

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

FACTORS AFFECTING ON JOB COMMITMENT OF SUPERVISORS



รท

ว - - - /

2546

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน... 49570
วัน, เดือน, ปี 24 ก.พ. 2547

.b.....
.i.....

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2546

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ISBN 974-324-943-5

ไม่ว่ากรณีใดๆก็ตาม ลิขสิทธิ์นี้เป็นของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ไม่สามารถนำไปใช้

FACTORS AFFECTING ON JOB COMMITMENT OF SUPERVISORS



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
DOCTOR OF PHILOSOPHY IN VOCATIONAL EDUCATION ADMINISTRATION
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

2003

ISBN 974-324-943-5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2003

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน
นักศึกษา	นายวิชัย รวิพันธ์
รหัสประจำตัว	42064907
ปริญญา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุสิตบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารอาชีวศึกษา
พ.ศ.	2546
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างานและเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างานในกลุ่มอุตสาหกรรม เซมิคอนดักเตอร์ ปัจจัย 4 ปัจจัยที่นำมาวิจัยในครั้งนี้ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และสถานภาพ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ประกอบด้วยตัวแปร ความหลากหลายทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปร เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ลักษณะงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และรายได้ ปัจจัยสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ ประกอบด้วยตัวแปร ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับสมาชิกในหน่วยงาน โครงสร้างของงาน และอำนาจในตำแหน่งหน้าที่

การวิจัยครั้งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากหัวหน้างานในอุตสาหกรรม Semiconductor กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้างานในอุตสาหกรรมนี้ 78 คน แบบสอบถามได้รับกลับคืนมาเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน คือ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ ส่วนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณใช้เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน จากผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานอย่างมีนัยสำคัญ และเป็นไปในทิศทางเดียวกันคือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานและ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน ทั้ง 18 ตัวแปรพบว่า ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชา รายได้ อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ และความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน

3. ขั้นตอนของรูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างานที่ได้เสนอแนะไว้เป็นแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน มีด้วยกัน 6 ขั้นตอนดังนี้ 1) การกำหนดโอกาสในการพัฒนา 2) การวิเคราะห์และระบุสาเหตุ 3) การกำหนดแผนในการพัฒนา 4) การนำไปปฏิบัติ 5) การยืนยันผล และ 6) การกำหนดมาตรฐาน



Thesis Title	Factors Affecting on Job Commitment of Supervisors
Student	Wichai Rawiphan
Student ID.	42064907
Degree	Doctor of Philosophy
Programme	Vocational Education Administration
Year	2003
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Preeyaporn Wonganutrohd
Thesis Co-advisor	Dr.Phadungchai Pupat

ABSTRACT

The purposes of this study were to find out the factors relating the job commitment of supervisors, to find out the factors affecting on the job commitment of supervisors and to develop the supervisor job commitment development model. Four factors were selected for this research and analysis. The first factor was demographic factors, comprising the following 5 variables; sex, age, education, work in service and status. Secondly, characteristic factor comprised the following 5 variables; skill variety, task identity, task significance, autonomy and feedback. Thirdly, job satisfaction factor comprised the following 5 variables; co-worker, supervision, work itself, compensation and promotion. Finally, work environment factor comprised the following 3 variables; leader-member relationship, task-structure and position-power.

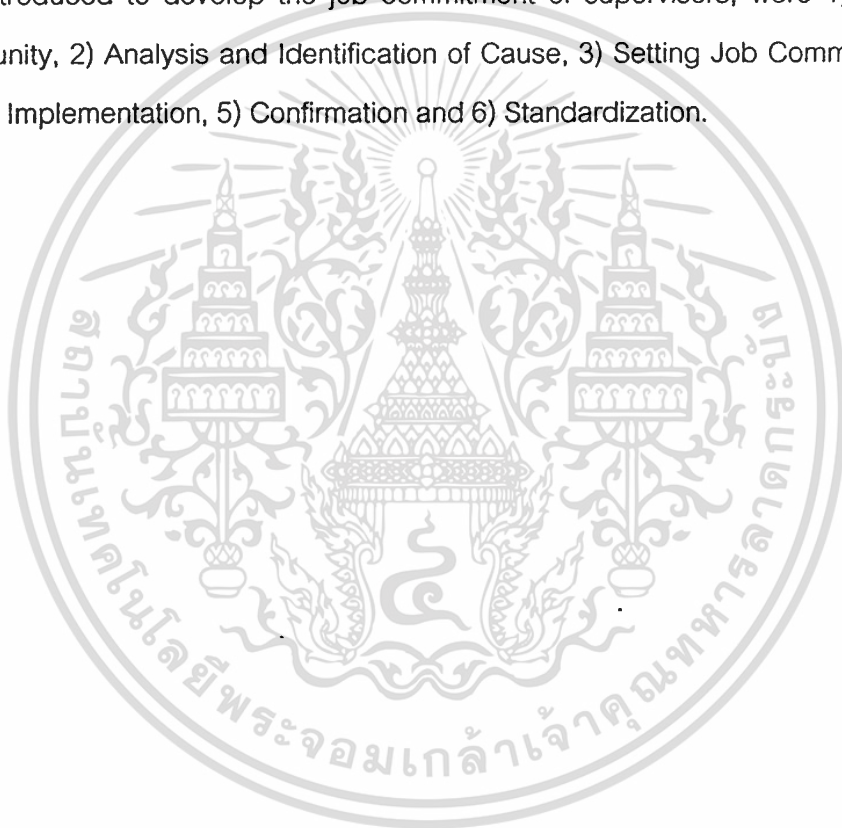
The survey method was conducted to gather data from supervisors in semiconductor industries. Research samples were 78 supervisors. The questionnaires were 100 percent returned without deficiency. The statistics used to study this research were multiple correlation for determining the factors relating to job commitment and the multiple regression analysis for determining the factors affecting on job commitment. In addition, the focus group method was introduced to develop the supervisor job commitment development model.

The results of this research were following:

1. The factor relating to the job commitment which found at high statistical significance and positive relationship was the job satisfaction factor. The demographic, job characteristic and work environment factors showed no statistical significance of the relation.

2. The best predictive variables among 18 variables arranged in consecutive order were the supervision, compensation, position power and autonomy.

3. The six steps of the supervisor job commitment development model, which were introduced to develop the job commitment of supervisors, were 1) Definition of Opportunity, 2) Analysis and Identification of Cause, 3) Setting Job Commitment Action Plan, 4) Implementation, 5) Confirmation and 6) Standardization.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือจาก รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์ ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และตรวจสอบ ตลอดจนการปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ จนวิทยานิพนธ์สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ รศ.ดร. รวีวรรณ ชินะตระกูล ดร.ณรงค์ พิมสาร และ ผศ.ดร. เนาวรัตน์ วิไลชนม์ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำในการแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้วิทยานิพนธ์สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ ตลอดจนให้แนวความคิดต่างๆ อันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้า และเป็นแนวทางในการจัดทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จ

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ดร. สุรัชย์ จิวเจริญสกุล คุณไพศาล พรหมโมเมศ คุณบัญญัติ ศรีสุข คุณสุรศักดิ์ วงศ์ศิริภัทร์ และ คุณอุทัยพร ดิษฐวิเศษ ที่ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ และตรวจสอบ ปรับปรุงให้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีคุณภาพ และให้คำแนะนำในการสร้างรูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร บริษัท Philips Semiconductors (Thailand) จำกัด และ บริษัท AMD (Thailand) ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ เจ้าหน้าที่ และคณะผู้บริหาร ภายในคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ได้อำนวยความสะดวกในการติดต่อและประสานงาน เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างราบรื่นด้วยดีมาโดยตลอด และเพื่อนนักศึกษาทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คุณเบญจมาภา สุทธะพินทุ ที่คอยให้คำแนะนำในการวิจัยและเป็นผู้ดำเนินการในการสนทนากลุ่ม

วิชัย รวิพันธ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญภาพ.....	X
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 สมมุติฐานการวิจัย.....	4
1.4 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
2.1 โครงสร้างของบริษัทในอุตสาหกรรม Semiconductor.....	13
2.2 ความผูกพันต่องาน.....	15
2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องาน.....	22
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	39
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	50
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	53
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	66
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
3.5 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน.....	67

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
4.1 ข้อมูลพื้นฐาน และระดับความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน.....	71
4.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน.....	86
4.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน.....	90
4.4 รูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน.....	99
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	103
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	103
5.2 อภิปรายผล.....	108
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	111
บรรณานุกรม.....	114
ภาคผนวก.....	127
ภาคผนวก ก หนังสือราชการ.....	128
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม.....	148
ภาคผนวก ค เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม.....	161
ภาคผนวก ง กรณีศึกษา.....	171
ประวัติผู้เขียน.....	183

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามบริษัท.....	50
3.2	จำนวนคำถามในแต่ละตอน.....	53
3.3	แสดงค่าความเที่ยงของแบบสอบถามของแต่ละตอน.....	65
3.4	แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	67
4.1	แสดงจำนวน และค่าร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยของปัจจัยส่วนบุคคล.....	71
4.2	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับความผูกพันต่องานของหัวหน้างานในแต่ละรายการ.....	73
4.3	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่องานของหัวหน้างานโดยจำแนกตามตัวแปรของปัจจัยส่วนบุคคล.....	74
4.4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณลักษณะของงานของหัวหน้างาน.....	76
4.5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่องานของหัวหน้างานโดยจำแนกตามตัวแปรของปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน.....	78
4.6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้างาน.....	80
4.7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่องานของหัวหน้างานโดยจำแนกตามตัวแปรของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน.....	82
4.8	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสภาพแวดล้อมของภารกิจของหัวหน้างาน.....	84
4.9	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่องานของหัวหน้างานโดยจำแนกตามตัวแปรของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ.....	85
4.10	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน...	86
4.11	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน.....	88

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.12	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานกับความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน.....	88
4.13	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน.....	89
4.14	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจกับความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน.....	90
4.15	การวิเคราะห์ความแปรปรวนสำหรับการถดถอยของปัจจัยทั้งหมด.....	91
4.16	สัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานของปัจจัยทั้งหมด.....	91
4.17	การวิเคราะห์ความแปรปรวนสำหรับการถดถอยที่ลดรูปของปัจจัย.....	92
4.18	สัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานของปัจจัยที่ดีที่สุด.....	92
4.19	การวิเคราะห์ความแปรปรวนสำหรับการถดถอยของตัวแปรปัจจัย.....	93
4.20	สัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานของตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด.....	94
4.21	การวิเคราะห์ความแปรปรวนสำหรับการถดถอยที่ลดรูปของตัวแปรปัจจัย.....	96
4.22	สัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด.....	96

สารบัญญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันงานของหัวหน้างาน.....	6
2.1	โครงสร้างของบริษัทในโรงงานอุตสาหกรรมSemiconductors.....	14
2.2	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องาน.....	21
2.3	แบบจำลองคุณลักษณะของงาน.....	24
2.4	คะแนนศักยภาพของแรงจูงใจ.....	26
2.5	แสดงองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ.....	28
4.1	รูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน.....	100



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ X องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสังคมปัจจุบันองค์การทุกองค์การ จะประสบผลความสำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมาย ปลายทางที่กำหนดได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การหรือหน่วยงาน มาใช้ให้มีประสิทธิภาพ ในบรรดาทรัพยากรภายในองค์การ ทรัพยากรบุคคลนับว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ และเป็นผู้ที่ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและสามารถแข่งขันได้ในโลกธุรกิจ อีกทั้งทรัพยากรบุคคล ยังเป็นผู้สร้างสรรค์พลังให้แก่องค์การ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงนับได้ว่าเป็นมีความสำคัญอย่างมาก ซึ่งถือได้ว่าทรัพยากรบุคคลเป็นกลยุทธ์หลักในการพัฒนาองค์การ ทั้งนี้เพราะหากคนมีคุณภาพแล้ว การพัฒนาอื่นๆ ก็เป็นไปได้อย่างรวดเร็ว เพราะปัจจัยอื่นๆ นั้นคนสามารถจัดการได้ถ้าคนมีคุณภาพเพียงพอ ดังนั้นในการพัฒนาใดๆ ก็ตาม หากไม่มุ่งพัฒนาที่คนแล้วความเพียรพยายามในการพัฒนาสิ่งอื่นก็ย่อมสำเร็จได้ยาก ในการดำเนินกิจการทางการค้าในองค์การโดยทั่วไป ย่อมต้องหวังผลตอบแทนในรูปของผลกำไรเป็นหลัก และการจะสร้างผลกำไรให้มีขึ้นได้นั้น ส่วนหนึ่งเกิดจากการสร้างหรือผลิตสิ่งที่สนองตอบต่อความต้องการของลูกค้า และโดยมากแล้วลูกค้าขององค์การมีอยู่ด้วยกัน 2 ประเภท คือ ลูกค้าภายนอกองค์การ ซึ่งหมายถึง ผู้ใช้สินค้าหรือบริการ (End Users) และลูกค้าภายใน ซึ่งหมายถึง พนักงานทุกคนในองค์การ โดยลักษณะการทำงานภายในองค์การจะมีการทำงานเป็นขั้นตอน หรือกระบวนการผลิต ผู้ที่ทำงานอยู่ในแผนกหรือขั้นตอนที่จะต้องรับงานไปทำต่อจากแผนกงานก่อนหน้านี้นี้ก็คือ ลูกค้าภายในของแผนกงานก่อนหน้านั้น (อ้างในกิติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ. 2536 : 2 - 5)

ในกรณีลูกค้าภายนอก สิ่งที่เป็นที่ต้องการของลูกค้าโดยส่วนใหญ่แล้วจะต้องเป็นสินค้าหรือบริการที่มีราคาถูกลงกว่า มีคุณภาพดีกว่าของผู้ผลิตรายอื่น และสามารถส่งมอบสินค้าหรือบริการนั้นให้แก่ลูกค้าได้ทันตามเวลาที่ลูกค้าต้องการ ผู้ผลิตที่ต้องการอยู่รอดในวงการธุรกิจจึงจำเป็นต้องหาวิธีการผลิตที่จะทำให้สินค้าของตนมีราคาถูกลงกว่า มีคุณภาพที่ดีกว่าของผู้ผลิตรายอื่นๆ และสามารถส่งมอบสินค้าหรือบริการนั้นแก่ลูกค้าได้ทันตามเวลาที่ลูกค้าต้องการด้วย ในการที่จะทำให้ลูกค้าภายนอกพึงพอใจได้นั้น จะต้องทำการปรับปรุงรูปแบบในการทำงานโดยอาศัยวิธีการออกแบบงาน (Job Design) ให้เหมาะสมกับการผลิตสินค้าซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งในการที่จะทำให้ต้นทุนของสินค้าต่ำลง ทำให้สามารถลดเวลาในการผลิตให้สั้นลง (Short Throughput Time) และควบคุมเวลาในการผลิตนั้นได้ดี ในการปรับปรุงการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังกล่าวย่อมส่งผลต่อไปยังความพึงพอใจของลูกค้าภายนอกให้ดีขึ้น อย่างไรก็ตามการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานนั้น จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่องานของพนักงาน ซึ่งทั้งความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่องานเป็นตัวแปรที่สำคัญที่ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานนั้นสูงยิ่งขึ้นหรือต่ำลงได้ Mayo และคณะได้มีการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่องานของพนักงาน ในปี ค.ศ.1930 ที่เมือง Hawthorn พบว่าพนักงานที่มีกำลังใจในการทำงานหรือมีความผูกพันต่องานที่ดีจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น ซึ่งให้แนวคิดว่าการออกแบบงานที่ดีก็ควรคำนึงถึงความผูกพันต่องานของพนักงานผู้ทำงานนั้นด้วย และความผูกพันต่องานของพนักงานยังสามารถใช้เป็นข้อมูลป้อนกลับให้รู้ว่าการออกแบบงานนั้นเหมาะสมเพียงไรด้วย (อ้างใน พยอม วงศ์สารศรี. 2542 : 80)

การออกแบบงานจะส่งผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงาน โดยการออกแบบงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่องาน (McElroy and Morrow. 1993 : 363 - 385) ซึ่งความผูกพันต่องานเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงาน ของพนักงาน (Bears. 1984 : 50) และมีผลต่ออัตราการขาดงาน และออกจากงาน Thomson and Christopher (1994 : 160) ได้ศึกษาทางด้านจิตวิทยาพบว่า ความผูกพันต่องานจะมาจากองค์ประกอบหลายอย่างด้วยกัน และความผูกพันต่องานจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพได้ ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่องานที่เขารับผิดชอบอยู่ก็จะทำให้ผลผลิตสูงและทำกำไรเพิ่มขึ้น จากการที่แต่ละคนมีความแตกต่างกันในด้านความผูกพันต่องาน อันได้แก่ความมุ่งหวังที่จะได้เงินเดือนค่าจ้างที่เป็นผลตอบแทน และบางคนอาจต้องการผลทางจิตใจในอันที่จะเข้าไปทำงานร่วมกับบุคคลต่างๆ ในบางองค์การหรือในบางคนอาจจะต้องการเพื่อที่จะมีฐานะหรือตำแหน่งต่างๆ ในสังคม จากความต้องการที่แตกต่างกันของคนจึงทำให้ความผูกพันต่องานของคนแตกต่างกันออกไปด้วย ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่จะส่งผลถึงกำไรขององค์การ ดังนั้นผู้บริหารขององค์การจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับความผูกพันต่องานและการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเก็บรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพไว้กับองค์การให้ยาวนาน การที่บุคคลมีความผูกพันต่องานกับองค์การใดก็มักจะแสดงออกโดยมีความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ Mowday (อ้างในชนิน ทิววรรณรักษ์. 2542 : 6) ได้ศึกษาความผูกพันต่องาน พบว่า ความผูกพันต่องานนั้นจะส่งผลถึงการตัดสินใจในการลาออกของพนักงานภายในองค์การด้วย Moblev (อ้างในชนิน ทิววรรณรักษ์. 2542 : 7) เชื่อว่าความผูกพันต่องานจะเป็นตัวทำนายในขั้นต้นของการลาออก ดังนั้นองค์การจะต้องจัดหาระบบต่างๆ ให้เหมาะสมและสามารถจูงใจพนักงานให้มีความผูกพันต่องานสูงให้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อุตสาหกรรม Semiconductor เป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่มีการแข่งขันในตลาดสูงมาก และตัวสินค้าเองก็มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วเพื่อให้ทันต่อความต้องการของลูกค้า และเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากการพัฒนาคุณสมบัติของอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เช่น คอมพิวเตอร์รุ่นใหม่ หรือโทรศัพท์เคลื่อนที่ เป็นต้น ซึ่งผลิตภัณฑ์เหล่านี้จะมีการพัฒนาให้มีขนาดเล็กลงเพื่อให้กะทัดรัดสะดวกแก่การพกพา ควบคู่ไปกับการพัฒนาความสามารถของผลิตภัณฑ์ให้สูงขึ้นเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้ซื้ออย่างสม่ำเสมอ (Mark, 1999 : 14) อีกทั้งโรงงานอุตสาหกรรม Semiconductor และ Electronics เป็นอุตสาหกรรมที่ได้รับการสนใจจากภาครัฐซึ่งสามารถดูได้จากมูลค่าการส่งออกที่ผ่านมา พบว่าอุตสาหกรรมประเภทนี้จะอยู่ใน 10 อันดับแรกของสินค้าส่งออกของประเทศมาโดยตลอด นอกจากนี้เมื่อพิจารณาถึงภาคการลงทุนภายในประเทศของอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า Electronics และ Semiconductor ในประเทศไทยที่ผ่านมา พบว่าในช่วงปี พ.ศ. 2529 - 2540 เป็นช่วงที่เศรษฐกิจของโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงค่าเงิน และอัตราการแลกเปลี่ยนของเงินในสกุลสำคัญต่างๆ ทั่วโลก ซึ่งมีผลต่อค่าจ้างแรงงานในประเทศที่ดำเนินธุรกิจให้อุตสาหกรรมนี้ จึงเป็นสาเหตุทำให้ผู้ผลิตอุตสาหกรรมมีการย้ายฐานการผลิตมายังประเทศที่มีค่าจ้างแรงงานถูกกว่า และมีฝีมือ ซึ่งประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่มีการย้ายฐานการผลิตเข้ามาอยู่ เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการในอุตสาหกรรม Semiconductor จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และมีการปรับปรุงผลิตภัณฑ์ทั้งทางเทคนิคการผลิต รูปแบบ และคุณภาพ ทำให้ต้องมีการปรับปรุงองค์การอยู่เสมอด้วยวิธีการออกแบบงาน (Job Design) เพื่อที่จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลทำให้พนักงานมีความผูกพันต่องานมากขึ้น รวมไปถึงประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้นด้วย แต่เนื่องจากว่าอุตสาหกรรม Semiconductor มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จึงทำให้พนักงานเกิดความเครียด และประสิทธิภาพการทำงานลดต่ำลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งหัวหน้างานที่ต้องทำหน้าที่เป็นตัวประสานระหว่างนโยบายของบริษัท และพนักงานที่ปฏิบัติงาน จึงทำให้หัวหน้างานไม่มีความผูกพันต่องาน (Philips Semiconductors Thailand. <http://pww.bkk.sc.philips.com/e-HR/loginsurvey.htm>) เกิดความรู้สึกว่าไม่ต้องการที่จะอยู่ในองค์การ ขาดความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์การ และไม่มี ความพยายามที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การ ซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้างานลดต่ำลงจนทำให้เกิดผลเสียต่อบริษัท อีกทั้งยังส่งผลต่อการขาดงาน การมาทำงานสาย รวมไปถึงการลาออกจากองค์การ ซึ่งจะทำให้เกิดค่าใช้จ่ายและความเสียหายต่อธุรกิจ Semiconductor อันเนื่องมาจากการที่หัวหน้างานไม่มีความผูกพันต่องาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้น จึงมีแนวความคิดที่ทำการศึกษาค้นคว้าความผูกพันต่องานของหัวหน้างานในอุตสาหกรรม Semiconductor ว่าหัวหน้างานมีความผูกพันต่องานอยู่ในระดับใด มีปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์ และส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน และในท้ายที่สุดได้ทำการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมนี้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างานมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน
3. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

1.3 สมมุติฐานการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างานมีสมมุติฐานการวิจัยดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน
2. มีตัวแปรอย่างน้อยหนึ่งตัวของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

1.4 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างานมีกรอบแนวความคิดการวิจัยดังนี้

1. ผู้วิจัยใช้แนวความคิดของ Steers (1981 : 465) ที่กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยได้ศึกษาและใช้แนวความคิดของ Mowday and Steer (1982 : 370 - 379) ที่กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และสถานภาพ เป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถส่งผลหรือกำหนดความผูกพันต่องาน และองค์การ

3. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาและใช้แนวความคิดของ Hackman and Oldham (1980 : 77 - 82) ที่กล่าวว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ซึ่งประกอบด้วย ความหลากหลายทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และผลสะท้อนกลับ มีพื้นฐานทางสภาวะทางจิตวิทยาที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่องานและความพอใจในการทำงาน

4. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาและใช้แนวความคิดของ Smith, Kendal and Hulin (อ้างใน Steers and Porter. 1983 : 205 - 430) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานซึ่งประกอบด้วย เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และรายได้ สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่องานซึ่งรวมถึงการคงอยู่หรือการลาออกได้อย่างมีนัยสำคัญ

5. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ ผู้วิจัยได้ศึกษาและใช้แนวความคิดของ Fiedler (1967 : 22 - 32) ที่กล่าวว่าบุคคลจะเกิดความผูกพันต่องานหรือไม่นั้นขึ้นกับสภาพแวดล้อมของภารกิจว่าดีหรือไม่ เป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ Fiedler หมายถึงนั้นมี 3 องค์ประกอบคือ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับผู้บังคับบัญชา โครงสร้างของงานในหน่วยงาน และอำนาจในตำแหน่งหน้าที่

จากกรอบแนวความคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ ดังนี้



ภาพที่ 1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.1.1 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

1. ประชากร คือ หัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรม

Semiconductors ในเครือกลุ่มประเทศตะวันตกหรือร่วมทุนกับกลุ่มประเทศตะวันตกที่อยู่ในประเทศไทย

2. กลุ่มตัวอย่าง คือหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรม

Semiconductors ในเครือกลุ่มประเทศตะวันตกหรือร่วมทุนกับกลุ่มประเทศตะวันตกที่อยู่ในประเทศไทยในปี พ.ศ. 2544 ซึ่งประกอบด้วยโรงงานทั้งหมด 2 โรงงานคือ บริษัท Philips Semiconductors (Thailand) จำกัด และ บริษัท AMD (Thailand) จำกัด มีจำนวนตัวอย่าง 78 คน

1.5.1.2 การศึกษารูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

1. ประชากร คือกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

และการจัดการองค์การ จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1.1 ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติ ดังนี้

1.1.1 มีวุฒิการศึกษาทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการองค์การ พฤติกรรมองค์การ จิตวิทยาอุตสาหกรรม การศึกษา หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป

1.1.2 มีประสบการณ์ในการสอน หรือให้คำปรึกษาทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการองค์การ พฤติกรรมองค์การ จิตวิทยาอุตสาหกรรม และ การศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี

1.1.3 ยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย

1.2 ผู้บริหารสถานประกอบการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มี

คุณสมบัติ ดังนี้

1.2.1 มีประสบการณ์ทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่น้อยกว่า 5 ปี

1.2.2 ยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน ผู้วิจัยคัดเลือกด้วยวิธีเจาะจง (Purposive Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนด จำนวน 10 คน ดังนี้

- 2.1 ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา จำนวน 5 คน
- 2.2 ผู้บริหารสถานประกอบการฝ่ายทรัพยากรบุคคล จำนวน 5 คน

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างานมีตัวแปรพยากรณ์ที่ศึกษาในการวิจัยดังนี้

1. ตัวแปรพยากรณ์ ประกอบด้วยกลุ่มปัจจัย 4 กลุ่มคือ

1.1 ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- 1.1.1 เพศ
- 1.1.2 อายุ
- 1.1.3 ระดับการศึกษา
- 1.1.4 อายุงาน
- 1.1.5 สถานภาพ

1.2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ประกอบด้วย

- 1.2.1 ความหลากหลายทักษะ
- 1.2.2 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
- 1.2.3 ความสำคัญของงาน
- 1.2.4 ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน
- 1.2.5 ผลสะท้อนกลับจากงาน

1.3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

- 1.3.1 เพื่อนร่วมงาน
- 1.3.2 ผู้บังคับบัญชา
- 1.3.3 ลักษณะงาน
- 1.3.4 การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
- 1.3.5 รายได้

1.4 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ ประกอบด้วย

1.4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชา

1.4.2 โครงสร้างของงาน

1.4.3 อำนาจในตำแหน่งหน้าที่

2. ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

1. บริษัท หมายถึง โรงงานอุตสาหกรรม Semiconductors ในเครือกลุ่มประเทศตะวันตกหรือร่วมทุนกับกลุ่มประเทศตะวันตกที่อยู่ในประเทศไทย ประกอบด้วย บริษัท AMD (Thailand) จำกัดและ บริษัท Philips Semiconductors (Thailand) จำกัด

2. หัวหน้างาน หมายถึง หัวหน้างานที่ทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรม Semiconductors ในเครือกลุ่มประเทศตะวันตกหรือร่วมทุนกับกลุ่มประเทศตะวันตกที่อยู่ในประเทศไทยในปี พ.ศ. 2544 ซึ่งประกอบด้วยโรงงานทั้งหมด 2 โรงงานคือ บริษัท AMD (Thailand) จำกัด 229 หมู่ 4 ถ.แจ้งวัฒนะ ปากเกร็ด ปากเกร็ด นนทบุรี และ บริษัท Philips Semiconductors (Thailand) จำกัด 303 หมู่ 3 ถ.แจ้งวัฒนะ บางเขน หลักสี่ กรุงเทพฯ

3. กลุ่มตะวันตก หมายถึง กลุ่มประเทศในแถบทวีปยุโรปตะวันตกและทวีปอเมริกาเหนือ

4. ปัจจัย หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างานที่ทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรม Semiconductors ในเครือกลุ่มประเทศตะวันตกหรือร่วมทุนกับกลุ่มประเทศตะวันตก ที่อยู่ในประเทศไทย มี 4 ปัจจัย ดังนี้

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้างาน หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้างานแต่ละคน ได้แก่

4.1.1 เพศ หมายถึง เพศของหัวหน้างานแบ่งเป็น ชาย หรือ หญิง

4.1.2 อายุ หมายถึง อายุของหัวหน้างาน แบ่งเป็น 3 ช่วงอายุ ดังนี้
อายุน้อย (อายุต่ำกว่า 31 ปี) อายุปานกลาง (อายุระหว่าง 31 - 35 ปี) และ อายุมาก (อายุสูงกว่า 35 ปี)

4.1.3 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาที่ได้รับความรู้ แบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

4.1.4 อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาที่หัวหน้างานแต่ละคนได้เข้ามาร่วมงานกับบริษัทจนถึงปัจจุบันที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 4 ช่วงอายุงาน ดังนี้ ต่ำกว่า 6 ปี ระหว่าง 6 - 10 ปี ระหว่าง 11 - 15 ปี และ สูงกว่า 15 ปี

4.1.5 สถานภาพ หมายถึง สถานภาพสมรส ได้แก่ แต่งงานแล้ว หรือ โสด

4.2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน หมายถึง การรับรู้ของหัวหน้างานต่อกลุ่มของคุณสมบัติงานในมิติต่างๆ จำนวน 5 มิติ คือ ความหลากหลายทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน ซึ่งการวัดคุณลักษณะของงานทั้ง 5 มิตินี้จะวัดเป็นระดับความมากน้อย ของมิติต่างๆ สำหรับคุณลักษณะของงานในแต่ละมิตินั้นมีความหมาย ดังนี้ คือ

4.2.1 ความหลากหลายทักษะ หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผลปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถหลายๆ อย่างในการปฏิบัติงานให้เป็นผลสำเร็จ ซึ่งระดับของความหลากหลายทักษะ มีด้วยกัน 3 ระดับคือ ความหลากหลายทักษะต่ำ ความหลากหลายทักษะปานกลาง และความหลากหลายทักษะสูง

4.2.2 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้ปฏิบัติงานนั้นๆ นับตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ ซึ่งระบุได้ว่าชิ้นงานชิ้นใดที่ตนเป็นผู้ทำ ซึ่งระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน มีด้วยกัน 3 ระดับคือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงานต่ำ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงานปานกลาง และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงานสูง

4.2.3 ความสำคัญของงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผลของงานมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ หรืองานของผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่อยู่นอก หรือในองค์กร ซึ่งระดับของสำคัญของงาน มีด้วยกัน 3 ระดับคือ ความสำคัญของงานต่ำ ความสำคัญของงานปานกลาง และความสำคัญของงานสูง

4.2.4 ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ดุลพินิจของตนเองอย่างอิสระเสรีในการจัดลำดับการทำงาน และกำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงได้ ซึ่งระดับของความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน มีด้วยกัน 3 ระดับคือ ความมีอิสระในการตัดสินใจในงานต่ำ ความมีอิสระในการตัดสินใจในงานปานกลาง และความมีอิสระในการตัดสินใจในงานสูง

4.2.5 ผลสะท้อนกลับจากงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานที่ให้ผลสะท้อนกลับที่ชัดเจนในด้านประสิทธิผลของผลงานแก่ผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ซึ่งระดับของผลสะท้อนกลับจากงาน มีด้วยกัน 3 ระดับคือ ผลสะท้อนกลับจากงานต่ำ ผลสะท้อนกลับจากงานปานกลาง และผลสะท้อนกลับจากงานสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของหัวหน้างานที่ชอบหรือไม่ชอบในมิติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน 5 มิติ คือ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ลักษณะงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และรายได้ การมีความสุขอันเกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลเป็นที่พอใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้หัวหน้างานเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้มอบหมาย ซึ่งการวัดความพึงพอใจในการทำงาน ทั้ง 5 มิติ นี้ จะวัดเป็นระดับความพึงพอใจในการทำงาน มากน้อย ของแต่ละองค์มิติต่างๆ สำหรับความพึงพอใจในการทำงาน ในแต่ละมิตินั้นมีความหมาย ดังนี้ คือ

4.3.1 ลักษณะงาน หมายถึง ความรู้สึกของหัวหน้างานที่มีต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในตำแหน่งหัวหน้างาน ซึ่งระดับของความพึงพอใจในลักษณะงาน มีด้วยกัน 3 ระดับคือ ความพึงพอใจในลักษณะงานน้อย ความพึงพอใจในลักษณะงานปานกลาง และความพึงพอใจในลักษณะงานมาก

4.3.2 เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกของหัวหน้างานที่มีต่อลักษณะส่วนใหญ่ของเพื่อนร่วมงานของหัวหน้างาน ซึ่งระดับของความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน มีด้วยกัน 3 ระดับคือ ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานน้อย ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานปานกลาง และความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานมาก

4.3.3 ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความรู้สึกของหัวหน้างานที่มีต่อลักษณะและอุปนิสัยของผู้บังคับบัญชา ที่หัวหน้างานปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในหน่วยงาน ซึ่งระดับของความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา มีด้วยกัน 3 ระดับคือ ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาน้อย ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาปานกลาง และความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชามาก

4.3.4 การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง ความรู้สึกของหัวหน้างานที่มีต่อโอกาสการสนับสนุน และความเป็นธรรมของหัวหน้างานในการที่จะได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งระดับของความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีด้วยกัน 3 ระดับคือ ความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งน้อย ความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งปานกลาง และความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมาก

4.3.5 รายได้ หมายถึง ความรู้สึกของหัวหน้างานที่มีต่อรายได้หรือเงินเดือนของหัวหน้างานที่ได้รับเงินตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ซึ่งระดับของความพึงพอใจในรายได้ มีด้วยกัน 3 ระดับคือ ความพึงพอใจในรายได้น้อย ความพึงพอใจในรายได้ปานกลาง และความพึงพอใจในรายได้มาก

4.4 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ หมายถึง สภาพหรือบรรยากาศที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานใน 3 มิติ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา โครงสร้างของงาน และอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของหัวหน้างาน ซึ่งการวัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สภาพแวดล้อมของภารกิจ ทั้ง 3 มิตินี้จะวัดเป็นระดับความมากน้อย ของมิติต่างๆ สำหรับสภาพแวดล้อมของภารกิจ ในแต่ละมิตินั้นมีความหมาย ดังนี้ คือ

4.4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึงสภาพหรือบรรยากาศของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งระดับของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีด้วยกัน 3 ระดับ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชาปานกลาง และความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชาดี

4.4.2 โครงสร้างของงาน หมายถึง ความคิดเห็นของหัวหน้างานที่มีต่อโครงสร้างของงานในด้านต่างๆ ได้แก่ ความชัดเจนของงาน เป้าหมาย วิธีการปฏิบัติงาน การตรวจสอบ การติดตามผล และการสนับสนุน ซึ่งระดับโครงสร้างของงาน มีด้วยกัน 3 ระดับ คือ โครงสร้างของงานในหน่วยงานไม่ดี โครงสร้างของงานในหน่วยงานปานกลาง และโครงสร้างของงานในหน่วยงานดี

4.4.3 อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การรับรู้ของหัวหน้างานที่มีต่ออำนาจในตำแหน่งหัวหน้างานของตน ในด้านต่างๆ ได้แก่ การให้คุณให้โทษ การเลื่อนและลดตำแหน่ง การประเมินผลงาน และการแนะนำสั่งการกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งระดับอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ มีด้วยกัน 3 ระดับคือ อำนาจในตำแหน่งหน้าที่น้อย อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ปานกลาง และอำนาจในตำแหน่งหน้าที่มาก

5. ความผูกพันต่องาน หมายถึง กลุ่มของความรู้สึก และพฤติกรรม ของหัวหน้างานที่มีต่องาน และองค์การ ดังนี้ ความต้องการที่จะคงอยู่ในองค์การตลอดไป ความศรัทธา และการยอมรับในเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์การ และความพยายามทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์การ ซึ่งระดับความผูกพันต่องาน มีด้วยกัน 7 ระดับคือ ตั้งแต่ความผูกพันต่องานของหัวหน้างานน้อยที่สุด ความผูกพันต่องานของหัวหน้างานน้อย ความผูกพันต่องานของหัวหน้างานค่อนข้างน้อย ความผูกพันต่องานของหัวหน้างานปานกลาง ความผูกพันต่องานของหัวหน้างานค่อนข้างมาก ความผูกพันต่องานของหัวหน้างานมาก และความผูกพันต่องานของหัวหน้างานมากที่สุดในระดับที่ 7

บทที่ 2

เอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

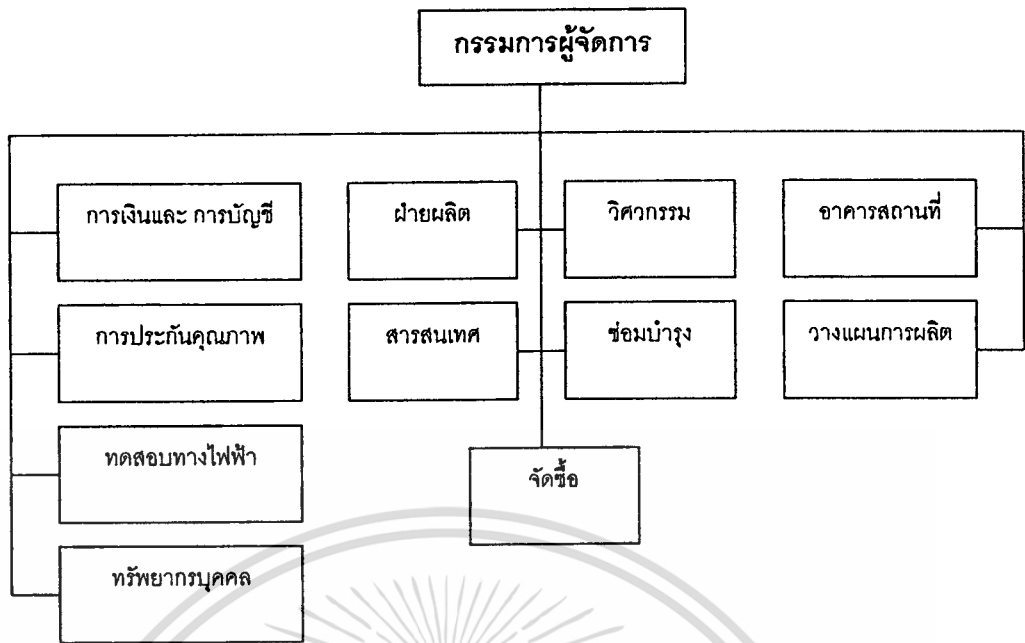
การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นแนวความคิดในการวิจัยครั้งนี้ และได้นำเสนอเป็น 4 ตอนคือ

1. โครงสร้างของบริษัทในอุตสาหกรรม Semiconductor
2. ความผูกพันต่องาน
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องาน
 - 3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล
 - 3.2 คุณลักษณะของงาน
 - 3.3 ความพึงพอใจในการทำงาน
 - 3.4 สภาพแวดล้อมของภารกิจ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 โครงสร้างของบริษัทในอุตสาหกรรม Semiconductor

องค์การในอุตสาหกรรม Semiconductor โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงงานอุตสาหกรรม Semiconductors ในเครือกลุ่มประเทศตะวันตกหรือร่วมกับกลุ่มประเทศตะวันตกที่อยู่ในประเทศไทย มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาอย่างไม่มีวันสิ้นสุด เมื่อเริ่มต้นเปลี่ยนแปลงจะต้องกำหนดเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลง เช่น ปรับปรุงผลการปฏิบัติงานด้านปฏิบัติการ ปรับปรุงในด้านบริการ คุณภาพ ความเจริญเติบโต หรือผลตอบแทนจากการลงทุน ซึ่งรวมไปถึงเทคโนโลยีที่มีการนำมาใช้ยกตัวอย่างเช่น การนำ Internet เข้ามาใช้เพื่อการสื่อสารอย่างรวดเร็ว จากการเปลี่ยนแปลงหลายๆ อย่างทำให้องค์การมีการรีปรับโครงสร้างใหม่ (Restructuring) อยู่เสมอการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทำให้องค์การต้องค้นหากลยุทธ์เพื่อนำมาใช้ให้เหมาะสมกับองค์การ แต่อุตสาหกรรม Semiconductors ในเครือกลุ่มประเทศตะวันตกหรือร่วมกับกลุ่มประเทศตะวันตกที่อยู่ในประเทศไทย จะมีการการรีปรับโครงสร้างใหม่ได้นั้น จะต้องได้รับการอนุมัติจากบริษัทแม่เสียก่อน และจะต้องมีโครงสร้างหลักบางโครงสร้างที่ยังคงไว้ภายในบริษัท (<http://pww.bkk.sc.phillips.com/organizations/index.html>) ซึ่งจะประกอบไปด้วยแผนกหลักๆ ดังภาพที่ 2.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างของบริษัทในโรงงานอุตสาหกรรม Semiconductors

โครงสร้างของบริษัทในโรงงานอุตสาหกรรม Semiconductors โดยส่วนใหญ่แล้วจะมีการแบ่งแยกงานทั้งแนวนอน (Horizontal Differentiation) ซึ่งเป็นการแบ่งกิจกรรมการทำงานให้เป็นภารกิจต่างๆ และภารกิจย่อย ตัวอย่างเช่นการจัดแผนงาน และความแตกต่างระหว่างฝ่ายปฏิบัติการและฝ่ายให้คำปรึกษา และในบางครั้งก็อาจพบว่ามีการจัดในแนวตั้ง (Vertical Differentiation) โดยให้เป็นไปตามระดับของอำนาจหน้าที่ รวมไปถึงการมอบหมายอำนาจสำหรับแผนกหลักที่สำคัญมีดังนี้

1. แผนกการเงินและการบัญชี มีหน้าที่ในการจัดทำงบประมาณ และการบัญชีของบริษัทโดยจะมีการรายงานรายรับรายจ่ายเป็นประจำตามรอบเวลาที่กำหนดตัวอย่าง เช่น ประจำเดือน ไตรมาส และ ปี

