บให้เป็นหมวดหมู่ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์
4. ทำการสรุปและอภิปรายผล
5. จัดทำรูปเล่มค้นคว้าอิสระฉบับสมบูรณ์

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานของศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัด นครปฐม สามารถสรุปนิยามศัพท์ในการวิจัยได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ปัจจัยที่มีความสำคัญในการผลักดันให้พนักงาน มีความเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งที่ดีให้กับองค์กร เพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปเพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร

1.1 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อีกทั้งรู้สึกว่าเป็นเป้าหมาย และค่านิยมของตนคล้ายคลึงกับองค์กรที่กำหนดไว้

1.2 ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในห้องค์กร หมายถึง การยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิด และพร้อมที่จะใช้สติปัญญาทำงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพภายในระยะเวลาที่กำหนด

1.3 ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร ต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่คนหนึ่งขององค์กรอย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กรไม่ว่าจะเป็นสาเหตุใด มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นได้ว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์กร มีความคิดอยากสร้างสรรค์ให้ห้องค์กรพัฒนาดียิ่งขึ้น

2. แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งกระตุ้นที่อยู่ภายในตัวของบุคคล ที่มีผลทำให้บุคคลทำงานอย่างมีเป้าหมายตำแหน่งงาน หมายถึง ความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน มีตำแหน่งและปริมาณงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่เปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ

2.1 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย การยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานหลังจากปฏิบัติงานสำเร็จ การแสดงความยินดี ความไว้วางใจและการให้กำลังใจ

2.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นมีโอกาสเลื่อนขั้น การได้มีโอกาสศึกษาต่อ และเข้ารับการศึกษาอบรม

2.3 ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความเกี่ยวข้องกันระหว่างเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งต้องเกี่ยวข้องกันทางด้านการทำงาน ไม่มีข้อขัดแย้งหรือแยกกันเป็นกลุ่มๆ

2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อม เช่น อาคารสำนักงาน สถานที่ทำงาน ห้องพักเจ้าหน้าที่ ตลอดจนวัสดุ อุปกรณ์ ที่ก่อให้เกิดความสะดวกสบายและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

2.5 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง อัตราเงินเดือนที่ได้รับประจำ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าช่วยเหลือบุตร รวมทั้งค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ได้รับจากการประกอบอาชีพ

2.6 ด้านลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ได้รับผิดชอบ เช่น งานมีความท้าทาย น่าสนใจปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันมีความเหมาะสม เป็นต้น

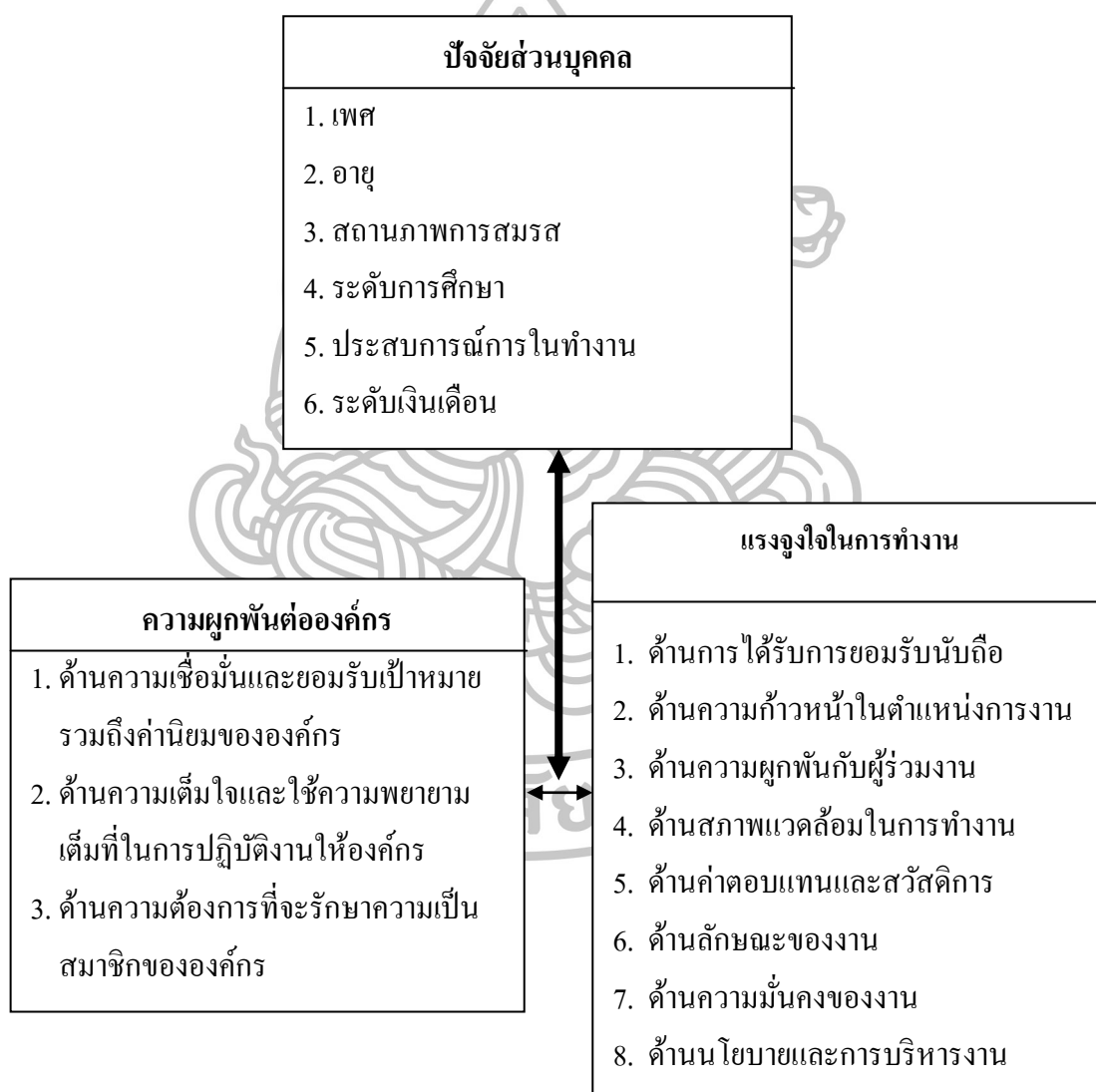
2.7 ด้านความมั่นคงของงาน หมายถึง การดำรงอยู่ของตำแหน่งงานและองค์กร ความถาวรในการจ้างงาน การมีงานให้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

2.8 ด้านนโยบายและการบริหารงาน หมายถึง หลักการ แผนงาน หรือแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้ และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานรวมทั้งการมอบหมายงานมีความสอดคล้องกับนโยบาย เป็นไปตามความต้องการของบุคลากร มีการจัดระบบงานที่มีระเบียบและมีประสิทธิภาพ



กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานของศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวทาง Mowday, Steers and Porter (1982) และแนวคิดแรงจูงใจในการทำงาน ตามแนวทางของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ได้ใช้แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการศึกษาดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. ประวัติความเป็นมาของศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรนั้น มีการแสดงออกมาได้ทั้งในรูปของทัศนคติและพฤติกรรม ซึ่งมีนักวิชาการให้ความหมายไว้ ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับที่พนักงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กรและต้องรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสูง คนเหล่านั้นจะมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Mowday, Steers and Porter (1982, อ้างถึงใน วินัย หนูสมจิตต์ และภาสกร ภูศิริ, 2549: 77) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นแต่เป็นความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นและสามารถทำให้บุคคลเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามของตน เพื่อองค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

จากความหมายของความผูกพันข้างต้น พอสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความต้องการของบุคคลที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่และพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายและ

กำลังใจอย่างเต็มความสามารถที่มีเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

2. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1 Mowday, Steers and Porter (1982, อ้างถึงใน พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์, 2547) มีแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งประเภทของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็นสองประเภท ได้แก่ แนวคิดประเภททัศนคติ (Attitudinal type) แนวคิดประเภทนี้ถือว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรเป็นการแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและรู้สึกเกี่ยวพันกับองค์กรอย่างแนบแน่น มีความคิดเห็นสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและสมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์กร ตลอดจนการเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร ประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเป็นทัศนคติและความเชื่อของบุคลากรที่มีความเชื่อ ยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์กรกำหนด รวมถึงความรู้สึกว่าเป้าหมายและค่านิยมของตนเองคล้ายคลึงกับองค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมาก จะเห็นว่างานคือหนทางที่จะสามารถทำประโยชน์แก่องค์กรได้ ดังนั้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยที่บุคลากรพร้อมที่จะใช้สติปัญญา และพลังความสามารถทั้งหมด เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม รวมถึงการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยที่บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยังคงอยู่กับองค์กรไม่ปรารถนาจะไปจากองค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่า มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรและพร้อมที่จะบอกคนอื่นว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งมีความคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

นักทฤษฎีที่เชื่อตามแนวความคิดนี้จะมองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นบางสิ่งที่อยู่ในกล่องดำ (Black box) ซึ่งถูกกำหนดจากทั้งองค์กรและตัวบุคคล เช่น คุณลักษณะส่วนบุคคล บทบาทที่เกี่ยวข้อง ลักษณะโครงสร้างขององค์กรและประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ต่างเป็นตัวกำหนดระดับของความผูกพันต่อองค์กรซึ่งมีผลกระทบต่อผลลัพธ์ต่าง ๆ เช่น การลาออกจากงาน การตรงต่อเวลา ความพยายามในการทำงานและพฤติกรรมให้ความร่วมมือ ในขณะที่

แนวคิดที่สอง คือ แนวคิดประเภทพฤติกรรม (Behavioral type) มองว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกระบวนการที่บุคคลเข้ามาสู่องค์กร โดยสร้างความผูกพันขึ้น เพื่อผลประโยชน์ของตัวเองไม่ใช่เพื่อองค์กร แนวคิดนี้มีพื้นฐานมาจากแนวคิดของ Becker (1964) ซึ่งได้เสนอทฤษฎี Side-bet โดยมีสาระสำคัญว่าการลงทุนเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพัน โดยสิ่งที่ลงทุนไป เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ ระยะเวลา เป็นต้น ทำให้เขาได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร อาทิ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ทฤษฎีนี้ได้อธิบายว่าบางคนสามารถทนอยู่กับองค์กรได้ทั้งที่ไม่สนุกกับงาน ก็เพราะการลาออกจะทำให้เขาสูญเสียผลประโยชน์อย่างนั่นเอง

2.2 Meyer, Allen and Smith (1993, อ้างถึงใน พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์, 2547) ได้ให้ทัศนะว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นต่อองค์กรและอาจจำแนกแก่นความคิด (Theme) ของการวิจัยออกเป็นสามแนวทาง คือ

1. แนวทางที่เน้นความผูกพันทางอารมณ์ (Affective attachment) เป็นแนวคิดที่ได้รับคามนิยามมากที่สุดในการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นการแสดงถึงความยึดติดทางด้านจิตใจของบุคคลต่อองค์กร การเข้าไปเกี่ยวข้องกับและเต็มใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรซึ่งบุคคลอยู่ในองค์กรนั้นเพราะว่า เขาต้องการจะอยู่ เนื่องจากได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่น่าพึงพอใจจากองค์กร ตลอดจนได้รับความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองการคาดหวังความต้องการพื้นฐานของบุคคล ซึ่งจะทำให้การพัฒนาการผูกพันทางสังคมต่อองค์กรนั้น อย่างไรก็ตามองค์ประกอบด้านนี้ก็ขึ้นอยู่กับการบริหารขององค์กรด้วย คือ เป็นองค์กรที่มีการบริหารแบบกระจายอำนาจในการตัดสินใจ หรือคุณลักษณะภายในตัวบุคคลบางอย่างร่วมด้วย เช่น ความเชื่ออำนาจภายในตน จะมีส่วนช่วยในการพัฒนาความผูกพันด้านนี้ และการจัดสภาพงานที่พึงพอใจและโอกาสในการได้พัฒนาทักษะในงาน การได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับงาน การสนับสนุนทางสังคม เช่น จากคู่สมรส พ่อแม่ และเพื่อนภายนอกองค์กร

2. แนวทางที่เน้นความผูกพันอันเนื่องมาจาก การลงทุน (Perceived Costs) แสดงถึงการที่บุคคลผูกพันกับองค์กรของตนเอง เนื่องจากการรับรู้ว่า ถ้าออกจากองค์กรไปแล้วจะเสียผลประโยชน์ที่ตนได้ลงทุนไว้กับองค์กร ขณะเดียวกันก็รับรู้ถึงการขาดทางเลือกของตนเองหรือรับรู้ทางเลือกที่มีจำกัด ทำให้บุคคลอยู่กับองค์กรเพราะความจำเป็นต้องอยู่

3. แนวทางที่เน้นความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ (Obligation) แสดงถึงการที่บุคคลรับรู้ถึงพันธะของตนต่อองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจาก 2 ตัวแปร ได้แก่

3.1 การหล่อหลอมทางสังคม (Socialization) ซึ่งแบ่งได้เป็นการหล่อหลอมทางครอบครัวและการหล่อหลอมในองค์กร เช่น จากวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อสร้างคุณค่าและความจงรักภักดี

3.2 การแลกเปลี่ยน (Exchange) เช่น การได้รับรางวัลไม่ว่าจะเป็นรางวัลทางสังคมและรางวัลจากองค์กร หรือการลงทุนขององค์กรในตัวบุคคล

แนวคิดนี้ได้อธิบายธรรมชาติและที่มาของความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 องค์กรประกอบ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีที่มาแตกต่างกันไป ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์เกิดขึ้นมาจากสภาพแวดล้อมของงานและการได้รับสิ่งที่คาดหวัง นั่นคือ งานที่พนักงานทำ พนักงานได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนเกิดขึ้นโดยการได้รับผลประโยชน์จากองค์กรและไม่สามารถหาได้แล้วหากมีการเปลี่ยนงาน ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่มาจากค่านิยมส่วนบุคคลของพนักงานและเป็นพันธะหน้าที่ที่ตนมีต่อนายจ้าง พันธะหน้าที่มาจากความกรุณาที่องค์กรมีให้ เช่น การจ่ายเงินค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น นอกจากนี้การที่บุคคลได้รับการปลูกฝังให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรหรือมีบรรพบุรุษทำงานในองค์กรหนึ่ง ๆ เป็นเวลานาน ย่อมจะได้รับการหล่อหลอมให้มีความภักดีต่อองค์กรนั้น หรือเกิดความรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่ตนจะต้องทำงานต่อไป

2.3 The Gallup Organization (2002, อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549) ซึ่งเป็นสถาบันและองค์กรที่ปรึกษาที่ได้ทำการศึกษาถึงลักษณะของมนุษย์ที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร ได้มีการแบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged Employee) คือ พนักงานที่ทำงานด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ และคำนึงถึงองค์กร กล่าวคือ ทำงานด้วยความเต็มใจ มีใจรัก และทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง และพยายามหาแนวทางในการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพื่อให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จ

2. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Not-engaged Employee) คือ พนักงานไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่ตั้งใจทำงาน กล่าวคือ ทำงานเพื่อให้งานเสร็จตามความต้องการเบื้องต้น ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงาน ไม่มีการคิดค้นนวัตกรรม ไม่ให้คำมั่นสัญญากับองค์กร รวมทั้งยังมีการต่อต้านวัตถุประสงค์ขององค์กรอีกด้วย

3. พนักงานที่ไม่ยึดติดผูกพันกับองค์กร (Actively Disengaged Employee) คือพนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน กล่าวคือ เป็นพวกที่สร้างปัญหาให้กับองค์กร มีทัศนคติในแง่ลบในการทำงาน ไม่มีความสุขในงานที่ทำ และยังส่งต่อความรู้สึกที่ไม่ดีนี้ไปยังพนักงานที่อยู่

รอบๆ บ้าง คอยทำลายความสำเร็จของผู้อื่น ทำให้ทำงานไม่ประสบความสำเร็จ ตลอดจนขัดขวางการทำงานของพนักงานคนอื่น ๆ ด้วย

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1982, อ้างถึงใน วินัย หนูสมจิตต์ และภาสกร ภูศรี, 2549) กล่าวว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

