

## ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานในองค์กร

กรณีศึกษา บริษัทโตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

Factors that influence the motivation of the employees in the organization.: A Case Study Toyo-Thai Corporation Public Company Limited.

สุภาพร เท่าบุรี<sup>1\*</sup> และประสพชัย พสุนนท์<sup>2</sup>

Supaporn Taoburee<sup>1\*</sup> and Prasopchai Pasunon<sup>2</sup>

<sup>1</sup> อาจารย์, สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารศาสตร์ วิทยาลัยเฉลิมกาญจนาระยอง

<sup>1</sup> Lecturer, Department of Management, Faculty of Business Administration, Chalermkanchana Rayong College

<sup>2</sup> รองศาสตราจารย์, คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

<sup>2</sup> Associate Professor, Faculty of Management Science, Silpakorn University, IT Campus, Cha-am, Phetchaburi

\*Corresponding author, E-mail: nhim072@gmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจต่อองค์กร 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำนวน 348 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ค่า LSD (Least – Significant Different) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันโปรดักโมเมนต์ (Pearson product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานของบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) มีแรงจูงใจต่อองค์กรในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.572$ , S.D. = 0.208) 2) พนักงานของบริษัทที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.485$ , S.D.= 0.171) 3) ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า 1. พนักงานของบริษัท ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน เงินเดือน อายุการทำงาน และสายงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** ปัจจัย แรงจูงใจ องค์กร

## Abstract

The purpose of this research is 1) to investigate the motivation levels of the organization, 2) to study the motivation of employees 3) to study the factors that influence the motivation of the organization. The sample used in this study were employees of Toyota - Thailand Corporation Limited (PCL), 348 people gathered by the questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test and analysis, ANOVA (One - Way ANOVA) the LSD (Least - Significant Different) correlation coefficient of Pearson. Johnson Products Moment (Pearson product moment correlation coefficient).

The results showed that: 1) the employees of Toyota - Thailand Co., Ltd. (Thailand) with the motivation and organizational level ( $\bar{X} = 3.572$ ,  $SD = 0.208$ ) 2) employees are motivated to perform at a high level. ( $\bar{X} = 3.485$ ,  $SD = 0.171$ ) 3) the hypothesis testing found that 1. Employees of companies with gender, age, marital status, level of education. Job level, salary and length of employment under different line of work. Organizational motivation is different. Statistical significance level of .05. 4) motivation of employees. No relation to the motivation of the organization. Statistically significant at the 0.05 level.

**Keywords:** Factor, motivation , Organizational

## บทนำ

โรเบิร์ต แคปแลนด์ และ เดวิส นอร์ตัน กล่าวว่า “โอกาสที่แท้จริง สำหรับการปฏิวัติองค์กรใด ๆ ขึ้นอยู่กับการศึกษาและประเมินว่า บุคลากร ระบบ และวัฒนธรรมขององค์กร ได้รับการเตรียมความพร้อมดีเพียงใด เพื่อใช้ในการดำเนินกลยุทธ์ของบริษัท” (สุธิตา ม่วงรุ่ง, 2552) ดังนั้น “ทุนมนุษย์” จึงเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จ (กรกฎ พลพานิช, 2540)

โดยธรรมชาติของมนุษย์แล้ว ส่วนใหญ่มีความปรารถนาที่จะเห็นความเจริญก้าวหน้าของตนเอง ต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งนับว่าเป็นธรรมชาติและความต้องการหนึ่งของมนุษย์โดยทั่วไป (Strees & Porter,1983) ซึ่งตรงกับทฤษฎีตามลำดับขั้นของ Maslow ทฤษฎีแรงจูงใจไฟสั่มฤทธิ์ของ McClelland ทฤษฎี สองปัจจัยของ Herzberg ต่างก็ยอมรับและมีความคิดเห็นตรงกันในเรื่องนี้ (อนิช่วง แก้วจันทน์,2552)

ความเต็มใจของบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญขององค์กร ความจงรักภักดี (Loyalty) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Solidarity) ขวัญและกำลังใจ (Espritdecorps) และความเข้มแข็ง (Strength) (Chester Barnard, 1938 : 84) เมื่อเกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรใดแล้ว ย่อมส่งผลดีต่อความเจริญก้าวหน้าใน

บริษัท ดังนั้นความจงรักภักดีของบุคลากรในองค์กรจึงมีความสำคัญมากกับการพัฒนาองค์กรบุคลากรที่มีความสามารถพร้อมที่จะยอมรับเป้าหมาย พันธกิจ ภารกิจ ก้าวและโตไปพร้อมกันกับองค์กร จะทำให้บุคลากรลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (วรรณสร ทศกระแสร,2549) เกิดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง คิดบวกกับองค์กร มีประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลภายในองค์กร ทำให้องค์กรเติบโตได้อย่างมั่นคง

บริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จัดทะเบียนจัดตั้งเป็นบริษัทจำกัด เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2528 ด้วยทุนจดทะเบียนเริ่มต้น 20 ล้านบาท โดยบริษัทประกอบธุรกิจการให้บริการด้านการออกแบบวิศวกรรม การจัดหาเครื่องจักรและอุปกรณ์ และการก่อสร้างโรงงานแบบครบวงจร (Integrated Engineering, Procurement and Construction, Integrated EPC) ภายใต้การร่วมทุนกันของ Toyo Engineering Construction, Corporation (“TEC”) (ประเทศญี่ปุ่น) และ บมจ. อิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเมนต์ (“ITD”) รวมทั้งบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในสัดส่วนร้อยละ 49.0 และร้อยละ 51.0 ตามลำดับ โดยจัดเป็นบริษัทฯ ผู้ให้บริการ Integrated EPC รายแรกของประเทศไทยที่มีความสามารถในการให้บริการอย่างครบวงจรด้วยตนเองทั้งนี้บริษัทมีประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในด้านการออกแบบวิศวกรรม มีพนักงานทั้งสิ้น 2,698 คนทั่วประเทศ (บริษัทโตโย-ไทยคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ส.ค.2557)

ผู้วิจัย ได้ตระหนักดีว่า พนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เป็นส่วนสำคัญในการเจริญเติบโตขององค์กรและเป็นส่วนที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร ดังนั้นด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงานในบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์เป็นอย่างยิ่งต่อผู้บริหารที่จะมองเห็นถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดปัญหา หรืออุปสรรค ในการปฏิบัติงาน หรือ มีโอกาสที่จะมองเห็นถึงแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติ และขจัดความรู้สึกด้านลบต่อองค์กรซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการบริหารงานและพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าในอนาคตต่อไปนอกจากนั้นยังเป็นการรักษาพนักงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานดีให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ และพร้อมเติบโตคู่ไปกับองค์กรอย่างยั่งยืน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจต่อองค์กร ของบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

### ขอบเขตในการวิจัย

**ขอบเขตด้านประชากร** ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 2,689 คน (บริษัทโตโย-ไทยคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ส.ค.2557) และการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากการใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) พบว่า ต้องใช้กลุ่มตัวอย่าง 348 คน โดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling Design)

**ขอบเขตด้านเนื้อหา** การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัทโตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ โดยใช้แนวคิดปัจจัยภายในและภายนอกตามกรอบแนวคิดของสฤติดา ม่วงรุ่ง, 2552 และแนวคิดแรงจูงใจตามกรอบแนวคิดของวรรณสร ทัศนกระแสน์, 2549

**ขอบเขตด้านตัวแปร** โดยมีตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน เงินเดือน อายุการทำงาน และสายงานที่สังกัด ปัจจัยภายในของพนักงาน ประกอบด้วย (1) ด้านลักษณะงาน(2) ด้านความรับผิดชอบ(3) ด้านความสำเร็จในงาน (4) ด้านการยอมรับนับถือ (5) ด้านความมั่นคงในงาน (6) ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า และตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจด้าน ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย ต่อองค์กร ประกอบด้วย (1) ด้านนโยบาย/บริหารองค์กร (2) ด้านวิธีการบังคับบัญชา(3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (4) ด้านค่าตอบแทน (5) ด้านชีวิตความเป็นส่วนตัว

**ขอบเขตพื้นที่ในการศึกษา** ศึกษาในเขต บริษัทโตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ตั้งอยู่ที่อาคารเสริมมิตรทาวเวอร์ 159/41-44 สุขุมวิท 21 แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กทม. โดยระยะเวลาในการศึกษาครั้งนี้ 3 เดือน ตั้งแต่เดือน ตุลาคม - ธันวาคม 2557

### สมมุติฐานของการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน เงินเดือน อายุการทำงาน และสายงานที่สังกัด ที่แตกต่างกันของพนักงานมีผลต่อแรงจูงใจต่อองค์กรต่างกัน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Motivation Factors) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจต่อองค์กร ด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors)