2. แผนกการประกันคุณภาพ มีหน้าที่หลักในการตรวจสอบวัตถุดิบก่อนเข้าสายการผลิต การตรวจสอบผลิตภัณฑ์ระหว่างการผลิต และการตรวจสอบระบบการควบคุมคุณภาพภายในโรงงานประจำปี รวมทั้งการสอบเทียบเครื่องมือวัดต่างๆ

3. แผนกทดสอบทางไฟฟ้า มีหน้าที่หลักในการทดสอบคุณสมบัติทางไฟฟ้าของผลิตภัณฑ์พร้อมแยกแยะของดี ของเสียก่อนส่งงานให้แผนกอื่นถัดไป

4. แผนกทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่ในการคัดเลือกคนเข้าทำงาน การฝึกอบรมแรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการ และการประกัน รวมถึงออกกฎระเบียบวินัยให้กับพนักงาน เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบริษัท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ฝ่ายผลิต มีหน้าที่หลักในการผลิตผลิตภัณฑ์ให้กับลูกค้าซึ่งต้องทำให้ต้นทุนในการผลิตต่ำที่สุดแต่ได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่ลูกค้าต้องการ พร้อมส่งมอบตามกำหนดเวลา

6. แผนกสารสนเทศ มีหน้าที่ในเรื่อง ระบบคอมพิวเตอร์ และการจัดการระบบสารสนเทศของบริษัท

7. แผนกจัดซื้อ มีหน้าที่ในการเสาะหาวัตถุดิบที่มีราคาถูก และมีคุณภาพตามที่ต้องการ เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบริษัทกับผู้ส่งมอบวัตถุดิบ

8. แผนกวิศวกรรม มีหน้าที่หลักในการปรับปรุงพัฒนากระบวนการผลิต เครื่องจักร และการกำหนดความสามารถในการผลิต อีกทั้งยังพัฒนาผลิตภัณฑ์ด้วย

9. แผนกซ่อมบำรุง มีหน้าที่ในการบำรุงรักษาเครื่องจักรให้มีขีดความสามารถในการผลิต ได้ตามข้อกำหนดของเครื่องจักรที่ระบุไว้ตามผู้ผลิตเครื่องจักร

10. แผนกอาคารสถานที่ มีหน้าที่ในการจ่ายแหล่งพลังงานให้กับแผนกต่างภายในบริษัท และดูแลอาคารสถานที่ต่างๆ รวมถึงการก่อสร้างและดัดแปลงอาคารสถานที่

11. แผนกวางแผนการผลิต มีหน้าที่ในการติดต่อกับลูกค้าภายนอกเพื่อวางแผนการผลิตรวมถึงการกำหนดวันส่งสินค้าให้กับลูกค้า

2.2 ความผูกพันต่องาน

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่องาน

ธีระ วีรธรรมสาริต (2532 : 20) ได้นิยาม ความผูกพันต่องานโดยเน้นที่พฤติกรรมที่แสดงออกมาของสมาชิกองค์การนั้นในรูปความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อสมาชิกมีความผูกพันต่องาน ก็จะมีการแสดงออกในรูปพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน

ประภาพร ดำรงค์สุข (2541 : 6) กล่าวถึงความผูกพันต่องานว่า หมายถึง ทักษะคติที่พนักงานมีต่องานที่ปฏิบัติและรับผิดชอบ ซึ่งทำให้นุคคลปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

Bearse (1984 : 4 - 5) กล่าวว่าความผูกพันต่องานหมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานนั้นต่อไป แม้ว่าจะมีงานอื่นที่เป็นทางเลือกที่ดีกว่าอยู่ด้วยก็ตาม

Brehm and Cohen (1962) ได้กล่าวว่า บุคคลจะมีความผูกพันต่องานได้นั้น จะต้องมีส่วนในการตัดสินใจในการที่จะทำงาน หรือไม่ทำงานโดยจะแสวงหาทางเลือกเพื่อที่จะทำงานหรือปฏิเสธในการทำงาน โดยจะแสดงออกโดยพฤติกรรมที่ได้รับจากองค์การและงานที่ปฏิบัติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Jewell and Siegal (1990 : 489) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่องานว่า หมายถึง ตัวแปรที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับของความเกี่ยวพันของการรับรู้ของแต่ละบุคคลที่มีต่องานหนึ่งในองค์การ

Kanter (อ้างในสมเกียรติ ธรรมนิทาย 2536 : 19) ให้ความหมายว่า ความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีจะทุ่มเทพลังงานเพื่อทำงานให้กับองค์การ รวมทั้งมีความจงรักภักดีต่องาน

Kanungo (อ้างใน Bearse. 1984 : 4) กล่าวว่า บุคคลที่มีความผูกพันต่องาน เป็นผู้ที่ทำตัวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานของเขา โดยคิดว่าตัวเขานั้นเป็นส่วนหนึ่งของงาน และคิดว่างานของเขานั้นเป็นส่วนที่สำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตเขา

Kiyak and Namazi (1997 : 223 - 247) เสนอว่า ความผูกพันต่องาน หมายถึง ท่าทีของพนักงานในการที่จะพยายาม หรือไม่พยายามหางานตำแหน่งใหม่ซึ่งมีผลตอบแทนหรือเงื่อนไขที่ดีกว่างานตำแหน่งปัจจุบัน และความผูกพันต่องานวัดได้จากความตั้งใจในการเปลี่ยนงานของพนักงาน

Lodahl and Kejner (อ้างใน Bearse. 1984 : 5) กล่าวว่า บุคคลที่มีความผูกพันต่องานจะแสดงออกถึงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับงานนั้นอย่างเต็มความสามารถของเขา นอกเหนือไปจากหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย

Mayer and Schoorman (1992 : 671 - 674) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่องาน ว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับงาน และการนำไปสู่การตัดสินใจที่จะคงอยู่หรือลาออกจากการเป็นสมาชิกในองค์การนั้นๆ

Muchinsky (1996 : 367) กล่าวว่า ความผูกพันต่องาน หมายถึง การที่บุคคลมีพันธะสัญญาภายในจิตใจต่องาน และก่อให้เกิดความพยายามอย่างมากในการที่จะทำงานนั้นๆ ให้ลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

Mowday, Porter and Steers (1982 : 27) กล่าวว่า ความผูกพันต่องาน หมายถึง การแสดงออกมากกว่าความจงรักภักดีปกติ เนื่องจากความผูกพันต่องาน เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและพลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

Rusbult and Farrell (1983 : 430) กล่าวถึงความผูกพันต่องานว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่องานจนยึดติดกับงานนั้น และรู้สึกผูกพันทางจิตใจ (Psychologically Attached) ต่องานนั้น ไม่ว่าจะงานนั้นจะเป็นที่น่าพึงพอใจหรือไม่ก็ตาม

Salancik (อ้างใน Armstrong. 1996 : 319) เสนอว่าความผูกพันต่องาน หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งๆ มีความยึดมั่นต่อความเชื่อ โดยการแสดงออกมาทางการกระทำซึ่งสนับสนุนให้กิจกรรมต่างๆ และบทบาทการมีส่วนร่วมของเขาเองดำรงอยู่ตลอดไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Sheldon (1971 : 143) ให้ความหมายความผูกพันต่องานว่า เป็นทัศนคติ หรือ ความรู้สึกที่สมาชิกมีต่องาน และเป็นการมองงานในด้านบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพัน ระหว่างบุคคลนั้นกับงานในองค์การ และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้กับองค์การบรรลุเป้าหมาย

Steers (1977 : 46) ให้ความหมาย ความผูกพันต่องาน หมายถึง สัมพันธที่เหนียวแน่น ของการมีจุดร่วมเหมือนกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมของงานและองค์การ

จากความหมายของความผูกพันต่องานเหล่านี้ ผู้วิจัยพอสรุปได้ว่าความผูกพันต่องาน หมายถึงกลุ่มของความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน โดยบุคคลจะคิดว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของงาน และ งานเป็นส่วนที่สำคัญส่วนหนึ่งในชีวิตของเขา การที่บุคคลมีความตั้งใจที่จะทำงานนั้นต่อไป แม้ว่าจะมีงานอื่นที่เป็นทางเลือกที่ดีกว่าอยู่ด้วย และการแสดงออกของบุคคล ถึงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ นอกเหนือไปจากหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่องาน

Baron (1986: 162-163) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่องานเป็นทัศนคติที่มีต่องาน ซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงานแต่ความผูกพันต่องานเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคง (คงเส้นคงวา) มากกว่า นั่นคือเป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน แต่ความผูกพันต่องานเกิดจาก ปัจจัยต่างๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัย ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่องานในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเองและจะทำให้มีความผูกพันต่องานในระดับต่ำ
2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่และมีทางเลือกจะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่องานในระดับต่ำ
3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมากซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนานและมีตำแหน่งงานในระดับสูง และคนที่ความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเองมีแนวโน้มมีความผูกพันต่องานในระดับสูง
4. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง มีความพึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าการปฏิบัติขององค์กรของเขาใจใส่ในสวัสดิการของพนักงานจะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่องานในระดับสูง

สรุปได้ว่า ระดับของความผูกพันต่องาน ได้รับอิทธิพลจากลักษณะหลายๆ ประการของงาน แสดงออกในลักษณะความรู้สึกพึงพอใจ – ไม่พึงพอใจในงานมีผลต่อการรับรู้ของพนักงานและความพึงพอใจโดยรวมและมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานดังนี้

1. ความผูกพันต่องานในระดับสูง ทำให้อัตราการขาดงานน้อยลง

2. ความผูกพันต่องานในระดับสูง จะมีความสัมพันธ์กับความพยายามในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ความผูกพันต่องานในระดับสูงทำให้พนักงานมีความพยายามที่จะทำงานเพื่อผลประโยชน์ของงานและองค์การ และส่งผลให้มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงด้วย

3. ความพึงพอใจในงานในระดับสูงเป็นผลมาจากความผูกพันต่องาน

Steers และ Porter (1983 : 303 – 330) กล่าวว่า ความผูกพันต่องานเป็นขั้นตอนหนึ่งในสามขั้นตอนของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ ในกระบวนการที่เกี่ยวกับองค์การ (Organization Attachment) ได้แก่

1. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์การ (Organization Entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์การใดองค์การหนึ่ง เรียกว่าขั้นที่หนึ่ง (First Stage)

2. การมีความผูกพันต่องาน (Job Commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจมีความผูกพันลึกซึ้งกับงาน โดยความผูกพันเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่อันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์การ ค่านิยมในการเป็นสมาชิกขององค์การ และความตั้งใจที่จะทำงานหนักกับความรู้สึกโดยรวมของเป้าหมายขององค์การ หรือ ความเป็นสมาชิกขององค์การ (Organization Attachment or Organization Membership) โดย Steers และ Porter พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่องานในระดับสูง จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำ

3. การขาดงานและการลาออกของพนักงาน (Absenteeism and Turnover) ขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการที่เกี่ยวพันกับองค์การ (Organization Attachment Process) เป็นขั้นตอนที่อยู่กับองค์การหรือออกจากองค์การ

Allen และ Meyer (1993 : 49 – 61) ได้สรุปแนวความคิดในเรื่องความผูกพันต่องานเป็น 3 แนวคิดคือ

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติ แนวความคิดนี้กล่าวว่า ความผูกพันต่องาน เป็นความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งต่อองค์การ ผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่องานตามแนวความคิดนี้คือ Porter และคณะ แห่งมหาวิทยาลัย California ซึ่งได้ให้ความหมายของความผูกพันต่องานดังนี้

1.1 ความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับอย่างจริงจัง ในเป้าหมาย และค่านิยม

ขององค์การซึ่งหมายถึง การที่เป้าหมายขององค์การและของบุคคลสามารถรวมเข้าไปในเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทิศทางเดียวกันหรือเกิดความสอดคล้องกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและค่านิยมของ องค์การเป็นที่ยอมรับได้ บุคคลจะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์การ และตั้งใจที่จะยอมรับกับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์การและรู้สึกต่อองค์การในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิก หรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีแนวโน้มที่จะให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ

1.2 ความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจจะอุทิศแรงกายแรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์การ และสร้างสรรค์ให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งจะแสดงออกในพฤติกรรมอย่างสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการทำงาน โดยใช้ความพยายามอย่างมากในการตอบสนอง และคิดเสมอว่า งานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ และทำให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การได้ จึงทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น เมื่อมีปัญหา ก็พยายามที่จะช่วยกันแก้ปัญหา

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงการจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์การ เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจ หรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์การหรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ไม่ต้องการที่จะลาออก ไม่ว่าจะองค์การจะอยู่ในสภาวะปกติหรือวิกฤตการณ์อันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม กล่าวคือ ความผูกพันต่องานในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อมีความผูกพันต่องานแล้วจะมีการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงาน การที่คนผูกพันต่องาน จะพยายามรักษาสมาชิกภาพโดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากการได้เปรียบเทียบผลประโยชน์ที่ได้รับ และผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียไป หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไป ผลเสียก็จะเกิดขึ้นในรูปของต้นทุนที่จะเกิดขึ้น ซึ่งตรงกับทฤษฎี Side-Bet ของ Becker ซึ่งสรุปว่า การพิจารณาความผูกพันต่องานเป็นผลมาจากการที่คนได้เปรียบเทียบซึ่งหน้ากันว่า ถ้าเขาลาออกจากงานเขาจะได้รับหรือต้องสูญเสียอะไรบ้าง

3. แนวความคิดทางด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวคิดนี้กล่าวว่า ความผูกพันต่องานเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับงาน ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานจากองค์การและสังคม บุคคลรู้สึกว่เมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์การแล้วต้องมีความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

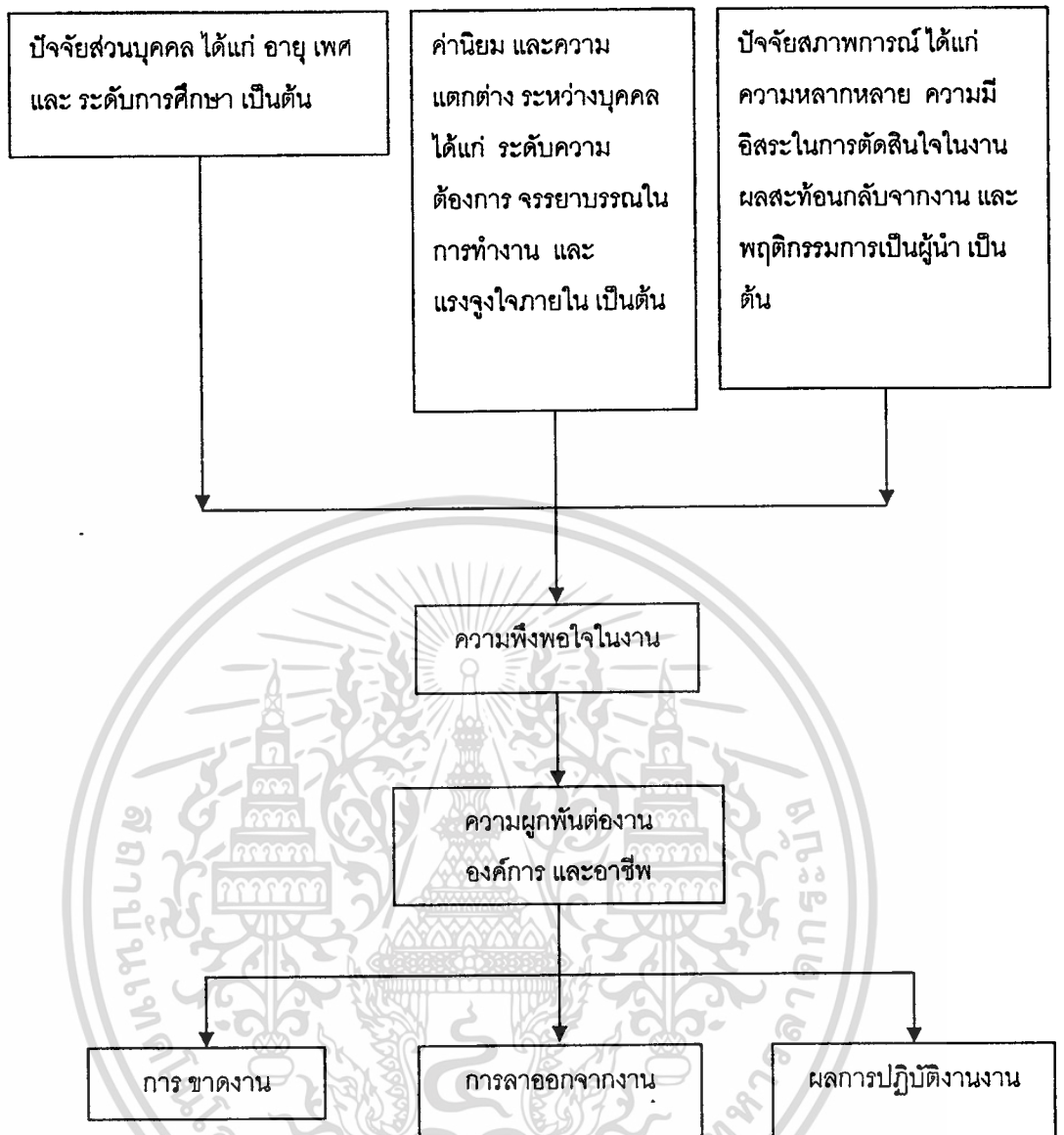
ผูกพันต่อองค์กร และงานเพราะนั่นคือความถูกต้องและเหมาะสมที่ควรจะทำ ความผูกพันต่อองค์กร และงานจึงเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องทุ่มเท และปฏิบัติงานให้กับองค์กร และงาน

สรุปแนวความคิดทั้ง 3 ได้ว่า ความผูกพันต่องาน คือสิ่งที่แสดงออกถึงความมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและงานที่ทำ ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่องานมากเท่าใด แนวโน้มที่ลาออกหรือทิ้งองค์การไปก็น้อยลงเท่านั้น รวมไปถึงความเต็มใจที่จะอุทิศให้กับงาน

Bearse (1984 : 18-20) ได้รวบรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องาน (Job Commitment) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) และ ความผูกพันต่ออาชีพ (Professional Commitment) โดยภาพรวม ซึ่งเป็นการสรุปจากตัวแบบกระบวนการของความผูกพันต่องานของ Chusmir (1982) ตัวแบบของ Rabinowitz and Hall (1977) และตัวแบบการลาออกจากราชการของ Michaels and Spector (1982) ดังภาพที่ 2.2



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องาน

จากภาพที่ 2.2 แสดงถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานองค์การ และอาชีพ และผลของความผูกพันต่องาน องค์การ และอาชีพ ที่มีต่อการลาออกจากงาน การขาดงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องาน องค์การ และอาชีพ แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล (Demographics) ค่านิยม และลักษณะความแตกต่างของบุคคล (Values and Individual Difference Variables) และปัจจัยสภาพการณ์ (Situational Factors) ซึ่ง ผู้วิจัยเห็นว่า เป็นตัวแปรที่มีลักษณะตรงกับมิติ 3 มิติของคุณลักษณะของงานตามทฤษฎีของ Hackman and Oldhams คือ ความหลากหลายทักษะของงาน (Variety) ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน (Autonomy) และการได้รับผลสะท้อน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลับจากงาน (Feedback) นอกจากนี้ปัจจัยสภาพการณ์ยังทำหน้าที่เป็นตัวแปรปรับ (Moderator Variable) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ค่านิยม และลักษณะความแตกต่างของบุคคล และความผูกพันต่องาน องค์กร และอาชีพด้วย

2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องาน

2.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1. อายุ จากการศึกษา พบว่ายิ่งสมาชิกมีอายุมากขึ้นเท่าไร ก็มีความรู้สึกผูกพันต่องานมากขึ้นเท่านั้น เนื่องจากมีการสั่งสมประสบการณ์ในงานเอาไว้มาก นั่นคือตัวแปรในเรื่องอายุซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่องาน (Hall and other. 1970 : 176 – 190)

2. เพศ ผลการวิจัยพบว่า เพศหญิงมีความผูกพันต่องานมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้เป็นผลมาจากข้อจำกัดทางวิชาชีพมากกว่า เนื่องจากเพศหญิงค่อนข้างหางานได้ยากกว่าเพศชาย จึงมีความรักและผูกพันต่องานที่ตนเองทำมากกว่า และผู้หญิงมีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงงานน้อยกว่าผู้ชาย (Glimer. 1966)

3. สถานภาพสมรส คนที่แต่งงานมีครอบครัวแล้วมักมีความผูกพันต่องานมากกว่าคนที่ยังไม่แต่งงานมีครอบครัวหรือเป็นโสด ซึ่งอาจเป็นเหตุผลทางจิตวิทยาที่คนแต่งงานมีครอบครัวแล้ว ย่อมต้องการความมั่นคงในชีวิตมากกว่า จึงมีความผูกพันต่องานสูงกว่า (Hrebiniak and Alutto. 1972 : 562)

4. อายุงาน หรือระยะเวลาที่อยู่ในตำแหน่งในองค์กร พบว่าสมาชิกในองค์กรที่ทำงานอยู่กับองค์กรนานมากเท่าไร ก็ยิ่งมีความผูกพันต่องานมากขึ้นเท่านั้น เพราะการมีอายุงานมาก ก็มีแนวโน้มที่จะยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร และมีความผูกพันต่องานมากขึ้น (Sheldon. 1971 : 143)

5. ระดับการศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่องานแบบผกผันกันนั่นคือ คนที่มีการศึกษาสูง จะมีระดับความผูกพันต่องานน้อยกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำกว่า ทั้งนี้เนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูง มักมีความผูกพันต่อวิชาชีพของตนเองมากกว่าความผูกพันต่องานที่ทำเป็นประจำ (Grusky. 1966 : 499)

2.3.2 คุณลักษณะของงาน

2.3.2.1 ความหมายของคุณลักษณะของงาน

การจัดคุณลักษณะของงาน (Job Characteristic Model) คือการเพิ่มคุณค่างานที่จะมุ่งความสนใจไปที่ความพยายามที่จะพิจารณาดูในแง่มุมต่างๆ ของงานที่สามารถทำให้ผู้ทำงานเกิดความต้องการที่จะทุ่มเททำงานหนัก หรือพยายามที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งทำให้เขารู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ซึ่งรูปแบบการจัดคุณลักษณะของงาน มีพื้นฐานการพิจารณาคคุณลักษณะงานทางจิตวิทยา 3 ประการซึ่งมีผลกระทบต่อแรงจูงใจ และความพอใจในการทำงานคือ

1. ความสำคัญจากงานที่ได้ทำ (Meaningfulness) หมายถึงขนาดของความสำคัญ ความมีคุณค่า และคุณค่าที่ได้จากการลงแรงทำงาน ซึ่งลักษณะของปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกว่างานมีความหมาย และสำคัญมีอยู่ 3 ปัจจัยด้วยกันคือ ความหลากหลายทักษะ (Skill Variety) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Task Identity) และความสำคัญของงาน (Task Significance)

2. การได้รับผิดชอบในงานที่ได้ทำ (Responsibility) คือขนาดของความรู้สึกของคนที่มีโอกาสรับผิดชอบและเป็นเจ้าของงานนั้นๆ ที่ตัวเขาเป็นผู้ทำด้วยตนเอง จนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จ ด้วยตัวเขาเองคนเดียว ความพอใจก็จะมีมาก ซึ่งคุณลักษณะของปัจจัย ที่เกี่ยวกับงานก็คือ ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน (Autonomy) ซึ่งจะโยงโดยตรงกับความรับผิดชอบที่มีต่องาน

3. การมีโอกาสรู้ถึงผลของงานที่ตนได้ทำไป (Knowledge of Results) คือขนาดความมากน้อยของโอกาสที่บุคคลนั้นๆ จะสามารถเข้าใจหรือรู้ ได้ตามกระบวนการที่มีอยู่ตามปกติว่างานที่ทำไปแต่ละครั้งนั้นมีประสิทธิภาพเพียงใด หรือได้ผลเป็นที่น่าพอใจแค่ไหน ซึ่งคุณลักษณะของปัจจัยที่เกี่ยวกับงานก็คือ ผลสะท้อนกลับจากงาน (Feed Back) ซึ่งถ้าหากสามารถ ทำให้ผู้ทำงานได้รู้ถึงผลงานต่างๆ ที่ได้ทำไปแล้วอย่างชัดเจนและโดยตรงถึงผู้ทำงาน คุณค่าของงานนั้นก็จะสูงขึ้นในสายตาหรือความรู้สึกของเขา

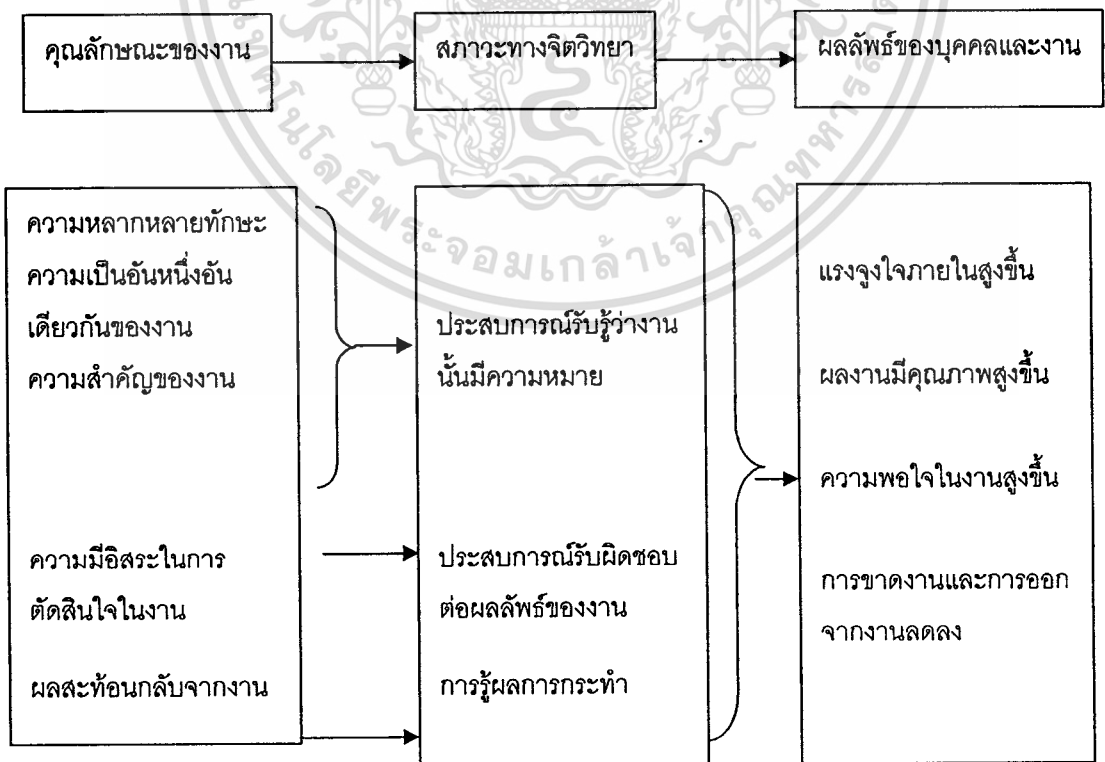
หากผู้ที่ได้ทำงานได้สัมผัสกับคุณลักษณะของงานที่เป็นสภาวะทางจิตวิทยา ทั้งสามดังกล่าวข้างต้นแล้ว พนักงานจะมีแรงจูงใจอยากทำงานมากขึ้น ซึ่งแรงจูงใจจะมีพื้นฐานมาจาก ตัวงาน มากกว่ามาจาก รางวัลผลตอบแทนที่มาจากภายนอกที่คนอื่นจัดไว้ให้

2.3.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน

Hackman and Oldham. (1980 : 77) ได้เสนอแบบจำลองคุณลักษณะของงานว่าเป็นวิธีการเพิ่มคุณค่างานที่มีพื้นฐานจากการพิจารณาสภาวะทางจิตวิทยา (Psychological States) 3 ประการที่สำคัญ ซึ่งจะมีผลต่อแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงาน ดังแสดงในภาพที่ 2.3

แบบจำลองคุณลักษณะของงานแสดงถึงคุณลักษณะของงาน 5 มิติ ที่เป็นตัวสร้างสภาวะทางจิตวิทยา (Psychological States) ที่จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ของบุคคลและงาน สภาวะทางจิตวิทยา (Psychological States) ทั้ง 3 ภาวะมีความหมายดังนี้

1. ประสบการณ์รับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย (Experienced Meaningfulness of Work) บุคคลจะต้องรับรู้ว่างานของตนเป็นสิ่งมีค่า และมีความสำคัญตามค่านิยมของแต่ละบุคคล
2. ประสบการณ์รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน (Experienced Responsibility for Work Outcomes) บุคคลจะต้องเชื่อว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความสามารถที่จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ต่างๆ จากความพยายามของตนเอง
3. การรู้ผลการกระทำ (Knowledge of Results) บุคคลจะต้องสามารถที่จะตีความผลการปฏิบัติงานของตนว่าเป็นสิ่งที่พึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจ



ภาพที่ 2.3 แบบจำลองคุณลักษณะของงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อบุคคลมีสภาวะทางจิตใจ ทั้งสามสิ่งข้างต้นแล้ว ผลลัพธ์ของบุคคลและงาน จะเกิดขึ้นต่อไป ดังนี้ แรงจูงใจภายในสูงขึ้น ผลงานมีคุณภาพสูงขึ้น ความพอใจในงานสูงขึ้น และการขาดงานและการออกจากงานลดลง

การที่สภาวะทางจิตใจ (Psychological States) ทั้งสามนี้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยคุณลักษณะเฉพาะของงาน 5 ประการ ดังนี้

1. ความหลากหลายทักษะ (Skill Variety) หมายถึง คุณลักษณะของงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถหลายๆอย่างในการปฏิบัติงาน ให้เป็นผลสำเร็จ

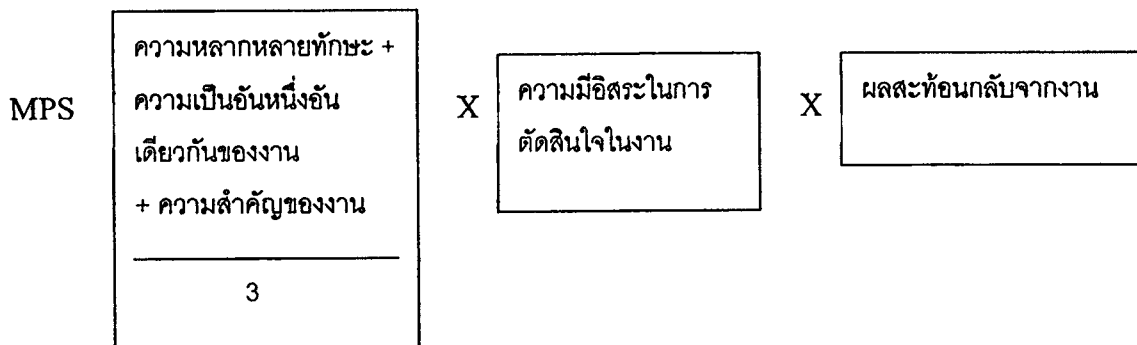
2. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน (Task Identity) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้ปฏิบัติงานนั้นๆ นับตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ ซึ่งระบุได้ว่าชิ้นงานชิ้นใดที่ตนเป็นผู้ทำ

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผลของงานมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ หรืองานของผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่อยู่นอกหรือในองค์กร

4. ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน (Autonomy) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ดุลพินิจของตนเองอย่างอิสระเสรีในการจัดลำดับการทำงาน และกำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงได้

5. ผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback from Job Itself) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่ให้ผลสะท้อนกลับที่ชัดเจนในด้านประสิทธิผลของผลงานแก่ผู้ปฏิบัติงานโดยตรง

อิทธิพลจากคุณลักษณะของงาน จะส่งผลไปยังสภาวะทางจิตใจทั้งสาม และสภาวะทางจิตใจนี้จะส่งผลต่อความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน Hackman and Oldham (1980) ได้นำแนวความคิดเรื่องคุณลักษณะของงานไปสร้างแบบสำรวจเพื่อการวินิจฉัยงาน (Job Diagnostic Survey) แบบสำรวจจะใช้วัดระดับความมากน้อย (Degree) ของคุณลักษณะของงานในแต่ละมิติ และค่าที่วัดได้จะนำไปคำนวณเป็นค่าคะแนนศักยภาพของแรงจูงใจ (Motivating Potential Score : MPS) ซึ่งสามารถเขียนเป็นสูตรได้ ดังนี้



ภาพที่ 2.4 คะแนนศักยภาพของแรงจูงใจ

คะแนนศักยภาพของแรงจูงใจที่คำนวณได้ จะแสดงถึงระดับความมากน้อยของ คุณลักษณะของงานโดยรวมที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล และยังสามารทำให้ วัดความพึงพอใจของพนักงานได้อีกด้วย

2.3.3 ความพึงพอใจในการทำงาน

2.3.3.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์ (2537 : 158) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง เจตคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องาน หรือกิจกรรมที่เขาทำ ซึ่งเป็นผลให้บุคคลเกิด ความรู้สึก กระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไป ตามเป้าหมายขององค์การ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 143) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ ในการทำงานว่าหมายถึง ความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุข ของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจ ทำให้ บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมี ผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2541 : 133) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงาน เป็นทัศนคติ หรือความรู้สึกชอบ หรือไม่ชอบโดยเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวกับงาน

Hoy and Miskel (1982 : 334) มีแนวคิดว่าความพึงพอใจในการทำงานนั้น เป็นผลกระทบของความรู้สึกด้านจิตใจที่มีต่องานที่ทำมาแล้ว หรืองานในปัจจุบันเมื่อมีการ ประเมินบทบาทของงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Jewell and Siegal (1990 : 501) นิยามความพึงพอใจในการทำงานว่า เจตคติที่มีพื้นฐานจากการตอบสนองของความรู้สึกที่ประเมินต่อสภาพการทำงาน กล่าวคือ พนักงานที่พึงพอใจจะชอบสภาพของงาน

Locke (1984 : 103) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานเป็นอารมณ์ด้านบวกที่เกิดจากการตอบสนองของผลการทำงาน การประเมินว่างานนั้นสำเร็จมีคุณค่า ส่วนความไม่พึงพอใจจะเป็นผลมาจากการประเมินว่าถูกปฏิเสธ ความรู้สึกอึดอัดหรือความรู้สึกเป็นลบกับคุณค่าของงาน

Mottaz (1987 : 541) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่าเป็นความโน้มเอียงในทางบวกที่เกิดจากการประเมินสถานการณ์ทั้งหมดของงาน

Schultz (1994 : 271) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกและเจตคติทั้งทางบวกและทางลบที่บุคคลมีต่องาน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น การเปลี่ยนแปลงของสภาพการทำงาน ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน และเป้าหมายขององค์กร เป็นต้น รวมถึงปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ สุขภาพ อายุงาน ความมั่นคงทางอารมณ์ สถานะทางสังคม กิจกรรมการพักผ่อน ความสัมพันธ์ทางครอบครัว เป็นต้น

Strauss and Sayles (1960 : 119 -121) ได้กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานหมายถึงความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร คนจะรู้สึกพอใจในงานเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้ และคนจะมีทัศนคติทางบวกกับงานหากเขามีความพึงพอใจในงานสูง และในทางตรงกันข้ามหากคนมีความพึงพอใจในงานต่ำก็จะมีทัศนคติในทางลบกับงาน

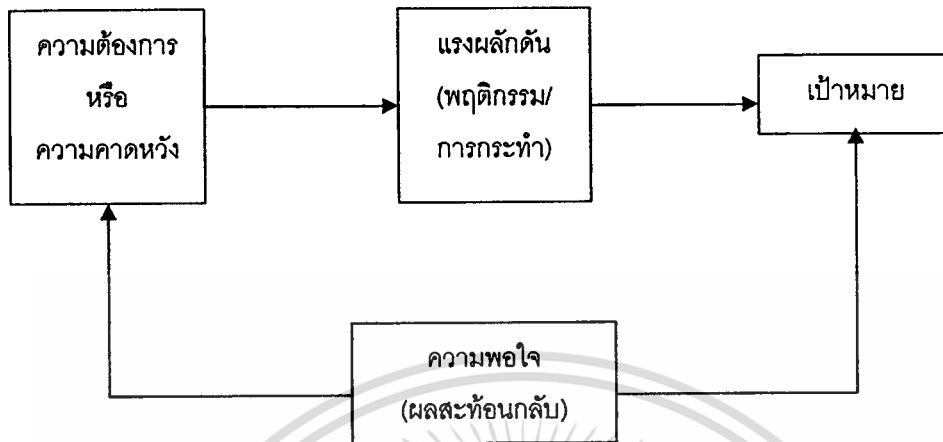
จากความหมายความพึงพอใจในการทำงานข้างต้น อาจสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกโดยรวมของบุคคลที่มีต่องานในทางบวก ถ้าหากบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานในทางบวกจะทำให้ บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ และสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงาน และส่งผลถึงความก้าวหน้า ความสำเร็จขององค์กรอีกด้วย

2.3.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

Mullin (1985 : 175) อธิบายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นแนวคิดที่สลับซับซ้อน และยากที่จะวัดโดยไม่เอาความคิดเห็นส่วนตัวมาปนด้วย ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นผลมาจากตัวแปรหลายตัว ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล สังคม วัฒนธรรม องค์กรและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้แรงจูงใจของมนุษย์นั้นเป็นองค์ประกอบ และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แรงผลักดันบางประการในตัวบุคคล ซึ่งเกิดจากการที่ตนเองพยายามจะบรรลุถึงเป้าหมาย บางอย่างเพื่อที่จะสนองตอบค่าความต้องการหรือความคาดหวังที่มีอยู่ ดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 แสดงองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

จากภาพที่ 2.5 ความต้องการหรือความคาดหวังของมนุษย์ จะเป็นแรงผลักดันให้มนุษย์กระทำบางสิ่งบางอย่างเพื่อบรรลุเป้าหมาย เพื่อที่จะสนองตอบต่อความต้องการ หรือความคาดหวังที่มีอยู่ และเมื่อบรรลุเป้าหมายแล้วจะเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลสะท้อนกลับไปยังจุดเริ่มต้น เป็นกระบวนการหมุนเวียนต่อไปอีก

การที่บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในงานหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการซึ่งอาจเกิดจากตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานเอง หน่วยงาน ลักษณะงาน ผู้ร่วมงาน ผู้บริหาร ค่าจ้าง สภาพการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน ตลอดจนสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน Feldman and Arnold (1983 : 193) ได้จำแนกองค์ประกอบที่สำคัญของความพึงพอใจในงานออกเป็น 6 ประการ ดังนี้

1. รายได้ หรือค่าจ้าง (Pay) พิจารณาทั้งในด้านปริมาณค่าจ้าง ความยุติธรรม หรือความเสมอภาคของค่าจ้างที่ได้รับ และวิธีการจ่ายค่าจ้าง ความพึงพอใจในงานมีผลมาจากค่าจ้างมากกว่าผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ค่าจ้างเป็นตัวบ่งชี้ความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

- 1.1 เงินเป็นปัจจัยที่ช่วยในการตอบสนองความต้องการที่จำเป็นของบุคคลได้ โดยนำไปใช้จ่ายแลกกับอาหาร ที่พักอาศัย เครื่องนุ่งห่มและสิ่งพักผ่อนหย่อนใจต่างๆ นอกที่ทำงาน

- 1.2 เงินเป็นสัญลักษณ์ของความสำเร็จและความเป็นที่ยอมรับ ผู้ปฏิบัติงานมักมีความรู้สึก ว่า ค่าจ้างที่ได้รับเป็นผลสะท้อนมาจากความสนใจของฝ่ายบริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. การกำกับดูแล (Supervision) เกี่ยวข้องกับรูปแบบของการบังคับบัญชาการกำกับดูแลเรื่องการทำงาน มนุษยสัมพันธ์ และการทักษะทางการบริหาร ความเป็นผู้นำที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานมี 2 ลักษณะ คือ

2.1 ผู้นำที่เห็นอกเห็นใจหัวหน้างานที่สนับสนุนและให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ

2.2 ผู้นำที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Influence or Participation) จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น

3. ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ลักษณะที่สำคัญ และความน่าสนใจของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับทักษะ ความถนัดเฉพาะกับความสามารถที่ใช้ในการทำงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ความยากง่ายของงาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานได้สำเร็จ ความซ้ำซากของงาน และโอกาสที่จะดำเนินงานได้เองตลอดกระบวนการ

4. เพื่อนร่วมงาน (Co-Workers) ความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความเป็นมิตร เป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน กลุ่มทำงานเป็นแหล่งของความพึงพอใจ ซึ่งเปิดโอกาสให้สมาชิกมีความสัมพันธ์ต่อกัน สมาชิกที่ไม่ค่อยจะมีโอกาสพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานจะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจ และมีแนวโน้มที่จะลาออกจากงาน กลุ่มทำงานยังเป็นแหล่งสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อสมาชิกมีทัศนคติและความนิยมคล้ายคลึงกัน ทัศนคติที่คล้ายคลึงกันจะทำให้ความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในแต่ละวันลดน้อยลง นอกจากนั้นความรู้สึกว่า เป็นที่ยอมรับนับถือจากกลุ่มยังมีความสัมพันธ์กันอย่างสูงต่อความพึงพอใจในงาน

5. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Promotional Opportunities) พิจารณาด้านความยุติธรรมและเป็นไปตามกฎเกณฑ์โดยทั่วไปการเลื่อนตำแหน่ง จะทำให้มีการเปลี่ยนแปลงต่อบุคคลในเรื่องการควบคุม ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน และค่าจ้าง ความปรารถนาที่จะก้าวหน้าหมายถึง ความต้องการที่จะมีรายได้เพิ่มขึ้น ต้องการสถานภาพทางสังคม ต้องการพัฒนาจิตใจให้เป็นคนที่มีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น และต้องการความเป็นธรรม