3.1 ลักษณะของงาน (job characteristic) ลักษณะของงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. งานที่มีลักษณะท้าทาย เป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถ ใช้สติปัญญา ใช้ความคิดสร้างสรรค์ เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าการท้าทายของงานสูงก็จะแสดงความสนใจทำงาน เพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเองตลอดเวลา การท้าทายของงานเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการทำงาน และเมื่องานประสบความสำเร็จทำให้เกิดความพึงพอใจ

2. งานที่มีความชัดเจน เช่น ความชัดเจนของกฎระเบียบข้อบังคับ เป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันของบุคลากร เพราะบุคคลจะรู้สึกสบายใจที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ทำให้รับรู้ขอบเขตของงานและบทบาทหน้าที่ของตนเอง

3. งานที่มีความเป็นอิสระ งานที่บุคลากรสามารถปฏิบัติโดยใช้ความรู้ความสามารถและทักษะได้อย่างอิสระตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอกจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถและรู้สึกว่าต้องการที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถ ทั้งหมดของตนเอง เพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร

4. งานที่มีความหลากหลาย ลักษณะงานที่ไม่จำ เจมีลักษณะที่ต้องใช้ความสามารถหลายด้านจะกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจงาน ลักษณะงานที่มีความหลากหลายเป็นสิ่งจูงใจที่ดี ทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายและต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความคาดหวัง

5. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การที่บุคลากรมีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การได้เข้าสังคม ทำให้ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดความหลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กรและจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

6. งานที่มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ เมื่อบุคลากรลงทุนด้านกำลังกายกำลังสติปัญญาในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรก็ต้องการได้รับข้อมูลย้อนกลับ เพื่อเป็นการ

ประเมินผลงาน ประเมินตนเอง ดังนั้นงานที่ให้ข้อมูลย้อนกลับที่ชัดเจนมีผลทำให้บุคลากรรู้สึกยึดมั่นต่อองค์กรมากกว่างานที่ไม่มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ

3.2 ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน (job experience) ลักษณะของประสบการณ์ที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. ทักษะของกลุ่มในองค์กร ทักษะของกลุ่มภายในองค์กรนั้นทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ดีทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการปฏิบัติงานมีผลดีส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปเพราะทักษะของกลุ่มมีอิทธิพลต่อทัศนคติของบุคคล

2. ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อเขารู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาของเขาได้ ก็จะรู้สึกยึดมั่นผูกพันมากขึ้น ถ้าองค์กรไม่สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงานก็จะเป็นสาเหตุทำให้บุคลากรไม่อยากทำงาน อาจจะลาออกและโอนย้ายไปจากองค์กรเดิม

3. ความสำคัญของตนเองในองค์กร เมื่อบุคคลเข้าไปปฏิบัติงานในองค์กรต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ถ้าผู้บริหารให้ความสำคัญแก่บุคลากร โดยการให้เกียรติ ให้ความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ บุคลากรที่รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรจะเกิดความรู้สึกจงรักภักดีและคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

4. ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ ผลตอบแทน หรือรางวัลที่ได้รับจากการทำงานเป็นสิ่งจูงใจทำให้บุคลากรมีพลังในการทำงาน เมื่อบุคลากรลงทุนกับองค์กรแล้วเขาก็คาดหวังว่าจะได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ค่าตอบแทน ระบบการพิจารณาความดีความชอบ เมื่อองค์กรตอบสนองความคาดหวังของบุคลากรได้ จะทำให้เกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

3.3 ลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristics) ประกอบด้วย

1. อายุ อายุมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เพราะว่า อายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงการรับรู้ วุฒิภาวะของบุคคล อายุทำให้คนตระหนักว่า ทางเลือกในการทำงานของตนเองลดลง บุคคลที่มีอายุมากจะมีความคิด มีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อยและคนที่มีความอายุน้อยมักจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง ดังนั้น สิ่งที่น่าสนใจ เพื่อที่จะทำให้เขาออกไปทำงานในองค์กรอื่นต้องสูงเพียงพอที่จะทำให้เขาย้ายออกไปและสิ่งเหล่านี้เองทำให้แรงดึงดูดใจของบุคคลที่มีต่อหน่วยงานลดลง ดังนั้นการเคลื่อนไหวระหว่างองค์กรจะลดลงเมื่อคนมีอายุมากขึ้น คนจึงอยู่กับ

องค์กรมากขึ้น นอกจากนี้บุคคลที่มีอายุมากมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย

2. สถานภาพสมรส คนที่แต่งงานแล้วหรือมีครอบครัวแล้วจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนที่ไม่ได้แต่งงาน หรือเป็น โสด เพราะมีความต้องการความมั่นใจในอาชีพมากกว่า จึงมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรไม่ยากให้องค์กรต้องสลายลง เพราะจะมีผลกระทบต่อตนเองและครอบครัวทำให้ขาดรายได้ จึงมีแนวโน้มสูงที่จะปฏิเสธการเปลี่ยนงานใหม่มากกว่าคนที่โสด แม้จะมีสิ่งจูงใจให้ทำเช่นนั้นก็ตาม

3. ระดับการศึกษาหรือวุฒิการศึกษา บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่ำ เนื่องจากบุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่ได้รับจากองค์กรสูง ซึ่งบางครั้งองค์กรไม่สามารถให้ได้ ก็จะเกิดความผิดหวังและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรน้อยลง

4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร จากการศึกษาของเชลดอน (Sheldon, 1971) พบว่า ยิ่งบุคคลปฏิบัติงานในองค์กรนานเท่าใด ก็จะมีมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงมากขึ้น เนื่องจากระยะเวลาที่บุคคลทำงานในองค์กรเป็นเสมือนการลงทุนอย่างหนึ่ง เพราะบุคคลต้องเสียสละกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ สะสมทักษะ ความรู้ความชำนาญในงานนั้นๆ ตามระยะเวลาที่เพิ่มขึ้น จะทำให้เกิดสิ่งจูงใจในการทำงานและหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน บำนาญ ดังนั้นบุคคลที่จะปฏิบัติงานนานเท่าใด ก็จะมีมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

3.4 โครงสร้างองค์กร (Structural Characteristic) จะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของความเป็นทางการ ได้แก่ การถ่ายทอดนโยบาย กลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงานอย่างชัดเจน การจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ การเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัย การกำหนดคกฐระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงานและการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์กร

แนวคิดความผูกพันของสตีลเลอร์ สามารถอธิบายได้ว่าความผูกพันเป็นสภาพของปัจเจกบุคคลที่นำตนเองไปเกี่ยวข้องกับพันธกิจกับการกระทำ หรือพฤติกรรมบางอย่าง เป็นความตั้งใจที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ขององค์กร และเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กร เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรเป็นการประเมินองค์กรในทางบวกเป็นปรากฏการณ์อันเป็นผลจากความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ของสมาชิกกับองค์กร พันธะของผู้บริหารที่มีต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติที่ค่อนข้างจะซับซ้อน เป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำประโยชน์ เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิก ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ทำให้สมาชิกรู้สึกเกี่ยวข้องกับงาน เป็นทัศนคติหรือพฤติกรรมที่อาจไม่มีการแสดงออก แต่ผลที่ตามมาทางอ้อมสำคัญยิ่งต่อองค์กร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดความผูกพันของสตีเวิร์ทที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็น ตัวแปรที่จะศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ โดยกำหนดให้แนวคิดความผูกพันของสตีเวิร์ทเป็นตัวแปรต้น เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์ วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จากแนวคิดของสตีเวิร์ทอธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร และผู้วิจัยได้ใช้ลักษณะความผูกพันต่อ องค์กรของสตีเวิร์ทมาเป็นตัวแปรย่อยของตัวแปรต้น ประกอบด้วยความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและการ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อ องค์กร และความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1. ความหมายของแรงจูงใจ

Mitchell (2002, อ้างถึงในปอแก้ว จันทคุณ, 2551) ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาที่มีความเกี่ยวข้องกับลักษณะสำคัญ 4 ประการ ในการแสดง พฤติกรรมอย่างมีเป้าหมาย คือ มีการกระตุ้น (arousal) มีทิศทางหรือเป้าหมาย (direction) มีความ เข้มข้น (intensity) และมีความพยายามหรือยืนหยัด (persistence)

กันตยา เพิ่มผล (2541) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความปรารถนา หรือ แรงผลักดันภายในใจของบุคคล ที่เร่งเร้าหรือกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมบางอย่าง เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของตน

ทิพวรรณ กิตติพร (2544) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังที่มีอยู่ในตัวของบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งเร้า แรงขับ แรงกระตุ้น ความปรารถนา หรือเป้าหมายที่มีอยู่ในตัวของบุคคล ซึ่งทำหน้าที่ ในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อสนองความต้องการ โดย แรงจูงใจจะทำให้บุคคลเกิดพลังเพื่อทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้เกิดความสำเร็จ

สุภพ กันธิมา (2550) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความพยายามที่จะ ชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจ ซึ่งมีได้ทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคล นั้นๆ

ปอแก้ว จันทคุณ (2551) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สภาวะทางจิตใจ ของบุคคลที่ทำให้แสดงออกด้วยความกระตือรือร้นและมีเป้าหมาย

จากนิยามต่าง ๆ เหล่านี้ จึงได้สรุปความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง สภาวะทาง จิตใจของบุคคลที่แสดงออกด้วยความกระตือรือร้น และมีจุดมุ่งหมายโดยตรงต่อเป้าหมาย ซึ่ง ประกอบด้วยความสัมฤทธิ์ มีตรสัมพันธ์ และอำนาจ

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ จำเป็นต้องอาศัยแรงจูงใจเป็นตัวผลักดัน กระตุ้นเร้าให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน การทำความเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องทราบ เพื่อให้บุคคลากรมี ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งเร้า สามารถอธิบายได้จาก พฤติกรรมการทำงานของบุคคลที่แตกต่างกัน แม้ว่าจะมีความสามารถเท่าเทียมกัน และมี สิ่งแวดล้อมที่เหมือนกัน หากบุคคลขาดแรงจูงใจ ก็จะไม่มีความตั้งใจ และเพียรพยายามในการ ปฏิบัติงาน ผลงานที่ดีย่อมไม่เกิดขึ้น (พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์, 2547) จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจเป็น ปัจจัยสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันของบุคคล ซึ่งสามารถอธิบาย กระบวนการเกิดแรงจูงใจได้ ดังนี้

Owens (1987, อ้างถึงใน ปิยะ นันทวัฒน์านุกูล, 2548) ได้กล่าวว่า กระบวนการเกิด แรงจูงใจ มีพื้นฐานมาจากความต้องการของมนุษย์ โดยมนุษย์จะตอบสนองความต้องการนั้นด้วย การแสดงพฤติกรรมบางอย่าง เพื่อให้ตนเองบรรลุเป้าหมายที่ต้องการความต้องการเป็นสาเหตุ พื้นฐานที่ทำให้เกิดพฤติกรรมในลักษณะของการขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือความไม่เพียงพอ ซึ่งเกิดขึ้น เมื่อมีความไม่สมดุลทั้งร่างกายและจิตใจ ดังนั้นพื้นฐานสำคัญในการเกิดแรงจูงใจ ก็คือการสร้างให้ เกิดความต้องการขึ้นก่อน เมื่อบุคคลเกิดความต้องการแล้วก็เกิดแรงขับ หรือความอยากที่จะกระทำ โดยแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ประเภทของทฤษฎีแรงจูงใจ (ริงสตรัค ประเสริฐศรี, 2548) สามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้

1. ทฤษฎีการเสริมแรง (reinforcement theories) มุ่งที่วิธีต่างๆ ในกระบวนการ ควบคุมพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เหมาะสม โดยมุ่งที่การสังเกตพฤติกรรม มากกว่าความรู้สึกนึกคิดของพนักงาน ดังนั้น ทฤษฎีการเสริมแรงจะเกิดขึ้นจากการสังเกตตัวบุคคล

เพื่อทราบถึงผลลัพธ์ที่สัมพันธ์กับการทำงาน (work-related outcomes) ซึ่งมีคุณค่าในระดับสูง โดยสังเกตว่ามีการเปลี่ยนแปลงเมื่อใด ที่ไหน อย่างไร และทำไม โดยผู้บริหารสามารถเปลี่ยนแปลง การจูงใจภายนอกของพนักงานได้โดยการจัดการเสริมแรงอย่างมีระบบ เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงานของพนักงาน

2. ทฤษฎีเนื้อหา (content theories) มุ่งที่การกำหนดความต้องการของแต่ละบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการทางกายภาพ (physiological) และความต้องการด้านจิตวิทยา (psychological) ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเกิดการตอบสนอง เพื่อลด หรือขจัดความต้องการนั้นให้หมดไป ทฤษฎีนี้ยังเสนอแนะว่า ผู้บริหารจะต้องสร้าง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการด้านบวกของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องอธิบายให้พนักงานทราบถึงวิธีการทำงานที่ไม่ดี พฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา ความพึงพอใจในระดับต่ำ และอื่น ๆ ที่อาจจะเป็นตัวขัดขวางไม่ให้ความต้องการได้รับการตอบสนอง หรือทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น

3. ทฤษฎีกระบวนการ (process theories) มุ่งที่การแสวงหาความเข้าใจใน กระบวนการรู้ความเข้าใจ (cognitive process) ซึ่งเกิดขึ้นภายในจิตใจของมนุษย์ และมีอิทธิพล ต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจมีนักวิชาการหลายท่านได้เขียนไว้มากมาย โดยแต่ละ ทฤษฎีมีวัตถุประสงค์เฉพาะตัว แต่ในภาพรวมทฤษฎีแรงจูงใจที่ดีส่วนใหญ่ จะต้องยอมรับความ หลากหลายของมนุษย์ โดยยอมรับเงื่อนไขอย่างเดียวกัน ไม่สามารถจูงใจทุกคน และต้องสามารถ อธิบายได้ว่าคนบางคนเกิดแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างไร ในขณะที่บางคนต้องอาศัยปัจจัย ภายนอกมาช่วยให้เกิดแรงจูงใจ ท้ายที่สุดทฤษฎีแรงจูงใจที่ดีต้องยอมรับพื้นฐานทางสังคมของ มนุษย์ด้วย (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2544) สำหรับการวิจัยนี้จะอาศัยแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจในกลุ่ม ทฤษฎีเนื้อหา (content theories) เพื่อนำมาใช้ในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ซึ่งมี ทฤษฎีแรงจูงใจ

จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่มีความน่าสนใจ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นตามความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีการจูงใจของมนุษย์โดยการจัดลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต่ำถึงขั้นสูง รวม 5 ระดับ ได้แก่ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2544)

1. ความต้องการทางกายภาพ (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นต่ำ เพื่อการอยู่รอดของบุคคล เช่น ความต้องการเรื่องอาหาร น้ำ เป็นต้น โดยปัจจัยองค์การที่สามารถ

ตอบสนองความต้องการระดับนี้ คือ การให้เงินเดือนขั้นต่ำสุดที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต รวมทั้งเงื่อนไขการทำงานที่เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของพนักงาน

2. ความต้องการด้านความปลอดภัย (safety needs) ได้แก่ ความต้องการเรื่องความมั่นคงปลอดภัย เสรีภาพปลอดภัยจากการคุกคามใด ๆ เป็นต้น ซึ่งองค์การสามารถสร้างเงื่อนไขเพื่อตอบสนองความต้องการระดับนี้ โดยการจัดเงื่อนไขที่ปลอดภัยในที่ทำงาน มีความยุติธรรม สร้างความมั่นคงในงาน ให้ความสะดวกสบายในการทำงาน จัดให้มีระบบประกันสังคมและเงินตอบแทนหลังออกจากงาน มีค่าตอบแทนที่สูงกว่าเพื่อความอยู่รอดบนพื้นฐานของการดำรงชีวิต เป็นต้น

3. ความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม (belonging needs) ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ต้องการความรักความผูกพัน ความเป็นเพื่อน และมีรูปภาพ ซึ่งองค์การสามารถตอบสนองความต้องการระดับนี้ด้วยการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้พบปะสังสรรค์ระหว่างทำงาน ให้โอกาสสมาชิกได้ทำงานเป็นทีมและพัฒนาสร้างความเป็นเพื่อนใหม่ขึ้นในที่ทำงาน เป็นต้น

