

นายสมศักดิ์ ชัยนกิจ. (2549). แรงจูงใจและความผูกพันในการทำงานของพนักงาน บริษัท
 ทราโน จำกัด. ภาคนิพนธ์ บช.ม. (การตลาด). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม คณะกรรมการควบคุม :
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรา รัตตากร

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและความผูกพันในการทำงานของ
 พนักงานบริษัท ทราโน จำกัด และเพื่อศึกษาความผูกพันในการทำงานของพนักงานบริษัท
 ทราโน จำกัด ตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ทราโน
 จำกัด จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ
 0.917 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสถิติ z - test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
 ($\bar{x} = 3.28$, S.D. = 0.55) โดยมีแรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่อยู่ในรูปของตัวเงินอยู่ในระดับมาก
 ส่วนแรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปของตัวเงินและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่
 ในระดับปานกลาง สำหรับความผูกพันในการทำงานพนักงานมีความผูกพันในการทำงานใน
 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.43$, S.D. = 0.37) โดยมีความผูกพันด้านผู้บังคับบัญชาและ
 ด้านความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกของบริษัทในระดับมาก แต่มีความผูกพันด้าน
 หน้าที่การงานและด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของบริษัทอยู่ในระดับปานกลาง ผลการ
 ทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานใน
 บริษัท รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งของพนักงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันในการทำงาน

ข้อเสนอแนะด้านการบริหาร ผู้บริหารควรเน้นความยุติธรรมและให้คำแนะนำที่ถูกต้อง
 ต่อพนักงาน มีการพัฒนางานและเปิดโอกาสให้พนักงานใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ให้โอกาส
 ความก้าวหน้าในอาชีพ มีหลักประกันความมั่นคงและความปลอดภัยในอาชีพ และเสริมสร้าง
 กิจกรรมนันทนาการของพนักงาน สำหรับข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาองค์กร บริษัทควรขยาย
 การสร้างงานแก่ชุมชนไปสู่ภูมิภาคอื่น มีส่วนรวมในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนเพื่อสร้างความผูกพัน
 และความเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน และต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง

The purpose of this research were : to study the motivation and working commitment of Employees of TRANO Company Limited and to study working commitment of the personnel classified by personal factors. The sample were 400 personnel drawn by random sampling from the employees company. The tool for the study was the structured questionnaire with the reliability of 0.917. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, z - test and one way variance analysis.

The research finding were as follow :

The overall working motivation of the personnel was at the medium level ($\bar{x} = 3.28$, S.D. = 0.55). The motivation of financial payment was at the high level while the motivation for non financial and working environment were at the medium level. The overall sense of belonging to the organization was at the high level ($\bar{x} = 3.43$, S.D. = 0.37). The commitment in working of Employees in supervisor control and organization membership were at the high level but sense of belonging in the function and responsibilities including the sense of being proud to be part of the company were at the medium level .In addition, the study found that age, marital status, education, duration of working with the company, salary and position were not correlated with the sense of belonging to the organization

Recommendations, For the administration, the administrator should emphasize on fair treatment and good suggestion to the personnel, there should be work improvement and encouragement for personnel to fully utilize their capability. The career growth should be encouraged, job security and work safety should be insured, and recreation activities should be supported. For the organization development TRANO Company Limited should expand job to new communities in other region, participate with the community in various activities to create sense of belonging and being part of the community. In addition, the continuous improvement of the organization should be considered.