6. สภาพการทำงาน (Working Condition) สภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน อย่างไรก็ตาม สภาพการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจค่อนข้างน้อย ลักษณะต่างๆ ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน เวลาหยุดพัก บริเวณที่ทำงาน อุณหภูมิ ความชื้น แสง เสียง การถ่ายเทอากาศ และอุปกรณ์เครื่องมือที่เหมาะสม มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

6.1 ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจสภาพการทำงานที่ดี เพราะสภาพการทำงานดีก่อให้เกิดความสบายทางร่างกาย สภาพการทำงานที่ไม่ดีซึ่งมีผลต่อสุขภาพทางกาย เช่น อากาศร้อนมากเกินไป แสงสว่างน้อยเกินไป อากาศไม่บริสุทธิ์ และการถ่ายเทอากาศได้ไม่ดี เป็นต้น

6.2 สภาพการทำงานที่ดี จะเอื้ออำนวยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะไม่มีสิ่งรบกวน เครื่องมือและอุปกรณ์ที่เหมาะสมจะช่วยให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย

Friedlander and Pickle (1968 : 280-304) ได้กำหนดตัวแปรซึ่งสามารถใช้ในการวัดความพึงพอใจในงาน ของสมาชิกในองค์การไว้ดังนี้

1. สภาพของงาน ซึ่งรวมถึงสภาพของสถานที่ทำงาน ความเพียงพอของอุปกรณ์ในการทำงาน และชั่วโมงการทำงาน
2. รางวัลทางการเงิน ความเพียงพอของค่าจ้าง ความมีประสิทธิภาพของนโยบายด้านบุคคลที่เกี่ยวกับค่าจ้าง โครงสร้างผลประโยชน์และค่าตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น
3. ความไว้วางใจที่มีต่อผู้บริหาร ความสามารถในการจัดการของฝ่ายบริหาร การจัดการเกี่ยวกับนโยบาย การให้ประโยชน์แก่พนักงาน ความพอเพียงของการติดต่อสื่อสารสองทาง และความสนใจที่มีต่อพนักงาน
4. ความเห็นเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกว่าเป็นผู้ควบคุมจัดงานดีเพียงใด ความรู้เกี่ยวกับงาน ความสามารถในการให้งานเสร็จตามกำหนด การจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอการให้พนักงานรู้ว่าเขาถูกคาดหวังให้ทำอะไร การพยายามให้พนักงานทำงานร่วมกัน การปฏิบัติต่อคนงานอย่างยุติธรรม การให้กำลังใจ และความสนใจในการกินดีอยู่ดีของคนงาน
5. การพัฒนาตนเอง ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การได้มีส่วนร่วม ความภาคภูมิใจในองค์การ ความรู้สึกว่าได้ทำสิ่งที่มีคุณค่า และความก้าวหน้าในงาน

French (1964 : 28-31) ให้ความเห็นว่า การที่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์การใดจะบังเกิดความพึงพอใจในงานของเขาหรือไม่ขึ้นอยู่กับ คุณพินิจของเขาเองว่างานที่เขาทำนั้นโดยส่วนรวมแล้วได้สนองความต้องการในด้านต่างๆ เพียงใด โดยได้จำแนกปัจจัยที่จะสนองความต้องการของบุคคลที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. ความมั่นคงในอาชีพ
2. เงินเดือน หรือค่าจ้างที่เป็นธรรม
3. สวัสดิการและประโยชน์ที่เกื้อกูลที่ดี
4. การควบคุมบังคับบัญชาที่ดี ผู้บริหารมีใจเป็นธรรมและยึดหลักมนุษยสัมพันธ์
5. สภาพการทำงานที่ดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. มีโอกาสก้าวหน้า คือ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นค่าจ้าง เงินเดือน และ
เพิ่มคุณวุฒิ

7. เป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม

Locke (อ้างในอารี เพชรผุด. 2530 : 56-58) ได้สรุป องค์ประกอบพื้นฐานที่ทำให้
ให้เกิดความพึงพอใจในงานไว้ ดังนี้

1. งาน (Work) จะเป็นองค์ประกอบแรกที่จะทำให้คนพอใจหรือไม่พอใจ หมายถึง
คนๆ นั้นชอบงานที่ทำอยู่หรือไม่ ถ้าชอบและมีความสนใจอยู่ด้วยแล้วก็就会有ความพอใจในงาน
สูง นอกจากนี้ลักษณะงานก็มีหลายอย่างที่ท้าทาย ถ้าเกิดความสนใจในงาน ทำให้มีโอกาสที่
จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ นอกจากนี้งานก็ต้องมีระดับความยากง่ายเหมาะสมกับคนทำด้วย ไม่ใช่
ยากเกินไปหรือง่ายเกินไป จำนวนงานหรือปริมาณงานก็ต้องพอดีกับความสามารถและเวลา
ของบุคคลไม่ใช่ปริมาณมากเกินไปโดยให้ทำในเวลาที่ย่ำแย่ และงานนั้นส่งเสริมให้ผู้ทำงานมี
โอกาสประสบความสำเร็จนอกจากนี้ผู้ทำงานสามารถควบคุมกระบวนการ และสถิติการ
ทำงานของตนเองได้และพัฒนาได้

2. ค่าจ้าง (Pay) ค่าจ้างแรงงานเป็นองค์ประกอบอีกประการหนึ่ง เพราะค่าจ้าง
อาจเป็นเงินหรือเป็นอย่างอื่นที่ลูกจ้างจะสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัด ความต้องการ
ของตนเองได้ อัตราค่าจ้างแรงงานที่เหมาะสมก็จะทำให้ผู้ทำงานพึงพอใจ นอกจากนี้การจ่าย
ค่าแรงงานต้องยุติธรรม และเท่าเทียมกัน ในบรรดาคนงานหรือลูกจ้างประเภทเดียวกันที่มี
คุณสมบัติอย่างเดียวกัน วิธีจ่ายค่าแรงก็เป็นอีกอย่างหนึ่งที่มีส่วนทำให้ลูกจ้างหรือคนทำงาน
พอใจ หรือไม่พอใจ เช่น การจ่ายเงินเป็นรายปักษ์ รายวัน หรือจ่ายเหมาเป็นรายๆ หรือจ่ายจาก
จำนวนผลผลิต เป็นต้น

3. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น หรือตำแหน่ง (Promotion) คือ โอกาสที่ลูกจ้าง
หรือผู้ที่ทำงานจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไป เพราะในการทำงาน
นั้นทุกคนก็ตั้งความหวังว่าจะต้องได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูง
เพื่อให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปได้ และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้นต้องมีเกณฑ์การพิจารณาที่
ยุติธรรม และเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้

4. การยอมรับ (Recognition) จากผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหาร และเพื่อน
ร่วมงานก็เป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่ง ที่ทำให้บุคคลที่ทำงานเกิดความพึงพอใจเช่น เมื่อ
บุคคลทำอะไร สำเร็จก็ควรจะได้รับยกย่อง และประกาศเกียรติคุณสรรเสริญบ้าง ควรให้
ความเชื่อดูหรือสิทธิพิเศษกับบุคคลที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจะให้การสนับสนุนแก่
บุคคลที่ได้แสดงความสามารถและทำงานให้สำเร็จด้วยดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ผลประโยชน์ (Benefit) หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน หรือ สิ่งที่คาดหวังว่าจะได้รับ จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ได้นำเนิ่นจำนานญ ค่ารักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปี โบนัสประจำปี เป็นต้น

6. สภาพการทำงาน (Working Conditions) รวมไปถึงสภาพแวดล้อมโดยเฉพาะ ทางกายภาพ (Physical Environment) ซึ่งรวมถึงอุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง เสียง ตลอดจนการจัดสภาพในห้องทำงาน การทำงาน ที่ตั้งขององค์กร หรือโรงงาน เป็นต้น นอกจากนี้ระยะเวลาการทำงาน การหยุดพักในระหว่างทำงานก็เป็นองค์ประกอบของสภาพ การทำงานอย่างหนึ่ง ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของพนักงานในการทำงาน

7. หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา (Leader) เป็นองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลที่ทำงานมี ความพึงพอใจในงานหรือไม่ ลักษณะของบุคลิกภาพของผู้นำ มีอิทธิพลต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ไม่เหมือนกัน

8. เพื่อนร่วมงาน (Co-Workers) เป็นองค์ประกอบอีกอย่างหนึ่งที่จะส่งเสริม หรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน หากบุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานที่มี ความสามารถสูง พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือคนอื่น และมีความเป็นมิตร บุคคลก็อาจมีความ พึงพอใจในสภาพการทำงานมากกว่าคนอื่น ในทางตรงกันข้าม หากมีเพื่อนร่วมงานด้วย ความสามารถพึงพ้ออาศัยไม่ได้ และไม่เป็นมิตรก็เป็นสาเหตุให้บุคคลนั้นไม่มีความสุขในการ ทำงานไปด้วย

9. องค์กรและการจัดการหรือการบริหาร (Organization and Management) นโยบายและการจัดการ หรือการบริหารภายในองค์กรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่ง การที่องค์กรวางนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการจ่ายค่าแรง สวัสดิการลูกจ้าง หรือเกณฑ์การ พิจารณาความดีความชอบ เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ลูกจ้างหรือผู้ที่ทำงานนำมาคิดตัดสินใจ และ ทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พอใจในงานได้

Gilmer (1966 : 279 - 283) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่

1. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ขณะปฏิบัติงานอยู่ ทั้งชายและหญิงมักจะมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยนี้เป็นองค์ประกอบแรก ที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จากผลการวิจัยหลายเรื่องพบว่า การไม่มี โอกาสก้าวหน้าในการทำงานจะก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน และผู้ชายมีความต้องการโอกาส สำหรับความก้าวหน้าสูงกว่าผู้หญิง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ ได้แก่ ขนาดขององค์กร ชื่อเสียง รายได้และการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายของสถานที่ทำงานนั้นๆ ซึ่งองค์ประกอบนี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากจะต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

4. ค่าจ้างหรือรายได้ หมายถึง เงินหรือค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการทำงานซึ่งปัจจัยชนิดนี้ผู้ปฏิบัติงานมักจะจัดอันดับไว้ในอันดับเกือบสูง แต่ก็ยังให้ความสำคัญน้อยกว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัย องค์ประกอบนี้มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจ ผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง

5. ลักษณะที่แท้จริงของงานที่ทำ องค์ประกอบนี้ จะมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามที่เขานัด หรือตามความสามารถของเขา ก็ย่อมจะเกิดความพอใจในงาน

6. การควบคุมดูแลบัญชาการ ปัจจัยนี้ส่วนสำคัญที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ โดยผู้ปฏิบัติงานหญิงมักจะมีความรู้สึกไวต่อองค์ประกอบนี้มากกว่าชายแต่หากการบังคับบัญชาไม่ดี ก็เป็นสาเหตุสำคัญทั้งชายและหญิงขาดงานและลาออกจากงานได้

7. ลักษณะทางสังคม องค์ประกอบนี้เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือการให้สังคมยอมรับตนเอง องค์ประกอบนี้สามารถก่อให้เกิดทั้งความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจและมีความสัมพันธ์กับอายุและระดับงาน โดยผู้หญิงจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้สำคัญมากกว่าชาย

8. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การรับส่งข้อสนเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอก องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ระดับการศึกษาสูง

9. สภาพการทำงาน ได้แก่ อุณหภูมิ แสง เสียง ห้องทำงาน ห้องสุขา ห้องอาหาร ชั่วโมงการทำงาน สภาพการทำงานนี้มีความสำคัญต่อผู้ชายและผู้ที่แต่งงานแล้วมากกว่า

10. ผลประโยชน์ตอบแทน ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการวันหยุด วันพักผ่อนต่างๆ

Vroom (อ้างในแง่ น้อย พงษ์สามารถ. 2519 : 265) สรุป ถึงความสำคัญของความพึงพอใจในงานที่มีต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงานกับอัตราหมุนเวียนเปลี่ยนงาน จากการที่ Vroom ทำวิจัยในเรื่องนี้ 7 ครั้ง ภายใต้อสังแวดล้อมต่างๆ กัน สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานกับการหมุนเวียนเปลี่ยนงานของบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อกันในเชิงลบโดยสม่าเสมอ กล่าวคือ ผู้ที่มีความพึงพอใจในงานต่ำสุดจะตัดสินใจเปลี่ยนงานง่ายที่สุดเสมอ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ความพึงพอใจกับการขาดงาน สรุปได้ว่าการขาดงานมักจะเป็นผลมาจากความพึงพอใจในงานด้วยเหมือนกัน แต่ไม่แน่นอนเสมอไป กล่าวคือ ในการศึกษาเรื่องนี้ 10 ครั้ง ผลสรุป 4 ครั้งยืนยันว่า การขาดงานมีความสัมพันธ์ในทางลบต่อความพึงพอใจในงาน ผลสรุปจากการศึกษา 3 ครั้ง ไม่ยืนยันความสัมพันธ์ดังกล่าว ส่วนผลการศึกษาอีก 3 ครั้ง ซึ่งว่าการขาดงานมีผลมาจากความไม่พึงพอใจเหมือนกัน แต่ไม่แน่นอนเสมอไปเพราะมีปัจจัยอื่นๆ อีกบางอย่างที่มีผลต่อการขาดงาน และชนิดของการขาดงานก็อาจจะเป็นเรื่องที่ว่า การขาดงานนั้นๆ มีสาเหตุมาจากความไม่พึงพอใจหรือไม่

3. ความพึงพอใจในงานกับอุบัติเหตุในการทำงาน พอจะสามารถกล่าวได้เหมือนกันว่าอุบัติเหตุในการทำงานอาจเกิดเพราะความไม่พึงพอใจในงาน แต่อุบัติเหตุในการทำงานนั้นจะใช้เป็นเครื่องชี้ระดับความพึงพอใจในงานได้ไม่ดัดนัก ทั้งนี้เพราะอุบัติเหตุมักจะเกิดจากตัวแปรอื่นๆ ได้ด้วย นอกจากนั้นการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานกับอุบัติเหตุในการทำงานได้กระทำเพียงสองครั้ง การศึกษาครั้งแรกยืนยันข้อสรุปดังกล่าว ดังนั้นจึงไม่อาจเชื่อได้เต็มที่ว่าอุบัติเหตุเกิดขึ้นเพราะความไม่พึงพอใจในงาน

McCormick (อ้างในวินูลย์ แมนสถิติ. 2529 : 44-45) ได้แยกให้เห็นประเด็นสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงาน โดยสรุปว่า

1. การลาออกจากงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน และได้อ้างผลงานของ Hulin ในปี 1968 ว่าการเปลี่ยนปัจจัยของงานที่จะทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงาน จะมีผลทำให้การลาออกจากงานลดลง

2. การขาดงาน ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความพึงพอใจในงานแต่ไม่สูงมากนัก ทั้งนี้จากการศึกษาของ Ilgen and Hollenback ในปี 1977 พบว่าพฤติกรรมในการขาดงานของบุคคลนั้น จะพบได้จากปัจจัยอื่นๆ แม้แต่ในความพึงพอใจในงาน การศึกษาของ Smith (1965) ซึ่งให้เห็นว่า ผู้บริหารในองค์การขนาดใหญ่ต่างๆ ในชิคาโก มีการขาดงานโดยเขาอายุหิมะมาอ้างเป็นสาเหตุ พฤติกรรมในการทำงานในลักษณะฝันไปอย่างนี้ควรได้รับการแก้ไขและปลุกฝังทัศนคติเกี่ยวกับความตั้งใจที่มีต่อหน้าที่ให้มากขึ้นดีกว่าปล่อยให้ตกอยู่ภายใต้สภาพการณ์ต่างๆ ดังที่เป็นอยู่

3. ความพึงพอใจในงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงาน ถ้าจะพบก็จะอยู่ในระดับปานกลาง โดยอยู่ภายใต้ภาวะเงื่อนไขต่างๆ สิ่งหนึ่งที่ต้องพิจารณาคือ พฤติกรรมที่จะให้เกิดผลการปฏิบัติงานนั้น จะต้องไม่อยู่ในวงจำกัด หรือถูกควบคุม การศึกษาของ Herman ในปี 1973 พบว่า ความพึงพอใจในงานจะสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานก็ต่อเมื่ออิทธิพลต่างๆ ที่มีต่อพฤติกรรมในการทำงานได้รับการแก้ไขเสียก่อน พฤติกรรมที่ซับซ้อนต่างๆ

มักมีอิทธิพลจากปัจจัยอื่นๆ อยู่เสมอ กล่าวได้ว่า ปกติแล้วความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการปฏิบัติงานมีไม่สูงมากนัก

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องที่สนใจศึกษากันมากเรื่องหนึ่งทั้งในวงการอุตสาหกรรมและจิตวิทยาองค์การ (Locke. 1984 : 93) ทั้งนี้เพราะความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์การมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ องค์การใดก็ตามหากบุคคลในองค์การไม่พึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพงานลดลง มีการขาดงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์การมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นความพึงพอใจในการทำงานเป็นเครื่องหมายแสดงให้เห็นถึงการบริหารงานที่ดี และผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย (Davis and Newstrom. 1985 : 109) ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงความสำคัญของการที่จะสร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้นกับคนในองค์การ และต้องทำความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน อีกทั้งต้องตระหนักอยู่เสมอว่าความรู้สึกพึงพอใจนั้นเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์ หรือตามเวลาดังนั้นการวางแผนเพียงครั้งเดียวแล้วใช้ตลอดไปย่อมไม่ได้ผลจำต้องปรับประยุกต์ตลอดเวลา (Davis and Newstrom. 1985 : 110)

จุดเริ่มต้นของความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานนั้น

สืบเนื่องมาจากการศึกษาของ Mayo และคนอื่น ๆ ที่เมือง Hawthorne ในปี ค.ศ. 1930 (Carroll. 1976 : 121) จากนั้นความพึงพอใจในการทำงานได้รับความสนใจที่จะศึกษาอย่างกว้างขวาง และมีการนิยามความพึงพอใจในการทำงานได้มีผู้ให้ความหมายไว้มากมายดังที่กล่าวมาแล้ว การที่บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่นั้น ขึ้นกับปัจจัยหลายประการ ซึ่งอาจเกิดจากตัวบุคคลเอง หน่วยงาน ลักษณะของงาน ผู้ร่วมงาน ผู้บริหาร สภาพการณ์ต่าง ๆ เป็นต้น เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนี้ ได้มีผู้ให้ทัศนะไว้หลากหลาย ได้แก่ Ghiselli (1955 : 430 – 433) พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงานมีอยู่ 5 ประการ คือ 1) ระดับอาชีพ 2) สถานะสภาพทางสังคม 3) อายุ 4) สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน และ 5) คุณภาพของการบังคับบัญชา Zalexnik (อ้างในสุจิตรา จรจิตร. 2532 : 43) พบว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานคือ รางวัล รางวัลดังกล่าวมี 2 ประเภทคือ รางวัลภายนอก ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สภาพของงานตลอดจนการจัดองค์การและการบริหารองค์การ ส่วนรางวัลภายใน ได้แก่ ความเป็นมิตร ความซื่อสัตย์ ความรัก เป็นต้น Herzberg (อ้างใน Sergiovanni and Carver. 1980 : 112) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทำงานมืออยู่ 6 ประการ คือ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การให้การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า และ 6) ความเจริญเติบโตในอนาคต ส่วนปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มี 10 ประการ 1) นโยบายการบริหารงานขององค์กร 2) การบังคับบัญชา 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4) สภาพการทำงาน 5) เงินเดือน 6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 8) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 9) สถานภาพของอาชีพ และ 10) ความมั่นคงในงาน Gilmer (1966 : 381-384) มีแนวคิดคล้ายคลึงกับแนวคิดของ Locke (1984 : 103 -109) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ 1) ลักษณะงานที่ทำ 2) ค่าจ้างหรือรายได้ 3) การเลื่อนขั้นตำแหน่ง 4) สภาพการทำงาน 5) การบังคับบัญชา และ 6) องค์กรและการบริหาร Gilmer มีความคิดที่แตกต่างไปจาก Locke อีกคือ นอกจากปัจจัยทั้ง 6 ประการแล้ว ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ลักษณะทางสังคมของงาน ประโยชน์เกื้อกูล และความมั่นคงปลอดภัย ก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้วย ส่วนแนวคิดของ Locke เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากที่เหมือนกับแนวคิดของ Gilmer ข้างต้น 6 ประการแล้ว Locke ยังพบปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับและการรวมกันของสมาชิก เป็นปัจจัยที่สำคัญด้วย นอกจากนั้นแล้วยังมีแนวคิดของ Barnard (1968 : 142) ได้สรุปว่าปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานมี 7 ประการ คือ 1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ 2) สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคล 3) สภาพแวดล้อมที่ต้องการ 4) การดึงดูดทางสังคม 5) การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล 6) โอกาสได้มีส่วนร่วมในการทำงาน และ 7) สภาพการอยู่ร่วมกันของบุคคล

ความพึงพอใจในการทำงานตามแนวคิดของ Smith, Kendall and Hulin (อ้างใน Porter. 1961 : 339) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลโดยทั่วไปนั้นมีอยู่ 5 ด้าน คือ

1. ลักษณะของงาน (Work Itself) ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวเอง ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน เป็นต้น
2. รายได้ (Pay) หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับ ความยุติธรรมหรือความเท่าเทียมกันของรายได้ และวิธีการจ่ายเงินเดือนของหน่วยงาน
3. การเลื่อนขั้นตำแหน่ง (Promotion) ได้แก่ โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

4. การบังคับบัญชา (Supervision) ได้แก่ รูปแบบของการบังคับบัญชาการให้คุณให้โทษ การใช้เทคนิคในการบริหาร ความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา และทักษะการบริหารของผู้บังคับบัญชา

5. เพื่อนร่วมงาน (Co-Worker) หมายถึง ความรู้ ความสามารถ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนมิตรภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

2.3.4 สภาพแวดล้อมของภารกิจ

2.3.4.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมของภารกิจ

เป็นภาวะความเป็นผู้นำในแต่ละสภาพแวดล้อมของภารกิจ ซึ่งนักวิชาการได้หันแนวทางการศึกษาในแง่ที่จะมุ่งหาลักษณะหรือคุณสมบัตินี้ หรือที่มุ่งพิจารณาด้านพฤติกรรมมาเป็นการแสวงหาแบบภาวะการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล โดยพิจารณาจากตัวแปรในแง่สถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมของภารกิจ ซึ่งจะกระทบต่อภาวะการเป็นผู้นำทั้งทางด้านบทบาท ทักษะ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงาน ของผู้ได้บังคับบัญชา Fiedler (1967 : 6 - 10) ได้เสนอตัวแบบตามสถานการณ์ของภาวะการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล (Contingency Model of Leadership Effectiveness) ซึ่งพื้นฐานของทฤษฎีก็คือผู้นำที่มีการจูงใจในงาน (Task Motivated Leader) จะมีประสิทธิผลมากขึ้นเมื่อสถานการณ์ภาวะการเป็นผู้นำนั้นเป็นที่ชื่นชอบมากหรือเอื้อต่อการใช้ความเป็นผู้นำ หรืออาจไม่ชื่นชอบเลย ส่วนผู้นำที่มีการจูงใจในด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล (Relationship Motivated) จะทำงานที่มีประสิทธิผลมากกว่าในสถานการณ์ที่เอื้อต่อการใช้ความเป็นผู้นำปานกลาง เหตุผลคือ เมื่อสถานการณ์เอื้อต่อการใช้ความเป็นผู้นำ ผู้นำก็จะพยายามควบคุมสถานการณ์นั้นไว้ Fiedler ยืนยันว่าแบบภาวะการเป็นผู้นำของผู้บริหารค่อนข้างจะเป็นพฤติกรรมที่ถาวรซึ่งยากที่จะเปลี่ยนแปลง ดังนั้นบุคคลแต่ละบุคคลจึงควรทำงานในสถานการณ์ที่เหมาะสมกับภาวะการเป็นผู้นำของเขาหรือไม่ ก็ต้องเปลี่ยนแปลงสถานการณ์เพื่อให้สอดคล้องกับภาวะการเป็นผู้นำของเขาเอง

2.3.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของภารกิจ

ในการทำงานโดยปกติแล้ว บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่องานหรือไม่นั้นขึ้นกับสภาพแวดล้อมของภารกิจว่าดีหรือไม่เป็นสิ่งสำคัญ สภาพแวดล้อมของภารกิจถูกสร้างขึ้นให้กับคนทำงาน หัวหน้างานที่บังคับบัญชาคนอื่น ๆ และองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน มิติสำคัญบางอย่างของงานรวมถึงการขึ้นตรงต่อกัน ความรับผิดชอบ การทำทนายและผลประโยชน์ที่ได้รับอิทธิพลของหัวหน้าในสภาพแวดล้อมของภารกิจ ย่อมเป็นเครื่องกำหนดขึ้นในขั้นต้น เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติในขอบข่ายของการบังคับบัญชา การติดต่อสื่อสาร การวินิจฉัยสั่งการ การแก้ปัญหาความขัดแย้ง ความรับผิดชอบในทางการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บริหารงาน และในองค์ประกอบบางอย่างขององค์การซึ่งมีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมในงาน อันได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ระบบ นโยบาย ข้อบังคับ แนวปฏิบัติโครงสร้างของงาน เป็นต้น (อรุณ รักรธรรม. 2527 : 8)

สภาพแวดล้อมของภารกิจนั้นมียุคประกอบมากมายดังที่กล่าวข้างต้น แต่ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมของภารกิจตามแนวคิดของ Fiedler เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของภารกิจว่ามียุคประกอบที่สำคัญอยู่ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ร่วมงาน (Leader-Member Relationship)

ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ร่วมงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากที่สุดของสภาพแวดล้อมของภารกิจ หากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในหัวหน้า การยอมรับที่จะเป็นผู้ตาม และการให้ความสนับสนุน การปฏิบัติงานของหัวหน้าก็จะเป็นไปด้วยดี ในทางตรงกันข้ามหากหัวหน้าไม่ได้รับความไว้วางใจ การยอมรับ และการสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน ย่อมทำให้หัวหน้ารู้สึกอึดอัดที่จะปฏิบัติงานเกิดความวิตกกังวล ซึ่งอาจทำให้งานที่ปฏิบัติอยู่ ล้มเหลวได้ (Fiedler and Garcia. 1987 : 52) หัวหน้าที่ได้รับการยอมรับและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป จะสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน และถ้าข้อเสนอหรือแนวคิดของหัวหน้าได้รับการยอมรับจากระดับสูงแล้ว สิ่งเหล่านี้จะเพิ่มความเชื่อมั่นในหัวหน้าเองและผู้ร่วมงานได้มากยิ่งขึ้น

นอกจากนั้นแล้วยังจะพบว่าหัวหน้าและผู้ร่วมงานที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ย่อมทำให้สภาพการณ์บังคับบัญชาของหัวหน้ามีสูง เพราะความสัมพันธ์จะสร้างอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี และทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานอีกด้วย (Fiedler, Chemers and Marhar. 1976 : 36)

2. โครงสร้างของงาน (Task Structure)

โครงสร้างของงานเป็นองค์ประกอบสำคัญอันดับสอง โครงสร้างของงานหมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน (Fiedler and Garcia. 1987 : 53) หากโครงสร้างของงานชัดเจนย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานได้ด้วย นอกจากนั้น จะพบว่างานใดก็ตามหากมีโครงสร้างดี รู้ว่าจะทำอะไร และดำเนินการอย่างไร สภาพการณ์ควบคุมจะง่าย

3. อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ (Position Power)

องค์ประกอบที่ 3 ในสภาพแวดล้อมของภารกิจได้แก่ อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึงอำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ (Haimann, Scott and Connor. 1985 : 159)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้นำสามารถมีอำนาจในตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันในการทำงาน (Donnelly, Gibson and Ivancevich. 1981 : 304) ในสายงานบางอย่างผู้นำหรือผู้บริหารสามารถใช้อำนาจในตำแหน่งได้เต็มที่ เช่น วงการทหาร วงการธุรกิจ และวงการอุตสาหกรรม แต่ในบางวงการจะพบว่าอำนาจในตำแหน่งหน้าที่มีน้อยเช่น หัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัย ทีมงานวิจัย เป็นต้น การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาชั้นสูงขึ้นไปเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญ หากข้อเสนอของหัวหน้าได้รับการยอมรับจากผู้บริหารในระดับสูง การสามารถเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งคนของตนได้ อำนาจของหัวหน้าในสายตาผู้ร่วมงานจะสูงขึ้น แต่หากผู้ร่วมงานสามารถไปเกาะติดกับผู้บริหารระดับสูงได้เอง อำนาจของหัวหน้าในสายตาของผู้ร่วมงานจะลดลง (สุจิตรา ขจรจิตร. 2532 : 51)

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จารุณี วงศ์คำแน่น (2537) ศึกษา ความผูกพันต่องาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงานมีความผูกพันต่องานอยู่ในระดับสูง พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่องานแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มี อายุ สถานภาพสมรส อายุงานระดับการศึกษา ตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่องานไม่แตกต่างกัน

ธีระ วีระธรรมสาธิต (2532 : 144) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่องาน ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก หรือเทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลเพศ กับสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องาน อายุกับระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องาน และระดับการศึกษามีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกพันต่องาน ลักษณะงาน คือ งานที่มีความท้าทาย การมีส่วนร่วมในการบริหาร โอกาสก้าวหน้าในงานและลักษณะงานที่ได้ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องาน ประสพการณ์ในงาน คือ ความน่าเชื่อถือขององค์กร ระบบพิจารณาความดี ความชอบและการเข้าสังคมได้กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องาน แต่ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องาน

นนทียา ดวงภุมเมศ (2536) ศึกษา สถานภาพ และความพึงพอใจในการทำงานของบัณฑิตนิเทศศาสตร์ สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของบัณฑิตนิเทศศาสตร์อยู่ในระดับสูง เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานจำแนกตาม เพศ อายุ อาชีพ อายุงาน พบว่า ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนรายได้ และการได้ทำงานตรงตามสาขาวิชาที่เรียน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นิยม ศรีวิเศษ (2521 : 58) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครูเขตการศึกษา 9 ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครูมีความพึงพอใจในปัจจัยความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง และความพึงพอใจในระดับปานกลางในปัจจัยความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ลักษณะของการปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือน

ประสิทธิ์ ชูเมือง (2534) ศึกษาความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความมีอิสระในการตัดสินใจในงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน เงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

ปราณี อารยะศาสตร์ (2519 : 116 – 120) ได้ทำการวิจัย เรื่องความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน และวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้งสองระดับอยู่ในระดับปานกลาง และความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้งสองระดับมีความเห็นตรงกันในเรื่องความมั่นคงในการทำงานกับผู้ร่วมงาน ความไม่พึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้งสองระดับคือ เงินเดือน และผลประโยชน์ที่ถืออยู่ ในระดับต่ำ สูงขึ้นมาได้แก่ สภาพการทำงาน นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

มาลี ฤกษ์พรพิพัฒน์ (2537 : 55 - 56) ได้ทำการวิจัยกับพนักงานบริษัทเอกชน พนักงานรัฐวิสาหกิจ และข้าราชการที่มีตำแหน่งประจำ จำนวน 324 คน พบว่าในกลุ่มของพนักงานที่มีอายุน้อย คุณลักษณะของงานจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าในกลุ่มของพนักงานที่มีอายุมาก และ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีอายุน้อยสามารถทำนายได้โดยใช้ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน และความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ส่วนพนักงานที่มีอายุมากความพึงพอใจในการทำงานสามารถทำนายได้โดยใช้ความหลากหลายทักษะความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน และความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และพบอีกว่า ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง สามารถทำนายได้โดยใช้ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และความหลากหลายทักษะ ส่วนผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำความพึงพอใจในการทำงานสามารถทำนายได้โดยใช้ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน

รง ภูพวงไพโรจน์ (2540 : 58) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานที่ทำงานด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีการสื่อสารข้อมูลในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 312 คน พบว่าความพึงพอใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการทำงานของพนักงานที่เป็นโสดสามารถทำนายได้โดยใช้ความหลากหลายทักษะ และ ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ส่วนพนักงานที่สมรสแล้วสามารถทำนายได้โดยใช้ความ หลากหลายทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน และ ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และ ยังพบอีกว่าความต้องการสัมฤทธิ์ผลเป็นตัวแปรที่ อาจทำหน้าที่คล้ายกับความต้องการเจริญเติบโต ทางความรู้ความสามารถ และพบว่าความพึงพอใจในการทำงานของผู้ที่มีความต้องการ สัมฤทธิ์ผลสูง สามารถทำนายได้โดยใช้ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ส่วนผู้ที่มีความ ต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำสามารถทำนายได้โดยใช้ความสำคัญของงาน

รังสฤษฎ์ จิตดี (2535) ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของผู้ช่วยนายทะเบียน ตำบลประจำหมู่บ้าน อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ช่วยนายทะเบียนตำบล ประจำหมู่บ้านของอำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 215 คน ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลา ในการดำรงตำแหน่งต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีระยะเวลาในการ ดำรงตำแหน่งนานมีความพึงพอใจงานน้อยกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งสั้น ส่วน อายุระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและรายได้ พบว่า ความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

วรรณพร เพียรสาระ (2538) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร มูลนิธิป่อเต็กตึ๊ง ศึกษาเฉพาะกรณีอาสาสมัครหน่วยบริการและหน่วยกู้ภัย พบว่า อาสาสมัครมี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลของอาสาสมัครที่มีผลต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้แก่ เพศ และอาชีพเดิมของอาสาสมัคร ส่วน อายุ สถานภาพ สมรส และระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยแวดล้อมที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทน และ ความสำเร็จของงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร มูลนิธิป่อเต็กตึ๊ง

สุภรณ์ ศรีพหล (2518 : 30 – 33) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจใน การทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร วิทยาเขตประสานมิตร โดยนำ ทฤษฎีของ Herzberg มาดัดแปลงใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตรมีความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบต่างๆ ของกลุ่มปัจจัยสูงใจ มากกว่าปัจจัยค่าจูน เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบต่างๆ ของ ปัจจัยทั้งหมด ปรากฏว่าอันดับหนึ่ง และอันดับสองได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และตัวงาน ความพึงพอใจน้อยอันดับ 7 และ 8 ได้แก่ นโยบายและการบริหารและสภาพการ ทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกับความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบต่างๆ ของปัจจัยแต่ ละกลุ่มปรากฏว่าในกลุ่มปัจจัยค่าจูน เงินเดือน ตำแหน่งและความมั่นคงได้เป็นอันดับที่ 1 และ อันดับสุดท้ายได้แก่ สภาพการทำงาน ส่วนกลุ่มปัจจัยสูงใจอันดับ 1 ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้า

ในการทำงานและอันดับสุดท้ายได้แก่ การยกย่องนับถือซึ่งตรงกับทฤษฎีของ Herzberg ผล เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ของนโยบายโดยแยกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ของอาจารย์ ปรากฏว่าไม่มีผลแตกต่างกัน

อวยชัย ประพทธีธรรม (2537) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของวิทยากร ในวิทยาลัยภาคเหนือ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการสังกัดวิทยาลัยพยาบาลกองงานวิทยาลัย พยาบาลภาคเหนือ จำนวน 149 คน ผลวิจัยปรากฏว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องาน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง ปัจจัยรางวัลตอบแทนภายใน ได้แก่ ความท้าทายของงาน และความมีอิสระของงาน ส่วนปัจจัยรางวัลภายนอก ได้แก่ การช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน โอกาสความก้าวหน้า ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ โดยที่ ปัจจัยด้านการศึกษา สถานภาพสมรส และรางวัลตอบแทน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่องาน

อังคณา โกลิย์สวัสดิ์ (2534) ศึกษาความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามเพศ ระดับเงินเดือน วุฒิ ตำแหน่งทาง วิชาการและอายุราชการ พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความผูกพันกับ สถาบันในระดับมาก และความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง นอกจากนี้ ความพึงพอใจ ในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับสถาบัน อาจารย์ที่มีเพศ วุฒิตำแหน่งทางราชการ ระดับเงินเดือน อายุราชการ แตกต่างกัน มีความ ผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

Allen และ Meyer (1993 : 49-61) ศึกษาวิจัยเรื่อง "ความผูกพันต่องานกับระดับขั้น ของอาชีพ" พบว่า ความผูกพันต่องานเพิ่มขึ้นตามอายุของพนักงานมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับ ระยะเวลาทำงานกับองค์การ และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งงาน

Alpander (1990 : 51- 52) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจภายใน เกี่ยวกับงานและความผูกพันต่องานของพยาบาลเพื่อที่จะพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากร มนุษย์โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 128 คน พบว่า พยาบาลที่มีความผูกพันต่องานในระดับสูง จะเคยมีประสบการณ์ของความพึงพอใจภายในเกี่ยวกับงานอยู่ในระดับสูงเช่นกัน และข้อเสนอแนะ เพิ่มเติมจากงานวิจัยนี้ คือ ความพึงพอใจภายในเกี่ยวกับงานและความผูกพันต่องานไม่ใช่ องค์ประกอบที่ขึ้นแก่กัน แรงจูงในสิ่งที่ควรให้ความสำคัญมากขึ้น คือ การให้อำนาจแก่ พนักงานมากขึ้นและให้อำนาจการควบคุมงานและสิ่งแวดล้อมด้วยตัวเองด้วย

Avakian (1971 : 1765 – A) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ในงานและความไม่พึงพอใจในการทำงานของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา โดยมีจุดหมาย

ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนของทฤษฎี Herzberg กับความพึงพอใจ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และไม่พึงพอใจในงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา โดยการสัมภาษณ์อาจารย์ในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยใน New York 4 แห่งๆละ 50 คนพบว่าปัจจัยที่มีความสำคัญที่ทำให้อาจารย์มีความพึงพอใจในงานมากที่สุดได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน รองลงมาได้แก่ความก้าวหน้าและความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พอใจในการทำงานได้แก่ นโยบายและการบริหารงานของสถาบัน เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บริหาร

Barrick and Mount (1994 : 515 - 536) ทำการศึกษาถึงสาเหตุของการลาออกจากองค์กร พบว่า ความต้องการสัมฤทธิ์ผลมีความสัมพันธ์ทางอ้อมกับการลาออกจากองค์กรโดยผ่านทางตัวแปรความเกี่ยวพันในงาน (Job Involvement) ซึ่ง Barrick and Mount ได้นิยามความหมายของความเกี่ยวพันในงานว่า หมายถึง ระดับทางจิตวิทยาของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานที่บุคคลนั้นทำ ซึ่งคล้ายกับ ความหมายของความผูกพันต่องาน (Job Commitment) ที่ว่า บุคคลที่มีความผูกพันต่องาน เป็นผู้ที่มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานของเขา โดยคิดว่าตัวเขานั้นเป็นส่วนหนึ่งของงาน และ คิดว่างานของเขานั้นเป็นส่วนที่สำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตเขา

Beach (1978 : 69 - 74) ได้ทดลองจัดประสบการณ์ของกลุ่มให้แตกต่างกันใน 3 ด้าน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับผู้ร่วมงานดีและไม่ดี ลักษณะของโครงสร้างของงานดีและไม่ดี อำนาจในตำแหน่งของหัวหน้ามีมากและน้อย ผลปรากฏว่าหากในกลุ่มมีความสัมพันธ์กันสูงจะส่งผลต่อความสำเร็จของงานสูง

Birkelund (อ้างใน Mastekaasa and Olsen. 1998 : 195 - 229) พบว่า โดยทั่วไปแล้วงานของพนักงานหญิงจะถูกออกแบบให้มีลักษณะที่มีทั้งแรงจูงใจภายใน และภายนอกต่ำ โดยดูได้จาก ค่าจ้าง โอกาสในการก้าวหน้า และการมีอิสระในการตัดสินใจในงาน (Autonomy) ลักษณะเหล่านี้จะก่อให้เกิดความผูกพันต่องาน และแรงจูงใจในงานที่ต่ำลง

Brown (1987 : 2384) ที่ศึกษาความผูกพันของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย Oregon and Portland ได้ศึกษาตัวแปรด้านบุคคล (Individual Factors) สภาพแวดล้อม (Situation) และภูมิหลังของบุคคล (Demographic) ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันที่จะคงอยู่ได้อย่างมีนัยสำคัญ

Buchanan (1974 : 533-546) ศึกษาผู้จัดการจากบริษัทต่างๆ จำนวน 279 คน ที่มีระยะเวลาในการทำงานกับองค์กรตั้งแต่น้อยกว่า 1 ปี 2-4 ปี และ 5 ปี ขึ้นไป พบว่า ผู้จัดการที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 5 ปีมีความผูกพันต่องานสูงที่สุด ผู้จัดการที่มีระยะเวลาการทำงานไม่ถึง 1 ปีมีความผูกพันต่องานที่น้อยที่สุด และสรุปได้ว่า ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่

เป็นตัวทำนายระดับความผูกพันต่องานที่ดีที่สุด คือ ความอาวุโส (Seniority) หรือ ระยะเวลาที่ทำงานกับองค์กร

Campbell (1994 : 283 - 297) ทำการศึกษาเรื่องผลของหน้าที่ความรับผิดชอบงานในบ้านที่มีต่อความผูกพันต่องาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานหญิงที่ทำงานระดับล่างและไม่ได้จบปริญญาตรี (Non-Professional Women) พบว่า พนักงานหญิงที่สมรสและมีบุตรแล้วจะมีความผูกพันต่องานต่ำกว่ากลุ่มพนักงานหญิงที่เป็นโสด และกลุ่มพนักงานหญิงที่สมรสแล้วแต่ยังไม่มีบุตรอย่างมีนัยสำคัญ แต่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ของความผูกพันต่องานระหว่างกลุ่มพนักงานหญิงที่เป็นโสด และกลุ่มพนักงานหญิงที่สมรสแล้วแต่ยังไม่มีบุตร