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (esteem needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการนับถือตนเองและได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น เป็นความต้องการความสำเร็จ ความมีเกียรติศักดิ์ศรี ความมีชื่อเสียง เป็นต้น ซึ่งองค์การสามารถตอบสนองความต้องการระดับนี้ด้วยการจัดงานเลี้ยงเป็นรางวัลแสดงความสำเร็จครั้งสำคัญ การมอบรางวัลเป็นโล่หรือสิ่งของเพื่อแสดงการให้เกียรติหรือยอมรับ การกล่าวยกย่องถึงผลงานดีเด่นของพนักงานในโอกาสต่าง ๆ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จตั้งใจปรารถนา (self-actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์หลังจากความต้องการขั้นอื่น ๆ ได้การตอบสนองอย่างครบถ้วน เป็นความต้องการที่มีคุณค่าสูงสุดของความเป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์แห่งตน (self-fulfillment) ได้ทำได้สำเร็จในทุกอย่างที่ตนใฝ่ฝันและปรารถนา ได้ใช้ความสามารถและพัฒนาศักยภาพของตนได้ถึงขีดสูงสุด ดังนั้นบุคลากรที่อยู่ในระดับนี้ จึงถือได้ว่าเป็นทรัพยากรทรงคุณค่าขององค์การซึ่งหาได้ยากยิ่ง

กล่าวโดยสรุป สาระสำคัญของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ มุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการในแต่ละขั้นตามความเชื่อของ Maslow ที่ว่า มนุษย์จะต้องได้รับการตอบสนองขั้นพื้นฐาน โดยเริ่มจากขั้นต้นไปจนถึงขั้นที่สูงขึ้นต่อไป คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการทางสังคมตามลำดับ หากความต้องการเหล่านี้ไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นจะไม่เกิดขึ้น แต่ถ้าได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการในระดับนั้นจะไม่

เป็นแรงจูงใจอีก โดยบุคคลจะแสวงหาความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไป สำหรับความต้องการขั้นสูงสุด คือ ความต้องการความสำเร็จดังใจปรารถนา ยังคงเป็นแรงจูงใจอยู่เสมอแม้ว่าบุคคลจะได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นนี้แล้ว ทฤษฎีนี้จะมีข้อโต้แย้งว่าความต้องการของมนุษย์มีความสลับซับซ้อนไม่ได้เป็นไปตามลำดับขั้นดัง Maslow อธิบาย แต่ทฤษฎีนี้นับเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีสำหรับการทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่จูงใจมนุษย์ในระดับต่างๆ ได้ดี (ปอแก้ว จันทคุณ, 2551)

2.2 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory)

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-factor Theory) เป็นทฤษฎีที่ระบุถึงสภาพแวดล้อมของงานที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job Dissatisfaction) และลักษณะของงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การเชื่อมโยงความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) กับปัจจัยการจูงใจ (Motivator Factors) เช่น ความรับผิดชอบและความท้าทาย ซึ่งสัมพันธ์กับลักษณะงาน (Job Content) และ การเชื่อมโยงความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Job Dissatisfaction) กับปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เช่น ค่าตอบแทนและสภาพการทำงาน ซึ่งสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมของงาน (Job Context) ทฤษฎีนี้อาจเรียกว่า ทฤษฎีการจูงใจและธำรงรักษา (Motivation Maintenance Theory) หรือทฤษฎีการจูงใจสุขอนามัย (Motivation Hygiene Theory)

ทฤษฎีนี้ได้มีการพัฒนาโดย เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ในปี ค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960-1969 ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วยปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจ

1. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน (Job Dissatisfaction) ปัจจัยสุขอนามัยจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน เช่น นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ลักษณะของการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคง อัตราค่าจ้าง เป็นต้น จะเห็นได้ว่าปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์กับความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง และความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ การปรับปรุงด้านปัจจัยสุขอนามัยนี้จะไม่ทำให้นักวิชาการเกิดความพึงพอใจในงานของพวกเขา แต่เป็นการป้องกันไม่使他们เกิดความไม่พึงพอใจในงาน

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้นักวิชาการเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ได้แก่ โอกาสในการเจริญก้าวหน้า ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการชมเชยก่ออง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในขั้นที่สูงขึ้นไป การเลื่อนขั้น เลื่อน

ตำแหน่ง เป็นต้น ซึ่งจัดอยู่ในความต้องการในขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ คือ ความต้องการการยกย่อง (ความภาคภูมิใจในตนเอง) และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

ปัจจัยจูงใจจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้น และพยายามทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้น เมื่อต้องการให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารจึงควรมอบหมายงานที่ท้าทายให้บุคคลได้มีโอกาสรับผิดชอบในงานที่สูงขึ้น เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) กล่าวไว้ว่า ถ้าท่านต้องการให้บุคคลทำงานดี ท่านก็ควรจะให้งานที่ดีแก่พวกเขาด้วย

กล่าวโดยสรุป สาระสำคัญของทฤษฎีนี้ มุ่งนำเสนอปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจพนักงานทำให้พนักงานมีความสุขมีความพึงพอใจในงานที่ตนปฏิบัติอยู่ และปัจจัยที่ช่วยให้นักงานสามารถหลีกเลี่ยงจากความไม่พึงพอใจ ซึ่งเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยป้องกันตามลำดับ โดยองค์การจะต้องให้ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยป้องกัน เพื่อให้พนักงานมีความสุขความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากปัจจัยป้องกันมิได้เป็นสิ่งจูงใจพนักงาน แต่หากขาดปัจจัยนี้แล้วจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่พนักงานได้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การจะต้องให้ทั้งสองปัจจัยควบคู่กันไป (ปอแก้ว จันทคุณ, 2551)

2.3 ทฤษฎี ERG ของ Alderfer

เป็นทฤษฎีซึ่งมีลักษณะขยายทฤษฎีของ Maslow และ Herzberg โดยยึดการศึกษาในเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการจัดกลุ่มต่าง ๆ ของความต้องการ ซึ่งเป็นความแตกต่างกันตามลำดับขั้น จากระดับต่ำไปจนระดับสูง ดังนี้ (สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ, 2545)

1. ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ (existence needs) เป็นความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่รอด ดังนั้น จึงเป็นความต้องการในการเป็นอยู่ที่ดีทางกายภาพ
2. ความต้องการในสัมพันธภาพ (relatedness needs) เป็นความต้องการที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสัมพันธภาพอื่น ๆ ในทางสังคม
3. ความต้องการที่จะเจริญเติบโต (growth needs) เป็นความต้องการภายในของบุคคลอันทำให้เขามีการพัฒนาตนเอง

กล่าวโดยสรุปทฤษฎีนี้มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow โดยสาระสำคัญของทฤษฎีนี้ มุ่งเน้นอธิบายความต้องการของมนุษย์ แต่ไม่ได้ยึดตามลำดับขั้นความต้องการของ Maslow โดยบุคคลไม่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทางกายภาพก่อน จึงจะเกิดความต้องการความสัมพันธ์ แต่หากบุคคลยังไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการเพื่อการดำรงชีพ ความต้องการนี้จะมีอิทธิพลมากกว่าความต้องการขั้นอื่น ๆ นอกจากนี้

บุคคลยังสามารถถูกจูงใจได้มากกว่า 1 ความต้องการ เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วก็ยังสามารถมีความต้องการนั้นๆ ได้อีก (ปอแก้ว จันทคุณ, 2551)

2.4 ทฤษฎีความต้องการของ McClelland (McClelland's Acquired Needs Theory)

McClelland ได้เสนอทฤษฎีความต้องการโดยมีความเชื่อว่า โดยปกติแล้วความต้องการที่มีอยู่ในตัวคนเรามีเพียง 2 ชนิด คือ ความต้องการความสุขสบาย และความต้องการปลอดภัย ความเจ็บปวด แต่สำหรับความต้องการอื่น ๆ เกิดขึ้นภายหลัง โดยวิธีการเรียนรู้ ซึ่งเมื่อความต้องการในบุคคลมีความเข้มแข็งก็จะทำให้ผู้นั้นมีพลังที่จะแสดงพฤติกรรมให้มีความเข้มแข็งทางอารมณ์ มีผลต่อการกระตุ้นและจูงใจที่จะใช้พฤติกรรมที่นำไปสู่ความพอใจ ให้ความชำนาญและความสามารถ เพื่อจะไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งเขาได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test : TAT) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยได้ระบุถึง แนวคิดความต้องการที่ได้จากแบบทดสอบ ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญ ในการทำความเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งประกอบด้วยความต้องการ 3 ประการ ได้แก่ (วิเชียร วิทญูคุณ, 2547)

1. ความต้องการความสัมฤทธิ์ผล (achievement needs) เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน หรือให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่พึงปรารถนา พยายามที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่างๆ หรือแก้ปัญหาจัดการกับงานที่ซับซ้อนให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ซึ่งคุณลักษณะของคนที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง คือ บุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จสูง ชอบหลีกเลี่ยงเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ง่ายเกินไปและยากเกินไป เขาจะชอบเป้าหมายระดับปานกลาง ที่เขาคิดว่าสามารถทำได้สำเร็จจริงๆ รวมถึงชอบข้อมูลย้อนกลับในทันทีและน่าเชื่อถือได้ เพราะการได้รับข้อมูลย้อนกลับทันทีจะทำให้สามารถวัดความสำเร็จของพวกเขาได้ นอกจากนี้บุคคลที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลจะเป็นผู้ที่ชอบที่จะรับผิดชอบการแก้ปัญหาอีกด้วย

2. ความต้องการอำนาจ (power needs) เป็นความปรารถนาที่จะได้มาและรักษาการควบคุมบุคคลอื่นเอาไว้ หรือเป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น อันเป็นพฤติกรรมแสดงออกให้เห็นว่า สามารถที่จะควบคุมบุคคลอื่นเพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการ โดยจะพยายามทุกวิถีทางเพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจ เมื่อได้มาซึ่งอำนาจก็จะเกิดความภาคภูมิใจในสิ่งที่ตนได้กระทำในสิ่งใดใด ได้เหนือกว่าบุคคลอื่น ซึ่งคุณลักษณะของคนที่มีความต้องการอำนาจสูง คือ บุคคลที่มีความต้องการที่จะได้รับตำแหน่ง ชอบที่อยู่ในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันและสนุกสนานกับการเผชิญหน้ากับบุคคลอื่น โดยความต้องการอำนาจ มี 2 แบบคือ บุคคลและองค์การ เมื่อบุคคลมีความต้องการอำนาจส่วนบุคคลสูง เป็นบุคคลที่ต้องการที่จะครอบงำบุคคลอื่น เพื่อจะแสดงถึงความสามารถของพวกเขาที่จะใช้อำนาจ พวกเขามีความคาดหวังให้ผู้ตามมีความจงรักภักดีต่อพวกเขา

เขาเป็นการส่วนตัวมากกว่าที่จะมีความจงรักภักดีต่อองค์กร แต่สำหรับบุคคลที่มีความต้องการทางอำนาจขององค์กรสูง เป็นบุคคลที่มุ่งการทำงานส่วนรวม เพื่อที่จะแก้ปัญหาและส่งเสริมเป้าหมายขององค์กร บุคคลเช่นนี้ชอบทำงานให้สำเร็จตามวิถีทางขององค์กร พวกเขา มักเต็มใจที่จะเสียดสผลประโยชน์ส่วนตัวของเขาเอง เพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยส่วนรวม

3. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (affiliation needs) เป็นความปรารถนาที่จะให้ตนเป็นที่รักและยอมรับของผู้อื่น ความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีและเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม มีปฏิสัมพันธ์ทำงานร่วมกับกลุ่มและมีความกลมเกลียวมากกว่าการแข่งขัน ซึ่งก็จะได้รับความช่วยเหลือและตอบสนองความต้องการของตนได้ ซึ่งคุณลักษณะของคนที่มีความต้องการมิตรสัมพันธ์สูง คือ บุคคลที่พยายามที่จะสร้างและรักษาความเป็นมิตรและความสำคัญทางจิตใจอย่างใกล้ชิดกับบุคคลอื่น โดยการแสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการเข้าร่วมกับกลุ่มหรือองค์กร

McClelland กล่าวว่า ทุกคนมีความต้องการทั้ง 3 ด้านอยู่ในตัวแต่มีระดับมากน้อยแตกต่างกันไป บุคคลใดมีความต้องการด้านใดสูงจะแสดงออกมาให้เห็นเด่นชัดเป็นบุคลิกภาพส่วนบุคคล ทำให้มีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกันไป ในช่วงแรกเริ่มของการศึกษา McClelland ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในด้านความต้องการความสัมฤทธิ์ผลมาก เพราะเป็นความต้องการที่มีความหมายและมีความสำคัญต่อการทำงานมากที่สุด จึงมีผู้นิยมศึกษาและวิจัยกันเฉพาะด้านนี้ด้านเดียวอย่างกว้างขวาง เนื่องจากเป็นพฤติกรรมที่สำคัญในการประกอบธุรกิจ โดยเฉพาะกลุ่มนักขายควรได้รับการฝึกฝนให้มีความต้องการความสัมฤทธิ์ผลสูง เพื่อกระตุ้นให้ต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นกว่าเดิม และพบว่าความต้องการด้านนี้เป็นกุญแจอันหนึ่งที่น่าไปสู่ความสำเร็จทางเศรษฐกิจ เพราะคนที่ชอบทำอะไรให้ดีขึ้นกว่าเดิมนั้น เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน สร้างความเจริญให้แก่ตนเอง และหน่วยงาน อันเป็นรากฐานที่มั่นคงของการพัฒนาเศรษฐกิจ ในช่วงเวลาต่อมา McClelland และเพื่อน ๆ เริ่มให้ความสนใจแรงจูงใจที่ทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในงาน และได้ศึกษาในผู้บริหารขององค์กร หรือบริษัทขนาดใหญ่ที่มีระบบการบริหารงานและสายการบังคับบัญชาเป็นลำดับขั้น พบว่าการที่ผู้บริหารมีแรงจูงใจด้านความต้องการความสัมฤทธิ์ผลสูงไม่ได้ทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จหรือทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะผู้บริหารเหล่านี้มุ่งทำงานให้สำเร็จด้วยตัวของเขาเอง แต่การเป็นผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องทำงานโดยอาศัยผู้ใต้บังคับบัญชา การที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่ ทำให้ McClelland มุ่งศึกษาและให้ความสำคัญกับแรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจโดยไม่ทิ้งความสำคัญของแรงจูงใจด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ เพราะการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารเช่นกัน (สมภิศ การดำรง, 2544)

กล่าวโดยสรุป ความต้องการทั้งสามประการเป็นผลจากประสบการณ์ในชีวิตของบุคคลโดยแต่ละบุคคลต่างใช้ชีวิตขนขวายสิ่งต่างๆ คล้ายกัน จะแตกต่างกันที่ขนาดของความ ต้องการเหล่านั้น (ปอแก้ว จันทคุณ, 2551)

จากการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ มีลักษณะแตกต่างกัน จึงต้องมีวิธีการจูงใจให้เหมาะสมกับงาน เหมาะสมกับบุคคล คือ การเลือกจูงใจโดยวิธีการเด็ดขาดหรือบางทีก็ดำเนินการอย่างละมุนละม่อม มีการต่อรอง มีการแข่งขันหรือการจูงใจตนเอง เพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงานแก่บุคลากร ส่วนด้านที่เป็นรูปธรรมก็มีการ จูงใจด้วยงาน มีผลตอบแทนที่เป็นเงิน และผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่ จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและการจูงใจด้วยสวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ โดยเฉพาะทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-factor Theory) และคณะโดย ฉัฐยา ไพโรตบ(2546) ที่ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้มาใช้เป็นตัวแปรที่จะศึกษาในงานวิจัย โดยกำหนดให้ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-factor Theory) เป็นตัวแปรตาม ประกอบด้วย ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อัตราค่าจ้าง และความมั่นคงในหน้าที่การงาน และปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. ความสำคัญของแรงจูงใจ

บุคคลแต่ละคนจะทำงานเต็มที่สามารถหรือศักยภาพของตนหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับว่า บุคคลผู้นั้นมีความเต็มใจที่จะทำงานแค่ไหน ถ้าเขามีความพอใจในงานหรือมีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความต้องการของเขา ความพอใจหรือสิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็แรงกระตุ้นให้เขาทำงานเต็มที่จะขึ้นการจูงใจที่ถูกต้องเหมาะสมจึงเป็นสิ่งดึงดูดความรู้สึกรักและจิตใจของผู้ที่ทำงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรที่ตนทำงานอยู่ เมื่อคนมีความพอใจในองค์กรของตนแล้ว ก็จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับองค์กรของตน ทำให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

