

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาระดับแรงงูใจในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน 2)หาความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การ 3)เปรียบเทียบแรงงูใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล และ 4)เปรียบเทียบแรงงูใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามลักษณะความรักในที่ทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานจำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะความรักในที่ทำงาน แรงงูใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณ (MANOVA) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงงูใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก แรงงูใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กันทางบวก ($r = .613$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องของ เพศ อายุ อายุการทำงาน และรายได้ ที่แตกต่างกันไม่มีผลทำให้แรงงูใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ส่วนตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีผลทำให้แรงงูใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ลักษณะความรักในที่ทำงานในเรื่อง ตำแหน่งของคู่รัก ระดับความรัก ความบ่อยครั้งที่ได้เห็นหน้า ความบ่อยครั้งที่ได้พูดคุย การได้ทำงานใกล้ชิดกัน โอกาสที่จะได้แต่งงานหรืออยู่ด้วยกัน การมีคู่แข่งในเรื่องความรัก การถูกขัดขวางในเรื่องความรักจากหัวหน้างาน และการมีกฎเกี่ยวกับความรักในที่ทำงานแตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้แรงงูใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ส่วนสถานภาพของความรักที่แตกต่างกัน มีผลทำให้แรงงูใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(วิทยานิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 125 หน้า)

๑๑๖๖

ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

Abstract

172058

The objectives of this thesis were 1) to study the level of work motivation and organizational commitment of employees, 2) to study the relationship between work motivation and organizational commitment, 3) to compare their work motivation and organizational commitment based on the difference of their personal factors and 4) to compare their work motivation and organizational commitment with the difference of their love in the workplace. The respondents of this study were 234 employees. Questionnaire was divided into 4 parts: personal factors, love in the workplace, work motivation and organizational commitment. Frequency, percentage, minimum, maximum, mean, standard deviation, coefficient of variation, the Pearson product – moment correlation coefficient and multivariate analysis of variance (MANOVA) were used to analyze data. The results indicated that employees had high level of work motivation and organizational commitment. There was a statistically significant positive relationship between work motivation and organizational commitment ($r = .613$, $p < .01$). Personal factors of gender, age, work experience and income differences had no effect on work motivation and organizational commitment while the differences in job positions had significant impact on work motivation and organizational commitment at the level of .05. With respect to romance in the workplace, position in the organization, level of affection and commitment, frequency of meetings, frequency of conversations, working near lover, chance of getting married or living together, having a competitor in love and workplace restriction, there was had no effect on work motivation and organizational commitment. However, the romantic relationship had a significant effect on work motivation and organizational commitment were at the level of .05.

(Total 125 pages)

M. Churnin

Chairperson