Champoux (อ้างใน Ambrose and Kulik. 999 : 231 - 293) พบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ที่ถูกกำหนดโดยทฤษฎีคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Theory) เป็นแบบ Multivariate และเมื่อใช้วิธี Multivariate ในการทดสอบตัวแบบแล้ว ผลที่ได้สนับสนุนกับทฤษฎีที่ว่า ความต้องการความเจริญเติบโตทางความรู้ความสามารถ (Growth Need Strength) หรือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานกับ สภาวะทางจิตใจ และมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสภาวะทางจิตใจ และความพึงพอใจ นอกจากนี้ยังสรุปว่า บุคคลที่มีความต้องการความเจริญเติบโตทางความรู้ความสามารถ (Growth Need Strength) สูงจะตอบสนองในทางบวก เมื่อคุณลักษณะของงาน หรือสภาวะทางจิตใจเพิ่มขึ้น และในทางตรงข้าม บุคคลที่มีความต้องการความเจริญเติบโตทางความรู้ความสามารถต่ำจะตอบสนองในทางลบ

Cheung and Scherling (1999 : 563 - 576) ศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานชาวไต้หวัน ที่มีต่อการรับรู้คุณค่าของงาน (Work Value) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) คุณค่าของงานที่ได้รับมอบหมาย (Task Value) โดยวัดจาก ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน (Autonomy) ความท้าทายของงาน และความตระหนักถึงการมีศักยภาพในการทำงาน 2) คุณค่าของทีมงาน (Team Value) 3) คุณค่าของรางวัล (Reward Value) และ 4) คุณค่าของสถานภาพ (Status Value) พบว่า ผู้ที่สมรสแล้วมีการรับรู้คุณค่าของงานที่ได้รับมอบหมาย และการรับรู้คุณค่าของทีมงานต่ำกว่าผู้ที่เป็นโสดอย่างมีนัยสำคัญ กลุ่มพนักงานที่มีการรับรู้คุณค่าของงานด้านคุณค่าของงานที่ได้รับมอบหมาย และรับรู้คุณค่าของทีมงานสูง และมีการรับรู้คุณค่าของรางวัลต่ำจะมีความพึงพอใจในงานสูง

Chusmir (1986 : 91) ศึกษาถึงความแตกต่างของความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ที่มีต่อความผูกพันต่องานของพนักงานชาย และหญิง พบว่า อายุ และความต้องการสัมฤทธิ์ผล

ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่องานทั้งกลุ่มพนักงานชาย และหญิง ในเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขณะเดียวกัน พบว่าตัวแปรสถานภาพสมรส และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานในกลุ่มพนักงานชาย แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานอย่างมีนัยสำคัญในกลุ่มพนักงานหญิง นอกจากนี้ยังพบว่า ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่องานมากที่สุด ทั้งในกลุ่มพนักงานชาย และหญิง

Elloy and Everett (1991 : 160 - 178) ทำการศึกษาหาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความเกี่ยวพันในงาน (Job Involvement) ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานถลุงแร่ จำนวน 387 คน Elloy and Everett นิยามความหมายของความเกี่ยวพันในงาน (Job Involvement) ว่า หมายถึง สภาวะทางจิตวิทยาที่บุคคลมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานที่บุคคลนั้นทำ โดย Elloy and Everett พบว่า คุณลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน เป็นตัวแปรที่ใช้อธิบายความเกี่ยวพันในงานได้ดีกว่าตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคล

Frances (1986 : 513 - 531) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา เงินเดือน ความคาดหวังในอนาคต อายุ ระบบอาวุโส กับความพึงพอใจในการทำงานกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้จัดการบริษัท จำนวน 233 คน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานลดลงเมื่อระดับตำแหน่งสูงขึ้น ผู้จัดการที่มีการศึกษาสูงมีความพึงพอใจในด้านการยอมรับนับถือมากกว่าผู้จัดการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า นอกจากนี้พบว่า ผู้จัดการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและความคาดหวังในอนาคตไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุไม่พบว่ามีสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

Glisson and Durick (1988 : 61) ได้ทำการศึกษาพบว่า ผู้บังคับบัญชาหรือความเป็นผู้นำเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในเรื่องความผูกพันต่องานของบุคคลในองค์การ

Hackman and Oldham (1980 : 85) ได้เขียนไว้ว่า บุคคลที่มีความต้องการความเจริญเติบโตทางความรู้ความสามารถ (Growth Need Strength) สูงจะตอบสนองกับสภาวะทางจิตใจทั้งสามในทางบวกมากกว่าบุคคลที่ต้องการความเจริญเติบโตทางความรู้ความสามารถต่ำ ผู้ที่ต้องการความเจริญเติบโตทางความรู้ความสามารถสูงจะตระหนักถึงโอกาสที่จะได้รับจากงานที่ได้รับการพัฒนาแล้วมากกว่า สำหรับผู้ที่ต้องการความเจริญเติบโตทางความรู้ความสามารถต่ำอาจรู้สึกว่าคุณกดดัน หรือถูกบังคับให้ทำ

Hammer (1971 : 3373) ศึกษาความพึงพอใจในงานการทำงานของครูที่สอนเด็กพิเศษในรัฐไอโอวา โดยนำทฤษฎีของ Herzberg มาใช้ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูสอนเด็กพิเศษพึงพอใจในการทำงานคือ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับ

ถือ ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ คือ การควบคุมบังคับบัญชา ความมั่นคงในเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทำงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร ความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือน ลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ตำแหน่ง เพศ รายได้ สถานภาพสมรส ไม่ทำให้ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน และ ครูสอนเด็กพิเศษพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าครูที่สอนชั้นปกติ

Hill (1984 : 94) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน 5 ด้าน โดยเฉพาะด้าน ลักษณะงาน โอกาสได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่สามารถอธิบาย ความผูกพันกับหน่วยงานได้ และพบว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพัน ต่อองค์การได้

Hrebiniak and Alutto (1972 : 555) ศึกษาปัจจัยบุคคลกับบทบาทที่มีต่อความผูกพันต่องานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา และพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล 3 แห่งทางตะวันตกของรัฐนิวยอร์ก สหรัฐอเมริกา พบว่า ตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส การศึกษา และอาชีพของบิดา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานที่แตกต่างกันคือ บุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่องานในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากได้สั่งสมประสบการณ์ เกี่ยวกับคุณค่าของระบบการจ้างงานภายในองค์การไว้ มาก หรืออธิบายตามแนวคิดของ Becker ได้ว่า อายุชี้ให้เห็นถึงระยะเวลาที่บุคคลนั้น ปฏิบัติงานในองค์การมาเป็นเวลานาน ทำให้มีการสั่งสมการลงทุนไปกับระบบการจ้างงานของ องค์การเป็นจำนวนมาก ผู้สูงอายุจึงมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่า

Kiyak and Namazi (1997 : 223 - 247) ทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่องาน และการลาออกของพนักงานเทศหญิงที่ทำงานด้านการดูแลคนชรา พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อย และมีความพึงพอใจในงานต่ำจะมีความผูกพันต่องานต่ำเช่นกัน

Lee and Wilbur (1985 : 789) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับข้าราชการ จำนวน 1707คน ใน ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า คุณลักษณะของงานโดยภาพรวมของพนักงานที่มีอายุมาก จะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน สูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

Loher (1985 : 287) ได้ทำการทบทวนผลกรวิจัยต่างๆ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานกับความพึงพอใจในงาน พบว่า ความต้องการความเจริญเติบโตทางความรู้ความสามารถ (Growth Need Strength) ทำหน้าที่เป็นตัวแปรปรับ (Moderator Variable) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานกับความพึงพอใจในงาน โดยในกลุ่มบุคคลที่ต้องการความเจริญเติบโตทางความรู้ความสามารถสูง ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานกับความพึงพอใจในงานมีค่า .68 และในกลุ่มบุคคลที่ต้องการความเจริญเติบโตทางความรู้ความสามารถต่ำมีค่า .38

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Lobel (1991 : 507 - 521) ได้ทำการศึกษาทบทวนบทบาทการเป็นแม่ของพนักงาน พบว่าการขยายตัวของบทบาทการเป็นแม่ของพนักงานจะส่งผลให้ความผูกพันต่องานต่ำลง และผลการปฏิบัติงานแย่งด้วย เนื่องจากพลังงานและเวลาของบุคคลนั้นมีอยู่อย่างจำกัด เมื่อมีบทบาทการเป็นแม่เพิ่มเข้ามาและการที่บุคคลพยายามจะทำบทบาททั้งหมดที่เพิ่มขึ้นด้วยพลังงานและเวลาที่มีอยู่เท่าเดิมย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพของการทำบทบาทแต่ละบทบาทลดลง

McElroy and Morrow (1993 : 363 - 385) ได้ใช้นิยามความหมายของความเกี่ยวพันในงาน (Job Involvement) หมายถึง ความรู้สึกทางจิตวิทยาของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานที่บุคคลนั้นทำ จากงานวิจัยของ McElroy and Morrow พบว่า พนักงานที่มีการรับรู้ความเกี่ยวพันในงานสูง จะมีการรับรู้ความหลากหลายทักษะ และการรับรู้ความสำคัญของงานสูงกว่าพนักงานที่มีการรับรู้ความเกี่ยวพันในงานต่ำ

Mowday, Porter and Dubin (1974 : 231) ได้ทำการศึกษาความผูกพันระหว่างสภาพการณ์ของหน่วยงานกับผลปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา พบว่า ลักษณะของสภาพการณ์ของหน่วยงานมีความผูกพันกันสูงกับผลปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา และยังพบอีกว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการคงอยู่หรือลาออก และสามารถแยกกลุ่มทั้งสองได้อย่างชัดเจน

Saulino (1992 : 214) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการวัดความพึงพอใจในการทำงานและความคับข้องใจในการทำงาน (Job Frustration) ของข้าราชการประจำท้องถิ่นที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน และความคับข้องใจในการทำงานประกอบด้วยมิติ 5 มิติ คือ ความผูกพันต่องาน ความสามารถในการดำเนินนโยบาย ความสามารถในการทำงานร่วมกับสมาชิกในทีม ความสามารถในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และความสามารถในการทำงานร่วมกับชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ

Sergiovanni (1973 : 275 - 278) ศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครู พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในงาน และความรับผิดชอบเป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงานและความเป็นอยู่ส่วนตัว เป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อความสำเร็จของงาน และการได้รับการยอมรับนับถือในระดับสูง และมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในเรื่องความไม่ยุติธรรม และฐานะของอาชีพมากที่สุด ผลการวิจัยสนับสนุนทฤษฎีของ Herzberg ที่กล่าวว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และความ

ไม่พึงพอใจในการทำงานแบ่งออกมาเป็น 2 พวกแตกต่างกัน และไม่มีความสัมพันธ์แบบต่อเนื่อง จะส่งผลในทิศทางตรงกันข้ามเสมอและพบว่า เพศ ตำแหน่งงาน และประเภทของโรงเรียน ที่สอน ไม่มีผลทำให้องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในงาน แตกต่างกัน

Widrich and Ortlepp (1994 : 122 - 131) ศึกษาบทบาทการเป็นตัวแปรสื่อกลางของความพึงพอใจในงานที่มีระหว่างความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงาน และบทบาทหน้าที่ของผู้ที่สมรสแล้ว โดยศึกษากับพนักงานชายใน องค์การทางด้านการเงิน พบว่า ความพึงพอใจในงานไม่เป็นตัวแปรสื่อกลางที่ใช้ทำนายความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน และ บทบาทหน้าที่ของผู้ที่สมรสแล้ว

Williamson (1994 : 300) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับตัวแบบของลักษณะการกล้าแสดงออก (Expressive Orientation) และการรับรู้การควบคุม (Perception of Control) ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริการสังคม 4 กลุ่ม ในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ลักษณะการกล้าแสดงออก ความผูกพันต่ออาชีพ และความผูกพันต่องาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน และตัวแปรทั้ง 3 ยังทำให้ความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในการทำงานของตัวแบบนี้ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญอีกด้วย

Zeffane (1994 : 61 - 76) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงาน และการรับรู้การออกแบบงานของพนักงานในองค์การด้านการสื่อสารของประเทศออสเตรเลีย พบว่า ความหลากหลายทักษะของงาน และระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมากต่อความพึงพอใจในงาน ของพนักงานที่ไม่ใช่ระดับบริหาร โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานที่มีอายุมาก

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุป ได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องาน ประกอบด้วยปัจจัยหลายๆ ปัจจัยด้วยกันอาทิเช่น ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ ยังสามารถพิจารณา ในตัวแปรย่อยของแต่ละปัจจัยได้อีกและตัวแปรของปัจจัยเหล่านี้ก็จะส่งผลต่อความผูกพันต่องานด้วย สำหรับตัวแปรย่อยของปัจจัยด้านส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และสถานภาพ เป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถส่งผลหรือกำหนดความผูกพันต่องานและองค์การ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานซึ่งประกอบด้วย ความหลากหลายทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความสำคัญ ของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และผลสะท้อนกลับ มีพื้นฐานทางสภาวะทาง

จิตวิทยาที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่องานและความพอใจในการทำงาน และยังพบว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และรายได้ สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่องานซึ่งรวมถึงการคงอยู่หรือการลาออกได้อย่างมีนัยสำคัญ สำหรับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ ที่กล่าวว่าบุคคลจะเกิดความผูกพันต่องานหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของภารกิจว่าดีหรือไม่ เป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งสภาพแวดล้อมนั้นมี 3 องค์ประกอบคือ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชา โครงสร้างของงานในหน่วยงาน และอำนาจในตำแหน่งหน้าที่



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างานในครั้งนี้เป็น การวิจัยเชิงบรรยาย มุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างานในอุตสาหกรรม Semiconductor ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการเก็บข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. การพัฒนารูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

1. ประชากร คือ หัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรม Semiconductors ในเครือกลุ่มประเทศตะวันตกหรือร่วมทุนกับกลุ่มประเทศตะวันตกที่อยู่ในประเทศไทย
2. กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรม Semiconductors ในเครือกลุ่มประเทศตะวันตก หรือร่วมทุนกับกลุ่มประเทศตะวันตกที่อยู่ในประเทศไทยในปี พ.ศ. 2544 ซึ่งประกอบด้วยโรงงานทั้งหมด 2 โรงงานคือ บริษัท Philips Semiconductors (Thailand) จำกัด และ บริษัท AMD (Thailand) จำกัดซึ่งมีจำนวนตัวอย่าง 78 คน จำแนกตามบริษัทได้ ดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามบริษัท

บริษัท	จำนวน	ร้อยละ
Philip semiconductors (Thailand)	52	66.67
AMD(Thailand)	26	33.33
รวม	78	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 3.1 แสดงให้เห็นว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยครั้งนี้มีทั้งสิ้น 78 คน เป็นหัวหน้างานจากบริษัท Philip Semiconductors (Thailand) จำกัด ร้อยละ 66.67 และเป็นหัวหน้างานจากบริษัท AMD (Thailand) จำกัด ร้อยละ 33.33

3.1.2 การศึกษารูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

1. ประชากร คือกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการจัดการองค์การ จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1.1 ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติ ดังนี้

1.1.1 มีวุฒิการศึกษาทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการองค์การ พฤติกรรมองค์การ จิตวิทยาอุตสาหกรรม การศึกษา หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป

1.1.2 มีประสบการณ์ในการสอน หรือให้คำปรึกษาทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการองค์การ พฤติกรรมองค์การ การศึกษา จิตวิทยาอุตสาหกรรม และการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี

1.1.3 ยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย

1.2 ผู้บริหารสถานประกอบการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ที่มีคุณสมบัติ ดังนี้

1.2.1 มีประสบการณ์ทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่น้อยกว่า 5 ปี

1.2.2 ยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน ผู้วิจัยคัดเลือกด้วยวิธีเจาะจง (Purposive Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนด จำนวน 10 คน ดังนี้

2.1 ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา จำนวน 5 คน ดังนี้

1. รศ.ดร. วรพจน์ ศรีวงษ์กุล รักษาการหัวหน้าภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

2. ผศ.ดร. วิทยา วิชาวิวัฒน์ รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

3. รศ.ดร. อารี เพชรผุด ผู้อำนวยการโครงการปริญญาโท
จิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ
มหาวิทยาลัยเกริก
4. ดร. สุรัชย์ จิวเจริญสกุล อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
5. บาทหลวง ดร.ลือชัย จันทร์ไพบูลย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนดาราสมุทร
บริหารธุรกิจ
โรงเรียนดาราสมุทรบริหารธุรกิจ
ชลบุรี

2.2 ผู้บริหารสถานประกอบการฝ่ายทรัพยากรบุคคล จำนวน 5 คน ดังนี้

1. คุณไพศาล พรหมโมเมศ ประธานสมาคมนายจ้าง
อิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์
สมาคมนายจ้างอิเล็กทรอนิกส์
และคอมพิวเตอร์
ผู้อำนวยการบริหารอาวุโส
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
Philips Semiconductors
(Thailand) Co.,Ltd.
2. คุณ บัญชา ศรีสุข ผู้จัดการอาวุโสแผนกพัฒนา
องค์การ
Philips Semiconductors
(Thailand) Co.,Ltd.
3. คุณสุรศักดิ์ วงศ์ศิริภัทร์ ผู้จัดการแผนกบริหารค่าจ้างและ
ผลตอบแทน
Philips Semiconductors
(Thailand) Co.,Ltd.
4. คุณวิรัช ใจวิศาล ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายทรัพยากร
บุคคล
HANA Semiconductor (BKK)
Co., Ltd.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. คุณประภาพรพรณ นราติลก ผู้จัดการแผนกบริหารค่าจ้างและ
ผลตอบแทน
HANA Semiconductor (BKK)
Co., Ltd.

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างานคือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูล จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทาง ในการพัฒนาและปรับปรุงแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวมีลักษณะของแบบสอบถาม และการหาคุณภาพ ดังนี้

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามซึ่งมีอยู่ 5 ตอน ในแต่ละตอนมี จำนวนข้อคำถามและรายละเอียดแต่ละตอน ดังนี้

ตารางที่ 3.2 จำนวนคำถามในแต่ละตอน

แบบสอบถาม	จำนวนคำถาม	ลักษณะของแบบสอบถาม
ตอนที่ 1 ถามปัจจัยส่วนบุคคล	5	แบบตรวจสอบ
ตอนที่ 2 ถามคุณลักษณะของงาน		
ความหลากหลายของทักษะ	3	แบบมาตราส่วน
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน	3	แบบมาตราส่วน
ความสำคัญของงาน	3	แบบมาตราส่วน
ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน	3	แบบมาตราส่วน
ผลสะท้อนกลับจากงาน	3	แบบมาตราส่วน
ตอนที่ 3 ถามความพึงพอใจในการทำงาน		
เพื่อนร่วมงาน	9	แบบมาตราส่วน
ผู้บังคับบัญชา	9	แบบมาตราส่วน
ลักษณะงาน	9	แบบมาตราส่วน
การเลื่อนขั้นเรื่องตำแหน่ง	9	แบบมาตราส่วน
รายได้	9	แบบมาตราส่วน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

แบบสอบถาม	จำนวนคำถาม	ลักษณะของแบบสอบถาม
ตอนที่ 4 ถามสภาพแวดล้อมทางภารกิจ		
ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	8	แบบมาตราส่วน
โครงสร้างของงานในหน่วยงาน	12	แบบมาตราส่วน และแบบตรวจสอบ
อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของหัวหน้างาน	5	แบบตรวจสอบ
ตอนที่ 5 ถามความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน	14	แบบมาตราส่วน

ตอนที่ 1 ถามสภาพปัจจัยส่วนบุคคล

ถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ และเติมข้อความ จำนวน 5 ข้อ โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานและสถานภาพ

ตอนที่ 2 ถามคุณลักษณะของงาน

1. ลักษณะของแบบสอบถาม

แบบสอบถามตอนนี้ได้พัฒนามาจากแบบสำรวจคุณลักษณะของงาน (Job Diagnostic Survey) ของ Hackman and Oldham (1980 : 275 – 302) ซึ่งวัดคุณลักษณะของงานโดยพิจารณาจาก 5 องค์ประกอบ คือ ความหลากหลายทักษะ จำนวน 3 ข้อ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน จำนวน 3 ข้อ ความสำคัญของงาน จำนวน 3 ข้อ ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน จำนวน 3 ข้อ และผลสะท้อนกลับ จำนวน 3 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า มี 7 ระดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวอย่าง

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้ต้องการทราบคุณลักษณะของงานโปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้อย่างละเอียดว่าท่าน เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยแล้วเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบนั้นๆ

โปรดตอบทุกข้อ

7	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
6	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
5	หมายถึง	เห็นด้วยค่อนข้างมาก
4	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
3	หมายถึง	เห็นด้วยค่อนข้างน้อย
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยมาก

ข้อ	รายการ	ระดับคุณลักษณะของงาน						
		1	2	3	4	5	6	7
(0)	งานที่ท่านทำอยู่ประกอบด้วยหน้าที่หลายๆ อย่างและเป็นงานที่ต้องใช้ความชำนาญและความสามารถหลายๆ ด้าน							
(00)	จากผลงานของท่าน ทำให้ท่านสามารถประเมินได้ว่าท่านทำงานได้ดีเพียงใด							

2. การตรวจให้คะแนน

คำตอบในแต่ละข้อของแบบสอบถามวัดคุณลักษณะของงานมีเกณฑ์การพิจารณาค่าคะแนนเป็น 7, 6, 5, 4, 3, 2 และ 1 ในกรณีที่มียอดคำตอบเป็นนิเสธ ค่าของคะแนนจะกลับกัน

เกณฑ์การพิจารณา ในการให้ความหมายของคุณลักษณะของงานใช้คะแนนเฉลี่ย

ดังนี้

3.00 – 8.99	คะแนน	หมายถึง	มีคุณลักษณะงานต่ำ
9.00 – 15.99	คะแนน	หมายถึง	มีคุณลักษณะงานปานกลาง
16.00 – 21.00	คะแนน	หมายถึง	มีคุณลักษณะงานสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 ถามความพึงพอใจในการทำงาน

1. ลักษณะของแบบสอบถาม

แบบสอบถามในตอนนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้ดัชนีบ่งชี้ลักษณะงานที่ทำ (Job Descriptive Index: JDI) ของ Smith, Kendal and Hulin จัดว่าเป็นเครื่องมือที่มีการพัฒนาอย่างเหมาะสมเพื่อใช้ในการวัดความพึงพอใจในการทำงาน เป็นเครื่องมือที่มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ ซึ่งแบบสอบถามวัด 5 องค์ประกอบ คือ เพื่อนร่วมงาน จำนวน 9 ข้อ ผู้บังคับบัญชา จำนวน 9 ข้อ ด้านลักษณะงาน จำนวน 9 ข้อ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง จำนวน 9 ข้อ และรายได้ จำนวน 9 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า มี 3 ระดับ

ตัวอย่าง

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้ต้องการทราบถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แต่ละข้อโดยละเอียดว่าท่าน เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยแล้วเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบนั้นๆ โปรดตอบทุกข้อ

- | | | |
|---|---------|-------------|
| 3 | หมายถึง | เห็นด้วย |
| 2 | หมายถึง | ไม่แน่ใจ |
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย |

		ระดับความพึงพอใจ		
ข้อ	รายการ	3	2	1
(0)	งานในตำแหน่งหัวหน้างานที่ท่านปฏิบัติอยู่นี้ นำทำ			
(00)	งานในตำแหน่งหัวหน้างานที่ท่านปฏิบัติอยู่นี้ สร้างสรรค์			

2. การตรวจให้คะแนน

คำตอบในแต่ละข้อของแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงานมีเกณฑ์การพิจารณาค่าคะแนนเป็น 3, 2 และ 1 ในกรณีที่มีคำตอบเป็นนิเสธ ค่าของคะแนนจะกลับกัน

เกณฑ์การพิจารณาการให้ความหมายของคุณลักษณะของงานใช้คะแนนเฉลี่ย ดังนี้

- | | | | |
|-------------|-------|---------|--------------------------------|
| 1.00 – 1.66 | คะแนน | หมายถึง | มีความพึงพอใจในการทำงานน้อย |
| 1.67 – 2.33 | คะแนน | หมายถึง | มีความพึงพอใจในการทำงานปานกลาง |
| 2.34 – 3.00 | คะแนน | หมายถึง | มีความพึงพอใจในการทำงานมาก |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 ภาพสภาพแวดล้อมของภารกิจ

1. ลักษณะของแบบสอบถาม

แบบสอบถามตอนนี้เป็นแบบสอบถามวัดสภาพแวดล้อมของภารกิจที่เกี่ยวข้องสภาพแวดล้อมของการทำงานของหัวหน้างาน ซึ่งแบบสอบถามวัด 3 องค์ประกอบ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา โครงสร้างของงานในหน่วยงาน และอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของหัวหน้างาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า และแบบตรวจสอบรายการ ซึ่งพัฒนามาจากทฤษฎีของ Fiedler (1967 : 26 - 132) จากแบบสอบถามที่เรียกว่า LPC (Least Preferred Co-worker) ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 คำถามวัดความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีจำนวน 8 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า มี 5 ระดับ

ตัวอย่าง

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้ต้องการทราบลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แต่ละข้ออย่างละเอียดว่าท่าน เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย แล้วเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดโดย ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบนั้นๆ โปรดตอบทุกข้อ

5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4 หมายถึง เห็นด้วย
3 หมายถึง ไม่ใช่ทั้งสองอย่าง
2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อ	รายการ	ระดับความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา				
		1	2	3	4	5
(0)	ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานกับข้าพเจ้าด้วยดี					
(00)	ข้าพเจ้ามีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2 คำถามวัดโครงสร้างของงานในหน่วยงานทั้งหมด 12 ข้อ มีจำนวน 10 ข้อแรกที่มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า มี 3 ระดับ และอีก 2 ข้อหลังมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ 4 ช่วงคะแนน

ตัวอย่าง

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้ต้องการทราบลักษณะโครงสร้างของงานในหน่วยงานของท่าน โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วเลือกคำตอบที่ท่านเห็นว่า เป็นจริงมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบนั้นๆ โปรดตอบทุกข้อ

- 2 หมายถึง จริงเสมอ
1 หมายถึง จริงเป็นบางส่วน
0 หมายถึง จริงเป็นส่วนน้อย

		ระดับโครงสร้างของงาน		
ข้อ	รายการ	2	1	0
(0)	มีการระบุขั้นตอนในการทำงานในหน่วยงานอย่างเหมาะสม			

(00) ก่อนเข้ารับการเป็นหัวหน้างาน ข้าพเจ้ามีโอกาสได้รับการฝึกอบรมการบริหารงานในตำแหน่งมากน้อยเพียงใด

3
2
1
0

ไม่ได้รับการฝึกอบรม
ได้รับน้อย
ได้รับปานกลาง
ได้รับมาก

1.3 คำถามวัดอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของหัวหน้างานทั้งหมดมี 5 ข้อ 4 ข้อแรก มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ 3 ช่วงคะแนน และอีก 1 ข้อหลังมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ 2 ช่วงคะแนน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวอย่าง

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้ต้องการทราบลักษณะอำนาจในตำแหน่งหน้าที่หัวหน้างานของท่าน โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วเลือกคำตอบที่เห็นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยปฏิบัติเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบนั้นๆ โปรดตอบทุกข้อ

(0) ข้าพเจ้าสามารถเสนอการลงโทษ หรือให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

2	1	0
สามารถทำได้เต็มที่	เสนอแนะได้แต่ผลไม่แน่นอน	ทำไม่ได้

(00) ในตำแหน่งหัวหน้างานของท่านได้มีการระบุถึงอำนาจ หน้าที่ไว้อย่างเป็นทางการหรือไม่

2	0
มี	ไม่มี

2. การตรวจให้คะแนน

แบบสอบถามวัดสภาพแวดล้อมทางภารกิจ ตอนนี้แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ แบบสอบถามวัดความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชา โครงสร้างของงานและอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ โดยมีเกณฑ์การพิจารณาขอบเขตและคะแนนเพื่อใช้ในการให้ความหมายของข้อมูลในแต่ละส่วน ดังนี้

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้เกณฑ์พิจารณาในการให้ความหมาย ดังนี้

0.00 - 19.99	คะแนน	หมายถึง	ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในเกณฑ์น้อย
20.00 - 24.99	คะแนน	หมายถึง	ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง
25.00 - 40.00	คะแนน	หมายถึง	ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในเกณฑ์ดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับโครงสร้างของงานในหน่วยงาน ใช้เกณฑ์พิจารณาในการให้ความหมาย ดังนี้

- 0.00 - 6.99 คะแนน หมายถึง โครงสร้างของงานในหน่วยงานไม่ดี
 7.00 - 13.99 คะแนน หมายถึง โครงสร้างของงานในหน่วยงานปานกลาง
 14.00 - 26.00 คะแนน หมายถึง โครงสร้างของงานในหน่วยงานดี

2.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ ใช้เกณฑ์พิจารณาในการให้ความหมาย ดังนี้

- 0.00 - 3.99 คะแนน หมายถึง มีอำนาจในตำแหน่งหน้าที่น้อย
 4.00 - 6.99 คะแนน หมายถึง มีอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ปานกลาง
 7.00 - 10.00 คะแนน หมายถึง มีอำนาจในตำแหน่งหน้าที่มาก

ตอนที่ 5 ถามความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

1. ลักษณะของแบบสอบถาม

แบบสอบถามตอนนี้ ผู้วิจัยได้ดัดแปลงมาจากแบบสอบถามวัดความผูกพันต่องาน (Job Commitment Questionnaire) ของ Porter and Smith (อ้างในสุจิตรา จรจิตร. 2532 : 148 - 149) ได้นำแบบสอบถามมาดัดแปลงและ พัฒนา แบบวัดความผูกพันต่องาน ซึ่งมีการพิจารณา 3 องค์ประกอบคือ ความศรัทธาและการยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายของหน่วยงาน ความพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานให้แก่หน่วยงานและ ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกของหน่วยงานต่อไป แบบสอบถามวัดความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน มีจำนวน 14 ข้อ และมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า มี 7 ระดับ

ตัวอย่าง

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้ต้องการทราบความรู้สึกผูกพันต่องานของท่าน โปรดพิจารณา ข้อความต่อไปนี้ แต่ละข้อโดยละเอียดว่าท่าน เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยแล้วเลือก คำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง คำตอบนั้นๆ โปรดตอบทุกข้อ

7	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
6	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
5	หมายถึง	เห็นด้วยเล็กน้อย
4	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
3	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยปานกลาง
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความผูกพัน						
		7	6	5	4	3	2	1
(0)	ข้าพเจ้าทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่เพื่อให้ หน่วยงานประสบความสำเร็จ							
(00)	ข้าพเจ้าพร้อมที่จะลาออกจากตำแหน่ง หัวหน้างาน หากมีงานอื่นที่ดีกว่า							

2. การตรวจให้คะแนน

คำตอบในแต่ละข้อของแบบสอบถามวัดความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน มีเกณฑ์ การพิจารณาค่าคะแนนเป็น 7, 6, 5, 4, 3, 2 และ 1 ในกรณีที่มีคำตอบเป็นนิเสธ ค่าของคะแนน จะกลับกับเกณฑ์การพิจารณา ในการให้ความหมายของความผูกพันต่องานของหัวหน้างานใช้ คะแนนเฉลี่ย ดังนี้

1.00 – 1.49	คะแนน	หมายถึง	หัวหน้างานมีความผูกพันต่องานน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	คะแนน	หมายถึง	หัวหน้างานมีความผูกพันต่องานน้อย
2.50 – 3.49	คะแนน	หมายถึง	หัวหน้างานมีความผูกพันต่องานค่อนข้างน้อย
3.50 – 4.49	คะแนน	หมายถึง	หัวหน้างานมีความผูกพันต่องานปานกลาง
4.50 – 5.49	คะแนน	หมายถึง	หัวหน้างานมีความผูกพันต่องาน ค่อนข้างมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.50 – 6.49	คะแนน	หมายถึง	หัวหน้างานมีความผูกพันต่องานมาก
6.50 – 7.00	คะแนน	หมายถึง	หัวหน้างานมีความผูกพันต่องานมากที่สุด

3.2.2 การสร้างและการหาคุณภาพของแบบเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยและตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องาน
2. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามปัจจัยและตัวแปรที่ศึกษา
3. นำแบบสอบถามที่สร้างไปสัมภาษณ์หัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรม Semiconductors ในเครือกลุ่มประเทศตะวันตกหรือร่วมทุนกับกลุ่มประเทศตะวันตกที่อยู่ในประเทศไทยจำนวน 15 คน เพื่อเป็นการทดลองคำถามที่ใช้ในแบบสอบถามว่า ภาษาที่ใช้สื่อตรงตามที่ผู้วิจัยต้องการหรือไม่
4. นำผลการสัมภาษณ์มาปรับปรุงภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม ก่อนที่จะนำแบบสอบถามเสนอให้อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วมและผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเนื้อหาของแบบสอบถาม
5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขภาษาแล้วเสนอให้อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ตรวจสอบความถูกต้องและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแบบสอบถาม
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข จากอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิลงความเห็นและให้คะแนน โดยมีขั้นตอนดังนี้
 - 6.1 นำคำนิยามศัพท์เฉพาะ และข้อความไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิลงความเห็นและให้คะแนน ดังนี้
 - + 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ
 - 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ
 - 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความนั้นไม่ได้วัดตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ มีดังนี้

1. ผศ.ดร.เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
 2. ผศ.ดร.วิไลพร วรจิตตานนท์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
 3. คุณ บัญชา ศรีสุข ผู้จัดการอาวุโสแผนกพัฒนาองค์กร
บริษัท Philips Semiconductor (Thailand)
จำกัด
 4. คุณ อุทัยพร ดิษฐวิเศษ ผู้จัดการแผนกบริหารทรัพยากรบุคคล
บริษัท AMD (Thailand) จำกัด
 5. คุณ อริญญา เถลิงศรี กรรมการผู้จัดการ
บริษัท APM Training & Development
จำกัด
- 6.2 บันทึกผลการพิจารณาความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนในแต่ละข้อ
- 6.3 คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับค่านิยามศัพท์เฉพาะ

(Index of Item Objective Congruence: IOC) (ยุทธพงษ์ กัยวรรณ. 2543 : 123)

คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้สูตรดังนี้

สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ	IOC แทน	ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ นิยามศัพท์เฉพาะ
	$\sum R$ แทน	ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
	n แทน	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6.4 นำค่าดัชนีที่ได้ในแต่ละข้อไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ โดยมีการพิจารณา
ดังนี้

ค่า $IOC \geq 0.5$ แสดงว่า ข้อคำถามวัดได้ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ค่า $IOC < 0.5$ แสดงว่า ข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ

6.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
ผลการวิเคราะห์ค่า IOC พบว่า มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8 – 1.0

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลอง
ใช้ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยการหาค่า
สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 :
125)

สูตร

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

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบสอบถาม
	k	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	S^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ตารางที่ 3.3 แสดงค่าความเที่ยงของแบบสอบถามของแต่ละตอน

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยง
ตอนที่ 1 งามปัจจัยส่วนบุคคล	-
ตอนที่ 2 งามคุณลักษณะของงาน	0.819
ความหลากหลายของทักษะ	0.804
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน	0.820
ความสำคัญของงาน	0.795
ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน	0.783
ผลสะท้อนกลับจากงาน	0.732
ตอนที่ 3 งามความพึงพอใจในการทำงาน	0.900
เพื่อนร่วมงาน	0.933
ผู้บังคับบัญชา	0.953
ลักษณะงาน	0.846
การเลื่อนขั้นเรื่องตำแหน่ง	0.889
รายได้	0.868
ตอนที่ 4 งามสภาพแวดล้อมทางภารกิจ	0.807
ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้บังคับบัญชา	0.941
โครงสร้างของงานในหน่วยงาน	0.753
อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของหัวหน้างาน	0.830
ตอนที่ 5 งามความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน	0.850

8. จัดพิมพ์แบบสอบถามเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกระทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง โดยปฏิบัติตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาต จากคณะกรรมการคุรุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้จัดการอาวุโสแผนกพัฒนาองค์กร บริษัท Philips Semiconductor (Thailand) จำกัด และ ผู้จัดการแผนกบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัท AMD (Thailand) จำกัด เพื่อขอความร่วมมือในการอนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากหัวหน้างานทั้งสองบริษัท

2. กำหนดช่วงระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเก็บรวบรวมข้อมูล ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2545 ถึง เดือน มกราคม 2546

3. ผู้วิจัยได้เก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยได้แจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้างานที่ บริษัท Philips Semiconductor (Thailand) จำกัด จำนวน 52 คน ได้รับคืนจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 และแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้างานที่ บริษัท AMD (Thailand) จำกัด จำนวน 26 คน ได้รับคืน จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 โดยมีรายละเอียดในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

บริษัท Philips Semiconductor (Thailand) จำกัด เก็บข้อมูลกลับในวันที่ 21 มกราคม 2546

บริษัท AMD (Thailand) จำกัด เก็บข้อมูลกลับในวันที่ 23 มกราคม 2546

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติด้วย โปรแกรม SPSS for Windows Version10 (Statistical Package for the Social Science) โดยเลือกเฉพาะวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับการทดสอบและตรวจสอบสมมติฐาน ดังนี้

ตารางที่ 3.4 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การทดสอบและตรวจสอบ	สถิติที่ใช้
ปัจจัยส่วนบุคคล	ร้อยละ
ระดับความผูกพันต่องานของหัวหน้างานจำแนกตามปัจจัย	Mean S.D.
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน	Multiple Correlation
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน	Multiple Regression
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของ หัวหน้างาน	Multiple Correlation
สมมติฐานที่ 2 มีตัวแปรอย่างน้อยหนึ่งตัวของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน	Multiple Regression

3.5 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน ผู้วิจัยได้นำวิธีการดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ซึ่งเป็นวิธีการศึกษาที่มีผู้ร่วมในการสนทนาในจำนวนไม่มากนัก มาสนทนาในประเด็นที่ผู้วิจัยสนใจ โดยมีผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) เป็นผู้ตั้งประเด็นในคำถามต่างๆ ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ สำหรับในการสนทนากลุ่มเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างานมีรายละเอียด ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารและรูปแบบที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่องาน
2. ปรีกษาผู้เชี่ยวชาญในการสร้างรูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน
3. ดำเนินการสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. นำรูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างานเสนอให้อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ตรวจสอบความถูกต้องและให้คำแนะนำในการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

5. นำรูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างานที่ปรับปรุงแก้ไข จากอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ไปดำเนินการสนทนากลุ่ม โดยมีขั้นตอนดังนี้

5.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาต จากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และเอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม ถึงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

รายนามผู้เชี่ยวชาญ มีดังนี้

- | | |
|----------------------------------|--|
| 1. รศ.ดร. วรพจน์ ศรีวงษ์คณ | รักษาการหัวหน้าภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา |
| 2. ผศ.ดร. วิทยา วิภาวิวัฒน์ | สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ผู้อำนวยการโครงการปริญญาโทจิตวิทยา
อุตสาหกรรม และองค์การ มหาวิทยาลัยเกริก |
| 3. รศ.ดร. อารี เพชรผุด | ผู้อำนวยการโครงการปริญญาโทจิตวิทยา
อุตสาหกรรม และองค์การ มหาวิทยาลัยเกริก |
| 4. ดร. สุรัชย์ จิวเจริญสกุล | อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 5. บาทหลวง ดร. ลือชัย จันทร์ไพบี | ผู้อำนวยการโรงเรียนดาราสมุทร
บริหารธุรกิจ โรงเรียนดาราสมุทร
บริหารธุรกิจ ชลบุรี |
| 6. คุณไพศาล พรหมโมเมศ | ประธานสมาคมนายจ้างอิเล็กทรอนิกส์
และคอมพิวเตอร์
สมาคมนายจ้างอิเล็กทรอนิกส์และ
คอมพิวเตอร์
ผู้อำนวยการบริหารอาวุโสฝ่ายทรัพยากรบุคคล
Philips Semiconductors (Thailand) Co.,Ltd. |
| 7. คุณ บัญชา ศรีสุข | ผู้จัดการอาวุโส แผนกพัฒนาองค์กร
Philips Semiconductors (Thailand) Co.,Ltd. |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. คุณสุรศักดิ์ วงศ์ศิริภัทร์ ผู้จัดการแผนกบริหารค่าจ้างและ
ผลตอบแทน
Philips Semiconductors (Thailand) Co.,Ltd.
9. คุณวิรัช ใจวิศาล ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลอาวุโส
HANA Semiconductor (BKK) Co., Ltd.
10. คุณประภาพรธรณ นราติลก ผู้จัดการแผนกบริหารค่าจ้างและ
ผลตอบแทน
HANA Semiconductor (BKK) Co., Ltd.