พิมลจรรย์ นามวัฒน์ (2528: 61, อ้างถึงใน ฉัฐชญา ลาภเจริญพันธ์, 2537: 24) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจต่อการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้

1. ความสำคัญต่อองค์กร

1.1 ช่วยให้องค์กรได้คนดีมีความสามารถมาร่วมทำงานด้วย

1.2 ทำให้องค์กรมีความมั่นใจว่า บุคลากรขององค์กรจะทำงานตามที่ถูกจ้างไว้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

1.3 ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อประโยชน์ขององค์กร

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร

2.1 ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ช่วยขจัดข้อขัดแย้งในการบริหารงาน

2.3 ช่วยเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ

3. ความสำคัญต่อบุคลากร

3.1 ช่วยให้บุคลากรสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรและสนองความต้องการของตนได้พร้อม ๆ กัน

3.2 ได้รับความยุติธรรมจากองค์กร และฝ่ายบริหาร

3.3 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สมยศ นาวิการ (2529: 45, อ้างถึงใน ชลียา คำนทิพารักษ์, 2543: 17) ได้กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงานของบุคคลจะถูกกำหนดโดยแรงจูงใจ (ความปรารถนาที่จะทำงาน) ความสามารถที่จะทำงาน และสภาพแวดล้อมของงาน (เครื่องมือและข้อมูลที่ต้องใช้ทำงาน) ถ้าบุคคลขาดความสามารถแล้ว ผู้บริหารสามารถให้การฝึกอบรมหรือทดแทนบุคคลได้ ถ้าสภาพแวดล้อมของงานไม่ดีก็สามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ แต่ถ้าแรงจูงใจมีปัญหาและผู้บริหารจะมีหน้าที่ทำหายนามากขึ้น เพราะว่าการจูงใจจะกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานจะขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 อย่าง คือ ความสามารถ สภาพแวดล้อม และแรงจูงใจ

อุทุมพร พรนฤสุวรรณ (2531: 36) ได้กล่าวว่า ในการทำงานของมนุษย์จะต้องมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้มนุษย์เกิดความพยายามที่จะทำงานเนื่องจากแรงจูงใจมีความสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ทำให้เกิดพฤติกรรม เกิดพลังงานรื้อให้มีกิจกรรม

2. ทำให้เกิดความสนใจ การเลือกและกำหนดให้ตนเองแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งออกมา

3. นำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมาย

นรินทร์ สังข์รักษา (2535: 1) ได้กล่าวว่า คนเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งคนต้องมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่การงาน มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย ทางอารมณ์ สังคมและจริยธรรม นอกจากปัจจัยดังกล่าวแล้ว

ยังต้องอาศัยการจัดการที่ดี ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การร่วมมือร่วมใจ ตลอดจนความอดทน อดกลั้น อย่างไรก็ดี การพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีแรงจูงใจในการทำงานก็จะทำให้บุคคลได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง สังคมและประเทศชาติ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 112) กล่าวว่า เป็นที่ยอมรับว่าบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร การปฏิบัติงานในองค์กรควรจะได้ตอบสนองความต้องการของบุคคลโดยทั่วไป การทำงานของบุคคลไม่ทำเต็มความสามารถ ยกเว้นบุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงานตามที่เขาต้องการ โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เหมาะสมจะทำให้เขาเอาใจใส่กับงานมากขึ้น หากหน่วยงานต้องการได้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน จึงต้องทำความเข้าใจถึงความต้องการของพนักงานและสามารถหาสิ่งจูงใจให้เขาทำงาน งานด้านบริหารบุคคล จึงมีส่วนสำคัญที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ทองใบ สุธาชัย (2549: 195) กล่าวว่า โดยปกติแล้วการปฏิบัติงานของบุคคลจะถูกกำหนดด้วยปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการ คือ การจูงใจในการทำงาน ความสามารถในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สุริยะ เจียมประชนารากร (2549: 96) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการจูงใจต่อการทำงานไว้ดังนี้

1. ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์กร
2. ช่วยเสริมสร้างขวัญและทำที่ที่ดีในการทำงานแก่ผู้ทำงาน
3. ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร
4. ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่มในองค์กร
5. ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ทำงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน
6. ช่วยให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาในองค์กรที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย
7. ช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2550: 83) ได้กล่าวว่า มนุษย์และสัตว์ เมื่ออยู่ในสถานะที่ได้รับ การจูงใจ ซึ่งจะมีความสนใจ มีความกระตือรือร้น มีพลังงานทำกิจกรรมหรือเกิดพฤติกรรม นำไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ ดังนั้น ความสำคัญของแรงจูงใจในแง่ของการทำงาน คือ การนำองค์ความรู้ในเรื่องของแรงจูงใจไปประยุกต์ใช้ในการจูงใจให้บุคคลในองค์กรต่าง ๆ มีความสนใจ มีความกระตือรือร้น มีพลังงาน ทำกิจกรรม ทำงาน หรือมีพฤติกรรมตามที่องค์กรต้องการ โดยเฉพาะ

องค์กรในปัจจุบันต่างมีเป้าหมายมุ่งเน้นความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ การมุ่งผลสัมฤทธิ์การ เป็นองค์กรที่ดีเยี่ยม องค์กรเหล่านั้นต่างมีความต้องการให้พนักงานที่อยู่ในองค์กรทำงานอย่างเต็ม ความสามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความกระตือรือร้นในการทำงานร่วมแรงร่วมใจในการ ทำกิจกรรมและทำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการจูงใจผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะความสามารถในการจูงใจนั้น คือ คุณสมบัติของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ หากได้รับการ จูงใจจะทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น และทำงานอย่างเต็มที่เต็มกำลัง ความสามารถและศักยภาพของเขาเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผลงานที่ ออกมาก็จะมีคุณภาพ การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อความก้าวหน้าของ องค์กร

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญ ในการกระตุ้นพฤติกรรมให้แต่ละบุคคลให้ใช้ความสามารถในการดำเนินงานไปในทิศทางที่จะ นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้อง ส่งเสริมให้แก่สมาชิกในหน่วยงานเพื่อให้งานบรรลุสัมฤทธิ์ผลตามที่ต้องการ

ประวัติความเป็นมาของศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

1. ความเป็นมา

ผลสำเร็จจากการเข้าร่วมถอดรหัสจีโนมข้าวของนักวิจัยไทยร่วมกับอีก 10 ประเทศ ใน The International Rice Genome Sequencing Project (IRSGP) ได้ให้กำเนิดหน่วยปฏิบัติการ ค้นหาค้นหาและใช้ประโยชน์ยีนข้าว ซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่าง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์และสำนัก พัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) โดยศูนย์พันธุวิศวกรรมแห่งชาติ (BIOTEC) เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2544 เพื่อเป็นผู้นำด้านจีโนมเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้ในการค้นหายีนและ ปรับปรุงพันธุ์ข้าวให้ประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว เพื่อขยายขอบเขตงานวิจัยจนเกิดผลกระทบ เชิงเศรษฐกิจที่สูงขึ้นและช่วยแก้ปัญหาข้าวในระดับประเทศได้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์จึงให้มีการจัดตั้ง “ศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว” เมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2548 เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายดังกล่าว โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาพันธุ์ข้าวจากเทคโนโลยี “ต้นน้ำ-สู่-ปลายน้ำ” ทำให้เกษตรกรมีเมล็ด พันธุ์ดีจากผลงานวิจัยทำให้มีการปลูกกันอย่างกว้างขวางจนในที่สุด มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้มี การจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศแห่งนวัตกรรมข้าว เมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2551 เพื่อเชื่อมโยงงานวิจัย พันธุ์ “ต้นน้ำ” ไปสู่การแปรรูป “กลางน้ำ” และสู่รากหญ้า “ปลายน้ำ” ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ

ส่งผลกระทบต่อเชิงวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ทั้งระบบ นี้คือพื้นฐานความมุ่งมั่นของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์กับงานวิจัยข้าว (ศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว, 2557)

2. วิสัยทัศน์

พัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อให้เป็นหน่วยที่มีความเป็นเลิศทางด้านการศึกษาวิจัยโครงสร้าง (structural genomics) และหน้าที่ยีน (functional genomics) การค้นหายีนและการประยุกต์ใช้ในงานปรับปรุงพันธุ์แนวอณูวิธี (molecular breeding) (ศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว, 2557)

3. พันธกิจ

3.1 เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และขีดความสามารถขององค์กรในการศึกษาวิจัยจีโนมข้าวทางด้านโครงสร้างของยีนและบทบาทหน้าที่รวมทั้งระบบการทำงานของยีนที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจในข้าวโดยเน้นที่การศึกษาและติดตามยีนโดยใช้เทคโนโลยีการสืบหาตำแหน่งยีนควบคุมลักษณะปริมาณ (Quantitative Trait Loci, QTL) การสืบหาโครงสร้างของยีน (Gene structure) จากตำแหน่งบนโครมาโซม (map based cloning) การศึกษาบทบาทหน้าที่ของยีน โดยวิธีเปลี่ยนถ่ายยีน (Complementation test) และจากการกลายพันธุ์ของยีน (Gene mutation)

3.2 เพื่อสร้างฐานข้อมูลสารธารณะที่เชื่อมโยงข้อมูลด้านจีโนมและลักษณะสำคัญทางการเกษตรของข้าวเข้าด้วยกันเพื่อให้ นักพันธุศาสตร์ปรับปรุงพันธุ์ข้าวในยุคหลังจีโนมที่มีความต้องการจะศึกษาและใช้ประโยชน์สามารถสืบค้นข้อมูลทางด้านชีวสารสนเทศนำไปใช้ประโยชน์ได้

3.3 เพื่อนำองค์ความรู้ต่างๆ ทางด้านจีโนมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาพันธุ์ข้าว โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีด้านโมเลกุลเครื่องหมายในการคัดเลือกและจำแนกสายพันธุ์ข้าว (Marker-Assisted Selection, MAS)

3.4 พัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถในงานวิจัยด้านจีโนม ชีวสารสนเทศ (bioinformatics) และการปรับปรุงพันธุ์ข้าวแนวอณูวิธี (molecular breeding) โดยจัดประชุมฝึกอบรมสัมมนา และการเรียนรู้ทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) (ศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว, 2557)

4. กลยุทธ์

4.1 รวบรวมและวิเคราะห์ ปัญหาจากทั้งในอดีตและปัจจุบัน เพื่อนำมาตั้งโจทย์ในการวิจัยข้าวเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการผลิตข้าวในอนาคต

4.2 พัฒนาความพร้อมของวัสดุในการใช้ศึกษาวิจัย (plant materials and experimental ingredients) และติดตามยีนในขบวนการคัดเลือกพันธุ์ พัฒนาห้องสมุดดีเอ็นเอ เช่น BAC และ cDNA library สร้างความเป็นสาธารณสมบัติและการเข้าถึงผลงานวิจัย โดยเปิดโอกาสให้นักวิจัยจากสถาบันอื่นๆ ใช้วัสดุวิจัยที่ใดพัฒนาขึ้น เพื่อสร้างงานวิจัยของหน่วยงานนั้นๆ

4.3 พัฒนาทรัพยากรบุคคล (human resource development) โดยส่งเสริมการศึกษาในแนวทางกว้างและลึกแก่นักวิจัยและนักศึกษา ที่มีความตั้งใจจริงในการใช้ข้าวเป็นฐานสร้างองค์ความรู้

4.4 ส่งเสริมความร่วมมือในระดับชาติและระดับนานาชาติ โดยถือเป็นกุญแจดอกสำคัญในการบรรลุเป้าหมายความเป็นเลิศของหน่วยปฏิบัติการฯ

4.5 พัฒนาผลงานวิจัยให้เข้าสู่ภาคธุรกิจทางการเกษตรและอุตสาหกรรม เช่น พันธุ์ข้าวใหม่ๆ และชิ้นที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจ รวมทั้งการ spin-off ไปสู่ภาคธุรกิจ เพื่อให้ผลงานไปถึงมือผู้ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ (ศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว, 2557)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ลำพูนชิงเดินเกิน จำกัด เก็บรวบรวมข้อมูลจาก พนักงาน บริษัท ลำพูนชิงเดินเกิน จำกัด จำนวน 122 คน ซึ่งเป็นพนักงานสำนักงานปฏิบัติงานในส่วนการสนับสนุนการผลิตจำนวน 85 คน พนักงานสำนักงานปฏิบัติงานในส่วนการผลิตจำนวน 37 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ และไคสแควร์ พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระดับการศึกษาและระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท ส่วน เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือนและตำแหน่ง ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรสำหรับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ประจวบ คงอินทร์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา: กลุ่มบริษัท ฟิรพัฒน์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน และปัจจัยด้านลักษณะบุคคลจากกลุ่มตัวอย่างประชากรเป็นพนักงานของบริษัท ฟิรพัฒน์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) จำนวน 145 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมทางคณิตศาสตร์ในการวิเคราะห์ทางสถิติ จากผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะจากผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะบุคคลที่แตกต่างกัน พบว่าพนักงานเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง ส่วน

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานทั้ง 7 ด้าน อันได้แก่ ภาวะผู้นำ (Leadership) วัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร (Culture/Purpose) ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation) ความสัมพันธ์ (Relationship) ลักษณะงาน (Work activity) คุณภาพชีวิต (Quality of life) และโอกาสที่ได้รับ (Opportunity) มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับมาก ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทมหาชน พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมดีมาก อันมีปัจจัยจาก 3 ด้าน ได้แก่ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร (Identification) การมีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับมาก

รุ่ง มาลิก (2553) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนภลัย อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม เก็บรวบรวมข้อมูลจาก เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนภลัย จำนวนทั้งหมด 200 ราย โดยใช้แบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเชื่อมั่น การแจกแจงแบบที การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการบริการที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความมั่นใจในการทำงาน ด้านการบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า และด้านบรรยากาศในการให้บริการ โดยในส่วนของความผูกพันต่องาน พบว่า เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนภลัย อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม มีความผูกพันต่องาน

อรรถพล สนศิริ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหน่วยงานสนับสนุนของศูนย์ศรีพัฒนา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในหน่วยงานสนับสนุน ของศูนย์ศรีพัฒนา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 121 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าแจกแจงแบบที การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเส้นตรง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานหน่วยงานสนับสนุนของศูนย์ศรีพัฒนา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุไม่เกิน 30 ปี สถานภาพการสมรสโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีอายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ปฏิบัติงานในฝ่ายบริหารจัดการ มีรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท ในส่วนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง จากการพิจารณาองค์ประกอบความ

ผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ทั้ง 3 ด้านประกอบจากมากไปน้อยพบว่า พนักงานมีความผูกพันในด้านความทุ่มเทในงาน และกระฉับกระเฉง อยู่ในระดับสูง ส่วนความผูกพันด้านความมุ่งมั่น อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเรียงตามความมีอิทธิพลจากมากไปหาน้อยได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นใจในการทำงาน รองลงมาคือปัจจัยด้านการให้ความสำคัญในการให้บริการลูกค้า และปัจจัยด้านบรรยากาศในการให้บริการตามลำดับ โดยเกือบทุกปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพัน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับองค์ประกอบความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05 ยกเว้นปัจจัยด้านการให้ความสำคัญในการให้บริการลูกค้า ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบความผูกพันของพนักงานในด้านความกระฉับกระเฉงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วราพร มะโนเพ็ญ (2551) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีสอบถามพนักงานธนาคารออมสิน ในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค จำนวน 106 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับมาก โดยพบว่าการกระตุ้นโดยรวมมีระดับแรงจูงใจมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านผลสำเร็จของงานด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะและขอบเขตงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปรียาพรรณ ละอองนวล (2550) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่าง ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีสอบถามพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่าง 5 แห่ง จำนวน 350 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในชีวิต และด้านความคาดหวัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความคาดหวัง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จในชีวิต อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง

จำแลง สงหนู (2549) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวันในสายการผลิตของโรงงานผลิตดีซีดีซี คอนเวตเตอร์ ของบริษัทเคลต้าอิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานรายวันในสายการผลิตของโรงงานผลิตดีซีดีซี คอนเวตเตอร์ ของบริษัทเคลต้าอิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็น

ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับไม่เห็นด้วย นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน จะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเพศ อายุ สถานภาพทางครอบครัว และวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน จะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานไม่ต่างกัน