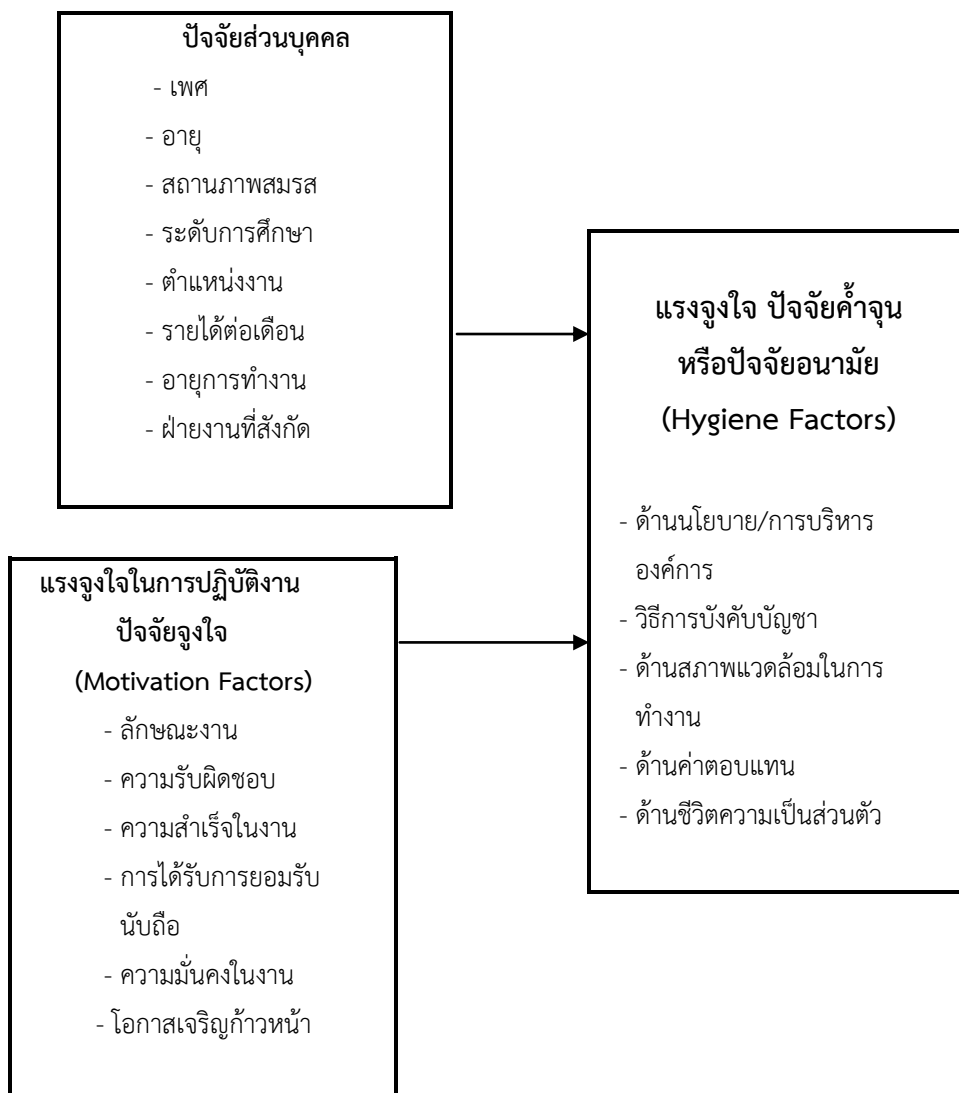
### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานในองค์การกรณีศึกษา บริษัทโตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินการเพื่อศึกษาแรงจูงใจของพนักงานที่มีต่อองค์การ รวมไปถึงศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน ที่ทำให้พนักงานในองค์การเกิดแรงจูงใจต่อองค์การ

ทั้งนี้ในการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพประกอบที่ 1

#### ตัวแปรอิสระ

#### ตัวแปรตาม



ภาพประกอบที่ 1 โครงสร้างกรอบแนวคิดงานวิจัย

## วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละรายการจากนั้นใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS for Window โดยแบ่งการวิเคราะห์ดังนี้

1. วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistic) โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลการมีความจงรักภักดีของพนักงาน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน เงินเดือน อายุการทำงาน และสายงานที่สังกัด โดยใช้สถิติ t-test วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

3. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันโปรดักโมเมนต์ (Pearson product moment correlation coefficient) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ต่อแรงจูงใจของพนักงาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน

## ผลการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจต่อองค์การของพนักงาน บริษัท โตโย – ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจต่อองค์การของพนักงาน บริษัท โตโย – ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานของบริษัท โตโย – ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.572$ , S.D. = 0.2087) เมื่อพิจารณารายตัวแปรย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น ๆ โดยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านนโยบาย/การบริหารองค์การ ( $\bar{X} = 3.7063$ , S.D. = 0.412) รองลงมา คือ ด้านวิธีการบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.6862$ , S.D. = 0.412) , ด้านชีวิตความเป็นส่วนตัว ( $\bar{X} = 3.612$ , S.D. = 0.3398) และด้านค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.446$ , S.D. = 0.3706) ตามลำดับ ส่วนตัวแปรย่อยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ โดยค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.412$ , S.D. = 0.429)