5.2 กำหนดวัน เวลาในการสนทนากลุ่ม ร่วมกับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม และผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน โดยจัดขึ้นในวัน เวลา และ
สถานที่ ดังนี้

สถานที่	โรงแรม Sofitel Central Plaza ลาดพร้าว กรุงเทพฯ ห้อง กำแพงเพชร 1
วัน	วันที่ 9 กันยายน 2546
เวลา	13:00 – 16:30

5.3 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัย และรูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของ
หัวหน้างานแก่ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อสร้างความเข้าใจให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

5.4 ผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) ได้ตั้งประเด็นในคำถามต่างๆ เกี่ยวกับ
รูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและให้
คำแนะนำในอันที่ก่อให้เกิดประโยชน์ และความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นของรูปแบบการพัฒนาความ
ผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

5.5 บันทึกผลการตรวจสอบและการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

5.6 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม โดยถอดเทปข้อมูลการ
สนทนาและทำการประเมินผล จากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนา
ความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เกิดความสมบูรณ์ และสามารถ
นำไปใช้ได้จริง

6. ผู้วิจัยนำรูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างานที่ปรับปรุงแก้ไข จาก
การสนทนากลุ่มให้อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
ตรวจสอบในขั้นตอนสุดท้ายอีกครั้ง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ได้นำเสนอเป็น 4 ตอนคือ

- ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน และระดับความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน
- ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน
- ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน
- ตอนที่ 4 รูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดอักษรย่อและสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนในกลุ่มตัวอย่าง
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หาคูณ
b	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์
Beta	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์
S.E.est	แทน	ความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์
a	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Sex	แทน	เพศ
Age	แทน	อายุ
Educ	แทน	ระดับการศึกษา
Service	แทน	อายุงาน
Status	แทน	สถานภาพ
Skill var	แทน	ความหลากหลายของทักษะ
Task iden	แทน	ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน
Task sig	แทน	ความสำคัญของงาน
Autonomy	แทน	ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน
Feed back	แทน	ผลสะท้อนกลับจากงาน
Co work	แทน	เพื่อนร่วมงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Super	แทน	ผู้บังคับบัญชา
Work it	แทน	ลักษณะงาน
Promot	แทน	การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
Compen	แทน	รายได้
Relation	แทน	ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชา
Structure	แทน	โครงสร้างของงานในหน่วยงาน
Position power	แทน	อำนาจในตำแหน่งหน้าที่
Demog	แทน	ปัจจัยส่วนบุคคล
Job charac	แทน	ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน
Job satis	แทน	ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน
Work envir	แทน	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ
Job commit	แทน	ความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

4.1 ข้อมูลพื้นฐาน และระดับความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

4.1.1 ข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลที่รวบรวมได้ เมื่อนำมาแสดงจำนวนร้อยละของตัวอย่างโดยจำแนกตามตัวแปร

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ ปรากฏผล ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรของปัจจัยส่วนบุคคล

ตัวแปร		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	71	91.02
	หญิง	7	8.98
	รวม	78	100.00
อายุ	น้อย (ต่ำกว่า 31 ปี)	28	35.90
	ปานกลาง (31 – 35 ปี)	22	28.20
	มาก (สูงกว่า 35 ปี)	28	35.90
	รวม	78	100.00
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	13	16.67
	ปริญญาตรี	60	76.92
	สูงกว่าปริญญาตรี	5	6.41
	รวม	78	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ตัวแปร		จำนวน	ร้อยละ
อายุงาน	ต่ำกว่า 6 ปี	7	8.98
	ระหว่าง 6 ถึง 10 ปี	39	50.00
	ระหว่าง 11 ถึง 15 ปี	21	26.92
	สูงกว่า 15 ปี	11	14.10
	รวม	78	100.00
สถานภาพ	โสด	34	43.59
	แต่งงาน	44	56.41
	รวม	78	100.00

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลพื้นฐานที่แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบ จำแนกได้ดังนี้
เพศ หัวหน้างานที่เป็นเพศชายมีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 91.02 หัวหน้างานที่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 8.98

อายุ หัวหน้างานที่มีอายุน้อย คืออายุต่ำกว่า 31 ปี มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 35.90 หัวหน้างานที่มีอายุปานกลาง คือมีอายุระหว่าง 31 ถึง 35 ปี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 28.20 และหัวหน้างานที่มีอายุมาก หรืออายุสูงกว่า 35 ปี มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 35.90

ระดับการศึกษา หัวหน้างานที่มีการศึกษต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 หัวหน้างานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 76.92 และ หัวหน้างานที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.41

อายุงาน หัวหน้างานที่มีอายุงานต่ำกว่า 6 ปีมีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 8.98 หัวหน้างานที่มีอายุงานอยู่ระหว่าง 6 ถึง 10 ปี มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 หัวหน้างานที่มีอายุงานอยู่ระหว่าง 11 ถึง 15 ปี มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 26.92 และ หัวหน้างานที่มีอายุงานสูงกว่า 15 ปี มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 14.10

สถานภาพ หัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามเป็นหัวหน้างานที่โสด มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 43.59 และหัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามเป็นหัวหน้างานที่แต่งงานแล้ว มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 56.41

4.1.2 ระดับความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

ในการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน ได้ทำการวิเคราะห์หา ระดับความผูกพันต่องานของหัวหน้างานในแต่ละปัจจัย และตัวแปรของปัจจัยต่างๆ ผลปรากฏ ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับความผูกพันต่องานของ หัวหน้างานในแต่ละรายการ

ข้อ	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพัน
1	ท่านทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่เพื่อให้หน่วยงาน ประสบความสำเร็จ	4.115	0.837	ปานกลาง
2	ท่านมักจะพูดกับคนทั้งหลายว่าท่านยินดีปฏิบัติงาน เพื่อหน่วยงานนี้	3.962	0.780	ปานกลาง
3*	ท่านไม่ค่อยศรัทธาในหน่วยงานนี้เท่าใดนัก	3.641	0.756	ปานกลาง
4	ท่านรับปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อให้หน่วยงานนี้ดำเนินงานไปได้	3.872	0.690	ปานกลาง
5	ท่านพบว่าค่านิยมของท่านกับค่านิยมของหน่วยงาน เหมือนกัน	3.539	0.678	ปานกลาง
6	ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่า ท่านเป็นส่วนหนึ่งของ หน่วยงานนี้	4.103	0.695	ปานกลาง
7*	ท่านยินดีปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น หากมีหน่วยงานที่ คล้ายๆ กับที่ ท่านปฏิบัติอยู่นี้	3.987	0.860	ปานกลาง
8	หน่วยงานนี้ตัดสินใจให้ท่านปฏิบัติงานให้ได้ดีที่สุด	3.846	0.626	ปานกลาง
9	ท่านรู้สึกดีใจมากที่สุดที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	3.923	0.529	ปานกลาง
10*	บ่อยครั้งที่ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายการปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน	3.897	0.713	ปานกลาง
11	ท่านห่วงใยกับโชคชะตาของหน่วยงานนี้เป็นอย่างมาก	4.141	0.768	ปานกลาง
12	ท่านคิดว่าหน่วยงานนี้เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดที่จะ ปฏิบัติงาน	3.910	0.742	ปานกลาง
13	การปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างาน เป็นงานที่ ทำทนาย และให้ ประสบการณ์แก่ท่านเป็นอย่างมาก	3.821	0.619	ปานกลาง
14*	ท่านพร้อมที่จะลาออกจากหัวหน้างาน หากมีงาน อื่นดีกว่า	3.654	0.835	ปานกลาง
	ภาพรวมเฉลี่ย	3.887	0.273	ปานกลาง

* รายการคำถามนี้เสถียร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.2 พบว่า หัวหน้างานมีระดับความผูกพันต่องานในภาพรวมที่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.887$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.539 - 4.141 ซึ่งมีระดับความผูกพันต่องานของหัวหน้างานในระดับปานกลาง 14 รายการ สำหรับรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านห่วงใยกับโชคชะตาของหน่วยงานนี้เป็นอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 4.141 รองลงมาคือ ท่านทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่เพื่อให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 4.115 ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านพบว่าค่านิยมของท่านกับค่านิยมของหน่วยงานเหมือนกัน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 3.539

สำหรับการวิเคราะห์หาระดับความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และได้นำค่าค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่องานของหัวหน้างานที่จำแนกตามตัวแปรของปัจจัยส่วนบุคคล ไปเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ ผลปรากฏ ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่องานของหัวหน้างานโดยจำแนกตามตัวแปรของปัจจัยส่วนบุคคล

ตัวแปร		\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพัน
เพศ	ชาย	3.893	0.277	ปานกลาง
	หญิง	3.820	0.232	ปานกลาง
อายุ	น้อย (ต่ำกว่า 31ปี)	3.861	0.280	ปานกลาง
	ปานกลาง (31 - 35 ปี)	3.876	0.266	ปานกลาง
	มาก (สูงกว่า 35 ปี)	3.919	0.277	ปานกลาง
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.872	0.302	ปานกลาง
	ปริญญาตรี	3.910	0.268	ปานกลาง
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.644	0.138	ปานกลาง
อายุงาน	ต่ำกว่า 6 ปี	3.843	0.218	ปานกลาง
	ระหว่าง 6 ถึง 10 ปี	3.863	0.295	ปานกลาง
	ระหว่าง 11 ถึง 15 ปี	3.920	0.258	ปานกลาง
	สูงกว่า 15 ปี	3.937	0.267	ปานกลาง
สถานภาพ	โสด	3.887	0.273	ปานกลาง
	แต่งงาน	3.886	0.276	ปานกลาง
ภาพรวมเฉลี่ย		3.887	0.273	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความผูกพันต่องานของหัวหน้างานมีระดับปานกลาง ไม่ว่าจะแยกวิเคราะห์ตัวแปรของปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน หรือ สถานภาพ

เมื่อพิจารณาตัวแปรของปัจจัยด้านส่วนบุคคลของหัวหน้างานทุกระดับ พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานของหัวหน้างานอยู่ระหว่าง 3.644 - 3.937 ซึ่งสามารถจำแนกได้ ดังนี้

เพศ หัวหน้างานที่เป็นเพศชาย มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 3.893 หัวหน้างานที่เป็นเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 3.820

อายุ หัวหน้างานที่มีอายุน้อย คืออายุต่ำกว่า 31 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 3.861 หัวหน้างานที่มีอายุปานกลาง คือมีอายุระหว่าง 31 ถึง 35 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 3.876 และหัวหน้างานที่มีอายุมาก หรืออายุสูงกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 3.918

ระดับการศึกษา หัวหน้างานที่มีการศึกษต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 3.872 หัวหน้างานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 3.910 และ หัวหน้างานที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 3.644

อายุงาน หัวหน้างานที่มีอายุงานต่ำกว่า 6 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 3.843 หัวหน้างานที่มีอายุงานอยู่ระหว่าง 6 ถึง 10 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 3.863 หัวหน้างานที่มีอายุงานอยู่ระหว่าง 11 ถึง 15 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 3.920 และหัวหน้างานที่มีอายุงานสูงกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 3.937

สถานภาพ หัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามเป็นหัวหน้างานที่โสด มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 3.887 และหัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามเป็นหัวหน้างานที่แต่งงานแล้ว มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 3.886

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณลักษณะของงานของหัวหน้างาน

ตัวแปร	จำนวน	\bar{X}	S.D.	ระดับ คุณลักษณะ
ความหลากหลายของทักษะ	5	7.400	.894	ต่ำ
	36	12.861	2.113	ปานกลาง
	37	17.757	1.164	มาก
รวม	78	14.833	3.496	ปานกลาง
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน	4	7.000	.817	ต่ำ
	32	12.938	1.703	ปานกลาง
	42	17.476	1.174	มาก
รวม	78	15.077	3.218	ปานกลาง
ความสำคัญของงาน	5	7.000	.707	ต่ำ
	40	12.650	1.733	ปานกลาง
	33	17.242	1.091	มาก
รวม	78	14.231	3.259	ปานกลาง
ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน	0	-	-	ต่ำ
	44	13.409	1.756	ปานกลาง
	34	17.353	1.300	มาก
รวม	78	15.128	2.514	ปานกลาง
ผลสะท้อนกลับจากงาน	4	5.750	1.258	ต่ำ
	61	11.623	1.695	ปานกลาง
	13	17.000	1.291	มาก
รวม	78	12.218	2.979	ปานกลาง
ภาพรวมเฉลี่ย	78	14.297	1.440	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า หัวหน้างานมีระดับคุณลักษณะของงานในภาพรวมที่ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยคุณลักษณะของงานที่ 14.297

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณาตัวแปรของปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 5.750 – 17.757 ซึ่งสามารถจำแนกได้ ดังนี้

ความหลากหลายของทักษะ หัวหน้างานที่มีความหลากหลายของทักษะในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยคุณลักษณะของงานที่ 7.400 จำนวน 5 คน หัวหน้างานที่มีความหลากหลายของทักษะในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยคุณลักษณะของงานที่ 12.861 จำนวน 36 คน และหัวหน้างานที่มีความหลากหลายของทักษะในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยคุณลักษณะของงานที่ 17.757 จำนวน 37 คน

ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หัวหน้างานที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยคุณลักษณะของงานที่ 7.000 จำนวน 4 คน หัวหน้างานที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยคุณลักษณะของงานที่ 12.938 จำนวน 32 คน และหัวหน้างานที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยคุณลักษณะของงานที่ 17.476 จำนวน 42 คน

ความสำคัญของงาน หัวหน้างานที่คิดว่ามีความสำคัญของงานในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยคุณลักษณะของงานที่ 7.000 จำนวน 5 คน หัวหน้างานที่คิดว่ามีความสำคัญของงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยคุณลักษณะของงานที่ 12.650 จำนวน 40 คน และหัวหน้างานที่คิดว่ามีความสำคัญของงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยคุณลักษณะของงานที่ 17.242 จำนวน 33 คน

ความมีอิสระในการตัดสินใจ ไม่มีหัวหน้างานคนใดที่มีความมีอิสระในการตัดสินใจในระดับต่ำ หัวหน้างานที่มีความมีอิสระในการตัดสินใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยคุณลักษณะของงานที่ 13.409 จำนวน 44 คน และหัวหน้างานที่มีความมีอิสระในการตัดสินใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยคุณลักษณะของงานที่ 17.353 จำนวน 34 คน

ผลสะท้อนกลับจากงาน หัวหน้างานที่สามารถรับรู้ผลสะท้อนกลับจากงานในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยคุณลักษณะของงานที่ 5.750 จำนวน 4 คน หัวหน้างานที่สามารถรับรู้ผลสะท้อนกลับจากงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยคุณลักษณะของงานที่ 11.623 จำนวน 61 คน และหัวหน้างานที่สามารถรับรู้ผลสะท้อนกลับจากงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยคุณลักษณะของงานที่ 17.000 จำนวน 13 คน

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน
โดยจำแนกตามตัวแปรของปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน

ตัวแปร	ระดับคุณลักษณะ	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพัน
ความหลากหลายของทักษะ	ต่ำ	3.988	.289	ปานกลาง
	ปานกลาง	3.831	.272	ปานกลาง
	มาก	3.927	.268	ปานกลาง
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ของงาน	ต่ำ	3.973	.142	ปานกลาง
	ปานกลาง	3.807	.256	ปานกลาง
	มาก	3.939	.283	ปานกลาง
ความสำคัญของงาน	ต่ำ	3.950	.133	ปานกลาง
	ปานกลาง	3.859	.279	ปานกลาง
	มาก	3.911	.282	ปานกลาง
ความมีอิสระในการตัดสินใจ ในงาน	ต่ำ	-	-	-
	ปานกลาง	3.884	.280	ปานกลาง
	มาก	3.890	.267	ปานกลาง
ผลสะท้อนกลับจากงาน	ต่ำ	3.935	.210	ปานกลาง
	ปานกลาง	3.891	.279	ปานกลาง
	มาก	3.851	.271	ปานกลาง
ภาพรวมเฉลี่ย	ปานกลาง	3.887	.273	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความผูกพันต่องานของหัวหน้างานมีระดับปานกลาง ไม่ว่าจะแยกวิเคราะห์ตัวแปรของปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานคือ ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน หรือผลสะท้อนกลับจากงาน

เมื่อพิจารณาตัวแปรของปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานทุกระดับ พบว่า มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานของหัวหน้างานอยู่ระหว่าง 3.807 – 3.988 ซึ่งสามารถจำแนกได้ ดังนี้

ความหลากหลายของทักษะ หัวหน้างานที่มีความหลากหลายของทักษะในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 3.988 หัวหน้างานที่มีความหลากหลายของทักษะในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 3.831 และหัวหน้างานที่มีความหลากหลายของทักษะในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 3.927

ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หัวหน้างานที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 3.973 หัวหน้างานที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 3.807 และหัวหน้างานที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 3.939

ความสำคัญของงาน หัวหน้างานที่คิดว่ามีความสำคัญของงานในระดับต่ำมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 3.950 หัวหน้างานที่คิดว่ามีความสำคัญของงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 3.859 และหัวหน้างานที่คิดว่ามีความสำคัญของงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 3.911

ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน หัวหน้างานที่มีความมีอิสระในการตัดสินใจในงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 3.884 และหัวหน้างานที่มีความมีอิสระในการตัดสินใจในงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 3.890

ผลสะท้อนกลับจากงาน หัวหน้างานที่สามารถรับรู้ผลสะท้อนกลับจากงานในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 3.935 หัวหน้างานที่สามารถรับรู้ผลสะท้อนกลับจากงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 3.891 และหัวหน้างานที่สามารถรับรู้ผลสะท้อนกลับจากงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 3.851

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการทำงานของ
หัวหน้างาน

ตัวแปร	จำนวน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
เพื่อนร่วมงาน	6	1.444	.141	น้อย
	37	2.036	.178	ปานกลาง
	35	2.508	.177	มาก
รวม	78	2.202	.361	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชา	5	1.511	.100	น้อย
	46	2.007	.163	ปานกลาง
	27	2.440	.117	มาก
รวม	78	2.125	.297	ปานกลาง
ลักษณะงาน	10	1.422	.137	น้อย
	43	1.995	.175	ปานกลาง
	25	2.418	.103	มาก
รวม	78	2.057	.345	ปานกลาง
การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	32	1.344	.158	น้อย
	39	1.903	.168	ปานกลาง
	7	2.333	.000	มาก
รวม	78	1.712	.366	ปานกลาง
รายได้	24	1.444	.109	น้อย
	51	1.878	.150	ปานกลาง
	3	2.333	.000	มาก
รวม	78	1.7621	.267	ปานกลาง
ภาพรวมเฉลี่ย	78	1.961	.125	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้างานในภาพรวม
ที่ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานที่ 1.961

เมื่อพิจารณาตัวแปรของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่
ระหว่าง 1.344 – 2.508 ซึ่งสามารถจำแนกได้ ดังนี้

เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานที่มีความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานน้อย มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานที่ 1.444 จำนวน 6 คน หัวหน้างานที่มีความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานปานกลางมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานที่ 2.036 จำนวน 37 คน และหัวหน้างานที่มีความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานมาก มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานที่ 2.508 จำนวน 35 คน

ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาน้อย มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานที่ 1.511 จำนวน 5 คน หัวหน้างานที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาปานกลาง มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานที่ 2.007 จำนวน 46 คน และ หัวหน้างานที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชามาก มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานที่ 2.440 จำนวน 27 คน

ลักษณะงาน หัวหน้างานที่มีความพึงพอใจในลักษณะงานน้อย มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานที่ 1.422 จำนวน 10 คน หัวหน้างานที่มีความพึงพอใจในลักษณะงาน ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานที่ 1.995 จำนวน 43 คน และหัวหน้างานที่มีความพึงพอใจในลักษณะงานมาก มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานที่ 2.418 จำนวน 25 คน

การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หัวหน้างานที่มีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งน้อย มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานที่ 1.344 จำนวน 32 คน หัวหน้างานที่มีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งปานกลาง มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานที่ 1.903 จำนวน 39 คน และหัวหน้างานที่มีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมาก มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานที่ 2.333 จำนวน 7 คน

รายได้ หัวหน้างานที่มีความพึงพอใจในรายได้น้อย มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานที่ 1.444 จำนวน 24 คนหัวหน้างานที่มีความพึงพอใจในรายได้ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานที่ 1.878 จำนวน 51 คน และหัวหน้างานที่มีความพึงพอใจในรายได้มาก มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานที่ 2.333 จำนวน 3 คน

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่องานของหัวหน้างานโดย
จำแนกตามตัวแปรของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ตัวแปร	ระดับความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพัน
เพื่อนร่วมงาน	น้อย	4.027	.260	ปานกลาง
	ปานกลาง	3.911	.259	ปานกลาง
	มาก	3.837	.284	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชา	น้อย	3.598	.008	ปานกลาง
	ปานกลาง	3.787	.183	ปานกลาง
	มาก	4.110	.275	ปานกลาง
ลักษณะงาน	น้อย	3.992	.326	ปานกลาง
	ปานกลาง	3.912	.265	ปานกลาง
	มาก	3.800	.250	ปานกลาง
การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	น้อย	3.887	.238	ปานกลาง
	ปานกลาง	3.862	.283	ปานกลาง
	มาก	4.027	.354	ปานกลาง
รายได้	น้อย	3.760	.187	ปานกลาง
	ปานกลาง	3.932	.291	ปานกลาง
	มาก	4.137	.009	ปานกลาง
ภาพรวมเฉลี่ย	ปานกลาง	3.887	.273	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความผูกพันต่องานของหัวหน้างานมีระดับปานกลาง ไม่ว่าจะแยกวิเคราะห์ที่ตัวแปรของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน คือเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ลักษณะงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือรายได้

เมื่อพิจารณาตัวแปรของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานทุกระดับ พบว่า มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานของหัวหน้างานอยู่ระหว่าง 3.598 – 4.137 ซึ่งสามารถจำแนกได้ ดังนี้

เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานที่มีความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานน้อย มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 4.027 หัวหน้างานที่มีความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานปานกลาง มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 3.911 และหัวหน้างานที่มีความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานมาก มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 3.837

ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาน้อย มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 3.598 หัวหน้างานที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาปานกลาง มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 3.787 และหัวหน้างานที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชามาก มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 4.110

ลักษณะงาน หัวหน้างานที่มีความพึงพอใจในลักษณะงานน้อย มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 3.992 หัวหน้างานที่มีความพึงพอใจในลักษณะงานปานกลาง มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 3.912 และหัวหน้างานที่มีความพึงพอใจในลักษณะงานมาก มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 3.800

การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หัวหน้างานที่มีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งน้อย มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 3.887 หัวหน้างานที่มีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งปานกลาง มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 3.862 และหัวหน้างานที่มีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมาก มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 4.027

รายได้ หัวหน้างานที่มีความพึงพอใจในรายได้น้อย มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 3.760 หัวหน้างานที่มีความพึงพอใจในรายได้ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 3.932 และหัวหน้างานที่มีความพึงพอใจในรายได้มาก มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 4.137

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสภาพแวดล้อมของภารกิจของ
หัวหน้างาน

ตัวแปร	จำนวน	\bar{X}	S.D.	ระดับสภาพแวดล้อม
ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4	18.000	1.414	น้อย
	26	22.577	1.604	ปานกลาง
	48	30.375	2.540	ดี
รวม	78	27.141	4.769	ปานกลาง
โครงสร้างของงานในหน่วยงาน	0	-	-	ไม่ดี
	70	10.286	1.524	ปานกลาง
	8	16.125	2.295	ดี
รวม	78	10.885	2.396	ปานกลาง
อำนาจในตำแหน่งหน้าที่	12	2.750	.452	น้อย
	59	4.831	.723	ปานกลาง
	7	7.429	.535	มาก
รวม	78	4.744	1.314	ปานกลาง
ภาพรวม	78	42.770	5.670	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า หัวหน้างานมีระดับสภาพแวดล้อมของภารกิจในภาพรวมที่ระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าสภาพแวดล้อมของภารกิจที่ 42.770

เมื่อพิจารณาตัวแปรของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชา หัวหน้างานที่มีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย มีค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ 18.000 จำนวน 4 คน หัวหน้างานที่มีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาปานกลาง มีค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ 22.577 จำนวน 26 คน และหัวหน้างานที่มีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาดี มีค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ 30.375 จำนวน 48 คน

โครงสร้างของงานในหน่วยงาน พบว่า ไม่มีหัวหน้างานคนใดที่คิดว่าโครงสร้างของงานในหน่วยงานที่หัวหน้างานปฏิบัติงานไม่ดี หัวหน้างานที่คิดว่าโครงสร้างของงานในหน่วยงานที่หัวหน้างานปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยโครงสร้างของงานในหน่วยงานที่

10.286 จำนวน 70 คน และหัวหน้างานที่คิดว่าโครงสร้างของงานในหน่วยงานที่หัวหน้างานปฏิบัติงานดี มีค่าเฉลี่ยโครงสร้างของงานในหน่วยงานที่ 16.125 จำนวน 8 คน

อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ หัวหน้างานที่คิดว่าอำนาจในตำแหน่งหน้าที่น้อย มีค่าเฉลี่ยอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ที่ 2.750 จำนวน 12 คน หัวหน้างานที่คิดว่าอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ที่ 4.831 จำนวน 59 คน และหัวหน้างานที่คิดว่าอำนาจในตำแหน่งหน้าที่มาก มีค่าเฉลี่ยอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ที่ 7.429 จำนวน 7 คน

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

โดยจำแนกตามตัวแปรของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ

ตัวแปร	ระดับสภาพแวดล้อม	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพัน
ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชา	น้อย	3.670	.151	ปานกลาง
	ปานกลาง	3.954	.290	ปานกลาง
	ดี	3.868	.262	ปานกลาง
โครงสร้างของงานในหน่วยงาน	ไม่ดี	-	-	-
	ปานกลาง	3.882	.269	ปานกลาง
	ดี	3.924	.319	ปานกลาง
อำนาจในตำแหน่งหน้าที่	น้อย	3.908	.220	ปานกลาง
	ปานกลาง	3.864	.264	ปานกลาง
	มาก	4.043	.397	ปานกลาง
ภาพรวมเฉลี่ย	ปานกลาง	3.887	.273	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความผูกพันต่องานของหัวหน้างานมีระดับปานกลาง ไม่ว่าจะแยกวิเคราะห์ตามตัวแปรของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจคือความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชา โครงสร้างของงานในหน่วยงาน หรืออำนาจในตำแหน่งหน้าที่

เมื่อพิจารณาตัวแปรของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจทุกระดับ พบว่า มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานของหัวหน้างานอยู่ระหว่าง 3.670 – 4.043 ซึ่งสามารถจำแนกได้ ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชา หัวหน้างานที่มีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 3.670 หัวหน้างานที่มีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาปานกลาง มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 3.954 และหัวหน้างานที่มีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาดี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 3.868

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โครงสร้างของงานในหน่วยงาน หัวหน้างานที่คิดว่าโครงสร้างของงานในหน่วยงานที่หัวหน้างานปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 3.882 และหัวหน้างานที่คิดว่าโครงสร้างของงานในหน่วยงานที่หัวหน้างานปฏิบัติงานดี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 3.924

อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ หัวหน้างานที่คิดว่าอำนาจในตำแหน่งหน้าที่น้อย มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 3.908 หัวหน้างานที่คิดว่าอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 3.864 และหัวหน้างานที่คิดว่าอำนาจในตำแหน่งหน้าที่มาก มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่องานที่ 4.043

4.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

จากสมมติฐานของการวิจัยข้อ 1 ที่ว่า "ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน" ทำการทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) ซึ่งเป็นการวัดระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน และทดสอบว่าตัวแปรแต่ละคู่หนึ่งว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ และมีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

4.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน ปรากฏผล ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

	Demog	Job charac	Job satis	Work envir	Job commit
Demog	1.000	-.083	-.113	-.019	.105
Job charac		1.000	.034	.306**	.064
Job satis			1.000	-.041	.279*
Work envir				1.000	.080
Job commit					1.000

* นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความผูกพันต่องานของหัวหน้างานอยู่ระหว่าง 0.064 - 0.279 โดยที่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างานมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .279 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของปัจจัยกับความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของปัจจัยในแต่ละปัจจัยกับความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน จะทำการพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของปัจจัยในแต่ละปัจจัยกับความผูกพันต่องานของหัวหน้างานซึ่งผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปรากฏผล ดังนี้

ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่องานของหัวหน้างานปรากฏผล ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

	Sex	Age	Edu	Service	Status	Job Commit
Sex	1.000	-.359**	.164	-.249*	-.267*	-.077
Age		1.000	-.279*	.683**	.742**	.089
Edu			1.000	-.318**	-.192	-.104
Service				1.000	.546**	.124
Status					1.000	-.001
Job commit						1.000

* นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่องานของหัวหน้างานอยู่ระหว่าง -0.104 - 0.124 ซึ่งตัวแปรของปัจจัยส่วน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุคคลทั้งหมดไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานกับความผูกพันต่องานของหัวหน้างานปรากฏผล ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานกับความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

	Skill var	Task iden	Task sig	Autonomy	Feed back	Job Commit
Skill var	1.000	.022	-.075	-.185	.005	.033
Task iden		1.000	.120	-.054	.265*	.137
Task sig			1.000	.110	.056	.008
Autonomy				1.000	-.118	-.008
Feed back					1.000	-.032
Job commit						1.000

* นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานกับความผูกพันต่องานของหัวหน้างานอยู่ระหว่าง -0.032 - 0.137 ซึ่งตัวแปรของปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานทั้งหมดไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่องานของหัวหน้างานปรากฏผล ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการ
ทำงานกับความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

	Co work	Super	Work it	Promotion	Compen	Job commit
Co worker	1.000	-.199	.093	.077	-.148	-.170
Super		1.000	-.222	-.050	-.084	.706**
Work it			1.000	-.417**	-.006	-.248*
Promotion				1.000	.007	.004
Compen					1.000	.369**
Job commit						1.000

* นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่องานของหัวหน้างานอยู่ระหว่าง -0.248 - 0.706 ตัวแปรผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างานมากที่สุด ซึ่งพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .706 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ตัวแปรของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างานรองลงมาคือ ตัวแปรรายได้ และตัวแปรลักษณะงานซึ่งสามารถพิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .369 และ -.248 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และ 0.05ตามลำดับ สำหรับตัวแปรเพื่อนร่วมงานและตัวแปรการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจกับความผูกพันต่องานของหัวหน้างานปรากฏผล ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของ
ภารกิจกับความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

	Relation	Structure	Position power	Job commit
Relation	1.000	.134	-.116	.034
Structure		1.000	.052	.081
Position power			1.000	.076
Job commit				1.000

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจกับความผูกพันต่องานของหัวหน้างานอยู่ระหว่าง 0.034 - 0.081 ซึ่งตัวแปรของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจทั้งหมดไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

สำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 แนวทางคือ การวิเคราะห์การถดถอยในรูปของปัจจัย และ การวิเคราะห์สมการถดถอยในรูปของตัวแปรของปัจจัยแต่ละปัจจัย ซึ่งการวิเคราะห์ได้นำทั้งปัจจัยและตัวแปรของปัจจัยแต่ละปัจจัยมาวิเคราะห์เพื่อหาสมการถดถอยที่เหมาะสมในการพยากรณ์ความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน และในตอนนี้ได้ทำการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยข้อ 2 ที่ว่า "มีตัวแปรอย่างน้อยหนึ่งตัวของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน" ซึ่งทำการทดสอบโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาอำนาจการพยากรณ์ของกลุ่มปัจจัยและตัวแปรของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

4.3.1 การพยากรณ์ความผูกพันต่องานของหัวหน้างานโดยปัจจัย

ในการนำปัจจัยทั้งสี่ปัจจัย คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ มาใช้ในการพยากรณ์ความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน ได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.15

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนสำหรับการถดถอยของปัจจัยทั้งหมด

แหล่ง	SS	df	MS	F	นัยสำคัญ
การถดถอย	.613	4	.153	2.192	.078
ความคลาดเคลื่อน	5.106	73	.070		
รวม	5.719	77			

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ปัจจัยทั้งหมดในสมการการถดถอยไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.16 สัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานของปัจจัยทั้งหมด

ตัวแปร	b	Std. Error	Beta	t	นัยสำคัญ
Constant	2.024	.655		3.089	.003
Demog	.005	.004	.143	1.284	.203
Job charac	.008	.022	.041	.349	.728
Job satis	.077	.029	.297	2.667	.009
Work envir	.004	.006	.083	.712	.479
R = .327	R square = .107	Adjusted R square = .058		S. Est = .265	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า เมื่อนำปัจจัยทั้งสี่ปัจจัยมาทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อใช้ในการพยากรณ์ความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ .297 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจไม่พบว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยทั้งสี่กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างานมีค่าเท่ากับ .327 และมีความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .265 ปัจจัยทั้งสี่ปัจจัยสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่องานของหัวหน้างานได้เพียงร้อยละ 5.8 หรือมีอำนาจการพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 5.8 ซึ่งรูปแบบของสมการถดถอยสามารถแสดงได้ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมการคะแนนดิบ

$$\text{Job commit} = 2.024 + 0.005*(\text{Demog}) + 0.008*(\text{Job charac}) \\ + 0.077*(\text{Job satis}) + 0.004*(\text{Work envir})$$

สมการคะแนนมาตรฐาน

$$Z\text{Job commit} = 0.143*(Z\text{Demog}) + 0.041*(Z\text{Job charac}) \\ + 0.297*(Z\text{Job satis}) + 0.083*(Z\text{Work envir})$$

สำหรับการหาปัจจัยที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ความผูกพันต่องานของหัวหน้างานได้ วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาอำนาจการพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน ปรากฏผล ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนสำหรับการถดถอยที่ลดรูปของปัจจัย

แหล่ง	SS	df	MS	F	นัยสำคัญ
การถดถอย	.445	1	.445	6.419	.013
ความคลาดเคลื่อน	5.274	76	.069		
รวม	5.719	77			

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ปัจจัยที่อยู่ในสมการการถดถอย มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.18 สัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานของปัจจัยที่ดีที่สุด

ตัวแปร	b	Std. Error	Beta	t	นัยสำคัญ
Constant	2.601	.508		5.116	.000
Job satis	.072	.029	.279	2.534	.013
R = .279	R square = .078	Adjusted R square = .066		S. Est = .263	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า เมื่อทำการวิเคราะห์หาปัจจัยที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ความผูกพันต่องานของหัวหน้างานพบว่าปัจจัยที่ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ .279 สำหรับสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างานมีค่าเท่ากับ .279 และมีความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .263 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่องานของหัวหน้างานได้ร้อยละ 6.6 หรือมีอำนาจการพยากรณ์ได้เพียงร้อยละ 6.6 ซึ่งรูปแบบของสมการถดถอยที่ลดรูปแล้วสามารถแสดงได้ ดังนี้

สมการคะแนนดิบ

$$\text{Job commit} = 2.601 + 0.072 * (\text{Job satis})$$

สมการคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{\text{Job commit}} = 0.279 * (Z_{\text{Job satis}})$$

4.3.2 การพยากรณ์ความผูกพันต่องานของหัวหน้างานโดยตัวแปรของปัจจัย

ในการนำตัวแปรของปัจจัยทั้ง 18 ตัวแปร มาใช้ในการพยากรณ์ความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน พบว่า ตัวแปรทั้ง 18 ตัวแปร ที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ทั้งหมด ผลการวิเคราะห์ปรากฏผล ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนสำหรับการถดถอยของตัวแปรปัจจัย

แหล่ง	SS	df	MS	F	นัยสำคัญ
การถดถอย	5.241	18	.291	35.891	.000
ความคลาดเคลื่อน	.479	59	.008		
รวม	5.719	77			

จากตารางที่ 4.19 พบว่า มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปร ในสมการการถดถอยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.20 สัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานของตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด

Variable	b	Std. Error	Beta	t	Sig. level
Constant	.534	.264		2.023	.048
Sex	-.054	.043	-.057	-1.262	.212
Age	-.005	.004	-.089	-1.261	.212
Educ	-.016	.027	-.028	-.597	.553
Service	.007	.004	.103	1.563	.123
Status	.005	.033	.010	.161	.872
Skill var	.016	.010	.069	1.622	.110
Task iden	.017	.011	.068	1.534	.130
Task sig	-.002	.011	-.009	-.214	.831
Autonomy	-.062	.015	-.190	4.024	.000
Feedback	-.009	.012	-.033	-.761	.450
Co work	.014	.034	.018	.399	.691
Super	.826	.043	.900	19.405	.000
Work it	-.056	.036	-.071	-1.554	.125
Promot	-.030	.037	-.040	-.816	.418
Compen	.579	.043	.567	13.505	.000
Relation	-.002	.003	-.035	-.785	.436
Structure	-.004	.005	-.032	-.749	.457
Position power	.104	.009	.500	10.945	.000
R = .957	R square = .916	Adjusted R square = .891		S. Est = .009	

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่มีอำนาจในการทำนายความผูกพันต่องานของหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ผู้บังคับบัญชา รายได้ และอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนตัวพยากรณ์อื่น ไม่มีอำนาจในการทำนายความผูกพันต่องานของหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญ สำหรับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 18 ตัว กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างานมีค่าเท่ากับ .957 และมีความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .009 ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 18 ตัว สามารถ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่องานของหัวหน้างานได้ถึงร้อยละ 89.1 หรือมีอำนาจการพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 89.1 ซึ่งรูปแบบของสมการถดถอยสามารถแสดงได้ ดังนี้

สมการคะแนนดิบ

$$\begin{aligned} \text{Job commit} = & 0.534 - 0.054*(\text{Sex}) - 0.005*(\text{Age}) - 0.016*(\text{Educ}) \\ & + 0.007*(\text{Service}) + 0.005*(\text{Status}) + 0.016*(\text{Skill var}) \\ & + 0.017*(\text{Task iden}) - .002*(\text{Task sig}) + 0.062*(\text{Autonomy}) \\ & - 0.009*(\text{Feedback}) + 0.014*(\text{Co work}) + 0.826*(\text{Super}) \\ & - 0.056*(\text{Work it}) - 0.030*(\text{Promot}) + 0.579*(\text{Compen}) \\ & - 0.002*(\text{Relation}) - 0.004*(\text{Structure}) + 0.104*(\text{Position power}) \end{aligned}$$

สมการคะแนนมาตรฐาน

$$\begin{aligned} Z\text{Job commit} = & - 0.057*(Z\text{Sex}) - 0.089*(Z\text{Age}) - 0.028*(Z\text{Educ}) \\ & + 0.103*(Z\text{Service}) + 0.010*(Z\text{Status}) + 0.069*(Z\text{Skill var}) \\ & + 0.068*(Z\text{Task iden}) - 0.009*(Z\text{Task sig}) + \\ & 0.190*(Z\text{Autonomy}) \\ & - 0.033*(Z\text{Feedback}) + 0.018*(Z\text{Co work}) + 0.900*(Z\text{Super}) \\ & - 0.071*(Z\text{Work it}) - 0.040*(Z\text{Promot}) + 0.567*(Z\text{Compen}) \\ & - 0.035*(Z\text{Relation}) - 0.032*(Z\text{Structure}) \\ & + 0.500*(Z\text{Position power}) \end{aligned}$$

ในการหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน ได้วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์ปรากฏผล ดังตารางที่ 4.21

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนสำหรับการถดถอยที่ลดรูปของตัวแปรปัจจัย

แหล่ง	SS	df	MS	F	นัยสำคัญ
การถดถอย	5.146	4	1.287	163.841	.000
ความคลาดเคลื่อน	.573	73	.008		
รวม	5.719	77			

จากตารางที่ 4.21 พบว่ามีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปร ในสมการถดถอยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.22 สัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด

Variable	b	Std. Error	Beta	t	Sig. level
Constant	.340	.157		2.175	.033
Supervision	.861	.037	.938	23.258	.000
compensation	.556	.039	.544	14.225	.000
Position power	.103	.008	.497	12.246	.000
Autonomy	.049	.012	.151	4.011	.000
R = .949	R square = .900	Adjusted R square = .894		S. Est = .089	

จากตารางที่ 4.22 พบว่า เมื่อทำการวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน โดยกำรวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้น พบว่าตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .938 ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดรองลงมาคือ รายได้ อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ และความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .544, .497 และ .151 ตามลำดับ ทุกค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว กับตัวเกณฑ์หรือความผูกพันต่องานของหัวหน้างานมีค่าเท่ากับ .949 และมีความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .089 ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่องานของหัวหน้างานได้ร้อยละ 89.4 หรือมีอำนาจการพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 89.4 ซึ่งรูปแบบของสมการถดถอยที่ลดรูปแล้วสามารถแสดงได้ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมการคะแนนดิบ

$$\text{Job commit} = 0.340 + 0.861*(\text{Super}) + 0.556*(\text{compen}) + 0.103*(\text{Position power}) + 0.049*(\text{Autonomy})$$

สมการคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{\text{Job commit}} = 0.938*(Z_{\text{Super}}) + 0.544*(Z_{\text{compen}}) + 0.497*(Z_{\text{Position power}}) + .151*(Z_{\text{Autonomy}})$$

4.4 รูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

ในตอนนี้ได้ทำการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน (Supervisor Job Commitment Development Model-SJCDM) โดยรูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างานนี้ได้พัฒนามาจากแนวความคิดในด้านการควบคุมคุณภาพ และได้มีการสนทนากลุ่ม (Focus group) เพื่อทำการตรวจสอบและปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างานเพื่อให้ความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น สำหรับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน มีแนวความคิดและการดำเนินการ ดังนี้

4.4.1 แนวความคิดในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดในด้านการควบคุมคุณภาพ โดยมีพื้นฐานมาจากวงล้อ Deming ซึ่ง Deming ได้เน้นถึงความสำคัญในปฏิสัมพันธ์ภายในระหว่างการผลิต การออกแบบ การผลิต และการขายซึ่ง Deming ได้มีส่วนร่วมในการศึกษาในองค์การธุรกิจ เพื่อที่จะให้ความพึงพอใจสูงสุดแก่ลูกค้า วงล้อ Deming จะประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน ที่ใช้ในการบริหารซึ่งในแต่ละขั้นจะมีกิจกรรมดังนี้ คือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบผลการปฏิบัติ และการแก้ไขการปฏิบัติ และบางครั้งอาจเรียวงล้อ Deming ว่า วงล้อ PDCA ก็ได้ ซึ่ง P จะย่อมาจาก PLAN หรือ การวางแผน D จะย่อมาจาก DO หรือ การปฏิบัติตามแผน C จะย่อมาจาก CHECK หรือ การตรวจสอบผลการปฏิบัติ และ A จะย่อมาจาก ACTION หรือ การแก้ไขการปฏิบัติ ที่ได้ใช้เป็นพื้นฐานสำคัญของกิจกรรมการควบคุมคุณภาพ และด้วยการทบทวนกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้วงล้อมีการเคลื่อนที่ตลอดเวลา หรือมีการปรับปรุงพัฒนา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการประยุกต์ วงล้อ Deming หรือ วงล้อ PDCA มาใช้กับการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน สำหรับขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอน ของวงล้อ Deming หรือ วงล้อ PDCA จะมีขั้นตอนย่อยอีก ดังนี้ ขั้นตอนการวางแผน จะประกอบด้วยขั้นตอนย่อย คือ การกำหนดปัญหา การวิเคราะห์ปัญหา การระบุถึงสาเหตุของปัญหา และ การกำหนดการแก้ไข ขั้นตอนการปฏิบัติตามแผน คือ ขั้นตอนที่น่าแนวทางการแก้ไขไปปฏิบัติตามแผนการที่ได้กำหนดไว้แล้ว ขั้นตอนการตรวจสอบผลการปฏิบัติ คือ ขั้นตอนการยืนยันผลในการปฏิบัติตามแผนเพื่อตรวจสอบการแก้ไข ขั้นตอนสุดท้ายคือ ขั้นตอนการแก้ไขการปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่ไม่ต้องการให้เกิดปัญหาขึ้นอีก จึงจำเป็นต้องกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนั้น ในขั้นตอนการแก้ไขการปฏิบัตินี้ จึงเน้นการกำหนดมาตรฐานเป็นส่วนใหญ่ เพื่อไม่ให้เกิดการปฏิบัติงานเกิดการเบี่ยงเบนจากมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้