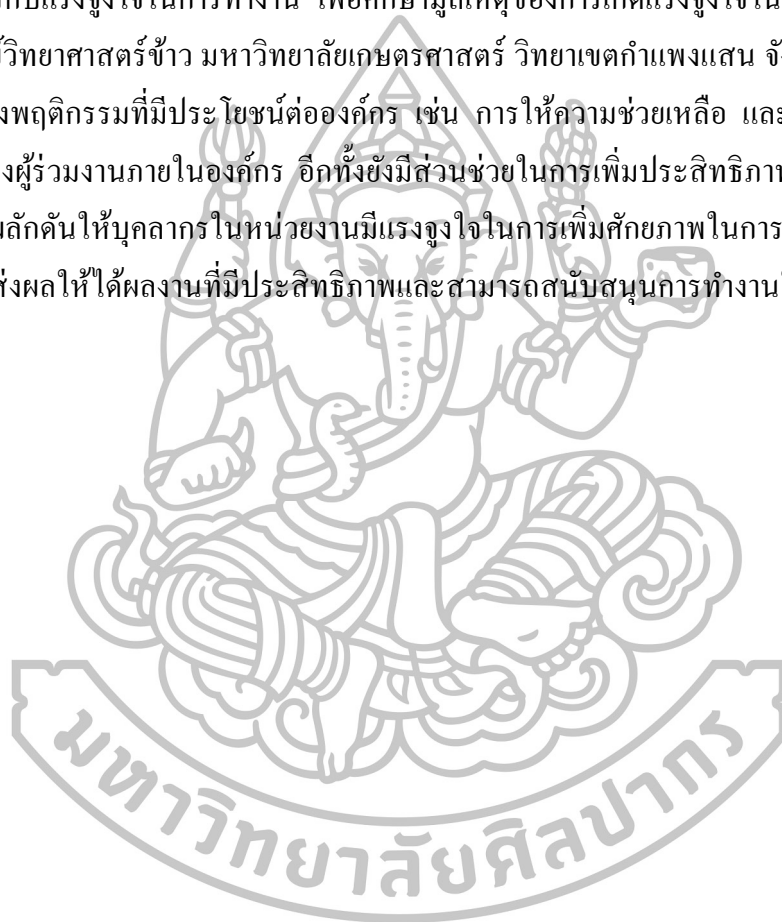
ปกรณ์ ขจรเจริญ (2549) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทกรุงเทพฯ-เพชรบุรี ทัวร์ จำกัด ในจังหวัดเพชรบุรี พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง และเมื่อมีการศึกษาถึงรายละเอียดของปัจจัยจูงใจ พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถ ด้านลักษณะงานเป็นที่น่าสนใจ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยสุขอนามัย พบว่า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านตำแหน่งงาน พนักงานมีความพึงพอใจระดับมาก ส่วนด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและด้านเงินเดือน พนักงานมีความพอใจในระดับปานกลาง

อุกฤษฏ์ เกตุกันหา (2549) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคาร ระดับปฏิบัติการของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อมีการศึกษารายละเอียดของปัจจัยจูงใจในด้านการได้รับความสำเร็จ พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้ามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขอนามัยในด้านการนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพงาน พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและด้านรายได้และสวัสดิการ มีความพึงพอใจระดับมาก

อรอุมา ศรีสว่าง (2544) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยค่าจ้างและ ปัจจัยจูงใจ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 มีตัวแปร 8 ตัวที่สามารถพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยค่าจ้าง 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความ

มั่นคงในการทำงาน ปัจจัยหัวใจ 3 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ และความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ

จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเหล่านี้ พบว่า มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานจำนวนมาก ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยการรับรู้ ความจงรักภักดี เป็นต้น จากที่กล่าวมาการศึกษาในครั้งนี้จึงมุ่งให้ความสนใจที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อศึกษามูลเหตุของการเกิดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม อันจะนำมาซึ่งพฤติกรรมที่มีประโยชน์ต่อองค์กร เช่น การให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานภายในองค์กร อีกทั้งยังมีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และผลักดันให้บุคลากรในหน่วยงานมีแรงจูงใจในการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและสามารถสนับสนุนการทำงานให้กับพนักงานได้ดียิ่งขึ้น



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์และตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ในบทนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอวิธีดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การดำเนินการวิจัย
2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีระเบียบแบบแผน ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 6 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 จัดเตรียมและค้นหาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร รายงาน สถิติ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

ขั้นตอนที่ 2 เขียนโครงร่างการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อสารนิพนธ์ที่บัณฑิตวิทยาลัยแต่งตั้ง และรับข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการมาปรับปรุง แก้ไข

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงทางด้านเนื้อหา

ขั้นตอนที่ 4 นำไปทดสอบโดยทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในพื้นที่เป้าหมาย จำนวน 30 คน

ขั้นตอนที่ 5 นำข้อมูลทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ผลข้อมูลทางสถิติแล้วสรุปผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 6 รายงานผลทางการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยกรเขียนรายงานการวิจัยฉบับร่าง เสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข และจัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม รวมทั้งสิ้น 98 คน ซึ่งจำนวนประชากรในการวิจัยนี้ได้ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม (ศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว, 2557) เนื่องจากจำนวนประชากรมีน้อย ผู้วิจัยจึงสามารถกำหนดจำนวนประชากรทั้งหมดมาเป็นตัวอย่างในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) การสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการศึกษาเอกสาร ตำราวิชาการ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานของศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม แบบสอบถามฉบับนี้เป็นรูปแบบของการให้ช่วงคำตอบ โดยให้ผู้ตอบเลือกคำตอบที่เป็นจริง โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับเงินเดือน มีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) 5 ระดับ มีตามแนวคิดของ Mowday, Steers and Porter (1982, อ้างถึงใน พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์, 2547) ผู้วิจัยพัฒนาเครื่องมืองานวิจัยนี้มาจากงานวิจัยของจักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (จักรพันธ์ เทพพิทักษ์, 2554) มีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 15 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร
2. ด้านความเต็มใจ และใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร
3. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ข้อคำถามทุกข้อเป็นคำถามเชิงบวกทั้งหมด โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้มาตราวัดแบบ Likert Scale 5 ระดับ โดยให้ค่าคะแนน ดังนี้

- | | | |
|---|---------|------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | ระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก |
| 3 | หมายถึง | ระดับความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อย |
| 1 | หมายถึง | ระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด |

จากนั้นจะทำการรวบรวมคะแนนเพื่อหาสถิติเชิงพรรณนาที่ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean : μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : σ)

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ค่าเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานของศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยใช้แนวคิดของ Herzberg ที่พัฒนาแบบสอบถามโดย ฌ็อง-ปีแยร์ โพรซอง (2546) จำนวนข้อคำถาม 50 ข้อ ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
3. ด้านความผูกพันกับผู้ร่วมงาน
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
6. ด้านลักษณะของงาน
7. ด้านความมั่นคงของงาน

8. ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ข้อคำถามทุกข้อเป็นคำถามเชิงบวกทั้งหมด โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้มาตราวัดแบบ Likert Scale 5 ระดับ โดยให้ค่าคะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	ระดับแรงจูงในการทำงานมากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับแรงจูงในการทำงานมาก
3	หมายถึง	ระดับแรงจูงในการทำงานปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับแรงจูงในการทำงานน้อย
1	หมายถึง	ระดับแรงจูงในการทำงานน้อยที่สุด

จากนั้นจะทำการรวบรวมคะแนนเพื่อหาสถิติเชิงพรรณนาที่ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean : μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : σ)

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด	
3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก	
2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง	
1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจในการทำงานน้อย	
1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจในการทำงานน้อยที่สุด	

1.1 ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

1.1.1 ดำเนินการศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวิจัยและใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

1.1.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา สร้างคำนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างคำถามของแบบสอบถาม

1.1.3 สร้างแบบสอบถามฉบับร่างให้ครอบคลุมเนื้อหา แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขตามความเหมาะสม

1.1.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษานำไปหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

1.1.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขและตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

1.1.6 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Alpha Coefficient ตามวิธีของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ .894 และแรงจูงใจในการทำงานเท่ากับ .918

1.1.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและทดลองใช้แล้ว เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาอีกครั้ง จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษากับประชากรต่อไป

2. คุณภาพด้านความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดลองใช้ (Pre-test) จำนวน 30 คน จากนั้นหาความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970: 161) โดยค่าความเชื่อมั่นของคำถามแต่ละด้านด้วยค่า Cronbach Alphas

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
	n	แทน	จำนวนข้อในแบบสอบถาม
	$\sum S_j^2$	แทน	ผลรวมของค่าคะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ
	S_j^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ
	N	แทน	จำนวนผู้เข้าร่วมวิจัยทั้งหมด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้เตรียมความพร้อมในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้จากการศึกษา ตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการวิเคราะห์ระเบียบวิธีวิจัยด้านเทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้านเนื้อหาการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการกำหนดแนวคิด ประเด็นและตัวแปรที่จะศึกษา เป็นการรวบรวมขั้นแรก เพื่อนำมาประกอบการวิจัย รวมทั้งนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัย

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการวิจัยเชิงปริมาณ กับพนักงานของศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

จังหวัดนครปฐม รวมทั้งสิ้น 98 คน ซึ่งจำนวนประชากรในการวิจัยนี้ได้ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม เนื่องจากจำนวนประชากรมีน้อย ผู้วิจัยจึงสามารถกำหนดจำนวนประชากรทั้งหมดมาเป็นตัวอย่างในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ข้อมูลแล้วนำมาแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวน 98 ชุด มาประมวลผล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ด้วยสถิติร้อยละ (Percentage) และการแจกแจงความถี่ (Frequency)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์การแปลผล ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	อยู่ในระดับมากที่สุด

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ผู้ศึกษาขอเสนอผลการศึกษาดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับเงินเดือน

(N=98)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	52	53.06
หญิง	46	46.94
อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	12	12.24
25-34 ปี	38	38.78
35-44 ปี	25	25.51
45 ปีขึ้นไป	23	23.47
สถานภาพสมรส		
โสด	33	33.67
สมรส	58	59.18
หย่าร้าง/หม้าย	7	7.14
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	15.31
ปริญญาตรี	71	72.45
สูงกว่าปริญญาตรี	12	12.24
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 2 ปี	11	11.22
2-4 ปี	25	25.51
5-7 ปี	31	31.63
8-10 ปี	14	14.29
11 ปีขึ้นไป	17	17.35

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับเงินเดือน (ต่อ)

(N=98)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ระดับเงินเดือน		
ต่ำกว่า 8,000 บาท	52	53.06
8,001-9,000 บาท	46	46.94
9,001 บาทขึ้นไป		
รวม	98	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีรายละเอียดดังนี้
เพศ พบว่า พนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต
กำแพงแสน จังหวัดนครปฐมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 53.06 และ
ชายจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 46.94 ตามลำดับ

อายุ พบว่า พนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต
กำแพงแสน จังหวัดนครปฐมส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-34 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ
38.78 ลำดับถัดมามีอายุระหว่าง 35-44 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 25.51 อายุ 45 ปีขึ้นไป
จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 23.47 และน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.24
ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พบว่า พนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมส่วนใหญ่มีสถานภาพสม จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ
59.18 ลำดับถัดมามีสถานภาพโสด จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 33.67 และหย่าร้าง/หม้าย
จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 71 คน
คิดเป็นร้อยละ 72.45 ลำดับถัดมาจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็น
ร้อยละ 15.31 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.24 ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า พนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการ
ทำงานระหว่าง 5-7 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 31.63 ลำดับถัดมามีประสบการณ์ในการ
ทำงานระหว่าง 2-4 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 25.51 มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่

11 ปีขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 17.35 มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 8-10 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.22 ตามลำดับ

ระดับเงินเดือน พบว่า พนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 9,001 บาทขึ้นไป จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 60.20 ระดับเงินเดือนระหว่าง 8,001-9,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 33.67 และต่ำกว่า 8,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.12 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ในภาพรวม

(N=98)

ความผูกพันต่อองค์กร	μ	σ	การแปลผล	ลำดับ
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย รวมถึงค่านิยมขององค์กร	3.27	0.52	ปานกลาง	3
2. ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายาม เต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กร	3.52	0.54	มาก	2
3. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	3.67	0.59	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.49	0.39	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากในด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย รวมถึงค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์

วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร

(N=98)

ความผูกพันต่อองค์กร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	μ	σ	การแปลผล	ลำดับ
1. พนักงานภูมิใจและยินดีที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านเป็นสมาชิกขององค์กร	16 (16.33)	14 (14.29)	31 (26.53)	26 (26.53)	11 (11.22)	2.98	1.24	ปานกลาง	5
2. พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่องค์กรจัดขึ้นด้วยความเต็มใจเสมอ	40 (40.82)	9 (9.18)	16 (16.33)	10 (10.20)	23 (23.47)	3.34	1.64	ปานกลาง	3
3. พนักงานรู้สึกมั่นคงเมื่อได้เป็นพนักงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กร	8 (8.16)	51 (52.04)	28 (28.57)	11 (11.22)	0 (0.00)	3.57	0.80	มาก	1
4. พนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร	1 (1.02)	33 (33.67)	39 (39.80)	18 (18.37)	7 (7.14)	3.03	0.92	ปานกลาง	4
5. เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการทำงานของท่านสอดคล้องกับองค์กร	10 (10.20)	43 (43.88)	29 (29.59)	11 (11.22)	5 (5.10)	3.43	0.99	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม						3.27	0.52	ปานกลาง	

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากได้แก่ พนักงานรู้สึกมั่นคงเมื่อได้เป็นพนักงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการทำงานของพนักงานสอดคล้องกับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ในระดับปานกลาง ได้แก่ พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่องค์กรจัดขึ้นด้วยความเต็มใจเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 พนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 และพนักงานภูมิใจและยินดีที่จะบอกผู้อื่นว่าพนักงานเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์
วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในห้องค์การ

(N=98)

ความผูกพันต่อองค์กร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	μ	σ	การแปลผล	ลำดับ
1. เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างใดอย่างหนึ่ง พนักงานจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่	9 (9.18)	34 (34.69)	46 (46.94)	8 (8.16)	1 (1.02)	3.43	0.81	มาก	4
2. พนักงานปฏิบัติงานทุกอย่างโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรจะได้รับ	10 (10.20)	44 (44.90)	33 (33.67)	10 (10.20)	1 (1.02)	3.53	0.85	มาก	2
3. พนักงานมีความพร้อมอยู่เสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	9 (9.18)	37 (37.76)	42 (42.86)	10 (10.20)	0 (0.00)	3.46	0.80	มาก	3
4. หน้าที่ของพนักงานที่ปฏิบัติอยู่นั้น มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร	7 (7.14)	32 (32.65)	54 (55.10)	5 (5.10)	0 (0.00)	3.42	0.70	มาก	5
5. พนักงานได้ทุ่มเทและเสียสละในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ	14 (14.29)	60 (61.22)	16 (16.33)	4 (4.08)	4 (4.08)	3.78	0.89	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม						3.59	0.49	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในห้องค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อได้แก่ พนักงานได้ทุ่มเทและเสียสละในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 พนักงานปฏิบัติงานทุกอย่างโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรจะได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 พนักงานมีความพร้อมอยู่เสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างใดอย่างหนึ่ง พนักงานจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และหน้าที่ของพนักงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์
วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

(N=98)

ความผูกพันต่อองค์กร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	μ	σ	การแปลผล	ลำดับ
1. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร	18 (18.37)	51 (52.04)	23 (23.47)	1 (1.02)	5 (5.10)	3.78	0.94	มาก	2
2. พนักงานจะทำงานกับองค์กรตราบนานเท่าที่องค์กรยังดำรงอยู่	10 (10.20)	54 (55.10)	23 (23.47)	5 (5.10)	6 (6.12)	3.58	0.96	มาก	4
3. พนักงานตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนหมดอายุการทำงานของท่าน	16 (16.33)	52 (53.06)	24 (24.49)	6 (6.12)	0 (0.00)	3.80	0.79	มาก	1
4. พนักงานไม่ต้องการที่จะลาออกหรือย้ายไปทำงานกับหน่วยงานอื่น ที่ให้ค่าตอบแทนและข้อเสนอที่ดีกว่า	13 (13.27)	53 (54.08)	24 (24.49)	8 (8.16)	0 (0.00)	3.72	0.80	มาก	3
5. พนักงานคิดว่าองค์กรเป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดสำหรับท่าน	8 (8.16)	36 (36.73)	47 (47.96)	7 (7.14)	0 (0.00)	3.46	0.75	มาก	5
ค่าเฉลี่ยรวม						3.67	0.59	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ พนักงานตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนหมดอายุการทำงานของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 พนักงานไม่ต้องการที่จะลาออกหรือย้ายไปทำงานกับหน่วยงานอื่น ที่ให้ค่าตอบแทนและข้อเสนอที่ดีกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 พนักงานจะทำงานกับองค์กรตราบนานเท่าที่องค์กรยังดำรงอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และพนักงานคิดว่าองค์กรเป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดสำหรับท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ในภาพรวม