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท โตโย – ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โตโย – ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานของบริษัท โตโย – ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.485$ , S.D. = 0.171) เมื่อพิจารณารายตัวแปรย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น ๆ โดยอยู่ในระดับมาก คือ ความมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 4.033$ , S.D. = 0.432) รองลงมา คือ ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า ( $\bar{X} = 3.490$ , S.D. = 0.455) , ด้านลักษณะงาน ( $\bar{X} = 3.471$ , S.D. = 0.366) ,ด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.390$ , S.D. = 0.471) และด้านความสำเร็จในงาน ( $\bar{X} = 3.297$ , S.D. = 0.398) ตามลำดับ ส่วนตัวแปรย่อยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ โดยค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.113$ , S.D. = 0.501)







สมมุติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Motivation Factors) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจต่อองค์การ ด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) จากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Motivation Factors) ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจต่อองค์การ ด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ( $r = 0.110$  ,  $P = 0.046$ ) ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

### สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานในองค์การกรณีศึกษา บริษัทโตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยมีการอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจ ต่อองค์การของพนักงาน บริษัท โตโย – ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พนักงานของบริษัท โตโย – ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.572$ , S.D. = 0.2087) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนโยบายและการบริหารงานของบริษัทมีความชัดเจน เหมาะสม ไม่มีความซ้ำซ้อน และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน, ผู้บังคับบัญชาภายในองค์การเป็นผู้มีเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็น ผู้ใต้บังคับบัญชาและสามารถช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้, สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ปลอดภัย และสะดวกต่อการทำงาน, ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ขององค์การมีความเหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงาน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท โตโย – ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พนักงานของบริษัท โตโย – ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.485$ , S.D. = 0.171) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากงานที่ได้ปฏิบัติได้ใช้ศักยภาพความรู้ความสามารถเต็มที่ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ทำทนาย ปริมาณการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม และสามารถตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายได้เต็มที่, ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติสร้างความภูมิใจแก่พนักงาน, การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การได้รับความร่วมมือและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน, งานที่ปฏิบัติมีความมั่นคง ทำให้ชีวิตมีความมั่นใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์การจนเกษียณอายุ, งานที่ปฏิบัติสามารถเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนได้สูงกว่าเดิม และได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา เมื่อมีการย้าย สับเปลี่ยนและให้ออกจากงาน

### คำขอขอบคุณ

ขอขอบคุณบริษัทโตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) และพนักงานในบริษัททุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามเป็นอย่างดี ทำให้งานวิจัยสำเร็จเสร็จสิ้นลงได้ด้วยดี



## เอกสารอ้างอิง

- กรกฎ พลพานิช. (2540). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน).*วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธนินทร์ ศิลป์จารุ. (2552). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ SPSS.* พิมพ์ครั้งที่ 10 กรุงเทพฯ : บิสนิเนสอาร์แอนด์ดี.
- บริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). (15 ธันวาคม 2556). สืบค้นจาก <http://www.toyo-thai.com>
- วรรณสร ทศกระแสร.(2549).*ปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา : บริษัท เอ็นอีซี อินฟรอนเทียร์ไทย จำกัด.* คณะบริหารธุรกิจ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศตวรรษ อันลัมภันท์. (2554).*ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีของผู้บริโภคในกิจการจำหน่ายอะไหล่รถจักรยานยนต์แห่งหนึ่งในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง.* รายงานแบบฝึกหัดการวิจัย .คณะเศรษฐศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เสาวนีย์ อวยผล.(2550).*ความสัมพันธ์แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์.* ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อนิษฐ์ แก้วจำนงค์.(2552). *หลักการจัดการ.* สำนักพิมพ์ นำศิลป์โฆษณา สงขลา.
- อารีย์รัตน์ หมั่นหาทรัพย์.(2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการออกนอกระบบ และความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลศิริราช.* การค้นคว้าอิสระ ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.คณะวิทยาการจัดการ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อัลดา ทองรอด.(2556).*ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร.*การค้นคว้าอิสระ ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.คณะบริหารธุรกิจ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ([http://www.toyo-thai.com/about/company\\_profile](http://www.toyo-thai.com/about/company_profile))
- Baron, RA (1986). *Behaviour in Organizations.* Boston : Allyn And Bacon Inc.
- Chester Barnard. (1938). *The functions of the executive.* Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Peter M. Blau and W. Reicherdt Scotts. (1962). *Formae organizations.* San Francisco: Chandler publishing.
- Steers, R.M. and Porter, L.W. (1983). *Employee Organization linkge : the Psychology of Commitment absentism and turnover.*