4.4.2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างานโดยการสนทนากลุ่ม

ผู้วิจัยได้ทำการสร้างรูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างานและได้ทำการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างานโดยการดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และรูปแบบที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่องานต่างๆ
2. ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญในการสร้างรูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างานซึ่ง ผู้วิจัย และผู้เชี่ยวชาญ เห็นตรงกันว่ารูปแบบวงล้อ Deming หรือ วงล้อ PDCA มีความเหมาะสม ในการนำมาประยุกต์ และสร้างรูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน ทั้งนี้ เพราะ รูปแบบดังกล่าว เป็นรูปแบบที่เป็นระบบที่มีวิธีการ และมีการกระทำอย่างต่อเนื่อง มีการตั้งเป้าหมาย และการชี้แจงอย่างชัดเจนถึงเป้าหมาย มีการวางแผนงาน เพื่อให้ได้ไปถึงเป้าหมายที่วางไว้ มีการนำแผนงานมาปฏิบัติ มีการตรวจสอบผลงาน และมีการปฏิบัติการแก้ไขเมื่อมีความจำเป็น
3. ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน และรูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน ให้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 10 คน เพื่อสร้างความเข้าใจในเนื้อหาของการวิจัย และรูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน
4. ผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 10 คน ได้ซักถาม และให้คำแนะนำที่มีประโยชน์ ในประเด็นต่างๆ ของรูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน ซึ่งคำแนะนำในประเด็นที่เป็นประโยชน์ ต่อรูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน มี ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.1 ขั้นตอนของรูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน สามารถลดหรือรวมในบางขั้นตอนได้ ซึ่งสามารถลดจาก 8 ขั้นตอนเหลือเพียง 6 ขั้นตอนได้โดยนำขั้นตอนการวิเคราะห์โอกาสในการพัฒนา มารวมกับขั้นตอนการระบุสาเหตุ เป็นขั้นตอนการวิเคราะห์และระบุสาเหตุได้ และในขั้นตอนการตรวจสอบควรจะต้องตัดทิ้งไปเพราะจะเป็นการทำงานที่ซ้ำซ้อนกับขั้นตอนการยืนยันผล

4.2 ขั้นตอนการกำหนดโอกาสในการพัฒนา ควรเสนอผู้บริหารระดับสูง หรือผู้มีอำนาจเพื่อขอความสนับสนุนในการวางแนวทางในการพัฒนา และในการกำหนดโอกาสในการพัฒนาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสอดคล้องกับนโยบายของบริษัท

4.3 ขั้นตอนการวิเคราะห์และระบุสาเหตุ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเน้นการวิเคราะห์ในเชิงปริมาณซึ่งอาจต้องใช้เครื่องมือทางสถิติเข้าช่วย และการทำงานจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำกันเป็นทีมมากกว่าที่จะทำเพียงคนเดียวหรือกลุ่มเดียว จะต้องให้ทุกๆ ฝ่ายมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และระบุสาเหตุ

4.4 ขั้นตอนการยืนยันผล ผู้เชี่ยวชาญแนะนำให้ผู้วิจัยต้องมีการเก็บข้อมูล และแสดงผลวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบเดียวกันกับข้อมูลความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน ก่อนการลงมือแก้ไขและพัฒนา เมื่อใดที่พบว่าการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน หลังจากทำการพัฒนาแล้วผลสรุปไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ ควรที่จะกลับไปเริ่มต้นที่ขั้นตอนการวิเคราะห์และระบุสาเหตุใหม่ และในขั้นตอนนี้จำเป็นต้องมีการตรวจสอบความมีเสถียรภาพของการแก้ไขด้วย

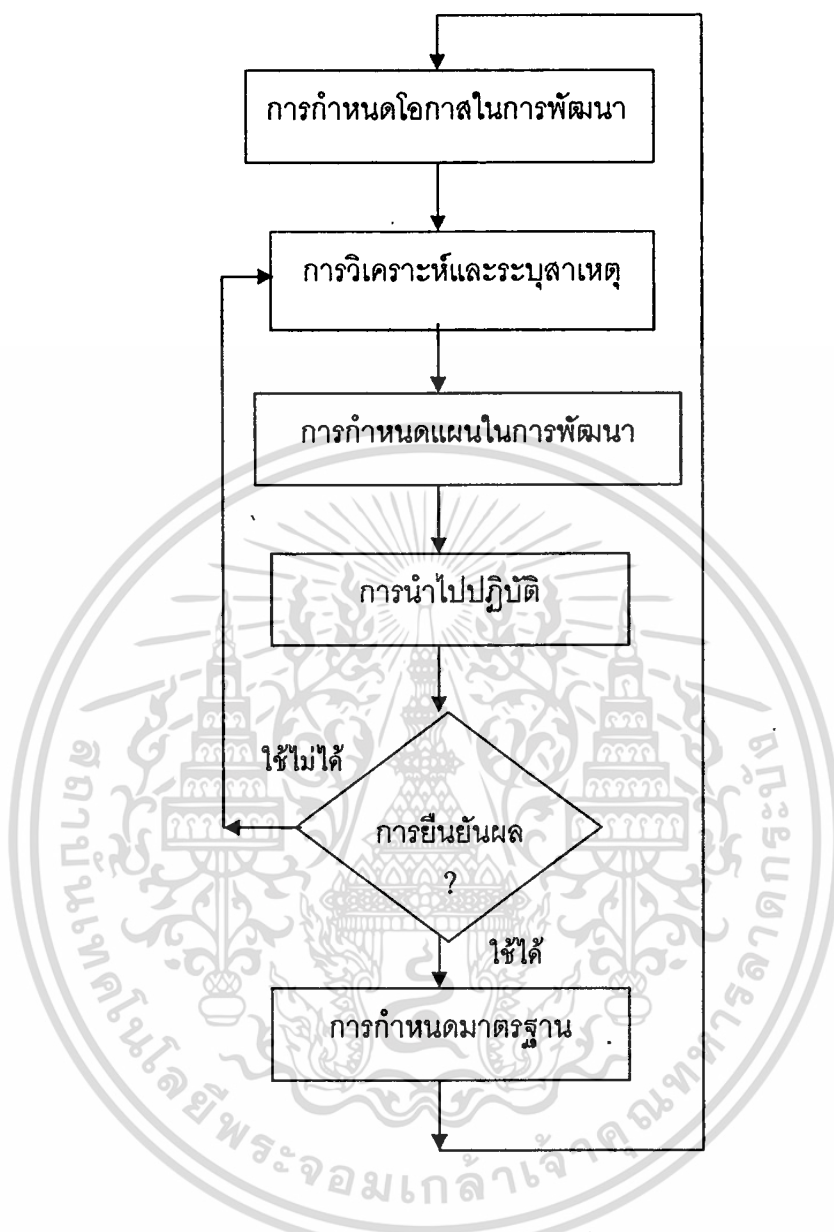
4.5 ขั้นตอนการกำหนดมาตรฐาน ผู้เชี่ยวชาญแนะนำให้ผู้วิจัยต้องระบอบระยะเวลาในการทบทวนมาตรฐาน เพื่อให้มาตรฐานการปฏิบัติงานมีความทันสมัยตลอดเวลา และเมื่อมีการทบทวนมาตรฐานการปฏิบัติงาน จะต้องอบรมให้ผู้เกี่ยวข้องทราบทั้งหมด

5. ผู้วิจัย ได้นำคำแนะนำในประเด็นต่างๆ ของผู้เชี่ยวชาญ ไปปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างานให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

6. ผู้วิจัยนำรูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างานที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว จากการสนทนากลุ่มให้อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วมตรวจสอบในขั้นตอนสุดท้ายอีกครั้ง

7. รูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างานที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว จะประกอบด้วย 6 ขั้นตอน โดยมีรูปแบบและรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนดังนี้ ดังนี้

รูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน



ภาพที่ 4.1 รูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

1. การกำหนดโอกาสในการพัฒนา (Definition of Opportunity)

ในขั้นตอนแรกของรูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน คือการกำหนดโอกาสในการพัฒนา ซึ่งในขั้นตอนนี้จะทำการศึกษาถึงโอกาสและความเป็นได้ในการที่จะพัฒนา โดยจะดำเนินการสำรวจสภาพปัจจุบัน ศึกษาพิจารณาผู้เกี่ยวข้องและทรัพยากรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วต้องดำเนินการสรุปผลและวิเคราะห์ถึงความเป็นไปได้หรือโอกาสของปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวในภาพรวมอีกครั้งหนึ่ง ตลอดจนปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่คาดการณ์ว่าจะมีผลกระทบต่อการพัฒนาความผูกพันต่องาน แล้วจึงเสนอผู้บริหารระดับสูงหรือผู้มีอำนาจว่าจะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อนุมัติให้ดำเนินการต่อไปหรือไม่ อย่างไรก็ตามปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ต้องคำนึงถึงก่อนจะริเริ่มคือ จะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงหรือผู้มีอำนาจในเบื้องต้นก่อน มิฉะนั้นโอกาสในการพัฒนาความผูกพันต่องานจะดำเนินการเรื่องนี้ให้สำเร็จคงเป็นไปได้ยาก และในการกำหนดโอกาสในการพัฒนาจำเป็นต้องสอดคล้องกับนโยบายของบริษัท ในการกำหนดสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือการตั้งวัตถุประสงค์ที่แน่ชัดและสามารถวัดผลได้ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

2. การวิเคราะห์และระบุสาเหตุ (Analysis and Identification of Cause)

ในขั้นตอนการวิเคราะห์และระบุสาเหตุนี้จัดว่ามีความสำคัญมาก เราเน้นการพัฒนาแบบวิธีทางวิทยาศาสตร์ให้มากที่สุด เพราะโดยปกติแล้วการระบุสาเหตุแห่งปัญหามักทำในสองลักษณะคือ จากการถกเถียงกันในหมู่ร่วมทีมงาน และโดยการขอคำตัดสินจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว ซึ่งทั้งสองวิธีก็มี ความผิดพลาด อยู่มากเพราะการใช้ความรู้สึกส่วนตัวก็ดี การอาศัยเสียงข้างมากหรือความเกรงใจก็ดี ล้วนมีความบกพร่อง ดังนั้นขั้นตอนการวิเคราะห์และระบุสาเหตุนี้จึงสำคัญมาก และเราเน้นการวิเคราะห์ที่อาศัยวิธีการทางสถิติสองขั้นตอนสำคัญคือ การตั้งสมมติฐานซึ่งต้องอาศัยข้อมูลขั้นต้นที่มากพอควร และการทดสอบสมมติฐาน ในการเก็บข้อมูลเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานนั้น ต้องมีการวางแผนที่ดีพอควรและการทดสอบก็ต้องทำตามหลักวิธีการทางสถิติ ซึ่งจะต้องตัดความรู้สึกส่วนตัวออกไป สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์และระบุสาเหตุของปัญหามีด้วยกันหลายอย่าง อาทิเช่น การระดมสมอง ผังพาเรโต (Pareto Diagram) ผังแสดงเหตุและผล การแจกแจงฮิสโตแกรม เป็นต้น

3. การกำหนดแผนในการพัฒนา (Setting Job Commitment Action Plan)

หลังจากที่มีการวิเคราะห์และระบุสาเหตุแล้วจะต้องทำการกำหนดแผนในการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน โดยจะต้องกำหนดแผนการที่สอดคล้องกับการวิเคราะห์และระบุสาเหตุในขั้นตอนที่สอง หลังจากนั้นต้องทำการระบุถึงผู้รับผิดชอบและระยะเวลาในการดำเนินแผนการที่แน่นอน ในการกำหนดแผนในการพัฒนานั้น ควรที่จะมีการตรวจสอบการดำเนินการของแผนการต่างๆ เป็นระยะๆ เพื่อก่อให้เกิดความมั่นใจว่าแผนการต่างๆ ที่ได้กำหนดไว้นั้นจะไม่เกิดอุปสรรคใดๆ และสามารถตรวจสอบความก้าวหน้าของแผนการที่ได้วางไว้อีกด้วย

4. การนำไปปฏิบัติ (Implementation)

ในมาตรการการปฏิบัติเพื่อพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างานนั้น ต้องแยกแยะให้ออกระหว่างมาตรการเพื่อใช้ในระยะสั้นหรือระยะยาว และเพื่อให้มีความมั่นใจว่ามีการนำ

แผนการมาปฏิบัติอย่างถูกต้องจึงจำเป็นต้องมี การสร้างความมั่นใจว่าฝ่ายที่รับผิดชอบในการ นำแผนการไปปฏิบัติได้รับทราบถึงความสำคัญและความจำเป็นในแผนการนั้นๆ ต้องสร้าง ความมั่นใจว่ามีการติดต่อสื่อสารไปยังฝ่ายที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม มีการจัดให้มีการ ศึกษาและอบรมที่ต้องการเพื่อนำแผนนั้นๆ มาปฏิบัติ และมีการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นใน เวลาที่ต้องการด้วย

5. การยืนยันผล (Confirmation of Result)

สำหรับในขั้นตอนที่ 5 จะทำการประเมินผลการปฏิบัติการที่ได้นำไปปฏิบัติตามแผนการที่ วางไว้ โดยจะพยายามตรวจเพื่อพิสูจน์ให้ได้ว่า ประสิทธิภาพของการกำหนดแผนการพัฒนา ความผูกพันต่องานนั้น ทำได้ดีเพียงใด จึงต้องมีการเก็บข้อมูลและแสดงผลวิเคราะห์ข้อมูลใน รูปแบบเดียวกันกับข้อมูลความผูกพันต่องานก่อนการลงมือแก้ไขและพัฒนา เช่น การใช้ แบบสอบถามใดก็จะต้องใช้แบบสอบถามนั้นในการวัดผลหลังจากการนำแผนการพัฒนางานไป ปฏิบัติจริง สำหรับในเชิงการจัดการ การเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาในหัวข้อใดก็ตามควรที่จะ ทำให้อยู่ในรูปของหน่วยเชิงปริมาณ เพื่อเปรียบเทียบกันได้ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม อาทิเช่น การเปรียบเทียบค่าความเสียหาย อัตราการมาทำงาน ผลผลิตที่ได้ต่อคน เป็นต้น และ เมื่อใดที่พบว่าการพัฒนาความผูกพันต่องาน หลังจากทำการพัฒนาแล้วผลสรุปไม่เป็นที่น่า พึงพอใจ ควรที่จะกลับไปเริ่มต้นที่ขั้นตอนวิเคราะห์และระบุสาเหตุใหม่ และในขั้นตอนนี้ จำเป็นต้องมีการตรวจสอบความมีเสถียรภาพของการแก้ไข

6. การกำหนดมาตรฐาน (Standardization)

ในขั้นตอนนี้จะต้องมีการกำหนดว่าจะต้องมีการจัดมาตรฐานการป้องกันไม่ให้ความ ผูกพันต่องานของหัวหน้างานลดต่ำลง ซึ่งสาเหตุสำคัญที่จะต้องมีการกำหนดมาตรฐานคือ ประการแรกถ้าขาดมาตรฐานแล้ว เมื่อเวลาผ่านไปไม่นานคนที่เกี่ยวข้องจะค่อยๆ กลับมา ปฏิบัติอย่างเดิมและก่อให้เกิดความผูกพันต่องานของหัวหน้างานลดต่ำลงอีก และประการที่สอง ในกรณีที่มีการลาออกไป และมีการจ้างงานใหม่เข้ามา คนเหล่านี้จะไม่ทราบเรื่องราวตั้งแต่ต้น เมื่อไม่มีมาตรฐานการปฏิบัติ พวกเขาก็อาจเรียนรู้จากรุ่นพี่ๆ หรือลองผิดลองถูก และคิดค้นหา วิธีใหม่ที่ตนชอบและถนัด ซึ่งวิธีใหม่อาจจะไม่สอดคล้องกับแนวนโยบายของบริษัท ฉะนั้นการ จัดทำหรือกำหนดมาตรฐานจึงเป็นเรื่องที่จำเป็นมาก และต้องเน้นว่าการจัดทำมาตรฐานนั้น มิใช่เพียงแต่การจดบันทึก หรือพิมพ์เป็นเอกสารแสดงข้อกำหนดและวิธีเท่านั้น แต่ต้องรวมไป ถึงการฝึกอบรมพนักงานที่เกี่ยวข้องให้รับรู้และปรับทัศนคติใหม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ

เนื้อหาของบทนี้จะกล่าวถึงสาระสำคัญของผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะทั้งหมดดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.1.1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

5.1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

5.1.1.3 เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

5.1.2 สมมุติฐานการวิจัย

5.1.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

5.1.2.2 มีตัวแปรอย่างน้อยหนึ่งตัวของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

5.1.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.1.3.1 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

1. ประชากร คือหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรม

Semiconductors ในเครือกลุ่มประเทศตะวันตกหรือร่วมทุนกับกลุ่มประเทศตะวันตกที่อยู่ในประเทศไทย

2. กลุ่มตัวอย่าง คือหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรม

Semiconductors ในเครือกลุ่มประเทศตะวันตกหรือร่วมทุนกับกลุ่มประเทศตะวันตกที่อยู่ในประเทศไทยในปี พ.ศ. 2544 ซึ่งประกอบด้วยโรงงานทั้งหมด 2 โรงงานคือ บริษัท Philips Semiconductors (Thailand) จำกัด และ บริษัท AMD (Thailand) จำกัดซึ่งมีจำนวนตัวอย่าง 78 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.13.2 การศึกษารูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

1. ประชากร คือ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการจัดการองค์การ จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1.1 ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา

1.2 ผู้บริหารในสถานประกอบการฝ่ายทรัพยากรบุคคล

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา 5 คน และ ผู้บริหารในสถานประกอบการฝ่ายทรัพยากรบุคคล 5 คน

5.1.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน แบ่งออกเป็น 5 ตอน

ตอนที่ 1 ถามสภาพปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ถามคุณลักษณะของงาน มีค่าความเที่ยง 0.819

ตอนที่ 3 ถามความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าความเที่ยง 0.900

ตอนที่ 4 ถามสภาพแวดล้อมทางภารกิจ มีค่าความเที่ยง 0.807

ตอนที่ 5 ถามความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน มีค่าความเที่ยง 0.850

5.1.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกระทำการเก็บรวบรวมด้วยตัวเอง โดยปฏิบัติตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาต จากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้จัดการอาวุโสแผนกพัฒนาองค์กร บริษัท Philips Semiconductor (Thailand) จำกัด และ ผู้จัดการแผนกบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัท AMD (Thailand) จำกัด เพื่อขอความร่วมมือในการอนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากหัวหน้างาน ทั้งสองบริษัท

2. กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเก็บรวบรวมข้อมูล ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2545 ถึง มกราคม 2546

3. ผู้วิจัยได้ทำการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้างานที่ บริษัท Philips Semiconductor (Thailand) จำกัด จำนวน 52 คน ได้รับคืน จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 และแจกแบบสอบถาม

กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้างานที่ บริษัท AMD (Thailand) จำกัด จำนวน 26 คน ได้รับคืน จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 โดยมีรายละเอียดในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

บริษัท Philips Semiconductor (Thailand) จำกัด เก็บข้อมูลกลับในวันที่ 21 มกราคม 2546

บริษัท AMD (Thailand) จำกัด เก็บข้อมูลกลับในวันที่ 23 มกราคม 2546

5.1.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติด้วย โปรแกรม SPSS for Windows Version10 (Statistical Package for the Social Science) โดยเลือกเฉพาะวิธีการวิเคราะห์ ข้อมูลที่สอดคล้องกับการทดสอบและตรวจสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าร้อยละ
2. ระดับความผูกพันของหัวหน้างานจำแนกตามปัจจัย วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าเฉลี่ย และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างานวิเคราะห์ ข้อมูลด้วย การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างานวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

5.1.7 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องาน

ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน ผู้วิจัยได้นำวิธีการ ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group) มาพัฒนารูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของ หัวหน้างานมีโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารและรูปแบบที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่องาน
2. ปรีกษาผู้เชี่ยวชาญในการสร้างรูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของ หัวหน้างาน
3. ดำเนินการสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของ หัวหน้างาน
4. นำรูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างานเสนอให้อาจารย์ ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ตรวจสอบความถูกต้องและให้ คำแนะนำในการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. นำรูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างานที่ปรับปรุงแก้ไข จากอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ไปดำเนินการสนทนากลุ่ม ซึ่งประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

6. ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากวิธีดำเนินการสนทนากลุ่ม โดยถอดเทปข้อมูลการสนทนา และทำการประเมินผล จากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างานมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ และสามารถนำไปใช้ได้จริง

5.1.8 ผลการวิจัย

5.1.8.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน พบว่า

1. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ ไม่ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ตัวแปรของปัจจัยแต่ละปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ตัวแปรลักษณะงาน และ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ตัวแปรผู้บังคับบัญชา และ ตัวแปรรายได้ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.8.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน พบว่า

1. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .009 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจไม่พบว่า เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน คือ ตัวแปรผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .938 ตัวแปรพยากรณ์ที่รองลงมา คือ รายได้ อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ และความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .544, .497 และ .151

5.2 อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยในที่นี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญจากการค้นพบในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

5.2.1 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

ผลของการวิจัยในครั้งนี้ ได้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน คือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน และเมื่อพิจารณาในรายตัวแปรของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ตัวแปรผู้บังคับบัญชา ตัวแปรรายได้ และ ตัวแปรลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคนทุกคนมีความปรารถนาที่จะได้ผู้บังคับบัญชาที่ดี สามารถพึ่งพาได้ พร้อมทั้งจะทำการร่วมกัน รายได้ เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก รายได้สามารถบ่งบอกถึงความสามารถในการทำงานของหัวหน้าและยังบ่งบอกถึงความมั่นคงต่ออาชีพ จึงทำให้รายได้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน สำหรับตัวแปรลักษณะงาน ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทเด่นชัด การมีส่วนร่วมในการบริหาร การมีส่วนเป็นเจ้าขององค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่องาน เป็นที่น่าสังเกตว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ ไม่ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก คุณลักษณะของงานในอุตสาหกรรม Semiconductor มีลักษณะงานที่ถูกกำหนดมาให้ปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนดไว้แล้วจึงทำให้คุณลักษณะของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน สำหรับสภาพแวดล้อมของภารกิจในอุตสาหกรรม Semiconductor พบว่า ไม่มีบรรยากาศที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชา และอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ก็ไม่ได้ระบุไว้อย่างเป็นทางการ จึงทำให้สภาพแวดล้อมของภารกิจไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน แม้ผลของการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานทั้งหมด แต่มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยหลายเรื่อง เช่น ผลการวิจัยของ Quinn. (1985 : 1151) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล อาทิ เพศ อายุ การศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ Steers (1977 : 52) ได้ศึกษาความผูกพันต่องานในกลุ่มคนงานในโรงพยาบาล กลุ่มนักวิทยาศาสตร์ และวิศวกร พบว่า อายุไม่สามารถเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่องานได้ในกลุ่มนักวิทยาศาสตร์ และวิศวกรแต่สามารถเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่องานได้ในกลุ่มคนงานในโรงพยาบาล McGrevin (1984 : 1258) ได้ศึกษา พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล อาทิ เพศ อายุ ประสบการณ์การสอน ส่งผลต่อความผูกพันต่องานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ Egan (1985 : 31) ได้ศึกษาพบว่า การเลื่อนขั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เลื่อนตำแหน่งไม่มีผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน Steers and Porter (1983 : 425 – 450) พบว่า ลักษณะงาน ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทเด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่องาน

5.2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

จากผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน คือ ผู้บังคับบัญชา รายได้ อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ และความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ซึ่งสามารถอธิบายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชา พบว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่ทำให้หัวหน้างานเกิดความผูกพัน และพึงพอใจในการทำงาน โดยจะเกี่ยวข้องกับรูปแบบของการบังคับบัญชา การกำกับดูแลเรื่องการทำงาน มนุษยสัมพันธ์ และทักษะในการบริหาร ความเป็นผู้นำที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่องาน และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติ (Feldman and Arnold 1983 : 193) และยัง พบว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดนั้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิยม ศรีวิเศษ ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครูเขตการศึกษา 9 พบว่า ข้าราชการครูในเขต 9 มีความพึงพอใจในด้านผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงปลอดภัยในระดับสูง จะทำให้ความผูกพันต่องานสูงด้วยในทิศทางเดียวกัน และจากการศึกษาความพึงพอใจในงานการทำงานของครูที่สอนเด็กพิเศษในรัฐไอโอวา ของ Hammer (1971) พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ความผูกพันต่องานไม่ดีคือ การควบคุมบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ผู้บังคับบัญชา และ Sergiovanni (1973) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานของครู พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจในงาน นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า หัวหน้างานทั้งที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลางและมาก จะมีความผูกพันต่องานในระดับปานกลาง แต่หากพิจารณาคะแนนของความผูกพัน จะพบว่าเมื่อความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้นจะทำให้คะแนนของความผูกพันต่องานเพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกับด้วย และเมื่อพิจารณารายชื่อย่อยจะพบว่าหัวหน้างานให้คะแนนความเป็นผู้นำของผู้บังคับช้ญช้าค่อนข้างต่ำมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจมาจากสาเหตุที่ผู้บังคับบัญช้ายังขาดความสามารถในฐานะผู้นำจึงสมควรอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาความสามารถในฐานะผู้นำเป็นลำดับแรก ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ตัวแปรผู้บังคับบัญชาเป็นตัวแปรที่สำคัญสำหรับหัวหน้างาน และส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน อีกทั้งเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของความผูกพันต่องานของหัวหน้างานที่ดีได้ด้วย

2. รายได้ พบว่า รายได้เป็นตัวแปรหนึ่งที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่องานของหัวหน้างานได้ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก รายได้ตามทฤษฎีสององค์ประกอบของ Herzberg (1968) กล่าวว่า รายได้เป็นผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจได้เสมอ และเงินเดือนที่มีส่วนสร้างความก้าวหน้า จะเกิดความพึงพอใจในงาน ทั้งเงินเดือนหรือสิ่งตอบแทนในการปฏิบัติงานนั้น เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นเหตุปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่องานอีกด้วย ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของแสวง รัตนมงคลมาศ (2528) ที่พบว่าความผูกพันต่องานหรือไม่ผูกพันต่องานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยขึ้นกับความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในเงินเดือนหรือรายได้เป็นสำคัญประการหนึ่งด้วย และยังมีงานวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่ารายได้เป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานให้สูงขึ้นได้ (Mataheru. 1985 : 2716) รายได้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องาน (Hom, Katerberg and Hulin. 1979 : 280) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ตัวแปรรายได้เป็นตัวแปรที่สำคัญตัวหนึ่งสำหรับหัวหน้างาน และส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้

3. อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่องานของหัวหน้างานได้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่าโดยปกติแล้วอำนาจในตำแหน่งหน้าที่จะเป็นขอบเขตของผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้นำจะมีอำนาจอย่างเป็นทางการเหนือ ผู้ใต้บังคับบัญชา อำนาจในตำแหน่งหน้าที่จะสูง เมื่อผู้นำมีอำนาจในการวางแผน สามารถกำหนดงาน และประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนมีอำนาจในการให้รางวัลและลงโทษ จากการศึกษาของ Fielder (1967) พบว่าเมื่ออำนาจในตำแหน่งหน้าที่สูงสามารถพิจารณาได้ว่าผู้นำเป็นที่พึงพอใจ แต่เมื่ออำนาจในตำแหน่งหน้าที่ต่ำ ผู้นำจะไม่พึงพอใจ และจะส่งผลต่อความผูกพันต่องานได้ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอำนาจในตำแหน่งหน้าที่เป็นตัวแปรที่สำคัญสำหรับหัวหน้างาน และส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน อีกทั้งยังเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์ความผูกพันต่องานของหัวหน้างานที่ดีด้วย

4. ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน พบว่า ความมีอิสระในการตัดสินใจในงานเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีอันดับสี่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความมีอิสระในการตัดสินใจในงานเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่องานของหัวหน้างานที่ดีตัวหนึ่ง ในการออกแบบงานที่ทำ จากการศึกษาของ Hackman and Oldham (1980) พบว่าในการออกแบบงานมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพิจารณาความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ซึ่งความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน จะส่งผลถึงความพึงพอใจในการทำงานของคนงาน และจะทำให้คนงานมีความผูกพันต่องาน

โดยจะแสดงออกถึงการเสนอความคิดที่จะพัฒนางานที่ทำอยู่อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวแปรความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน เป็นตัวแปรที่สำคัญและส่งผลต่อความผูกพันต่อ งานของหัวหน้างาน อีกทั้งเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์ความผูกพันต่องานของหัวหน้า งานในอันดับที่สี่

5.2.3 รูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

รูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างานที่สร้างขึ้น พบว่า จุดเด่นของ รูปแบบคือ ขั้นตอนการกำหนดโอกาสในการพัฒนา ซึ่งในขั้นตอนนี้จะทำการศึกษาถึงโอกาส และความเป็นไปได้ในการที่จะพัฒนา โดยจะดำเนินการสำรวจสภาพปัจจุบัน ศึกษาพิจารณา ผู้เกี่ยวข้องและทรัพยากรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วต้องดำเนินการสรุปผลและวิเคราะห์ถึงความ เป็นไปได้หรือโอกาสของปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวในภาพรวมอีกครั้งหนึ่ง ตลอดจนปัญหาอุปสรรค ต่างๆ ที่คาดการณ์ว่าจะมีผลกระทบต่อการพัฒนาความผูกพันต่องาน แล้วจึงเสนอผู้บริหาร ระดับสูงหรือผู้มีอำนาจว่าจะอนุมัติให้ดำเนินการต่อไปหรือไม่ และในการกำหนดโอกาสในการ พัฒนาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสอดคล้องกับนโยบายของบริษัท ในการกำหนดสิ่งสำคัญอีก ประการหนึ่งคือการตั้งวัตถุประสงค์ที่แน่ชัดและสามารถวัดผลได้ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่ง ขั้นตอนการกำหนดโอกาสในการพัฒนาจะมีบางส่วนที่แตกต่างและเหมือนกับปรัชญา Kaizen สำหรับส่วนที่เหมือนกันคือ เป็นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการปรับปรุงระบบทั้งหมด โดยทำทีละน้อย แต่ทำอย่างสม่ำเสมอ สำหรับส่วนที่แตกต่างกัน คือ ปรัชญา Kaizen จะ พยายามหาแต่จุดที่เป็นปัญหาอยู่ตลอดเวลาซึ่งแตกต่างจากรูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่อ งานของหัวหน้างานที่สร้างขึ้นคือ ในรูปแบบที่สร้างขึ้นจะมุ่งเน้นถึงโอกาสในการพัฒนา ซึ่งจะ ทำให้การมองโอกาสในการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างานกว้างมากกว่าการมองแต่ ปัญหาเท่านั้น (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ. 2545 : 29) สำหรับจุดเด่นอีกประการหนึ่ง คือ สามารถ นำรูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างานไปประยุกต์ใช้ได้กับทุกองค์การได้ เพราะรูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน อยู่บนพื้นฐานของกระบวนการ การปรับปรุงคุณภาพอยู่แล้ว

5.3 ข้อเสนอแนะ

การเสนอแนะที่จะกล่าวต่อไปนี้อาศัยผลการวิจัยเป็นพื้นฐาน โดยแบ่งข้อเสนอแนะ ออกเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้มีสาระสำคัญที่ใช้เสนอแนะให้หน่วยงานได้นำไปใช้ในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดความผูกพันต่องานของหัวหน้างานที่สูงขึ้น ดังนี้

1. การพัฒนาความสามารถในฐานะผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บังคับบัญชาของหัวหน้างานยังขาดความสามารถในฐานะผู้นำ โดยพิจารณาจากแบบสอบถามที่ว่า "ผู้บังคับบัญชาของคนเป็นผู้นำ" ซึ่งหัวหน้างานได้ตอบแบบสอบถามในข้อนี้โดยมีคะแนนที่ต่ำมาก ดังนั้นจึงเห็นสมควรอย่างยิ่งที่จะต้องทำการพัฒนาในด้านความสามารถในฐานะผู้นำเป็นลำดับต้นของการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน โดยจะต้องจัดทำรูปแบบความสามารถในฐานะผู้นำ (Supervisor Leadership Competency) ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน และต้องมีการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้บังคับบัญชา มีทักษะ และความสามารถ อีกทั้งยังทำให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกันอีกด้วย

2. แนวปฏิบัติด้านผลตอบแทน จากผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อบ่งชี้ว่าหัวหน้างานมีความพึงพอใจในรายได้ที่ได้รับอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ควรพัฒนา จึงเสนอแนะว่าควรจะมีการทบทวนแนวปฏิบัติในเรื่องรายได้ที่เป็นค่าตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งในหน่วยงานยังไม่มีกำหนดไว้ อีกทั้งน่าจะมีการกำหนดแนวปฏิบัติด้านผลตอบแทนในส่วนที่ไม่ได้เป็นเงิน อาทิ การพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษให้ชัดเจน เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่สามารถจูงใจที่จะทำให้หัวหน้างานมีความผูกพันต่องานอยู่ในระดับสูงได้ หรืออาจจะมีการประเมินผลตอบแทนตามความสามารถในการปฏิบัติงาน (Performance Base) ซึ่งจะทำให้เกิดความเป็นธรรมต่อการประเมินผลตอบแทน

3. การฝึกอบรมแบบเข้ม กลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนา คือ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ที่กำลังดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน แต่ขาดประสบการณ์ทางการบริหารงานหรือไม่ มีวุฒิทางการบริหาร เป็นต้น เนื้อหาที่จะฝึกอบรมอาจแบ่งออกเป็น 2 ส่วน กล่าวคือ ในส่วนที่ 1 เป็นเนื้อหาที่ให้ความรู้และพัฒนาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร อาทิ ความเป็นผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น ในส่วนที่ 2 เป็นการให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน อันได้แก่ ความรู้ทางการบริหารงาน บุคคล การเงิน อาคารสถานที่ งานวิชาการ การวางแผน การพัฒนาองค์การ ตลอดจน กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานในตำแหน่งหัวหน้างาน ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมแบบเข้มจะเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจหลักของหน่วยงานได้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. การประชุมสัมมนาในระดับหัวหน้างานระดับต้น บริษัทน่าจะมียุทธศาสตร์ที่ให้การประชุมสัมมนาหัวหน้างานเป็นประจำ โดยกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้หัวหน้างานได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ และได้มีโอกาสอภิปรายปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประโยชน์ในการที่จะประสานงานซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน และร่วมมือกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างแผนกได้ ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจะนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผลการวิจัยครั้งนี้ สาระสำคัญประกอบข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไปนี้ ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเรื่องนี้ใหม่ อีกครั้งหนึ่ง โดยศึกษาจากประชากรที่เป็นหัวหน้างานระดับสูง ที่เสนอแนะเช่นนี้ เพราะในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้เพียงหัวหน้างานเท่านั้น ดังนั้นผลวิจัยยังไม่อาจอ้างอิงไปยังผู้บริหารในระดับต่างๆ ได้ ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาเรื่องนี้กับหัวหน้างานที่ระดับสูงกว่า
2. ควรมีการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ โดยศึกษาเปรียบเทียบจากประชากรที่เป็นหัวหน้างานในส่วนราชการ และ เอกชน ซึ่งผลการศึกษานำไปสู่การกำหนดแนวทางการบริหารงานร่วมกันระหว่างราชการ และ เอกชนได้
3. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากระดับตำแหน่งผู้บริหารในบริษัท น่าจะมีการศึกษาถึงสาเหตุปัจจัยที่ทำให้ผู้บริหารระดับต่าง ๆ ลาออกจากระดับตำแหน่ง โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เคยดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหาร และลาออก ผลของการศึกษาจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงสาเหตุที่แท้จริงของการลาออก และจะเป็นประโยชน์ต่อการที่จะส่งเสริมและพัฒนาในปัจจัยที่เป็นผลต่อการลาออกได้
4. เปรียบเทียบความผูกพันต่องานในทุกระดับชั้น ไม่ว่าจะ เป็นพนักงานระดับช่าง และพนักงานประจำเครื่องจะได้ผลการวิจัยที่จะนำไปสู่การวิเคราะห์และพัฒนาางานของแต่ละแผนกในด้านลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และ รายได้
5. ศึกษารายได้ที่เหมาะสมและเป็นธรรมต่อหัวหน้างาน ที่จะทำให้ความผูกพันต่องานของหัวหน้างานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งในการศึกษาควรจะต้องมีการเสนอแนะระบบการประเมินผลตอบแทนเทียบกับผลการปฏิบัติงานด้วย
6. ศึกษาความสามารถในฐานะผู้นำแบบไหนที่หัวหน้างานต้องการ และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเมื่อมีเหตุการณ์วิกฤตเกิดขึ้น
7. ศึกษาอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของหัวหน้างานที่พึงประสงค์ ที่จะทำให้ความผูกพันต่องานของหัวหน้างานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งในการศึกษาควรจะต้องมีการเสนอแนะแนวทางในการกำหนดระบบการกระจายอำนาจไปสู่หัวหน้างานพร้อมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานเทียบกับอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของหัวหน้างานด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

- กิตติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ. 2536. เอกสารประกอบการสัมมนา : การควบคุมกระบวนการ
โดยอาศัยสถิติสำหรับผู้บริหาร. กรุงเทพฯ.
- กิตติมา ปรีดีติติก. 2529. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธนการพิมพ์
- กัลยลักษณ์ อุทัยจันทร์. 2545. "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อ
องค์การ ของพนักงานฝ่ายการพาณิชย์ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)."
กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จารุณี วงศ์คำแน่น. 2537. "ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานสายงาน
สนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย." กรุงเทพฯ.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จุฑามาศ กุศลรัตน์. 2541. "การขยายตัวของผลผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า และ
อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย." กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชนิน ทิววรรณรักษ์. 2542. "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในกรทำงานและความผูกพัน
ต่อองค์การของพนักงานเงินทุนหลักทรัพย์." กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โชคชัย สิริพนมณี. 2540. "การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วย
ศึกษานินเทศก์ สำนักงานประถมศึกษาอำเภอ โดยใช้ PUP และการสัมภาษณ์กลุ่ม
เจาะจง." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภูษวรรณ อุดมชัยรัศมี. 2543. "การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความผูกพัน
ต่องานระหว่างพนักงานที่มีการรับรู้คุณลักษณะงานแตกต่างกัน." กรุงเทพฯ.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2538. องค์การ ทฤษฎีและการออกแบบ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธีระ วีรธรรมสาธิต. 2532. "ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) : ศึกษา
เฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้า/เทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย." กรุงเทพฯ :
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- นนทียา ดวงกุ่มเมศ. 2536. "สถานภาพและความพึงพอใจในการทำงานของบัณฑิต
นิเทศศาสตร์." กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นภาพรณ์ หะวานนท์. 2535. "การศึกษาความคิดและทัศนของคนจากการจัดกลุ่มสนทนา."
ข่าวสารการวิจัยการศึกษา. 15 (เมษายน – พฤษภาคม 2535) : 15 – 20.
- แน่น้อย พงษ์สามารถ. 2519. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นิยม ศรีวิเศษ. 2521. "ความพึงพอใจในงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครูเขต
การศึกษา 9." กรุงเทพฯ. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2532. วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. เล่ม 2. กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.
- บุญมัน ธนาสุภวัฒน์. 2537. จิตวิทยาองค์การ. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- ประภาพร ดำรงค์สุข. 2541. "ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อในการควบคุมและรูปแบบการใช้
อำนาจของผู้บังคับบัญชากับความผูกพันต่องานของผู้ใต้บังคับบัญชา : ศึกษา
เฉพาะกรณีธนาคารนครธน จำกัด (มหาชน)." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประสิทธิ์ ชูเมือง. 2534. "ปัจจัยเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
งบประมาณสำนักงานประมาณ." กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปราณี อารยะศาสตร์. 2519. "ความพึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรม
อาชีวศึกษา." กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- พิชิต สุขเจริญพงษ์. 2533. การจัดการวิศวกรรมการผลิต. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่
8. กรุงเทพฯ. เจริญผล.
- พยอม วงศ์สารศรี. 2542. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- มาลี ฤกษ์พรพิพัฒน์. 2537. "ผลกระทบของความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการสัมพันธ์ ความต้องการอำนาจ และความต้องการอิสระที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในงาน." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ยุทธพงษ์ กัลลวรรณ. 2543. พื้นฐานการวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุวีริยาสาสน์.
- รง ภูพวงไพโรจน์. 2540. "ผลกระทบของปัจจัยส่วนบุคคล และคุณลักษณะของงานที่มีต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานที่ทำงานด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสารข้อมูลในเขตกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รังสฤษฏ์ จิตดี. 2535. "เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานตามลักษณะทางสังคมและเศรษฐกิจของผู้ช่วยนายทะเบียนตำบลประจำหมู่บ้าน อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์." กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตนา ศิริพานิช. 2533. หลักการสร้างแบบสอบถามวัดทางจิตวิทยาและทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : เจริญวิทยการพิมพ์.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. 2545. การจัดการคุณภาพ: จาก TQC ถึง TQM, ISO 9000 และการประกันคุณภาพ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน)
- วรรณพร เพียรสาระ. 2538. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครมูลนิธิป่อเต็กตึ๊ง : ศึกษาเฉพาะกรณีอาสาสมัครหน่วยบริการและหน่วยกู้ภัย." กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิบูลย์ แมนสถิตย์. 2529. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษาธิการอำเภอในประเทศไทย." กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีรสิทธิ์ สิทธิไตรย์ และโยธิน แสงวงดี. 2536. การสนทนากลุ่ม : เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ. สมาคมวิจัยเชิงคุณภาพแห่งประเทศไทย.
- สมเกียรติ ธรรมนิยาย. 2536. "ความรู้ศีกผูกพันต่อองค์การของผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดน." กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. 2540. การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ผู้จัดการ.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรายุทธ ปฎิมาประกร. 2541. "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม" กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัย บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2541. พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.