(N=98)

แรงจูงใจในการทำงาน	μ	σ	การแปลผล	ลำดับ
1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.46	0.54	มาก	8
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.59	0.49	มาก	6
3. ด้านความผูกพันกับผู้ร่วมงาน	3.77	0.50	มาก	3
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.65	0.49	มาก	4
5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.84	0.44	มาก	1
6. ด้านลักษณะงาน	3.78	0.43	มาก	2
7. ด้านความมั่นคงของงาน	3.58	0.60	มาก	7
8. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.63	0.57	มาก	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.66	0.36	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ด้านความผูกพันกับผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ด้านความมั่นคงของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์
วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

(N=98)

แรงจูงใจในการทำงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	μ	σ	การแปลผล	ลำดับ
1. พนักงานเห็นว่าเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถในการทำงานของท่าน	4 (4.08)	35 (35.71)	51 (52.04)	8 (8.16)	0 (0.00)	3.36	0.69	ปานกลาง	5
2. พนักงานได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจให้ทำงานได้ตามคำสั่ง	4 (4.08)	23 (23.47)	56 (57.14)	15 (15.31)	0 (0.00)	3.16	0.73	ปานกลาง	7
3. พนักงานมักจะได้รับความชมเชยจากหัวหน้างานในการปฏิบัติงาน	7 (7.14)	47 (47.96)	38 (38.78)	6 (6.12)	0 (0.00)	3.56	0.72	มาก	3
4. พนักงานมีโอกาสให้คำแนะนำในเรื่องงานแก่เพื่อนร่วมงาน	11 (11.22)	53 (54.08)	28 (28.57)	6 (6.12)	0 (0.00)	3.70	0.75	มาก	1
5. พนักงานมักจะทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	2 (2.04)	45 (45.92)	43 (43.88)	8 (8.16)	0 (0.00)	3.42	0.67	มาก	4
6. พนักงานใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน	3 (3.06)	41 (41.84)	46 (46.94)	1 (1.02)	7 (7.14)	3.33	0.86	ปานกลาง	6
7. พนักงานรู้สึกไม่ท้อใจเมื่อเกิดอุปสรรคที่ทำให้ไม่สามารถทำงานตามที่ท่านตั้งใจไว้	11 (11.22)	58 (59.18)	20 (20.41)	6 (6.12)	3 (3.06)	3.69	0.87	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม						3.46	0.54	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก ได้แก่พนักงานมีโอกาสให้คำแนะนำในเรื่องงานแก่เพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.70 พนักงานรู้สึกไม่ท้อใจเมื่อเกิดอุปสรรคที่ทำให้ไม่สามารถทำงานตามที่พนักงานตั้งใจไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 พนักงานมักจะได้รับความชมเชยจากหัวหน้างานในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 พนักงานมักจะทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ในระดับปานกลาง ได้แก่ พนักงานเห็นว่าเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถในการทำงานของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 พนักงานใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และพนักงานเห็นว่าเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถในการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์
วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

(N=98)

แรงจูงใจในการทำงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	μ	σ	การแปลผล	ลำดับ
1. พนักงานเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสดำเนินการต่อไปได้อีก	4 (4.08)	57 (58.15)	24 (24.49)	7 (7.14)	6 (6.12)	3.47	0.92	มาก	6
2. พนักงานมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	8 (8.16)	43 (43.88)	43 (43.88)	4 (4.08)	0 (0.00)	3.56	0.70	มาก	4
3. องค์กรของพนักงานเปิดโอกาสให้พนักงานที่มีความสามารถได้ก้าวหน้าในการทำงานอย่างยุติธรรม	3 (3.16)	38 (38.78)	47 (47.96)	10 (10.20)	0 (0.00)	3.35	0.70	ปานกลาง	7
4. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งพนักงานเป็นไปตามการพิจารณาจากความรู้ความสามารถของพนักงาน	6 (6.12)	49 (50.00)	37 (37.76)	6 (6.12)	0 (0.00)	3.56	0.70	มาก	4
5. พนักงานมีโอกาสได้เข้าร่วมการฝึกอบรมการสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้ในการทำงาน	5 (5.10)	60 (61.22)	28 (28.57)	5 (5.10)	0 (0.00)	3.66	0.66	มาก	3

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์
วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (ต่อ)

(N=98)

แรงจูงใจในการทำงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	μ	σ	การแปลผล	ลำดับ
6. องค์กรของพนักงานเปิดโอกาสให้ศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ	7 (7.14)	43 (43.88)	43 (43.88)	5 (5.10)	0 (0.00)	3.53	0.71	มาก	5
7. องค์กรของพนักงานส่งเสริมให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	9 (9.18)	63 (64.29)	25 (25.51)	1 (1.02)	0 (0.00)	3.82	0.60	มาก	1
8. พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้นเมื่อมาทำงานในตำแหน่งนี้	11 (11.22)	57 (58.16)	27 (27.55)	3 (3.06)	0 (0.00)	3.78	0.68	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม						3.59	0.49	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่องค์กรของพนักงานส่งเสริมให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้นเมื่อมาทำงานในตำแหน่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 พนักงานมีโอกาสได้เข้าร่วมการฝึกอบรมการสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 พนักงานมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งกับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งพนักงานเป็นไปตามการพิจารณาจากความรู้ความสามารถของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 องค์กรของพนักงานเปิดโอกาสให้ศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 พนักงานเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้าต่อไปได้อีก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และองค์กรของพนักงานเปิดโอกาสให้พนักงานที่มีความสามารถได้ก้าวหน้าในการทำงานอย่างยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์
วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ด้านความ
ผูกพันกับผู้ร่วมงาน

(N=98)

แรงจูงใจในการทำงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	μ	σ	การแปลผล	ลำดับ
1. พนักงานเห็นว่าเพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ท่านมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น	11 (11.22)	62 (63.27)	22 (22.45)	3 (3.06)	0 (0.00)	3.83	0.66	มาก	4
2. พนักงานเห็นว่าเพื่อนร่วมงานของท่านไม่มีการเกี่ยงกันทำงาน	10 (10.20)	62 (63.27)	26 (26.53)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.84	0.59	มาก	3
3. พนักงานไม่รู้สึกรีดอัดใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานบางคน	10 (10.20)	68 (69.39)	18 (18.37)	2 (2.04)	0 (0.00)	3.88	0.60	มาก	2
4. พนักงานเห็นว่าหัวหน้างานของท่านเป็นคนที่ไม่เข้มงวดและคอยจับผิดลูกน้อง	6 (6.12)	54 (55.10)	34 (34.69)	4 (4.08)	0 (0.00)	3.63	0.66	มาก	6
5. หัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	6 (6.12)	51 (52.04)	37 (37.76)	4 (4.08)	0 (0.00)	3.60	0.67	มาก	7
6. พนักงานเห็นว่าหัวหน้างานของท่านช่วยแก้ไขปัญหาให้ท่านได้เป็นอย่างดีเมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน	11 (11.22)	68 (69.39)	17 (17.35)	2 (2.04)	0 (0.00)	3.90	0.60	มาก	1
7. เมื่อพนักงานมีปัญหาหัวหน้างานของท่านสามารถให้ความช่วยเหลือท่านได้ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	9 (9.18)	53 (54.08)	34 (34.69)	2 (2.04)	0 (0.00)	3.70	0.66	มาก	5
ค่าเฉลี่ยรวม						3.77	0.50	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ด้านความผูกพันกับผู้ร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ พนักงานเห็นว่าหัวหน้างานของพนักงานช่วยแก้ไขปัญหาให้พนักงานได้เป็นอย่างดีเมื่อพนักงานประสบปัญหาในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 พนักงาน

ไม่รู้สึกอึดอัดใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานบางคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เห็นพนักงานว่าเพื่อนร่วมงานของพนักงานไม่มีการเกื้อกันทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 พนักงานเห็นว่าเพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 เมื่อพนักงานมีปัญหาหัวหน้างานของพนักงานสามารถให้ความช่วยเหลือพนักงานได้ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 พนักงานเห็นว่าหัวหน้างานของพนักงานเป็นคนที่ไม่เข้มงวดและคอยจับผิดลูกน้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และหัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์
วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(N=98)

แรงจูงใจในการทำงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	μ	σ	การแปลผล	ลำดับ
1. พนักงานเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านเช่น อากาศแสงเสียงมีความเหมาะสมเป็นอย่างดี	15 (15.31)	45 (45.92)	30 (30.61)	3 (3.06)	5 (5.10)	3.63	0.96	มาก	3
2. พนักงานรู้สึกว่ระยะเวลาการทำงานของท่านไม่ยาวนานเกินไปจนทำให้ท่านไม่เหนื่อยล้า	7 (7.14)	63 (64.29)	21 (21.43)	3 (3.06)	4 (4.08)	3.67	0.82	มาก	2
3. พนักงานเห็นว่าบริษัทของพนักงานมีอุปกรณ์เครื่องมือที่เพียงพอสำหรับการทำงาน	9 (9.18)	48 (48.98)	38 (38.78)	1 (1.02)	2 (2.04)	3.62	0.75	มาก	4
4. พนักงานเห็นว่าสภาพการทำงานของท่านมีความปลอดภัยในการทำงาน	7 (7.14)	43 (43.88)	39 (39.80)	8 (8.16)	1 (1.02)	3.48	0.79	มาก	5
5. พนักงานเห็นว่าที่ทำงานของท่านมีการจัดเป็นสัดส่วนสะดวกต่อการทำงาน	16 (16.33)	53 (54.08)	27 (27.55)	2 (2.04)	0 (0.00)	3.85	0.71	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม						3.65	0.49	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่พนักงานเห็นว่าที่ทำงานของพนักงานมีการจัดเป็นสัดส่วนสะดวกต่อการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 พนักงานรู้สึกว่าการเวลาการทำงานของพนักงานไม่ยาวนานเกินไปจนทำให้ท่านไม่เหนื่อยล้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 พนักงานเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานเช่น อากาศแสงเสียงมีความเหมาะสมเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 พนักงานเห็นว่าบริษัทของพนักงานมีอุปกรณ์เครื่องมือที่เพียงพอสำหรับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และพนักงานเห็นว่าสภาพการทำงานของพนักงานมีความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

(N=98)

แรงจูงใจในการทำงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	μ	σ	การแปลผล	ลำดับ
1. พนักงานเห็นว่ารายได้ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	11 (11.22)	65 (66.33)	20 (20.41)	2 (2.04)	0 (0.00)	3.87	0.62	มาก	3
2. พนักงานพอใจที่บริษัทของพนักงานมีสวัสดิการที่เพียงพอต่อความต้องการ	7 (7.14)	66 (67.35)	24 (24.49)	1 (1.02)	0 (0.00)	3.81	0.57	มาก	4
3. พนักงานรู้สึกพอใจกับรายได้ที่ได้รับขณะนี้	16 (16.33)	63 (64.29)	18 (18.37)	1 (1.02)	0 (0.00)	3.96	0.62	มาก	2
4. รายได้และสวัสดิการที่พนักงานได้รับอยู่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายเพื่อตนเอง	16 (16.33)	71 (72.45)	11 (11.22)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.05	0.53	มาก	1
5. พนักงานใช้วันหยุดต่างๆ และเวลาที่เหลือจากการทำงานสำหรับครอบครัวได้อย่างเต็มที่	9 (9.18)	44 (44.90)	34.69 (34.69)	11 (11.22)	0 (0.00)	3.52	0.82	มาก	5
ค่าเฉลี่ยรวม						3.84	0.44	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ รายได้และสวัสดิการที่พนักงานได้รับอยู่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายเพื่อตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 พนักงานรู้สึกพอใจกับรายได้ที่ได้รับขณะนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ท่านเห็นว่ารายได้ที่พนักงานได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 พนักงานพอใจที่บริษัทของท่านมีสวัสดิการที่เพียงพอต่อความต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และพนักงานใช้วันหยุดต่างๆและเวลาที่เหลือจากการทำงานสำหรับครอบครัวได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ด้านลักษณะงาน

(N=98)

แรงจูงใจในการทำงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	μ	σ	การแปลผล	ลำดับ
1. พนักงานรู้สึกกระตือรือร้นอยากทำงานในปัจจุบัน	5 (5.10)	46 (46.94)	41 (41.84)	6 (6.12)	0 (0.00)	3.51	0.69	มาก	8
2. งานที่พนักงานทำอยู่ไม่น่าเบื่อหน่าย	8 (8.16)	73 (74.49)	17 (17.35)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.91	0.50	มาก	4
3. งานที่ทำช่วยเพิ่มความรู้หรือประสบการณ์ให้กับพนักงาน	13 (13.27)	70 (71.43)	13 (13.27)	2 (2.04)	0 (0.00)	3.96	0.59	มาก	3
4. งานที่พนักงานทำเป็นงานที่น่าสนใจเพราะต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	11 (11.22)	57 (58.16)	29 (29.59)	1 (1.02)	0 (0.00)	3.80	0.64	มาก	5
5. พนักงานมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	21 (21.43)	63 (64.29)	13 (13.27)	1 (1.02)	0 (0.00)	4.06	0.62	มาก	1
6. พนักงานมีโอกาสดำเนินงานที่สำคัญ	25 (25.51)	55 (56.12)	15 (15.31)	3 (3.06)	0 (0.00)	4.04	0.73	มาก	2
7. งานที่พนักงานทำมีปริมาณงานมากสามารถทำไหว	14 (14.29)	46 (46.94)	31 (31.63)	7 (7.14)	0 (0.00)	3.68	0.81	มาก	7

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์
วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
ด้านลักษณะงาน (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	μ	σ	การแปลผล	ลำดับ
8. งานที่พนักงานทำเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป	21 (21.43)	44 (44.90)	23 (23.47)	10 (10.20)	0 (0.00)	3.78	0.90	มาก	6
9. พนักงานเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสดำเนินต่อไปได้อีก	9 (9.18)	32 (32.65)	35 (35.71)	19 (19.39)	3 (3.06)	3.26	0.98	ปานกลาง	9
ค่าเฉลี่ยรวม						3.78	0.43		

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ด้านลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากได้แก่พนักงานมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 พนักงานมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่สำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 งานที่ทำช่วยเพิ่มความรู้หรือประสบการณ์ให้กับพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 งานที่พนักงานทำอยู่ไม่น่าเบื่อหน่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 งานที่พนักงานทำเป็นงานที่น่าสนใจเพราะต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 งานที่พนักงานทำเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 งานที่พนักงานทำมีปริมาณงานมากสามารถทำไหว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 พนักงานรู้สึกกระตือรือร้นอยากทำงานในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และพนักงานเห็นว่างานที่พนักงานทำอยู่มีโอกาสดำเนินต่อไปได้อีก อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์
วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
ด้านความมั่นคงของงาน

(N=98)

แรงจูงใจในการทำงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	μ	σ	การแปลผล	ลำดับ
1. พนักงานรู้สึกว่าการดำเนินงานที่พนักงานทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	6 (6.12)	25 (25.51)	39 (39.80)	26 (26.53)	2 (2.04)	3.07	0.92	ปานกลาง	5
2. นโยบายของบริษัทไม่ได้ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน	24 (24.49)	40 (40.82)	25 (25.51)	5 (5.10)	4 (4.08)	3.77	0.01	มาก	2
3. พนักงานไม่คิดจะหางานใหม่เนื่องจากเห็นว่าบริษัทมีความมั่นคงอยู่แล้ว	28 (28.57)	53 (54.08)	12 (12.24)	2 (2.04)	3 (3.06)	4.03	0.88	มาก	1
4. พนักงานเห็นว่าพนักงานสามารถทำงานที่บริษัทต่อไปได้ ถ้าหากพนักงานมีผลงานในการทำงานที่เป็นที่ยอมรับและได้มาตรฐาน	14 (14.29)	45 (45.92)	30 (30.61)	8 (8.16)	1 (1.02)	3.64	0.86	มาก	3
5. พนักงานมีผลงานในการทำงานที่เป็นที่ยอมรับและได้มาตรฐาน	10 (10.20)	36 (36.73)	34 (34.69)	16 (16.33)	2 (2.04)	3.37	0.95	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม						3.58	0.60		

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่พนักงานไม่คิดจะหางานใหม่เนื่องจากเห็นว่าบริษัทมีความมั่นคงอยู่แล้วมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 นโยบายของบริษัทไม่ได้ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 พนักงานเห็นว่าท่านสามารถทำงานที่บริษัทต่อไปได้ ถ้าหากพนักงานมีผลงานในการทำงานที่เป็นที่ยอมรับและได้มาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ในระดับปานกลาง ได้แก่

พนักงานมีผลงานในการทำงานที่เป็นที่ยอมรับและได้มาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และพนักงานรู้สึกว่าการดำเนินงานที่พนักงานทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ด้านนโยบายและการบริหารงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	μ	σ	การแปลผล	ลำดับ
1. องค์กรของพนักงานมีการชี้แจงให้ทราบถึงนโยบายการบริหารการดำเนินงาน	17 (17.35)	50 (51.02)	26 (26.53)	4 (4.08)	1 (1.02)	3.80	0.81	มาก	1
2. พนักงานเห็นว่าองค์กรของพนักงานมีการกำหนดนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน และเอื้ออำนวยต่อการทำงาน	22 (22.45)	39 (39.80)	26 (26.53)	9 (9.18)	2 (2.04)	3.71	0.98	มาก	2
3. พนักงานเห็นว่าองค์กรของท่านมีการกำหนดสายการบังคับบัญชาในบริษัทที่ชัดเจน	13 (13.27)	36 (36.73)	30 (30.61)	18 (18.37)	1 (1.02)	3.43	0.97	มาก	4
4. พนักงานเห็นว่าองค์กรมีขั้นตอนในการทำงานที่เป็นระบบ	4 (4.08)	57 (58.16)	30 (30.61)	5 (5.10)	2 (2.04)	3.57	0.75	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม						3.63	0.67	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ด้านนโยบายและการบริหารงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ องค์กรของพนักงานมีการชี้แจงให้ทราบถึงนโยบายการบริหารการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 พนักงานเห็นว่าองค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน และเอื้ออำนวยต่อการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 พนักงานเห็นว่าองค์กร

มีขั้นตอนในการทำงานที่เป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และพนักงานเห็นว่าองค์กรของท่านมีการกำหนดสายการบังคับบัญชาในบริษัทที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ตารางที่ 15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

(N=98)

ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในการทำงาน	
	ρ	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร	0.379	น้อย
2. ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร	0.579	มาก
3. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	0.414	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	0.643	มาก

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อย่างงานของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ($\rho = 0.643$)

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จำนวน 98 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 53.06 มีอายุระหว่าง 25-34 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 38.78 มีสถานภาพสม จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 59.18 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 72.45 มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5-7 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 31.63 มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 9,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 60.20

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านรู้สึกมั่นคงเมื่อได้เป็นพนักงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 รองลงมาคือ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการทำงานของท่านสอดคล้องกับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และท่านภูมิใจและยินดีที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 ตามลำดับ

2. ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ท่านได้ทุ่มเทและเสียสละในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานทุกอย่างโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรจะได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และหน้าที่ของท่านที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ตามลำดับ

3. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนหมดอายุการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 รองลงมาคือท่านมีความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และท่านคิดว่าองค์กรเป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดสำหรับท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านมีโอกาสให้คำแนะนำในเรื่องงานแก่เพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 รองลงมาคือท่านรู้สึกไม่ท้อใจ เมื่อเกิดอุปสรรคที่ทำให้ไม่สามารถทำงานตามที่ท่านตั้งใจไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และท่านเห็นว่าเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถในการทำงานของท่าน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ตามลำดับ

2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ องค์กรของท่านส่งเสริมให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 รองลงมาคือท่านได้พัฒนาความรู้ความสามารถในการ ทำงานเพิ่มขึ้นเมื่อมาทำงานในตำแหน่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานที่มีความสามารถได้ก้าวหน้าในการทำงานอย่างยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ตามลำดับ

3. ด้านความผูกพันกับผู้ร่วมงาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ด้านความผูกพันกับผู้ร่วมงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ท่านเห็นว่าหัวหน้างานของท่านช่วยแก้ไขปัญหาให้ท่านได้เป็นอย่างดี เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 รองลงมาคือท่านไม่รู้สึกอึดอัดใจในการทำงานร่วมกับ เพื่อนร่วมงานบางคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และหัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ท่านเห็นว่าที่ทำงานของท่านมีการจัดเป็นสัดส่วนสะดวกต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 รองลงมาคือท่านรู้สึกว่ระยะเวลาการทำงานของท่านไม่ยาวนานเกินไปจนทำให้ท่านไม่เหนื่อยล้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และท่านเห็นว่าสภาพการทำงานของท่านมี ความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ตามลำดับ

5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในภาพรวม อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ รายได้และสวัสดิการที่ท่านได้รับอยู่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายเพื่อตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาคือท่านรู้สึกพอใจกับรายได้ที่ได้รับขณะนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และท่านใช้วันหยุดต่าง ๆ และเวลาที่เหลือจากการทำงานสำหรับครอบครัวได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ตามลำดับ

6. ด้านลักษณะงาน ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ด้านลักษณะงานในภาพรวม อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมาคือท่านมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่สำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และท่านเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้าต่อไปได้อีก อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ตามลำดับ

7. ด้านความมั่นคงของงานพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงของงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านไม่คิดจะหางานใหม่ เนื่องจากเห็นว่าบริษัทมีความมั่นคงอยู่แล้ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รองลงมาคือนโยบายของบริษัทไม่ได้ทำให้ท่านรู้สึกว่มีความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และท่านรู้สึกว่ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ตามลำดับ

8. ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ด้านนโยบายและการบริหารงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ องค์กรของท่านมีการชี้แจงให้ทราบถึงนโยบายการบริหารการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 รองลงมาคือท่านเห็นว่าองค์กรของ

ท่านมีการกำหนดนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน และเอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และท่านเห็นว่าองค์กรของท่านมีการกำหนดสายการบังคับบัญชาในบริษัทที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ($P = 0.643$)

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม” ผู้ศึกษาได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากในด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ลำดับถัดมาด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มี และ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร ที่เป็นเช่นนี้ อาจจะเนื่องจากพนักงาน ศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นองค์กรส่วนหนึ่งของสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียง อีกทั้งเป็นองค์กรที่สร้างประโยชน์ในการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเกี่ยวกับพันธุ์ข้าวในประเทศไทย ดังนั้นจึงจะเห็นได้ว่าเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาความก้าวหน้าของเศรษฐกิจในประเทศไทย เป็นองค์กรที่มีความน่าเชื่อถือ มีความมั่นคง และให้โอกาสในการทำงาน จึงส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษามีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของจักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ถ้าพูดซึ่งเด่นเกิน จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ลำดับถัดมาด้านลักษณะงาน ด้านความผูกพันกับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านความมั่นคงของงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเนื่องจาก พนักงานทุกคนเห็นว่า องค์กรเป็นองค์กรที่มีบทบาทความสำคัญต่อการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเกี่ยวกับพันธุ์ข้าวในประเทศไทย ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจของประเทศไทยจึงส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในระดับมากด้วยเช่นกัน ซึ่งผลการศึกษามีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของวราพร มะโนเพ็ญ (2551) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค ผลการศึกษพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเนื่องจาก พนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างดีจึงส่งผลทำให้มีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งผลการศึกษามีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของอรุณพล สนศิริ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหน่วยงานสนับสนุนของศูนย์ศรีพัฒนา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเรียงตามความมีอิทธิพลจากมากไปหาน้อยได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นใจในการทำงาน รองลงมาคือปัจจัยด้านการให้ความสำคัญในการให้บริการลูกค้า และปัจจัยด้านบรรยากาศในการให้บริการตามลำดับ โดยเกือบทุกปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพัน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับองค์ประกอบความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาคั้งนี้

ความผูกพันต่อองค์กร

1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวกับความภูมิใจและยินดีที่จะบอกผู้อื่นว่าเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บังคับบัญชาศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ควรมีการกระตุ้นให้พนักงานมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรว่าเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงและน่าเชื่อถือ

2. ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บังคับบัญชาศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมควรมีการแสดงความชื่นชมความสามารถของพนักงานว่าพนักงานทุกคน ทุกตำแหน่งมีบทบาทสำคัญในการทำงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานมากยิ่งขึ้น

3. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวกับการคิดว่าองค์กรเป็นหน่วยงานที่ดีที่สุด มีค่าเฉลี่ยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บังคับบัญชาศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ควรมีการสร้างความเชื่อมั่นแก่พนักงานว่า องค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรที่ดีที่สุด เป็นองค์กรที่มีความสำคัญต่อการวิจัยและพัฒนาทางด้านพันธุ์ข้าวที่เป็นพืชหลักเศรษฐกิจของประเทศ

แรงจูงใจในการทำงาน

1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานเกี่ยวกับการถูกยอมรับในความสามารถในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บังคับบัญชาศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ควรมีการแสดงความชื่นชมเมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี มีการชมเชยด้วยวาจา และหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษร

2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน จากการศึกษาพบว่า พบว่า แรงจูงใจในการทำงานเกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้พนักงานที่มีความสามารถได้ก้าวหน้าในการทำงานอย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บังคับบัญชาศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ควรมีการส่งเสริม สนับสนุน ให้โอกาสพนักงานทุกคนได้แสดงความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่

3. ด้านความผูกพันกับผู้ร่วมงาน จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานเกี่ยวกับ หัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บังคับบัญชาศูนย์ วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ควรมีการ เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน อีกทั้งใช้มติเสียงส่วนใหญ่ใน การตัดสินใจในการทำงาน เพื่อให้ระบบการทำงานไปในทิศทางเดียวกันมากขึ้น

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า พบว่า แรงจูงใจในการ ทำงานเกี่ยวกับสภาพการทำงานมีความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัด นครปฐม ควรมีการกำหนดนโยบาย เกี่ยวกับระบบความปลอดภัยในการทำงานที่มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีข้อปฏิบัติที่เป็นลายลักษณ์อักษร ให้พนักงานทุกคนยึดถือปฏิบัติ โดยเคร่งครัด เพื่อให้ระบบความปลอดภัยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการติดตั้งอุปกรณ์ เกี่ยวกับระบบความปลอดภัยในครบถ้วนทุกอาคารที่พนักงานปฏิบัติงาน

5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จากการศึกษาพบว่า พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน เกี่ยวกับการใช้วันหยุดต่าง ๆ และเวลาที่เหลือจากการทำงานสำหรับครอบครัว มีค่าเฉลี่ยน้อย ที่สุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต กำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ควรมีการกำหนดปฏิทินในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน หากมีกรณี เร่งด่วนในการทำงานควรมีการจัดสวัสดิการ และค่าตอบแทนแก่พนักงานอย่างคุ้มค่าในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน

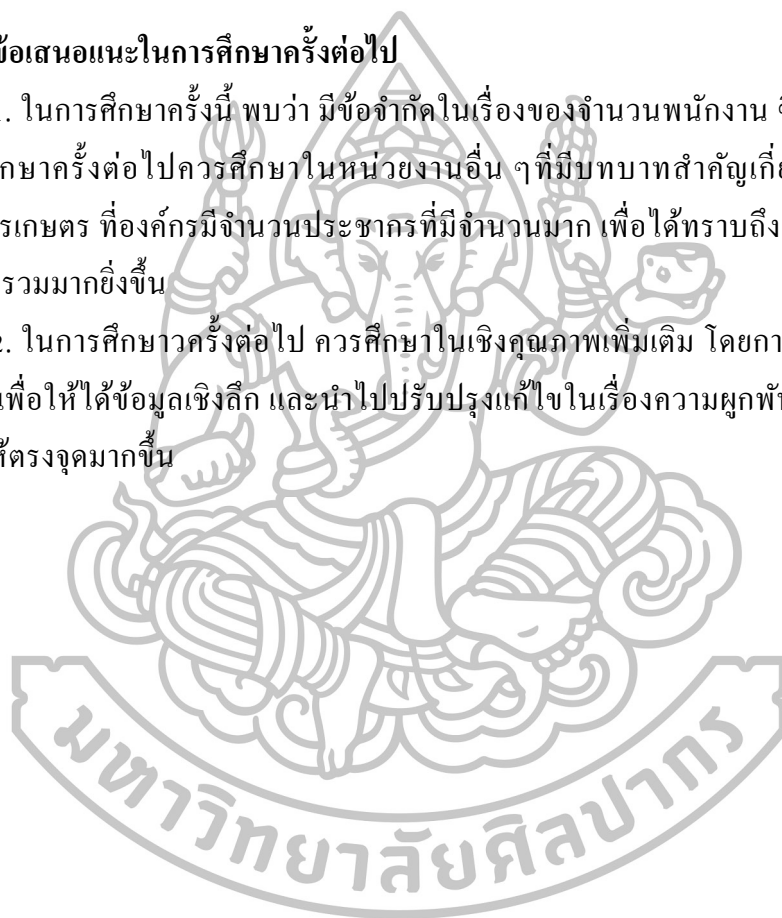
6. ด้านลักษณะงาน จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ มีโอกาสก้าว หน้าต่อไปได้อีก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บังคับบัญชาศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ควรมีการพิจารณาเลื่อน ตำแหน่งพนักงานที่มีความรู้ความสามารถขึ้นไปตามลำดับขั้น เพื่อแสดงให้เห็นว่า งานที่ทำอยู่มีโอกาเสริญก้าวหน้า

7. ด้านความมั่นคงของงาน จากการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานเกี่ยวกับ ตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บังคับบัญชาศูนย์ วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ควรมีการ จัดโครงสร้างขององค์กรให้มีความชัดเจน เพื่อให้พนักงานเห็นว่า ตำแหน่งที่ทำอยู่มีความ มั่นคงและสามารถเลื่อนขั้นขึ้นในระดับสูงต่อไปได้

8. ด้านนโยบายและการบริหารงาน จากการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานเกี่ยวกับ องค์กรมีการกำหนดสายการบังคับบัญชาในบริษัทที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บังคับบัญชาศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของพนักงานแต่ละคนอย่างชัดเจนตามโครงสร้างขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า มีข้อจำกัดในเรื่องของจำนวนพนักงาน ซึ่งมีจำนวน 98 คน ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาในหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีบทบาทสำคัญเกี่ยวกับวิจัยและพัฒนาทางการเกษตร ที่องค์กรมีจำนวนประชากรที่มีจำนวนมาก เพื่อได้ทราบถึงปัญหา และได้ข้อมูลได้ภาพรวมมากยิ่งขึ้น
2. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาในเชิงคุณภาพเพิ่มเติม โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกพนักงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก และนำไปปรับปรุงแก้ไขในเรื่องความผูกพันของพนักงานในองค์กรให้ตรงจุดมากขึ้น



รายการอ้างอิง

- กรกฎ พลพานิช. (2540). “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาดปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัย จิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กันตยา เพิ่มผล. (2541). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน = Efficiency development. (พิมพ์ครั้งที่1). กรุงเทพฯ. ฝ่ายเอกสารและตำรา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- จักรพันธ์ เทพพิทักษ์. (2554). “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทลำพูนชิงเดนเกิน จำกัด.” การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จำแลง สงหนู. (2549). “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวันในสายการผลิตของโรงงานผลิตดีซีดีซี คอนเวอเตอร์ของบริษัทเตลต้าอิเล็กทรอนิกส์ประเทศไทยจำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐภา ตากเจริญพันธ์. (2537). “การจูงใจและการจัดสวัสดิการข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดภาคใต้: ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดชุมพร สุราษฎร์ธานีและนครศรีธรรมราช.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชลียา ด่านทิพารักษ์. (2543). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในศูนย์ป้องกันและควบคุมโรคมะเร็งส่วนภูมิภาค สถาบันมะเร็งแห่งชาติ กรมการแพทย์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ณัฐยา ไพรสงบ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตอาหารว่างแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทองใบ สุดชาติ. (2549). การวิจัยธุรกิจ ปฏิบัติการวิจัยนอกเหนือตำรา. อุบลราชธานี: คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทิพย์วรรณ กิตติพร. (2544). จิตวิทยาทั่วไปเล่ม1. (พิมพ์ครั้งที่2) พิษณุโลก: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย นเรศวร.