สุจิตรา จรจิตร. 2532. "ปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยสวนกุมภาค" ปรินญาการศึกษาดุขฎิบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

สุภรณ์ ศรีพหล. 2518. "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร." กรุงเทพฯ ปรินญานิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

แสง รัตนมงคลมาศ. 2528. "การสรรหา การคงอยู่ และการลาออกจากอาชีพราชการของอาจารย์มหาวิทยาลัย: บทวิเคราะห์เชิงทัศนะ." กรุงเทพฯ โครงการร่วมพัฒนา มหาวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อารี เพชรนุด. 2529. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : พันนี้พับลิชชิง.

อารี เพชรนุด. 2530. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อรุณ รักธรรม. 2526. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ทิพย์อักษร.

อรุณ รักธรรม. 2526. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ : ทิพย์อักษร.

อรุณ รักธรรม. 2527. หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

อวยชัย ประพทุทธิธรรม. 2537. "ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรยในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ." กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อังคณา โกสีสวัสดิ์. 2534. "ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ." กรุงเทพฯ : ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

Allen, N. J. and J. P. Meyer. 1993. "Organizational commitment : Evidence of Career Stage Effect." *Journal of Business Research*. 26 (January 1993) : 49 – 61.

Allen, Sallie Tucker. 1986. "Organizational Commitment of Leaders of Nursing."

Dissertation Abstracts International. 47(6) : 2032-a; December,

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Alpander, G.G. 1990. "Relationship between Commitment to Hospital Goals and Job Satisfaction : A Case Study of Nursing Department". *Health Care Management Review*. 15 (1990) : 51-62.
- Ambrose, Maureen L. Kulik, Carol T. 1999. "Old Friends, New Faces: Motivation Research in the 1990." *Journal of Management* 25 : 231 – 293.
- Armstrong Michael. 1996. *A Handbook of Personnel Management Practice*. 6th Edition. England : Clays Ltd.
- Austin, Ann Elizabeth. 1984. "Work Orientation of University Mid-Level Administrators : Patterns, Antecedents, and Outcomes of Commitment," *Dissertation Abstracts International*. 45(2) : 423-a; August,
- Avakian, A.N. 1971. "An Analysis of Factors Relating to Job Satisfaction and Dissatisfaction of Faculty Members in Institution of Higher Education." *Dissertation Abstracts International*. 32 October : 1765 – A.
- Barnard, Chester I. 1968. *The functions of the Executive*. Cambridge : Harvard University Press.
- Barrick, Murray R., and Mount, Michael K. 1994 "Antecedents of involuntary turnover due to a reduction in force." *Personnel Psychology*. 47 (1) : 515 – 536.
- Baron, R.A. 1986. *Behavior in Organization*. Boston : Allyn and Bacon.
- Beach, B. H. and L. R. Beach. 1978. "A Note on Judgments of Situational Favorableness and Probability of Success". *Organizational Behavior and Human Performance*. 22(3) : 69 – 74.
- Bearse, Linda N. (1984). A development of measures of job, organizational, and professional commitment, and an evaluation of their relationships with performance. *Dissertation Information Service*, 8428078. (University Microfilms International).
- Beaty, David. 1990. "Re-examining the link between job characteristics and job satisfaction." *Journal of Social Psychology*. 130 (1990) : 131 – 132.
- Biley, Dudley. 1970. "The Academic Department," *Perceptions in Public Higher Education*. 2nd ed. Edited by Gene A. Budig. P. 55-65. Lincoln : University of Nebraska Press,

- Bitgic, Reyhan. 1988. "The relationship between job satisfaction and personal characteristics of Turkish workers." *Journal of Psychology Interdisciplinary & Applied*. 132 (1998) : 549 – 558.
- Brehm, J.W. and Cohen. 1962. *Explorations in cognitive dissonance*. New York : Wiley.
- Brown, Robin Rae. 1987. "Individual Situational, and Demographic Factors Predicting Faculty Commitment to the University." *Dissertation Abstracts International*. 47(7) : 2384-A; January,
- Buchanan, B. 1974. "Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organization". *Administrative Science Quarterly*. 19 (March 1974) : 533-546.
- Campbell, Donald J., and Kathieen M. 1994. "The effects of family responsibilities on the work commitment and job performance of non-professional women" *Journal of Occupational & Organization Psychology*. 67 (1994) : 283 – 297.
- Carroll, Tosi. 1976. *Management : Contingencies, Structure and Process*. Chicago : St.
- Champoux, J. E. 1991. "A multivariate test of the job characteristics theory of work motivation." *Journal of Organizational Behavior*. 12 (1991) : 431 – 445.
- Cheung, Chau-Kiu., and Scherling, Steven A. 1999. "Job Satisfaction, Work Values, and Sex Differences in Taiwan's Organizations." *Journal of Psychology Interdisciplinary & Applied*. 133 (1999) : 563 – 576.
- Chusmir, L. H. 1982. "Job commitment and the organizational woman." *Academy of Management Review*. 7 (1982) : 595 –602.
- Clair Press, Cook, John D. and others. 1981. *The Experience of Work : A Compendium and Review of 249 Measures and Their Use*. London : Academic Press, Inc.,
- Davis, Keith and John W. Newstrom. 1985. *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*. 7th ed. New York : McGraw – Hill.
- Mark, Diorio. 1999. "Opportunities Abound in Advanced Packaging." *Advanced Packaging*. (October 1999) : 14.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Donnelly, James H., James L. Gibson and John M. Ivancevich. 1981. **Fundamentals of Management : Functions, Behavior, Models.** 4th ed. Plano Texas : Business Publications, Inc.,
- Dwivedi, R.S. 1980. **Manpower Management : An Integrated Approach to Personnel Management and Lab our Relations.** New Delhi : Prentice-Hall of India Private Ltd.
- Egan, John Robert. 1985. "Absenteeism and Job Satisfaction of Wisconsin Public School Teachers," *Dissertation Abstracts International.* 46(1) : 31-A; July,
- Elloy, David F., and Everett, James E. 1991. "An examination of the correlates of job involvement." *Group & Organization Management.* 16 (1991) : 160 – 178.
- Feldman, Danial C. and Hugh J. Arnold. 1983. **Managing Individual and Group Behavior in Organization.** New York : McGraw – Hill.
- Fiedler, Fred E. 1967. **A Theory of Leadership Effectiveness.** New York : McGraw – Hill.
- Fiedler, Fred E., Martin M. Chemers and Marhar Linda. 1976. **Improving Leadership Effectiveness : The Leader Match Concept.** New York : John Wiley and Sons.
- Fiedler, Fred E. and Linda Marhar. 1979. "The Field Experiment Validating Contingency Model Leadership Training." *Journal of Applied. Psychology.* 64(3) : 247-254,
- Fiedler, Fred E. and J. E. Garcia. 1987. **New Approaches to Effective Leadership : Cognitive Resources and Organizational Performance.** New York : John Wiley and Sons.
- Flippo, Edwin B. 1971. **Principle of Personnel Management.** 3rd., New York : McGraw – Hill.
- Frances, R. 1986. "Job and Educational Level of Company Managers : Their Relations with Job Satisfaction". *Applied Psychology an International Review.* 35 (October 1986) " 513-531.
- French, W. 1964. **The Personnel Management Process : Human Resource Administration.** Boston : Houghton Mifflin Company.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Friedlander, F. and H. Pickle. 1968. "Components of Effectiveness in Small Organizations". *Administrative Science Quarterly*. 13 (August 1968) : 280-304.
- Ghiselli, Edwin E. 1971. *Exploration in Managerial Talent*. Pacific Palisades, California : Goodyear.
- Ghiselli, Edwin E. and Clarence W. Brown. 1955. *Personnel and Industrial Psychology*. 2nd ed. New York : McGraw – Hill.
- Gilmer, B. Van Haller. 1966. *Applied Psychology : Problem in Living and Work*. New York : McGraw – Hill.
- Gilmer, B. Van Haller. 1971. *Industrial and Organizational Psychology* . (3d en.). New York : McGraw-Hill.
- Glisson, Charles and Mark Durick. 1988. "Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organization." *Administration Science Quarterly*. 33(1) : 61 – 81 ; March.
- Grusky, O. 1966. "Career Mobility and Organizational Commitment." *Administrative Science Quarterly*. 10(March 1966) : 488 – 503.
- Hackman, J. R., Oldham, G. R. 1974. "The job diagnostic survey : An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects." *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology*. 4 (1974a) : 148.
- Hackman, J. R., Oldham, G. R. 1974. "Motivation through the design of work : Test of a theory." *Technical Report No.6 Department of Administrative Sciences*. Yale University. 1974b.
- Hackman, J. R., Oldham, G. R. 1980. *Work redesign*. MA : Addison-Wesley.
- Haimann, Theo, William G. Scott and Patrick E. Connor. 1985. *Management*. 5th ed. Boston : Houghton Mifflin.
- Hall, D. T., B. Schneider and H. T. Nggren. 1970. "Personnel Factors Organizational Identification." *Administrative Science Quarterly*. 15 (June 1970) : 176.
- Hammer, R.E. 1971. "Job Satisfaction of Special Class Teachers in Iowa : " An Application of Herzberg Two Factor Theory". *Dissertation Abstracts International*. 7(January 1971) : 3373-A.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Heneman III, Herbert G. and others. 1983. **Personnel / Human Resource Management**.
Rev. ed. Homewood, Illinois : Richard D. Irwin, Inc.
- Herzberg, Frederick ; Mausner, Bernard ; and Synderman, Block. 1959.
The Motivation to Work. New York: John Wiley.
- Herzberg, F. 1968. "One More Line : How Do You Motivate Employees?" **Harvard Business Review**. (January – February 1968) : 53 – 62.
- Hill, Early Augustus. 1984. "The Impact of Self – Role Congruence, Length of Service, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Propensity to Leave : A Study of Community College Instructors of Development / Remedial Courses," **Dissertation Abstracts International**. 45(1) : 94.
- Hom, Peter W., Ralph Katerberg, Jr. and Charles L. Hulin. 1979. "Comparative Examination of Three Approaches to the Prediction of Turnover," **Journal of Applied Psychology**. 64(3) : 280 – 290 ; June,
- Hoy, Wayne K. and Cecil G. Miskel. 1982. **Educational Administration**. 2nd ed. New York : Random House, Inc.,
- Hrebiniak, L. and J. Alutto. 1972. "Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment." **Administrative Science Quarterly**. 17(December 1972) : 555 – 572.
- Jewell, L.N., and Siegall Marc. 1990. **Contemporary Industrial/Organizational Psychology**. Minnesota : West Publishing.
- Kiyak, H. Asuman., and Namazi, Keven H. 1997. "Job commitment and turnover among women working in facilities serving older persons." **Research on Aging**. 19(1997) : 223 : 247.
- Lawshe, C. H. 1975. "A quantitative approach to content validity." **Personnel Psychology**. 28(1975) : 563 – 575.
- Lee, Raymond., and Wilbur, Elizabeth R. 1985. "Age Educational, Job Tenure, Salary, Job Characteristics, and Job Satisfaction : A Multivariate Analysis." **Human Relation**. 38(1985) : 781 – 791.
- Lobel, S. 1991. "Allocation of investment in work and family roles : Alternative theories and implications for research." **Academy of Management Review**. 16(1991) : 507 – 521.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Locke, E.A. 1976. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago : Rand McNally.
- Locke, E.A. 1984. *Job Satisfaction, Social Psychology and Organizational Behavior*. New York : John Wiley and Sons.
- Loher, T. Brian., Noe, Raymond A., Moeller, Nancy L., and Fitzgerald, Michael P. 1985. "A Meta-Analysis of the Relation of Job Characteristics to Job Satisfaction." *Journal of Applied Psychology*. 70(1985) : 280 – 289.
- Luthans, F. 1981. *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill.
- Mastekaasa, Arne. And Olsen, Karen Modesta. 1998. "Gender absenteeism and job characteristics." *Work & Occupations*. 25 : 195 – 229.
- Mataheru, Frans. 1985. "A Study of Teacher Motivation at with special Reference to Indonesia." *Dissertation Abstracts International*. 45(8) : 2716 – A.
- Mayer, R. C. and D.F. Schoorman. 1992. "Predicting Participation and Production Outcomes through a Two-dimensions Model of Organizational Commitment". *Academy of Management Journal*. 35 (August 1992) : 671-684.
- McElory, J. C., and Morrow, P. C. 1993. "Commitment and insurance agents' job perceptions, attitudes, and performance." *Journal of Risk & Insurance*. 60(1993) : 363 – 385.
- McGrevin, Carol Z. 1984. "Teacher Participation in the Decision Making Process and Its Relationship to Organizational Commitment and Morale." *Dissertation Abstracts International*. 45(5) : 1258 – A.
- Michaels, C. E., and Spector, P. E. 1982. "Causes of employee turnover : A test of the Mobley, Griffith, Hand, and Meglino model. *Journal of Applied Psychology*. 67 : 53 – 59.
- Milton, Charles R. 1981. *Human Behavior in Organization*. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall.
- Mottaz, Clifford J. 1987. "An Analysis of the Relationship between Work Satisfaction and Organizational Commitment." *The Sociological Quarterly*. 28(1987) : 541 – 551.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Mowday, Richard T., Lyman W. Porter and Robert Dubin. 1974. " Unit Performance, Situational Factors, and Employee Attitudes in Spatially Separated Work Units." *Organizational Behavior and Human Performance*. 12(2) : 231 – 248.
- Mowday, R. T., L. W. Porter and R. W. Steers. 1982. *Employee-Organizational Linkage : The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover*. New York : Academy Press Inc.
- Muchinsky, Paul M. 1996. *Psychology Applied to Work*. 5th Edition. USA : Brooks/Cole Publishing Company.
- Mullin. L.J. 1985. *Management and Organizational Behavior*. London : Pitman.
- Paisal Wangphanich. 1984. "Job Satisfaction of Faculty Members at Srinakhanrinwirot" Ph.D. dissertation, University of Kansas.
- Philips Semiconductors Thailand. 2002. *Employee Motivation Survey*. [Online]. Available : <http://pww.bkk.sc.philips.com/e-HR/loginsurvey.htm>.
- Philips Semiconductors Thailand. 2002. *Organization*. [Online]. Available : <http://pww.bkk.sc.philips.com/organizations/index.html>
- Porter, L.W. 1961. "A study of perceived need satisfaction in bottom and middle management job." *Journal of Applied Psychology*. 45 – 1 -10.
- Porter, L.W. and R.M. Steers. 1973. "Organizational, Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism". *Psychological Bulletin*. 80 (June 1973) : 151-179.
- Porter, Lyman W., Richard M. Steers and Richard T. Mowday. 1974. "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians." *Journal of Applied Psychology*. 59(5) : 603 – 609.
- Porter, Lyman W. and William J. Crampon. 1976. "Organizational Commitment and Managerial Turnover : A Longitudinal Study." *Organizational Behavior and Human Performance*. 15(1) : 87 – 98.
- Quinn, Robert Francis, Jr. 1985. "The Relationship of commitment on the Part of Lay Catholic Elementary School Principals in the United States to Selected Personal Variables." *Dissertation Abstracts International*. 46(5) : 1151 – A.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Rabinowitz, S., and Hall, D. T. 1977. "Organizational research on job involvement." *Psychological Bulletin*. 84(1977) : 265 – 288.
- Robbins, Stephen P. 1983. *Organization Behavior : Concepts Controversies and Applications*. 2nd. Ed Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hal.
- Rusbult, Caryl E., and Farrell, Dan. 1983. "A Longitudinal Test of the Investment Model : The Impact on Job Satisfaction, Job Commitment, and Turnover of Variations in Rewards, Cost, Alternatives, and Investments." *Journal of Applied Psychology*. 68(1983) : 429 – 483.
- Saulino, Louise Anita Lieber. (1992). "Determinants of job satisfaction and job frustration among local government managers." *Dissertation Abstracts International*. 53(04), 214B. (University Microfilms No. AAC 9217730).
- Schein, Edgar H. 1978. *Career Dynamics : Matching Individual and Organizational Needs*. Massachusetts : Addison-Wesley Publishing Company.
- Schultz, D.P. 1982. *Psychology and Industrial Today*. (3d ed.). New York : collier Macmillan Canada, Inc.
- Schultz, D.P. 1994. *Psychology and Work Today: An Introduction to Industrial and Organization Psychology*. New York: Macmillan Publishing.
- Sergiovanni, Thomas J. 1973. *Factors which Affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers. Exploration on Education Administration*. Saint Louise. University of Queensland Press.
- Sergiovanni, Thomas J. and Fred D. Carver. 1980. *The New School Executive : A Theory of Administration*. 2nd. ed. New York : Harper and Row.
- Sheldon, M.E. 1971. "Investment and Involvement as Mechanisms Predicting Commitment of Organization." *Administrative Science Quarterly*. 16(June 1971) : 142 – 150.
- Smith, H.G. 1965. *Psychology of Industrial Behavior*. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Steers, Richard M. 1977. "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment." *Administrative Science Quarterly*. 22(1) : 46 – 55.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Steers, Richard M. 1981. **Introduction to Organizational Behavior**. New York : Harper Collin Publishers Inc.
- Steers, Richard M. and Lyman W. Porter. 1983. **Motivation and Work Behavior**. 4th.ed. New York : McGrew-Hill.
- Strauss, George and Leonard R. Sayles. 1960. **Personnel : The Human Problems of Management**. Englewood Cliff, New Jersey : Prentice-Hall.
- Strauss, George and Leonard R. Sayles. 1980. **Behavioral Strategies for Manager**. Englewood Cliff, New Jersey : Prentice-Hill.
- Thomson, Rosemary, and Mabey, Christopher. 1994. **Developing Human Resources**. Oxford, England : Butterworth-Heinemann.
- Tiegs, R.B., Tetrick, L.E., & Fried, Y. 1992 "Growth need strength and context satisfactions as moderators of the relations of the job Characteristics Model." **Journal of Management**. 18(1992) : 575 – 593.
- Tiffin, Joseph.,and McCormick, Ernest J. 1968. **Industrial Psychology**. London: George Allen and Wmvin.
- Van Dersal, William R. 1968. **The Successful Supervisor in Government and Business**. New York: Harper & Row Publishers.
- Vecchio, Robert P. 1995. **Organizational Behavior**. Florida : Dryden.
- Vroom, V.H. 1964. **Work and Motivation**. New York : John Wiley and sons Inc.
- Widrich, Lynne., and Ortlepp, Karen. 1994. "The mediating role of job satisfaction in the work stress – marital interaction relationship." **South African Journal of Psychology**. 24(1994) : 122 – 131.
- Williamson, David Allen. 1994. "Expressive work orientation and perceptions of control : An analysis of job satisfaction and commitment in four social service job groups (Work orientation)." **Dissertation Abstracts International**. 55(01), 300A. (University Microfilms No. AAC 9416521)
- Yamane, Taro. 1970. **Statistics : An Introductory Analysis**. 2nd ed. Tokyo : John Weather hill, Inc.
- Zeffane, Rachid M. 1994. "Correlates of job satisfaction and their implications for work redesign : A focus on the Australian Telecommunications Industry" **Public Personnel Management**. 23(1994) : 61 – 76.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์ อุตสาหกรรมดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการดังนี้

นายวิชัย รวิพันธ์ รหัสประจำตัว 42064907 ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน (FACTORS AFFECTING ON JOB COMMITMENT OF SUPERVISORS)" โดยมี รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.ผดุงชัย ภูทัตม์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ซึ่งได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 19 ธันวาคม พ.ศ.2544

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยเอก วีระเชษฐ ชันเงิน)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ถนนพระราม ๒ โขกษ. 3692

ที่ ทบ 1504/1855

วันที่ ๒๗ พฤษภาคม 2545

เรื่อง ขอบเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ผศ.ดร.เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม

ด้วย นายวิชัย รวิพันธ์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา และเทคโนโลยีสารสนเทศ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน” คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการพิจารณาของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นายวิชัย รวิพันธ์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ปรารถนาจะได้แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีและขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิราชบัณฑิตยสถาน กระทรวงศึกษาธิการ 3692

ที่ กษ 1504 1822

วันที่ ๘7 พฤษภาคม 2545

เรื่อง ขอบัญชีใบเสนอราคาวัสดุราชบัณฑิตยสถาน

เรียน ดร.วิไลพร ราชจิตยานนท์

ด้วย นายวิชัย รัวีพันธ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ภาควิชาบริหาร วิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กรุงเทพมหานคร ได้ยื่นคำขอเสนอราคาวัสดุราชบัณฑิตยสถาน โดยอ้างว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเสนอราคาวัสดุราชบัณฑิตยสถานแบบสอบถามว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากที่สุด ซึ่งผลการประเมินของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นายวิชัย รัวีพันธ์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตรีด้วยเกล้า ได้แนบบทแบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีและขอบญเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองกณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนกณบดี



ที่ กม 1504
1853

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฝ่ายบริหาร

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร 10520

๒๑ พฤษภาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณอรินญา เกลิงศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายวิชัย รวิพันธ์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน"

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฝ่ายบริหารเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจเครื่องมือการวิจัยของท่านจะช่วยให้การเก็บข้อมูลของ นายวิชัย รวิพันธ์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร.327-1199 , 737-3000 ต่อ 3692

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทรสาร.3264325

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทบ 1504- 1853

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนจตุรทิศ เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร 10520

๒) พฤษภาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณบัญชา ศรีสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายวิชัย รวิพันธ์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะ เป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน"

คณะกรรมการอุดมศึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่า มีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจเครื่องมือการวิจัยของท่านจะช่วยให้การเก็บข้อมูลของ นายวิชัย รวิพันธ์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

Sr. พิมสาร

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร.327-1199 , 737-3000 ต่อ.3692

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทรสาร.3264325

แม้ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ กย 1504 1853

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนจตุรทิศ กรุงเทพมหานคร 10520

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๔๕

เรื่อง ขอบเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณอุทัยพร ดินฐวิเศษ

ซึ่งได้ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เครื่องการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายวิชัย รวีพันธ์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน"

คณะกรรมการอุตสาหกรรมพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจเครื่องมือการวิจัยของท่านจะช่วยให้การเก็บข้อมูลของ นายวิชัย รวีพันธ์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 327-1199 , 737-3000 ต่อ 3692

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทรสาร. 3264325

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ กษ 1504 3580

คณะกรรมการผู้แทนเอกชน

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนจตุรทิศ กรุงเทพมหานคร 10

ตุลาคม 2545

เรื่อง ขอลาอนุมัติการเข้าให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยผู้จัดการทั่วไป

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายวิชัย รั้วโพน นักศึกษาระดับปริญญาเอก คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ขณะ
การบริหารงานวิชาศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของนักเคมี”
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จึงขอความอนุเคราะห์ท่านได้โปรดอนุญาตให้ นายวิชัย รั้วโพน ดัดแปลง
เครื่องมือเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการกลับมารับทราบ
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ ชินนารัต)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3264325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ กษ 1564 36.70

คณะกรรมการผู้ดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์
สภาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ถนนจตุรทิศ กรุงเทพมหานคร 10500

ตุลาคม 2545

เรื่อง ขอลาหยุดราชการให้แก่นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คุณบัญชา ศรีสุข

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
 2. แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

เรียน นายวิชาญ รวิพันธ์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สาขาวิชา
 ศึกษาศาสตร์ และ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงานเบเกอรี่” ของ ใ้เรียน
 หัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยพระนคร
 อนุเคราะห์ของท่านโปรดอนุญาตให้ นายวิชาญ รวิพันธ์ เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยภายในสัปดาห์ถัดไป
 ของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูง
 โภกสินธุ์

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดี ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณาบดี

หน่วยบริหารจัดการศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทรสาร. 326-4325

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ กษ 1504 3640

คณะกรรมการคัดเลือกกรรมการ

สถานศึกษาในท้องถิ่น กรุงเทพมหานคร

ถนนจตุรพักตรพิมาน กรุงเทพมหานคร 10140

ตุลาคม 2545

เรื่อง ขอลาออกนุเคราะห์ไปให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คุณอุทัย ดิษฐวิเศษ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. ประกาศผลการพิจารณาทำเรื่องและแจ้งโครงการวิจัยฉบับที่ กษ ๑๖๒
 2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายวิชัย รวีพันธ์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงานร้านกาแฟ” และได้ขอลาออกนุเคราะห์ไปรุดต่อนุญาตให้ นายวิชัย รวีพันธ์ เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา อนุญาตและขอขอบคุณในความยินยอมเป็นพิเศษของท่าน โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดี ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทรสาร. 3264325

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศท 0524.04/ 0306

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๖ สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญร่วมสนทนากลุ่ม

เรียนเชิญ รศ.ดร.วรพจน์ ศรีวงษ์กุล (รักษาการหัวหน้าภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา สจพ.)

ด้วย นายวิชัย รวีพันธ์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน” และนายวิชัย รวีพันธ์ จะจัดประชุมในลักษณะสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อพิจารณาผลการวิจัยเรื่องดังกล่าว คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และเชี่ยวชาญในเรื่องปัจจัยต่อการปฏิบัติงานหน่วยงานเอกชนเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมประชุมดังกล่าวในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ในวันที่ 9 กันยายน 2546 เวลา 13.00-16.30 น. ณ ห้องกำแพงเพชร 1 โรงแรมโซฟิเทล เซ็นทรัลลาดพร้าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา

ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2326-4325

โทรสาร. 0-2326-4325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04/ U3U6

คณะกรรมการคุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนจ.เองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๑๕ สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญร่วมสนทนากลุ่ม

เรียนเชิญ ผศ.ดร.วิทยา วิชาวิวัฒน์ (รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา สจพ.)

ด้วย นายวิชัย รวิพันธ์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน” และนายวิชัย รวิพันธ์ จะจัดประชุมในลักษณะสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อพิจารณาผลการวิจัยเรื่องดังกล่าว คณะกรรมการอุตสาหกรรมเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และเชี่ยวชาญในเรื่องปัจจัยต่อการปฏิบัติงานหน่วยงานเอกชนเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมประชุมดังกล่าวในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ในวันที่ 9 กันยายน 2546 เวลา 13.00-16.30 น. ณ ห้องกำแพงเพชร 1 โรงแรม โซฟีเทล เซ็นทรัลลาดพร้าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา

ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2326-4325

โทรสาร. 0-2326-4325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04/ 0306

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญร่วมสนทนากลุ่ม

เรียนเชิญ รศ.ดร.อารี เพชรผุด

(ผู้อำนวยการ โครงการปริญญาโทจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเกริก)

ด้วย นายวิชัย รวิพันธ์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน” และนายวิชัย รวิพันธ์ จะจัดประชุมในลักษณะสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อพิจารณาผลการวิจัยเรื่องดังกล่าว คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และเชี่ยวชาญในเรื่องปัจจัยต่อการปฏิบัติงานหน่วยงานเอกชนเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมประชุมดังกล่าวในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ในวันที่ 9 กันยายน 2546 เวลา 13.00-16.30 น. ณ ห้องกำแพงเพชร 1 โรงแรมโซฟิเทล เซ็นทรัลลาดพร้าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา

ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2326-4325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04/ 0306

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญร่วมสนทนากลุ่ม

เรียนเชิญ ดร.สุรัชย์ จิวเจริญสกุล (อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์)

ด้วย นายวิชัย รวิพันธ์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน” และนายวิชัย รวิพันธ์ จะจัดประชุมในลักษณะสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อพิจารณาผลการวิจัยเรื่องดังกล่าว คณะกรรมาธิการอุดมศึกษาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และเชี่ยวชาญในเรื่องปัจจัยต่อการปฏิบัติงานหน่วยงานเอกชนเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมประชุมดังกล่าวในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ในวันที่ 9 กันยายน 2546 เวลา 13.00-16.30 น. ณ ห้องกำแพงเพชร 1 โรงแรม โซฟีเทล เซ็นทรัลลาดพร้าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2326-4325

โทรสาร. 0-2326-4325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04/ 0306

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญร่วมสนทนากลุ่ม

เรียนเชิญ บาทหลวง ดร.ลือชัย จันทร์ไพบูลย์ (ผู้อำนวยการ โรงเรียนคาราสุมทรบริหารธุรกิจ)

ด้วย นายวิชัย รวิพันธ์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน” และนายวิชัย รวิพันธ์ จะจัดประชุมในลักษณะสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อพิจารณาผลการวิจัยเรื่องดังกล่าว คณะกรรมการอุดมศึกษาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และเชี่ยวชาญในเรื่องปัจจัยต่อการปฏิบัติงานหน่วยงานเอกชนเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมประชุมดังกล่าวในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ในวันที่ 9 กันยายน 2546 เวลา 13.00-16.30 น. ณ ห้องกำแพงเพชร 1 โรงแรมโซฟิเทล เซ็นทรัลลาดพร้าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2326-4325

โทรสาร. 0-2326-4325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04/ 0306

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญร่วมสนทนากลุ่ม

เรียนเชิญ คุณประภาพรณ นราติล (ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลอาวุโส HANA Semiconductors (BKK) Co.,Ltd.)

ด้วย นายวิชัย รวิพันธ์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน” และนายวิชัย รวิพันธ์ จะจัดประชุมในลักษณะสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อพิจารณาผลการวิจัยเรื่องดังกล่าว คณะกรรมการอุดมศึกษาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และเชี่ยวชาญในเรื่องปัจจัยต่อการปฏิบัติงานหน่วยงานเอกชนเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมประชุมดังกล่าวในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ในวันที่ 9 กันยายน 2546 เวลา 13.00-16.30 น. ณ ห้องกำแพงเพชร 1 โรงแรมโซฟิเทล เซ็นทรัลลาดพร้าว

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา

ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2326-4325

โทรสาร. 0-2326-4325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04/ 0306

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญร่วมสนทนากลุ่ม

เรียนเชิญ คุณไพศาล พรหมโมเมศ (ประธานสมาคมนายจ้างอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์)

ด้วย นายวิชัย รวิพันธ์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน” และนายวิชัย รวิพันธ์ จะจัดประชุมในลักษณะสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อพิจารณาผลการวิจัยเรื่องดังกล่าว คณะกรรมการอุดมศึกษาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และเชี่ยวชาญในเรื่องปัจจัยต่อการปฏิบัติงานหน่วยงานเอกชนเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมประชุมดังกล่าวในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ในวันที่ 9 กันยายน 2546 เวลา 13.00-16.30 น. ณ ห้องกำแพงเพชร 1 โรงแรมโซฟิเทล เซ็นทรัลลาดพร้าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2326-4325

โทรสาร. 0-2326-4325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04/ 0306

คณะกรรมการผู้ค้ำจุนการรวม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๑๖ สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญร่วมสนทนากลุ่ม

เรียนเชิญ คุณบัญชา ศรีสุข (ผู้จัดการอาวุโสแผนกพัฒนาองค์กร Philips Semiconductors (Thailand) Co.,Ltd.

ด้วย นายวิชัย รวิพันธ์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน” และนายวิชัย รวิพันธ์ จะจัดประชุมในลักษณะสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อพิจารณาผลการวิจัยเรื่องดังกล่าว คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และเชี่ยวชาญในเรื่องปัจจัยต่อการปฏิบัติงานหน่วยงานเอกชนเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมประชุมดังกล่าวในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ในวันที่ 9 กันยายน 2546 เวลา 13.00-16.30 น. ณ ห้องกำแพงเพชร 1 โรงแรมโซฟิเทล เซ็นทรัลลาดพร้าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา

ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2326-4325

โทรสาร. 0-2326-4325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04/ 0306

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๙ สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญร่วมสนทนากลุ่ม

เรียนเชิญ คุณสุรศักดิ์ วงศ์ศิริภัทร์

(ผู้จัดการแผนกบริหารค่าจ้างและผลตอบแทน Philips Semiconductors (Thailand) Co.,Ltd.)

ด้วย นายวิรัช รวิพันธ์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน” และนายวิรัช รวิพันธ์ จะจัดประชุมในลักษณะสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อพิจารณาผลการวิจัยเรื่องดังกล่าว คณะกรรมการอุตสาหกรรมเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และเชี่ยวชาญในเรื่องปัจจัยต่อการปฏิบัติงานหน่วยงานเอกชนเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมประชุมดังกล่าวในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ในวันที่ 9 กันยายน 2546 เวลา 13.00-16.30 น. ณ ห้องกำแพงเพชร 1 โรงแรมโซฟิเทล เซ็นทรัลลาดพร้าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2326-4325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04/ 0306

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญร่วมสนทนากลุ่ม

เรียนเชิญ คุณวิรัช ใจวิศาล (ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลอาวุโส HANA Semiconductors (BKK) Co.,Ltd.)

ด้วย นายวิชัย รวิพันธ์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน” และนายวิชัย รวิพันธ์ จะจัดประชุมในลักษณะสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อพิจารณาผลการวิจัยเรื่องดังกล่าว คณะกรรมการอุตสาหกรรมเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และเชี่ยวชาญในเรื่องปัจจัยต่อการปฏิบัติงานหน่วยงานเอกชนเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมประชุมดังกล่าวในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ในวันที่ 9 กันยายน 2546 เวลา 13.00-16.30 น. ณ ห้องกำแพงเพชร 1 โรงแรมโซฟิเทล เซ็นทรัลลาดพร้าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2326-4325

โทรสาร. 0-2326-4325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

(FACTORS AFFECTING ON JOB COMMITMENT OF SUPERVISORS)

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน ดังนั้นแบบสอบถามจึงแบ่งเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ถามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ถามคุณลักษณะของงาน

ตอนที่ 3 ถามความพึงพอใจในการทำงาน

ตอนที่ 4 ถามสภาพแวดล้อมของภารกิจ

ตอนที่ 5 ถามเกี่ยวกับความผูกพันต่องาน

แบบสอบถามตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุปี.....เดือน
3. ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี
 ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี
4. อายุงานปี
5. สถานภาพสมรส โสด
 แต่งงานแล้ว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม ตอนที่ 2 คุณลักษณะของงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้ต้องการทราบคุณลักษณะของงานโปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แต่ละข้อโดยละเอียดว่าท่าน เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยแล้วเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบนั้นๆ
โปรดตอบทุกข้อ

- | | | |
|---|---------|----------------------|
| 7 | หมายถึง | เห็นด้วยมากที่สุด |
| 6 | หมายถึง | เห็นด้วยมาก |
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยค่อนข้างมาก |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วยปานกลาง |
| 3 | หมายถึง | เห็นด้วยค่อนข้างน้อย |
| 2 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อย |
| 1 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อยมาก |

		ระดับคุณลักษณะของงาน						
		7	6	5	4	3	2	1
	รายการ							
1	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถหลายด้าน							
2	ในตัวชิ้นงานที่ท่านปฏิบัติอยู่นี้ ไม่ค่อยมีความสำคัญเท่าใดนักต่องานทั้งหมด							
3	จากผลงานที่ท่านปฏิบัติ ไม่สามารถบอกได้ว่าท่านปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด							
4	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นี้ไม่ได้เปิดโอกาสให้ท่านได้คิดริเริ่ม หรือตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ท่านอยู่							
5	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นี้เปิดโอกาสให้ท่านได้ปฏิบัติงานเสร็จสมบูรณ์ตั้งแต่ท่านเริ่มต้นปฏิบัติงานนี้							
6	ผลงานของท่านที่ปฏิบัติไปแล้ว สามารถรับรู้ได้จาก ข้อมูลป้อนกลับจากเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้า							

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

	รายการ	ระดับคุณลักษณะของงาน						
		7	6	5	4	3	2	1
7	โดยทั่วไปแล้วผลงานของท่านจะมีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของผู้อื่น							
8	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นี้ได้มีการจัดเตรียมไว้แล้ว จึงทำให้ท่านไม่มีโอกาสที่จะเริ่มปฏิบัติงานตั้งแต่กระบวนการแรกจนสิ้นสุดกระบวนการ							
9	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ง่ายและซ้ำซาก							
10	ท่านมีโอกาสในการตัดสินใจ อย่างอิสระในการกำหนดวิธีปฏิบัติงาน							
11	ในการปฏิบัติงาน ที่ท่านรับผิดชอบ ท่านต้องปฏิบัติงานตั้งแต่กระบวนการแรกจนถึงกระบวนการสุดท้าย							
12	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นี้ มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อผู้อื่น							
13	จากผลงาน ที่ท่านปฏิบัติ ทำให้ท่านสามารถประเมินได้ว่าท่านปฏิบัติงานได้ผลดีเพียงใด							
14	ในการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จท่านต้องใช้ ทักษะหลายทักษะร่วมกัน							
15	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นี้ เปิดโอกาสให้ท่านได้พิจารณา ในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ							

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้ต้องการทราบถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แต่ละข้อโดยละเอียดว่าท่าน เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยแล้ว เลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบนั้นๆ โปรดตอบทุกข้อ

- | | | |
|---|---------|-------------|
| 3 | หมายถึง | เห็นด้วย |
| 2 | หมายถึง | ไม่แน่ใจ |
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย |

ข้อ	รายการ	ระดับความพึงพอใจ		
		3	2	1
1	งานในตำแหน่งหัวหน้างานที่ท่านปฏิบัติอยู่นี้ นำทำ			
2	งานในตำแหน่งหัวหน้างานที่ท่านปฏิบัติอยู่นี้ สร้างสรรค์			
3	งานในตำแหน่งหัวหน้างานที่ท่านปฏิบัติอยู่นี้ ได้รับความนับถือ			
4	งานในตำแหน่งหัวหน้างานที่ท่านปฏิบัติอยู่นี้ รับผิดชอบ			
5	งานในตำแหน่งหัวหน้างานที่ท่านปฏิบัติอยู่นี้ เหนื่อยหน่าย			
6	งานในตำแหน่งหัวหน้างานที่ท่านปฏิบัติอยู่นี้ ทำทนาย			
7	งานในตำแหน่งหัวหน้างานที่ท่านปฏิบัติอยู่นี้ สับสน			
8	งานในตำแหน่งหัวหน้างานที่ท่านปฏิบัติอยู่นี้ ไม่รู้จักจบสิ้น			
9	งานในตำแหน่งหัวหน้างานที่ท่านปฏิบัติอยู่นี้ ให้ความรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จ			
10	ผู้บังคับบัญชาของท่าน รับผิดชอบ			
11	ผู้บังคับบัญชาของท่าน เป็นผู้นำ			
12	ผู้บังคับบัญชาของท่าน ทันเหตุการณ์			
13	ผู้บังคับบัญชาของท่าน ไม่ค่อยให้คำแนะนำ			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	รายการ	ระดับความพึงพอใจ		
		3	2	1
14	ผู้บังคับบัญชาของท่าน ดีอรัน			
15	ผู้บังคับบัญชาของท่าน ซีโมโห			
16	ผู้บังคับบัญชาของท่าน เป็นคนไม่ดี			
17	ผู้บังคับบัญชาของท่าน เปิดโอกาสให้ตัดสินใจด้วยตัวเอง			
18	ผู้บังคับบัญชาของท่าน เกียจคร้าน			
19	เพื่อนร่วมงานของท่านส่วนใหญ่มีลักษณะ ชักชวนกันทำงาน			
20	เพื่อนร่วมงานของท่านส่วนใหญ่มีลักษณะ เชื่องช้า			
21	เพื่อนร่วมงานของท่านส่วนใหญ่มีลักษณะ ไม่ฉลาด			
22	เพื่อนร่วมงานของท่านส่วนใหญ่มีลักษณะ รับผิดชอบ			
23	เพื่อนร่วมงานของท่านส่วนใหญ่มีลักษณะ ว่องไว			
24	เพื่อนร่วมงานของท่านส่วนใหญ่มีลักษณะ พุดมาก			
25	เพื่อนร่วมงานของท่านส่วนใหญ่มีลักษณะ เก่ง			
26	เพื่อนร่วมงานของท่านส่วนใหญ่มีลักษณะ ซื่อสัตย์			
27	เพื่อนร่วมงานของท่านส่วนใหญ่มีลักษณะ หาดูยาก			
28	การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของท่าน มีโอกาสไปได้ไกล			
29	การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของท่าน มีโอกาสที่มีขีดจำกัด			
30	การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของท่าน ขึ้นกับความสามารถ			
31	การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของท่าน หมดโอกาสในการเลื่อนขั้น			
32	การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของท่าน ได้รับการสนับสนุนดี			
33	การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของท่าน ไม่ค่อยได้รับความเป็นธรรม			
34	การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของท่าน ไม่ได้รับการส่งเสริม			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	รายการ	ระดับความพึงพอใจ		
		3	2	1
35	การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของท่าน ขึ้นกับอายุงาน			
36	การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของท่าน มีโอกาสที่จะก้าวหน้าพอใช้			
37	รายได้หรือเงินเดือนของท่าน เพียงพอสำหรับใช้จ่ายอย่างปกติ			
38	รายได้หรือเงินเดือนของท่าน นำพอใจ			
39	รายได้หรือเงินเดือนของท่าน อยู่ได้อย่างลำบาก			
40	รายได้หรือเงินเดือนของท่าน แย่			
41	รายได้หรือเงินเดือนของท่าน มากพอที่จะใช้จ่ายอย่างฟุ่มเฟือย			
42	รายได้หรือเงินเดือนของท่าน ไม่มั่นคง			
43	รายได้หรือเงินเดือนของท่าน ต่ำกว่าที่ควร			
44	รายได้หรือเงินเดือนของท่าน สูง			
45	รายได้หรือเงินเดือนของท่าน ต่ำเกินไป			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม ตอนที่ 4 สภาพแวดล้อมของภารกิจ