- นรินทร์ สังข์รักษา. (2535). “การศึกษากำลังขวัญและแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ระดับต่ำต่อการปฏิบัติงานที่สถานีอนามัยในจังหวัดนครปฐม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม.
- ปกรณ์ ขอเจริญ. (2549). “ปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท กรุงเทพฯ-เพชรบุรีทัวร์ จำกัด ในจังหวัดเพชรบุรี.” การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประจวบ คงอินทร์. (2554). “ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา: กลุ่มบริษัท พีรพัฒน์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ปิยะ ฉันทวัฒน์านุกุล. (2548). “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นาคาซิมา รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ปรียาพรธรรม ละอองนวล. (2550). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่าง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- ปอแก้ว จันทคุณ. (2551). “การเปรียบเทียบลักษณะแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมผู้นำระหว่างทีมที่มีระดับประสิทธิผลของทีมที่ต่างกัน: กรณีศึกษา บริษัท ฮีโน่มอเตอร์ แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. (2547). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ = Industrial and organizational psychology**. เชียงใหม่: คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิมลจรรย์ นามวัฒน์. (2539). การวางแผนและควบคุมงานบริหาร. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิทยาการจัดการ .พิมพ์ครั้งที่13. กรุงเทพฯ.สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ยุติธรรม ลินธุ. (2541). “แรงจูงใจและรูปแบบการบริหารงาน ศึกษาเฉพาะกรณีผู้นำระดับต้นในโรงงานผลิตแผ่นเหล็ก.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). **พฤติกรรมองค์การ: แบบทดสอบ & การประยุกต์ใช้ทฤษฎี**
พฤติกรรมองค์การ = Organizational behavior: test & organizational behavior
(OB) application. (ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: Diamond in business world.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). **มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ.** กรุงเทพฯ:
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รุ่ง มาลิก. (2553). “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนภลัยอำเภอบาง
 คนที จังหวัดสมุทรสงคราม เก็บรวบรวมข้อมูลจาก เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนภลัย.”
 การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
 เชียงใหม่
- วราพร มะโนเพ็ญ. (2551). “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในสังกัดธนาคาร
 ออมสินเขตบางแค.” การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
 ทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- วิเชียร วิทขุดม. (2547). **พฤติกรรมองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 1).** กรุงเทพฯ: บริษัทริระฟิล์มและไซ
 เท็กซ์ จำกัด.
- วินัย หนูสมจิตต์ และภาสกร ภูศรี. (2549). “การรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันองค์การของ
 พนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ทองไทยการทอ จำกัด.” Thailand HR Journal, 1: 69-91.
- แวททิพย์ หนูทอง. (2553). “ความต้องการสวัสดิการสังคมของชาวนา อำเภอศรีประจันต์ จังหวัด
 สุพรรณบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐ
 และภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ. (2541). **องค์การและการจัดการ (Organizational and**
Management). กรุงเทพฯ: วิถีชีวิตพัฒนา.
- ศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว. (2557). **เกี่ยวกับศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว.** [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา
<http://dna.kps.ku.ac.th>. เข้าถึงเมื่อ 19 มิถุนายน 2557.
- สุภพ กันธิมา. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่. การ
 ค้นคว้าอิสระ. สาขารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2544). **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ.** เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549). **ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ.** [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา
<http://www.pmat.or.th> . เข้าถึงเมื่อ 15 มีนาคม 2552.
- สุริยะ เขียมประชานรากร. (2549). **ภาวะผู้นำและการสร้างแรงจูงใจ.** กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริม
 วิชาการ.

- สมภิส การดำรง. (2544). “แรงจูงใจและประสิทธิผลภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย.”
วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมยศ นาวิการ. (2529). การเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหาร: MPO. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2545). พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์. (พิมพ์
ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุกฤษฏ์ เกตุกันหา. (2549). “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการ ของ
ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร.” การค้นคว้าแบบ
อิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อุทุมพร พรนฤสุวรรณ. (2531). “มิติใหม่ในการสร้างแรงจูงใจ.” วารสารการพยาบาล, 37 (มกราคม
-สิงหาคม).
- อำนวยการ แสงสว่าง. (2545). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทิพย์วิสุทธิ.
- อรรถพล สนศิริ. (2552). “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานหน่วยงานสนับสนุนของศูนย์
ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.” การค้นคว้าแบบอิสระปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อรอุมา ศรีสว่าง. (2544). “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน”
วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรี
ปทุม.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน
ศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม เพื่อศึกษา
ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยา
เขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับ
แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต
กำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

2. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน



ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

- 1 ชาย
2 หญิง

2. อายุ

- 1 น้อยกว่า 25 ปี
2 25-34 ปี
3 35-44 ปี
4 45 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพการสมรส

- 1 โสด
2 สมรส
3 หย่าร้าง / หม้าย

4. ระดับการศึกษา

- 1 ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
2 ระดับปริญญาตรี
3 สูงกว่าระดับปริญญาตรี

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

- 1 น้อยกว่า 2 ปี
2 2-4 ปี
3 5-7 ปี
4 8-10 ปี
5 11 ปีขึ้นไป

6. ระดับเงินเดือน

- 1 ต่ำกว่า 8,000 บาท
2 8,001-9,000 บาท
3 9,001-บาทขึ้นไป



ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่าน (เพียงคำตอบเดียว)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย รวมถึงค่านิยมขององค์กร					
1. ท่านภูมิใจและยินดีที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านเป็นสมาชิก ขององค์กร					
2. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่องค์กรจัด ขึ้นด้วยความเต็มใจเสมอ					
3. ท่านรู้สึกมั่นคงเมื่อได้เป็นพนักงานหรือเป็นสมาชิก ขององค์กร					
4. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด ขององค์กร					
5. เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการทำงานของท่าน สอดคล้องกับองค์กร					
ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ ในการปฏิบัติงานในองค์กร					
6. เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ท่านจะ ทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่					
7. ท่านปฏิบัติงานทุกอย่างโดยคำนึงถึงประโยชน์ สูงสุดที่องค์กรจะได้รับ					
8. ท่านมีความพร้อมอยู่เสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อ ความก้าวหน้าขององค์กร					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
9. หน้าที่ของท่านที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร					
10. ท่านได้ทุ่มเทและเสียสละในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ					
ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร					
11. ท่านมีความผูกพันต่อองค์กร					
12. ท่านจะทำงานกับองค์กรตราบนานเท่าที่องค์กรยังดำรงอยู่					
13. ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนหมดอายุการทำงานของท่าน					
14. ท่านไม่ต้องการที่จะลาออกหรือย้ายไปทำงานกับหน่วยงานอื่น ที่ให้ค่าตอบแทนและข้อเสนอที่ดีกว่า					
15. ท่านคิดว่าองค์กรเป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดในสำหรับท่าน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่าน (เพียงคำตอบเดียว)

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
1. ท่านเห็นว่าเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถในการทำงานของท่าน					
2. ท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจให้ทำงานได้ตามคำฟัง					
3. ท่านมักจะได้รับความชมเชยจากหัวหน้างานในการปฏิบัติงาน					
4. ท่านมีโอกาสนำเสนอแนะในเรื่องงานแก่เพื่อนร่วมงาน					
5. ท่านมักจะทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย					
6. ท่านใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน					
7. ท่านรู้สึกท้อใจ เมื่อเกิดอุปสรรคที่ทำให้ไม่สามารถทำงานตามที่ท่านตั้งใจไว้					
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน					
8. ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่ไม่มีโอกาสก้าวหน้าต่อไปได้อีก					
9. ท่านมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่ง					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
10. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงาน ที่มีความสามารถได้ก้าวหน้าในการทำงาน อย่างยุติธรรม					
11. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งพนักงานเป็นไปตาม ความพึงพอใจของหัวหน้างานมากกว่าพิจารณา จากความรู้ความสามารถของพนักงาน					
12. ท่านไม่มีโอกาสได้เข้าร่วมการฝึกอบรม การสัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้ในการทำงาน					
13. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ศึกษาหาความรู้ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ					
14. องค์กรของท่านส่งเสริมให้พนักงานได้รับการ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ					
15. ท่านได้พัฒนาความรู้ความสามารถในการ ทำงานเพิ่มขึ้นเมื่อมาทำงานในตำแหน่งนี้					
ด้านความผูกพันกับผู้ร่วมงาน					
16. ท่านเห็นว่าเพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ท่านมีกำลังใจ ในการทำงานมากขึ้น					
17. ท่านเห็นว่าเพื่อนร่วมงานของท่านเกี่ยกันทำงาน					
18. ท่านรู้สึกอึดอัดใจในการทำงานร่วมกับ เพื่อนร่วมงานบางคน					
19. ท่านเห็นว่าหัวหน้างานของท่านเป็นคนที่เข้ม งวดและคอยจับผิดลูกน้อง					
20. หัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
21. ท่านเห็นว่าหัวหน้างานของท่านช่วยแก้ไขปัญหาให้ท่านได้เป็นอย่างดี เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน					
22. เมื่อท่านมีปัญหาหัวหน้างานของท่านสามารถให้ความช่วยเหลือท่านได้ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
23. ท่านเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของท่าน เช่น อากาศ แสง เสียง มีความเหมาะสมเป็นอย่างดี					
24. ท่านรู้สึกว่ระยะเวลาการทำงานของท่านยาวนานเกินไปจนทำให้ท่านเหนื่อยล้า					
25. ท่านเห็นว่าบริษัทของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือที่เพียงพอสำหรับการทำงาน					
26. ท่านเห็นว่าสภาพการทำงานของท่านไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน					
27. ท่านเห็นว่าที่ทำงานของท่านมีการจัดเป็นสัดส่วนสะดวกต่อการทำงาน					
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
28. ท่านเห็นว่ารายได้ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ					
29. ท่านพอใจที่บริษัทของท่านมีสวัสดิการที่เพียงพอต่อความต้องการ					
30. ท่านรู้สึกไม่พอใจกับรายได้ที่ได้รับขณะนี้					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
31. รายได้และสวัสดิการที่ท่านได้รับอยู่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายเพื่อตนเอง					
32. ท่านใช้วันหยุดต่าง ๆ และเวลาที่เหลือจากการทำงานสำหรับครอบครัวได้อย่างเต็มที่					
ด้านลักษณะงาน					
33. ท่านรู้สึกกระตือรือร้นอยากทำงานในปัจจุบัน					
34. งานที่ท่านทำอยู่น่าเบื่อหน่าย					
35. งานที่ท่านทำช่วยเพิ่มความรู้หรือประสบการณ์ให้กับท่าน					
36. งานที่ท่านทำเป็นงานที่น่าสนใจ เพราะต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					
37. ท่านมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
38. ท่านมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่สำคัญ					
39. งานที่ท่านทำมีปริมาณงานมากจนทำไม่ไหว					
40. งานที่ท่านทำเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป					
41. ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่ไม่มีโอกาสก้าวหน้าต่อไปได้อีก					
ด้านความมั่นคงของงาน					
42. ท่านรู้สึกว่าตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง					
43. นโยบายของบริษัทไม่ได้ทำให้ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
44. ท่านไม่คิดจะหางานใหม่ เนื่องจากเห็นว่าบริษัทมีความมั่นคงอยู่แล้ว					
45. ท่านเห็นว่าท่านสามารถทำงานที่บริษัทต่อไปได้ ถ้าหากท่านมีผลงานในการทำงานที่เป็นที่ยอมรับ และได้มาตรฐาน					
46. ท่านมีผลงานในการทำงานที่เป็นที่ยอมรับ และได้มาตรฐาน					
ด้านนโยบายและการบริหารงาน					
47. องค์กรของท่านมีการชี้แจงให้ทราบถึงนโยบายการบริหารการดำเนินงาน					
48. ท่านเห็นว่าองค์กรของท่านไม่มีการกำหนดนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน และเอื้ออำนวยต่อการทำงาน					
49. ท่านเห็นว่าองค์กรของท่านไม่มีการกำหนดสายการบังคับบัญชาในบริษัทที่ชัดเจน					
50. ท่านเห็นว่าองค์กรมีขั้นตอนในการทำงานที่เป็นระบบ					



ภาคผนวก ข
คำความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ1A	56.73	47.444	.677	.895
ข้อ2A	56.90	45.679	.541	.888
ข้อ3A	56.83	45.040	.721	.881
ข้อ4A	57.53	47.292	.619	.893
ข้อ5A	57.33	44.299	.648	.883
ข้อ6A	57.63	47.964	.655	.891
ข้อ7A	56.97	47.206	.682	.890
ข้อ8A	56.90	45.266	.621	.885
ข้อ9A	57.40	49.352	.621	.895
ข้อ10A	56.87	43.982	.742	.879
ข้อ11A	57.00	47.172	.698	.894
ข้อ12A	56.90	46.576	.525	.888
ข้อ13A	56.77	44.323	.849	.877
ข้อ14A	57.00	43.034	.758	.878
ข้อ15A	57.10	44.300	.645	.883
Total Mean				.894



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ1B	189.23	289.909	.648	.917
ข้อ2B	189.37	296.654	.665	.919
ข้อ3B	189.20	292.166	.688	.917
ข้อ4B	189.37	287.206	.538	.916
ข้อ5B	189.37	288.930	.682	.917
ข้อ6B	189.07	300.271	.641	.920
ข้อ7B	189.07	287.582	.562	.915
ข้อ8B	189.00	296.069	.614	.918
ข้อ9B	189.33	289.402	.644	.916
ข้อ10B	189.80	291.476	.643	.917
ข้อ11B	189.43	290.668	.700	.917
ข้อ12B	189.10	288.990	.597	.915
ข้อ13B	189.17	286.764	.611	.915
ข้อ14B	189.37	287.757	.640	.916
ข้อ15B	189.47	281.430	.607	.914
ข้อ16B	189.50	293.017	.609	.918
ข้อ17B	189.13	289.430	.582	.915
ข้อ19B	189.37	282.930	.603	.915
ข้อ20B	189.47	281.430	.607	.914
ข้อ21B	189.33	294.575	.647	.917
ข้อ22B	189.57	291.909	.653	.917
ข้อ23B	189.90	295.197	.619	.919
ข้อ24B	189.60	298.524	.667	.918
ข้อ25B	189.77	293.978	.633	.917
ข้อ26B	190.03	287.757	.517	.916
ข้อ27B	189.63	293.757	.669	.918

ข้อ28B	189.63	290.999	.694	.916
ข้อ29B	189.83	291.799	.674	.916
ข้อ30B	189.73	292.754	.677	.917
ข้อ31B	189.43	298.668	.648	.919
ข้อ32B	190.07	290.616	.629	.918
ข้อ33B	190.03	293.344	.684	.918
ข้อ34B	189.67	293.885	.699	.916
ข้อ35B	189.57	288.875	.584	.915
ข้อ36B	189.67	291.540	.699	.916
ข้อ37B	189.37	292.516	.686	.917
ข้อ38B	189.30	291.734	.632	.917
ข้อ39B	189.73	288.961	.645	.916
ข้อ40B	189.67	286.575	.651	.916
ข้อ41B	190.07	291.513	.675	.918
ข้อ42B	190.60	294.593	.606	.919
ข้อ43B	189.40	283.352	.665	.914
ข้อ44B	189.17	292.489	.640	.917
ข้อ45B	189.70	291.803	.669	.917
ข้อ46B	189.87	290.533	.635	.918
ข้อ47B	189.53	281.499	.731	.913
ข้อ48B	189.60	276.455	.691	.913
ข้อ49B	189.87	277.844	.695	.913
ข้อ50B	189.87	293.430	.654	.917
		Total Mean		.918

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	นายธีรภพ นาคจู
ตำแหน่ง	ผู้จัดการฝ่ายผลิต
ที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัทสินิล ไรซ์ จำกัด 114 หมู่ 15 ตำบลสระสีมุ่ม อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
วัน เดือน ปีเกิด	26 กันยายน 2515
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรีบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการอุตสาหกรรม ศรีปทุมมหาวิทยาลัย