4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับผู้ได้บังคับบัญชา

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้ต้องการทราบลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับผู้ได้บังคับบัญชาของท่าน โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แต่ละข้ออย่างละเอียดว่าท่าน เห็นด้วย หรือ ไม่เห็นด้วย แล้วเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของตัวท่านมากที่สุดโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบนั้นๆ โปรดตอบทุกข้อ

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 4 หมายถึง เห็นด้วย
 3 หมายถึง ไม่ใช่ทั้งสองอย่าง
 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อที่	รายการ	ระดับความสัมพันธ์				
		5	4	3	2	1
1	ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านไม่ค่อยมีความสามัคคีกัน					
2	ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านมีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้					
3	ในหน่วยงานของท่านมีบรรยากาศความเป็นมิตรระหว่างผู้ได้บังคับบัญชาของท่าน					
4	ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือกับท่านเป็นอย่างดีในกาปฏิบัติงาน					
5	ท่านมีความขัดแย้งกันบ้างกับผู้ได้บังคับบัญชา					
6	ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่านเป็นอย่างดี					
7	ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติงานร่วมกับท่านได้เป็นอย่างดี					
8	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ได้บังคับบัญชา					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2 ลักษณะโครงสร้างของงานในหน่วยงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้ต้องการทราบลักษณะโครงสร้างของงานในหน่วยงานของท่าน โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วเลือกคำตอบที่ท่านเห็นว่าเป็นจริงมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบนั้นๆ โปรดตอบทุกข้อ

- 2 หมายถึง จริงเสมอ
1 หมายถึง จริงเป็นบางส่วน
0 หมายถึง จริงเป็นส่วนน้อย

ข้อที่	รายการ	ระดับโครงสร้างงาน		
		2	1	0
1	มีการกำหนดรายละเอียดของงานในหน่วยงานของท่านไว้อย่างชัดเจน.			
2	มีผู้คอยให้คำแนะนำวิธีปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน			
3	มีการระบุขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานอย่างชัดเจน			
4	มีการมอบหมายแบ่งงานกันเป็นส่วนๆ ไว้อย่างชัดเจน			
5	มีวิธีการที่สามารถบอกได้ว่าหน่วยงานนี้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดีกว่าหน่วยงานอื่น			
6	สามารถเห็นผลงานได้อย่างชัดเจนเมื่องานเสร็จสิ้นและเมื่อมีปัญหาที่มีวิธีการแก้ปัญหาอย่างชัดเจน			
7	มีคู่มือ รายละเอียดของงานอย่างชัดเจนที่บ่งชี้ถึง การแก้ปัญหาหรือผลงานที่มีประสิทธิภาพ			
8	มีการทำข้อตกลงซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกันถึงความเข้าใจในมาตรฐานของผลงานในหน่วยงานของท่าน			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	รายการ	ระดับโครงสร้างงาน		
		2	1	0
9	การประเมินผลงานในหน่วยงานจะใช้ข้อมูลพื้นฐานเชิงปริมาณในการประเมินผลงาน			
10	ท่านและผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีก่อนที่จะเริ่มงานชิ้นใหม่			

11. ก่อนเข้ารับการเป็นหัวหน้างาน ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมในการบริหารงานในตำแหน่งหัวหน้างานมากน้อยเพียงใด

ไม่ได้รับการฝึกอบรม ใ้รับน้อย ใ้รับปานกลาง ใ้รับมาก

12. ก่อนเข้ารับการเป็นหัวหน้างาน ท่านเคยมีประสบการณ์ในการเป็นหัวหน้างานมาก่อนมากน้อยเพียงใด

ไม่มีมาก่อน มีน้อย มีปานกลาง มีมาก

4.3 อำนาจในหน่วยงานของหัวหน้างาน

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้ต้องการทราบลักษณะอำนาจในตำแหน่งหน้าที่หัวหน้างานของท่าน โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วเลือกคำตอบที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบนั้นๆ

โปรดตอบทุกข้อ

1. ท่านสามารถที่จะเสนอการลงโทษหรือให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

สามารถทำได้เต็มที่

เสนอแนะได้แต่ผลไม่แน่นอน

ทำไม่ได้

2. ท่านสามารถจะเสนอเพื่อการเลื่อนชั้น ลดตำแหน่ง ว่าจ้าง หรือไล่ออก ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านได้

_____ สามารถทำได้เต็มที่

_____ เสนอแนะได้แต่ผลไม่แน่นอน

_____ ทำไม่ได้

3. ท่านมีความรู้ที่จะสั่งงาน และแนะนำการปฏิบัติงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชาจนปฏิบัติงานได้สำเร็จ

_____ มี

_____ มีบ้าง

_____ ไม่มี

4. เป็นหน้าที่ของท่านที่จะประเมินผลงานของผู้ได้บังคับบัญชา

_____ มี

_____ มีบ้าง

_____ ไม่มี

5. ในตำแหน่งหัวหน้างานของท่านได้มีการระบุถึงอำนาจ หน้าที่ไว้อย่างเป็นทางการหรือไม่

_____ มี

_____ ไม่มี

แบบสอบถาม ตอนที่ 5_ความผูกพันต่องาน

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้ต้องการทราบความรู้สึกผูกพันต่องานของท่าน โปรดพิจารณา ข้อความต่อไปนี้ แต่ละข้อโดยละเอียดว่าท่าน เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยแล้วเลือก คำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง คำตอบนั้นๆ โปรดตอบทุกข้อ

- | | | |
|---|---------|----------------------|
| 7 | หมายถึง | เห็นด้วยมากที่สุด |
| 6 | หมายถึง | เห็นด้วยปานกลาง |
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยเล็กน้อย |
| 4 | หมายถึง | ไม่แน่ใจ |
| 3 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย |
| 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยปานกลาง |
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยมากที่สุด |

ข้อที่	รายการ	ระดับความผูกพัน						
		7	6	5	4	3	2	1
1	ท่านทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่เพื่อให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ							
2	ท่านมักจะพูดกับคนทั้งหลายว่าท่านยินดีปฏิบัติงานเพื่อหน่วยงานนี้							
3	ท่านไม่ค่อยศรัทธาในหน่วยงานนี้เท่าใดนัก							
4	ท่านรับปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อให้หน่วยงานนี้ดำเนินงานไปได้							
5	ท่านพบว่าค่านิยมของท่านกับค่านิยมของหน่วยงานเหมือนกัน							
6	ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน							
7	ท่านยินดีปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น หากมีหน่วยงานที่คล้ายๆ กับที่ท่านปฏิบัติอยู่นี้							

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	รายการ	ระดับความผูกพัน						
		7	6	5	4	3	2	1
8	หน่วยงานนี้สนใจให้ท่านปฏิบัติงานให้ได้ดีที่สุด							
9	ท่านรู้สึกดีใจมากที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้							
10	บ่อยครั้งที่ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายการปฏิบัติงานของหน่วยงาน							
11	ท่านห่วงใยกับโชคชะตาของหน่วยงานนี้เป็นอย่างมาก							
12	ท่านคิดว่าหน่วยงานนี้เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดที่จะปฏิบัติงาน							
13	การปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างาน เป็นงานที่ทำทนายและให้ประสบการณ์แก่ท่านเป็นอย่างมาก							
14	ท่านพร้อมที่จะลาออกจากหัวหน้างาน หากมีงานอื่นดีกว่า							

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่กรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้อย่างสมบูรณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม
รูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน
 (Focus Group: Supervisor Job Commitment Development Model-SJCDM)
 ณ ห้องลาดพร้าว โรงแรมโซฟิเทลเซ็นทรัลพลาซ่า
 วันที่ 9 กันยายน 2546

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรม Semiconductor เป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่มีการแข่งขันในตลาดสูงมาก และตัวสินค้าเองก็มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว เพื่อให้ทันต่อความต้องการของลูกค้าและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากการพัฒนาคุณสมบัติของอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เช่น คอมพิวเตอร์รุ่นใหม่ หรือโทรศัพท์เคลื่อนที่ เป็นต้น ซึ่งผลิตภัณฑ์เหล่านี้จะมีการพัฒนาให้มีขนาดเล็กลงเพื่อให้กะทัดรัดสะดวกแก่การพกพา ควบคู่ไปกับการพัฒนาความสามารถของผลิตภัณฑ์ให้สูงขึ้นเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้ซื้ออย่างสม่ำเสมอ (Mark. 1999 : 14) อีกทั้งโรงงานอุตสาหกรรม Semiconductor และ Electronics เป็นอุตสาหกรรมที่ได้รับการสนใจจากภาครัฐซึ่งสามารถดูได้จากมูลค่าการส่งออกที่ผ่านมา พบว่าอุตสาหกรรมประเภทนี้จะอยู่ใน 10 อันดับแรกของสินค้าส่งออกของประเทศมาโดยตลอด นอกจากนี้เมื่อพิจารณาถึงภาคการลงทุนภายในประเทศของอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า Electronics และ Semiconductor ในประเทศไทยที่ผ่านมา พบว่าในช่วงปี พ.ศ. 2529 - 2540 เป็นช่วงที่เศรษฐกิจของโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงค่าเงิน และอัตราการแลกเปลี่ยนของเงินในสกุลสำคัญต่างๆ ทั่วโลก ซึ่งมีผลต่อค่าจ้างแรงงานในประเทศที่ดำเนินธุรกิจให้อุตสาหกรรมนี้ จึงเป็นสาเหตุทำให้ผู้ผลิตอุตสาหกรรมมีการย้ายฐานการผลิตมายังประเทศที่มีค่าจ้างแรงงานถูกกว่า และมีฝีมือ ซึ่งประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่มีการย้ายฐานการผลิตเข้ามาอยู่ เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการในอุตสาหกรรม Semiconductor จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และมีการปรับปรุงผลิตภัณฑ์ทั้งทางเทคนิคการผลิต รูปแบบ และคุณภาพ ทำให้ต้องมีการปรับปรุงองค์การอยู่เสมอด้วยวิธีการออกแบบงาน (Job Design) เพื่อที่จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลทำให้พนักงานมีความผูกพันต่องานมากขึ้น รวมไปถึงประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้นด้วย แต่เนื่องจากว่าอุตสาหกรรม Semiconductor มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จึงทำให้พนักงานเกิดความเครียด และประสิทธิภาพการทำงานลดต่ำลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งหัวหน้างานที่ต้องทำหน้าที่เป็นตัวประสานระหว่างนโยบายของบริษัทและพนักงานที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติงาน จึงทำให้หัวหน้างานไม่มีความผูกพันต่องาน เกิดความรู้สึกว่าไม่ต้องการที่จะอยู่ในองค์กร ขาดความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร และไม่มี ความพยายามที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของ หัวหน้างานลดต่ำลงจนทำให้เกิดผลเสียต่อบริษัท อีกทั้งยังส่งผลต่อการขาดงาน การมาทำงาน สายรวมไปถึงการลาออกจากองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดค่าใช้จ่ายและความเสียหายต่อธุรกิจ Semiconductor อันเนื่องมาจากการที่หัวหน้างานไม่มีความผูกพันต่องาน

ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้น จึงมีแนวความคิดที่จะทำการศึกษา ความผูกพันต่องานของหัวหน้างานในอุตสาหกรรม Semiconductor ว่าหัวหน้างานมีความ ผูกพันต่องานอยู่ในระดับใด มีปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์ และส่งผลต่อความผูกพันต่องาน ของหัวหน้างาน และในท้ายที่สุดได้ทำการพัฒนารูปแบบการพัฒนาคความผูกพันต่องานของ หัวหน้างานในอุตสาหกรรมนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน
3. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาคความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

สมมุติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจใน การทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องาน ของหัวหน้างาน
2. มีตัวแปรอย่างน้อยหนึ่งตัวของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ ที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน
 - 1.1 ประชากร คือหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรม Semiconductors ในเครือ กลุ่มประเทศตะวันตกหรือร่วมทุนกับกลุ่มประเทศตะวันตกที่อยู่ในประเทศไทย
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรม Semiconductors ใน เครือกลุ่มประเทศตะวันตกหรือร่วมทุนกับกลุ่มประเทศตะวันตกที่อยู่ในประเทศไทยในปี พ.ศ.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2544 ซึ่งประกอบด้วยโรงงานทั้งหมด 2 โรงงานคือ บริษัท Philips Semiconductors (Thailand) จำกัด และ บริษัท AMD (Thailand) จำกัดซึ่งมีจำนวนตัวอย่าง 78 คน

2. การศึกษารูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

2.1 ประชากร คือกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการจัดการองค์การ จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา
2. ผู้บริหารในสถานประกอบการฝ่ายทรัพยากรบุคคล

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา 5 คน และ ผู้บริหารในสถานประกอบการฝ่ายทรัพยากรบุคคล 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน แบ่งออกเป็น 5 ตอน

- | | | |
|----------|----------------------------------|-----------------------|
| ตอนที่ 1 | ถามสภาพปัจจัยส่วนบุคคล | |
| ตอนที่ 2 | ถามคุณลักษณะของงาน | มีค่าความเที่ยง 0.819 |
| ตอนที่ 3 | ถามความพึงพอใจในการทำงาน | มีค่าความเที่ยง 0.900 |
| ตอนที่ 4 | ถามสภาพแวดล้อมทางภารกิจ | มีค่าความเที่ยง 0.807 |
| ตอนที่ 5 | ถามความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน | มีค่าความเที่ยง 0.850 |

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกระทำการเก็บรวบรวมด้วยตัวเอง โดยปฏิบัติตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาต จากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้จัดการอาวุโส แผนกพัฒนาองค์กร บริษัท Philips Semiconductor (Thailand) จำกัด และ ผู้จัดการแผนกบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัท AMD (Thailand) จำกัด เพื่อขอความร่วมมือในการอนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากหัวหน้างานทั้งสองบริษัท

2. กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเก็บรวบรวมข้อมูล ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2545 ถึง มกราคม 2546

3. ผู้วิจัยได้ทำการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้างานที่ บริษัท Philips Semiconductor (Thailand) จำกัด จำนวน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

52 คน ได้รับคืน จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 และแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้างานที่ บริษัท AMD (Thailand) จำกัด จำนวน 26 คน ได้รับคืน จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 โดยมีรายละเอียดในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

บริษัท Philips Semiconductor (Thailand) จำกัด เก็บข้อมูลกลับในวันที่ 21 มกราคม 2546

บริษัท AMD (Thailand) จำกัด เก็บข้อมูลกลับในวันที่ 23 มกราคม 2546

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติด้วย โปรแกรม SPSS for Windows Version10 (Statistical Package for the Social Science) โดยเลือกเฉพาะวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับการทดสอบและตรวจสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าร้อยละ
2. ระดับความผูกพันของหัวหน้างานจำแนกตามปัจจัย วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าเฉลี่ย และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างานวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างานวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

การพัฒนาแบบการพัฒนาความผูกพันต่องาน

ในการพัฒนาแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน ผู้วิจัยได้นำวิธีการดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group) มาพัฒนาแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างานมีโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารและรูปแบบที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่องาน
2. ปรีกษาผู้เชี่ยวชาญในการสร้างรูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน
3. ดำเนินการสร้างและพัฒนาแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน
4. นำรูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างานเสนอให้อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ตรวจสอบความถูกต้องและให้คำแนะนำในการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. นำรูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างานที่ปรับปรุงแก้ไข จากอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ไปดำเนินการสนทนากลุ่ม ซึ่งประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

6. ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากวิธีดำเนินการสนทนากลุ่ม โดยถอดเทปข้อมูลการสนทนา และทำการประเมินผล จากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างานมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ และสามารถนำไปใช้ได้จริง

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างานพบว่า

1.1 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ ไม่ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

1.2 ตัวแปรของปัจจัยแต่ละปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ตัวแปรลักษณะงาน และ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ตัวแปรผู้บังคับบัญชา และ ตัวแปรรายได้ ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างานพบว่า

2.1 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .009 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจไม่พบว่า เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ความผูกพันต่องานของหัวหน้างานคือ ตัวแปรผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .938 ตัวแปรพยากรณ์ที่ีรองลงมา คือ รายได้ อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ และความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .544, .497 และ .151 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์ทั้งสิ้น กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างานมีค่า

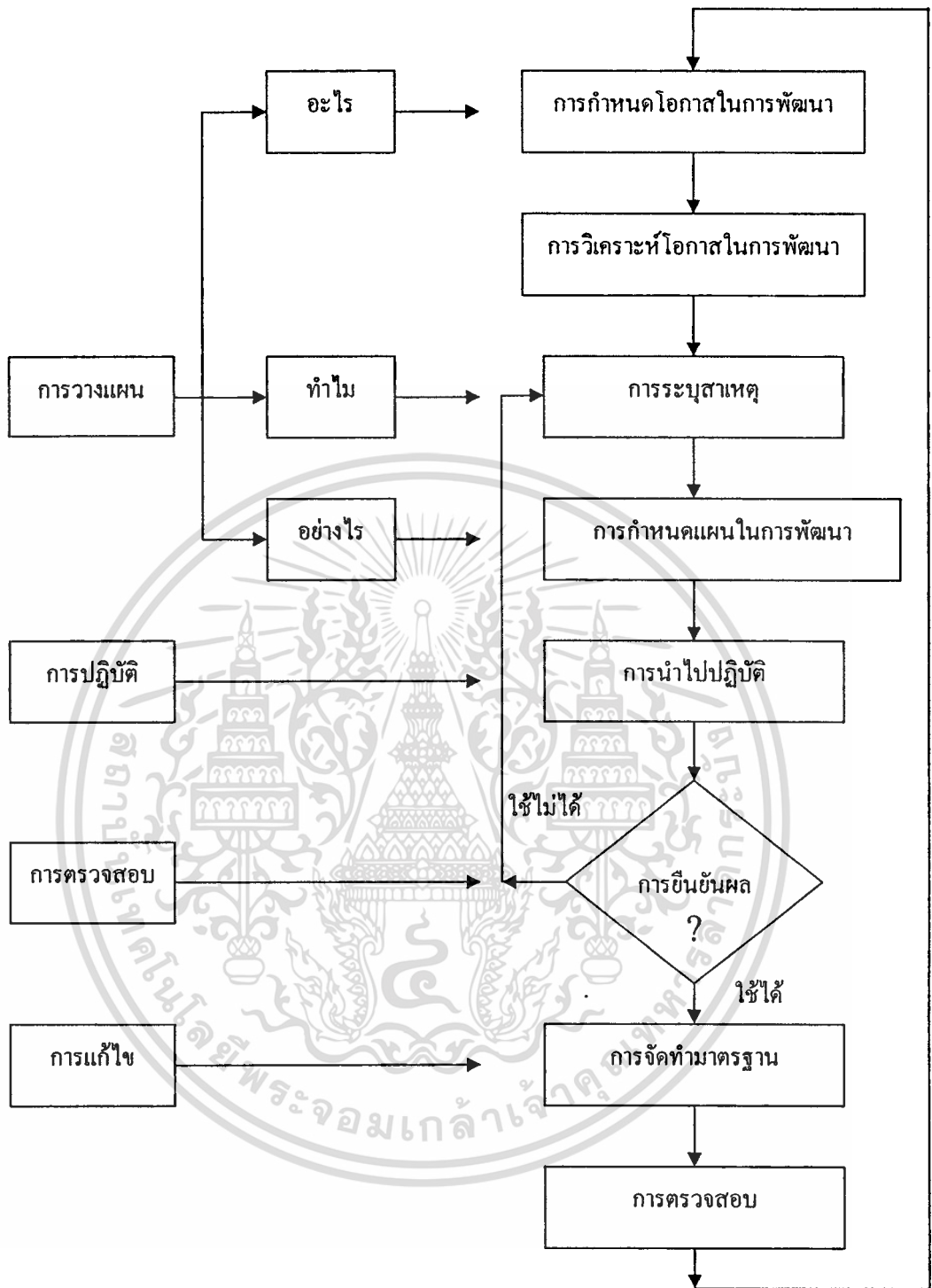
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เท่ากับ .949 ซึ่งมีความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .089 ตัวพยากรณ์ทั้ง 4 ตัวสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่องานของหัวหน้างานได้ร้อยละ 89.4 หรือมีอำนาจการพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 89.4 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. การพัฒนารูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน ที่ผู้วิจัยได้พัฒนา โดยการศึกษาแนวความคิดการควบคุมคุณภาพจากวงล้อ Deming ที่เน้นถึงความสำคัญในปฏิสัมพันธ์ภายในระหว่างการวิจัย การออกแบบ การผลิต และการขาย ในวงการธุรกิจใช้วงล้อ Deming เป็นพื้นฐานสำคัญของกิจกรรมการควบคุมคุณภาพ และด้วยการทบทวนกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้วงล้อมีการเคลื่อนที่ตลอดเวลา หรือมีการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดแก่ลูกค้า วงล้อ Deming หรือบางครั้งอาจเรียกว่าวงล้อ PDCA ประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ การวางแผน (PLAN) การปฏิบัติตามแผน (DO) การตรวจสอบผลการปฏิบัติ (CHECK) และการแก้ไขการปฏิบัติ (ACTION) จากแนวความคิดการควบคุมคุณภาพด้วยวงล้อ PDCA ผู้วิจัยได้นำมาพัฒนาเป็นรูปแบบความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน โดยแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน ประกอบด้วย

1. ขั้นตอนการวางแผน (PLAN) ประกอบด้วย
 - 1.1 การกำหนดปัญหา
 - 1.2 การวิเคราะห์ปัญหา
 - 1.3 การระบุถึงสาเหตุของปัญหา
 - 1.4 การกำหนดการแก้ไข
2. ขั้นตอนการปฏิบัติตามแผน (DO)
3. ขั้นตอนการตรวจสอบผลการปฏิบัติ (CHECK)
4. ขั้นตอนการแก้ไขการปฏิบัติ ประกอบด้วย (ACTION)
 - 4.1 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน
 - 4.2 การตรวจสอบ

จากองค์ประกอบรูปแบบความผูกพันต่องานของหัวหน้างานดังกล่าว ผู้วิจัยได้สรุปเป็นแผนภาพตามภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ ค.1 รูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. กำหนดโอกาสในการพัฒนา (Definition of Opportunity):

ในขั้นตอนแรกของรูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องาน คือการกำหนดโอกาสในการพัฒนา ซึ่งในขั้นตอนนี้จะทำการศึกษาถึงโอกาสและความเป็นไปได้ในการที่จะพัฒนา โดยจะดำเนินการสำรวจสภาพปัจจุบัน ศึกษาพิจารณาผู้เกี่ยวข้องและทรัพยากรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วต้องดำเนินการสรุปผลและวิเคราะห์ถึงความเป็นไปได้หรือโอกาสของปัจจัยต่างๆ ในภาพรวมอีกครั้งหนึ่ง ตลอดจนปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่คาดการณ์ว่าจะมีผลกระทบต่อการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน

2. วิเคราะห์โอกาสในการพัฒนา (Analysis of Opportunity):

ในขั้นตอนการวิเคราะห์จัดว่ามีความสำคัญมาก เราเน้นการวิเคราะห์โดยอาศัยวิธีการทางสถิติสองขั้นตอนคือ การตั้งสมมติฐานซึ่งต้องอาศัยข้อมูลขั้นต้นที่มากพอควร และ การทดสอบสมมติฐาน ในการเก็บข้อมูลเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานนั้น ต้องมีการวางแผนที่ดีและการทดสอบก็ต้องทำตามหลักวิธีการทางสถิติ ซึ่งจะต้องตัดความรู้สึกส่วนตัวออกไป

3. การระบุสาเหตุ (Identification of Cause):

ในขั้นตอนการระบุสาเหตุ เราต้องใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ให้มากที่สุด เพราะโดยปกติแล้วการระบุสาเหตุแห่งปัญหามักทำใน สองลักษณะคือ จากการถกเถียงกันในหมู่เพื่อนร่วมงาน และโดยการขอคำตัดสินจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว ซึ่งทั้งสองวิธีมักมีความผิดพลาด อยู่มากเพราะการใช้ความรู้สึกส่วนตัวก็ดี การอาศัยเสียงข้างมากหรือความเกรงใจก็ดี ล้วนมีข้อบกพร่อง ดังนั้นขั้นตอนการระบุสาเหตุนี้จึงมีความสำคัญมาก สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ที่มีด้วยกันหลายอย่างด้วยกันอาทิเช่น การระดมสมอง ผังพาเรโต (Pareto diagram) ผังแสดงเหตุและผล การแจกแจงฮิสโตแกรม เป็นต้น

4. กำหนดแผนในการพัฒนา (Setting Job Commitment Action Plan):

หลังจากที่มีการวิเคราะห์และระบุสาเหตุแล้วจะต้องทำการกำหนดแผนในการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน โดยจะต้องกำหนดแผนการที่สอดคล้องกับการวิเคราะห์และการระบุสาเหตุในขั้นตอนที่สองและสาม หลังจากนั้นต้องทำการระบุถึงผู้รับผิดชอบและระยะเวลาในการดำเนินแผนการที่แน่นอน ในการกำหนดแผนในการพัฒนานั้น ควรที่จะมีการตรวจสอบการดำเนินการของแผนการต่างๆ เป็นระยะๆ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าแผนการต่างๆ ที่ได้กำหนดไว้นั้น จะไม่เกิดอุปสรรคใดๆ และสามารถตรวจสอบความก้าวหน้าของแผนการที่ได้วางไว้อีกด้วย

5. การนำไปปฏิบัติ (Implementation):

มาตรการในการนำไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างานนั้น ต้องแยกแยะให้ออกระหว่างมาตรการเพื่อใช้ในระยะสั้นหรือระยะยาว และเพื่อให้มีความมั่นใจว่ามี

การนำแผนการมาปฏิบัติอย่างถูกต้องจึงจำเป็นต้องมี การสร้างความมั่นใจว่าหน่วยงานที่รับผิดชอบในการนำแผนการไปปฏิบัติ ได้รับทราบถึงความสำคัญและความจำเป็นในแผนการนั้นๆ ต้องสร้างความมั่นใจว่ามีการติดต่อสื่อสารไปยังหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม มีการให้การศึกษาและอบรมเพื่อนำแผนการนั้นๆ มาปฏิบัติ และมีการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในเวลาที่ต้องการด้วย

6. การยืนยันผล (Confirmation of Result):

ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้นำไปปฏิบัติตามแผนการที่วางไว้ โดยพยายามตรวจเพื่อพิสูจน์ให้ได้ว่า ประสิทธิภาพของการกำหนดแผนการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างานนั้น ทำได้ดีเพียงใด จึงต้องมีการเก็บข้อมูลและแสดงผลวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบเดียวกันกับข้อมูลความผูกพันต่องานก่อนการลงมือแก้ไขและพัฒนา

7. การกำหนดมาตรฐานในการพัฒนา (Standardization):

ในขั้นตอนนี้จะต้องมีการกำหนดว่าจะต้องมีการจัดมาตรฐานการป้องกันไม่ให้ความผูกพันต่องานของหัวหน้างานลดต่ำลง ซึ่งสาเหตุสำคัญที่จะต้องมีการกำหนดมาตรฐานคือ ประการแรกถ้าขาดมาตรฐานแล้ว เมื่อเวลาผ่านไปไม่นานคนที่เกี่ยวข้องจะค่อยๆ กลับมาปฏิบัติอย่างเดิมและก่อให้เกิดความผูกพันต่องานของหัวหน้างานลดต่ำลงอีก และประการที่สอง ในกรณีที่มีการลาออกไป และมีการจ้างงานใหม่เข้ามา คนเหล่านี้จะไม่ทราบเรื่องราวตั้งแต่ต้น เมื่อไม่มีมาตรฐานการปฏิบัติ พวกเขาอาจเรียนรู้จากรุ่นพี่ หรือลองผิดลองถูก และคิดค้นหาวิธีใหม่ที่ตนชอบและถนัด ซึ่งวิธีใหม่อาจจะไม่สอดคล้องกับแนวนโยบายของบริษัท ฉะนั้นการจัดทำหรือกำหนดมาตรฐานจึงเป็นเรื่องที่จำเป็นมาก และต้องเน้นว่าการจัดทำมาตรฐานนั้น มิใช่เพียงแต่การจดบันทึก หรือพิมพ์เป็นเอกสารแสดงข้อกำหนดและวิธีเท่านั้น แต่ต้องรวมไปถึงการฝึกอบรมพนักงานที่เกี่ยวข้องให้รับรู้และปรับทัศนคติใหม่

8. การตรวจสอบ (Monitoring and Auditing):

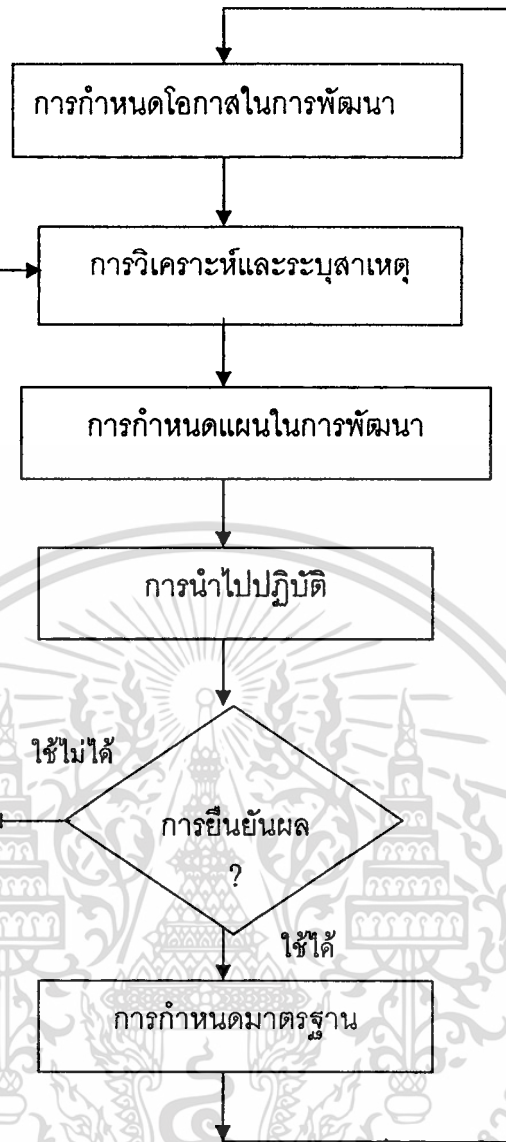
ขั้นตอนนี้จำเป็นต้องมีการตรวจสอบความมีเสถียรภาพของการแก้ไข



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรณีศึกษา

ในการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรม Semiconductors ในเครือกลุ่มประเทศตะวันตก หรือร่วมทุนกับกลุ่มประเทศตะวันตกที่อยู่ในประเทศไทยในปี พ.ศ. 2544 ซึ่งประกอบด้วยโรงงานทั้งหมด 2 โรงงานคือ บริษัท Philips Semiconductors (Thailand) จำกัด และ บริษัท AMD (Thailand) จำกัด โดยมีประชากรทั้งสิ้น 78 คน ซึ่งในการวิจัยได้นำปัจจัย 4 ด้าน คือปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยตัวแปรย่อยดังนี้ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และสถานภาพ กลุ่มปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ประกอบด้วยตัวแปรย่อยดังนี้ ความหลากหลายทักษะ ความเป็นหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน กลุ่มปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปรย่อยดังนี้ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ลักษณะงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และรายได้ ปัจจัยกลุ่มสุดท้าย คือปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจประกอบด้วยตัวแปรย่อยดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับสมาชิกในหน่วยงาน โครงสร้างของงาน และอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ ผลปรากฏว่าตัวแปรผู้บังคับบัญชา, ตัวแปรรายได้, ตัวแปรอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ และตัวแปรความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน และสำหรับการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างานนั้นนำรูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน (Supervisor Job Commitment Development Model-SJCDM) ที่มีอยู่ด้วยกัน 6 ขั้นตอนมาประยุกต์ใช้ ซึ่งในแต่ละขั้นตอนสามารถทำได้ดังนี้



ภาพที่ ง.1 รูปแบบความผูกพันต้องงานของหัวหน้างาน

1. การกำหนดโอกาสในการพัฒนา (Definition Of opportunity)

ในการกำหนดโอกาสในการพัฒนาจะต้องนำผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต้องงานของหัวหน้างานมาพิจารณาและหาโอกาส ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าตัวแปรทั้งสี่ตัวแปรอันได้แก่ตัวแปรผู้บังคับบัญชา, ตัวแปรรายได้, ตัวแปรอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ และตัวแปรความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต้องงานของหัวหน้างาน ซึ่งตัวแปรทั้งสี่ถือว่าเป็นโอกาสในการพัฒนาความผูกพันต้องงานของหัวหน้างานได้

2. การวิเคราะห์และระบุสาเหตุ (Analysis and Identification of cause)

สำหรับขั้นตอนในการวิเคราะห์และระบุสาเหตุนั้นได้ทำการวิเคราะห์ในรายข้อคำถามย่อยเพื่อจะพิจารณาว่าข้อใดบ้างที่ทำให้ความผูกพันต่องานของหัวหน้างานดีไม่เท่าที่ควร ซึ่งจากการพิจารณาในรายข้อย่อยได้ผลดังนี้

ตารางที่ ง.1 คะแนนรายข้อย่อยของตัวแปรผู้บังคับบัญชา

ข้อ	คำถาม	\bar{X}	S.D.	ความพึงพอใจ*
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านรับความคิดเห็น	2.589	0.523	สูง
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้นำ	1.09	0.247	ต่ำ
3	ผู้บังคับบัญชาของท่านทันเหตุการณ์	2.205	0.439	ปานกลาง
4**	ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่ค่อยให้คำแนะนำ	2.449	0.588	สูง
5**	ผู้บังคับบัญชาของท่านดีจริง	2.256	0.485	สูง
6**	ผู้บังคับบัญชาของท่านซื่อสัตย์	2.179	0.499	ปานกลาง
7**	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นคนไม่ดี	2.295	0.519	ปานกลาง
8	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ตัดสินใจ	2.295	0.536	ปานกลาง
9**	ผู้บังคับบัญชาของท่านเกียจคร้าน	2.346	0.601	สูง

* ระดับคะแนนความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา: ความพึงพอใจน้อย คะแนนอยู่ในช่วง 1.00-1.66,

ความพึงพอใจปานกลาง คะแนนอยู่ในช่วง 1.66-2.33 และความพึงพอใจมาก คะแนนอยู่ในช่วง 2.34-3.00

** ข้อคำถามที่เป็นนิเสธ

จากตารางที่ ง.1 พบว่า หัวหน้างานมีความพึงพอใจในด้านผู้บังคับบัญชา ในแต่ละรายข้อย่อยคือ หัวหน้างานมีความพึงพอใจในระดับสูงคือรายข้อย่อยที่ 1, 4, 5 และ 9 หัวหน้างานมีความพึงพอใจในระดับปานกลางคือรายข้อย่อยที่ 3, 6, 7 และ 8 สำหรับ หัวหน้างานมีความพึงพอใจในระดับต่ำคือรายข้อย่อยที่ 2 ซึ่งตรงกับคำถามที่ว่า “ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้นำ”

ตารางที่ ง.2 คะแนนรายข้อย่อยของตัวแปรรายได้

ข้อ	คำถาม	\bar{X}	S.D.	ความพึงพอใจ*
1	รายได้หรือเงินเดือนของท่านเพียงพอสำหรับใช้จ่ายปกติ	2.089	0.576	ปานกลาง ปานกลาง
2	รายได้หรือเงินเดือนของท่านน่าพอใจ	1.987	0.673	ปานกลาง
3**	รายได้หรือเงินเดือนของท่านอยู่ได้อย่างลำบาก	1.718	0.546	ปานกลาง
4**	รายได้หรือเงินเดือนของท่านแย่มาก	1.718	0.574	ปานกลาง
5	รายได้หรือเงินเดือนของท่านมากพอที่จะใช้จ่ายอย่างฟุ่มเฟือย	1.833	0.643	ปานกลาง
6**	รายได้หรือเงินเดือนของท่านไม่มั่นคง	1.718	0.581	ปานกลาง
7**	รายได้หรือเงินเดือนของท่านต่ำกว่าที่ควร	1.705	0.608	ปานกลาง
8	รายได้หรือเงินเดือนของท่านสูง	1.949	0.458	ปานกลาง
9**	รายได้หรือเงินเดือนของท่านต่ำเกินไป	1.718	0.566	ปานกลาง

* ระดับคะแนนความพึงพอใจในรายได้: ความพึงพอใจน้อย คะแนนอยู่ในช่วง 1.00-1.66, ความพึงพอใจปานกลาง คะแนนอยู่ในช่วง 1.66-2.33 และความพึงพอใจมาก คะแนนอยู่ในช่วง 2.34-3.00

** ข้อคำถามที่เป็นนิเสธ

จากตารางที่ ง.2 พบว่า หัวหน้างานมีความพึงพอใจในด้านรายได้ในระดับปานกลาง ทั้ง 9 คำถามที่ถามหัวหน้างาน

ตารางที่ ๓.3 คะแนนรายข้อย่อยของตัวแปรอำนาจในตำแหน่งหน้าที่

ข้อ	คำถาม	\bar{X}	S.D.	ระดับอำนาจ
1*	ท่านสามารถที่จะเสนอการลงโทษหรือให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้	1.013	0.703	ปานกลาง
2*	ท่านสามารถเสนอเพื่อการเลื่อนขั้น ลดตำแหน่งว่าจ้าง หรือไล่ออก ผู้ใต้บังคับบัญชาท่านได้	1.025	0.509	ปานกลาง
3*	ท่านมีความรู้ที่จะสั่งและแนะนำการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจนปฏิบัติงานได้สำเร็จ	1.192	0.429	ปานกลาง
4*	เป็นหน้าที่ของท่านที่จะประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	1.462	0.521	ปานกลาง
5**	ในตำแหน่งหัวหน้างานของท่านได้มีการระบุถึงอำนาจหน้าที่ไว้อย่างเป็นทางการหรือไม่	0.244	0.575	ต่ำ

* ระดับคะแนนอำนาจในตำแหน่งหน้าที่: อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ต่ำ คะแนนอยู่ในช่วง 0.00-0.66, อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ปานกลาง คะแนนอยู่ในช่วง 0.67-1.33 และอำนาจในตำแหน่งหน้าที่สูง คะแนนอยู่ในช่วง 1.34-2.00

** ระดับคะแนนอำนาจในตำแหน่งหน้าที่: อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ต่ำ คะแนนอยู่ในช่วง 0.00-1.00 และอำนาจในตำแหน่งหน้าที่สูง คะแนนอยู่ในช่วง 1.01-2.00

จากตารางที่ ๓.3 พบว่า หัวหน้างานมีความรู้สึกว่ามีอำนาจในระดับปานกลางในรายข้อย่อยที่ 1, 2, 3 และ 4 ส่วนหัวข้อที่หัวหน้างานมีความรู้สึกว่ามีอำนาจในระดับต่ำคือรายข้อย่อยที่ 5 ซึ่งตรงกับคำถามที่ว่า "ในตำแหน่งหัวหน้างานของท่านได้มีการระบุถึงอำนาจหน้าที่ไว้อย่างเป็นทางการหรือไม่"

ตารางที่ ๓.4 คะแนนรายข้อย่อยของตัวแปรความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน

ข้อ	คำถาม	\bar{X}	S.D.	ความมีอิสระ*
1**	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นี้ไม่ได้เปิดโอกาสให้ท่านได้คิดริเริ่ม หรือตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ท่านทำอยู่นี้	4.615	1.227	ปานกลาง
2	ท่านมีโอกาสในการตัดสินใจ อย่างอิสระในการกำหนดวิธีปฏิบัติงาน	5.269	1.071	ค่อนข้างมาก
3	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นี้ เปิดโอกาสให้ท่านได้พิจารณา ในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ	5.321	1.048	ค่อนข้างมาก

* ระดับคะแนนความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน: มีอิสระในการตัดสินใจในงานต่ำ คะแนนอยู่ในช่วง 3.00-8.99, อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ปานกลาง คะแนนอยู่ในช่วง 9.00-15.99 และอำนาจในตำแหน่งหน้าที่สูง คะแนนอยู่ในช่วง 16.00-21.00

** ข้อคำถามที่เป็นนิเสธ

จากตารางที่ ๓.4 พบว่า หัวหน้างานให้คะแนนในด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน อยู่ในระดับ ปานกลางถึงค่อนข้างมาก

จากการวิเคราะห์รายข้อคำถามย่อยพบว่าหัวหน้างานให้คะแนนในหัวข้อความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา การเสนอการลงโทษหรือให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และการระบุอำนาจหน้าที่ไว้อย่างเป็นทางการต่ำ จึงได้นำหัวข้อดังกล่าวมาพิจารณาปรับปรุงเพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างานต่อไป .

3. การกำหนดแผนในการพัฒนา (Setting Job commitment action plan)

จากการวิเคราะห์และระบุสาเหตุ ทำให้ทราบหัวข้อที่ต้องปรับปรุงซึ่งมีอยู่ด้วยกันคือ ความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา การเสนอการลงโทษหรือให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และการระบุอำนาจหน้าที่ไว้อย่างเป็นทางการ แต่หากพิจารณาแล้วจะพบว่า การเสนอการลงโทษหรือให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และการระบุอำนาจหน้าที่ไว้อย่างเป็นทางการสามารถรวมเข้ากันได้ในข้อหัวข้อว่าการระบุอำนาจหน้าที่ในตำแหน่ง ดังนั้นการกำหนดแผนในการพัฒนาจึงมีอยู่ด้วยกันสองหัวข้อเรื่องคือความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา และการระบุอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งซึ่งแนวทางในการพัฒนาสามารถทำได้ดังนี้

3.1 การเสริมสร้างความสามารถในการเป็นผู้นำ

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาสภาพปัจจุบันของผู้บังคับบัญชาของหัวหน้าพบว่าผู้บังคับบัญชาของหัวหน้ายังขาดความสามารถในการเป็นผู้นำจึงขอเสนอรูปแบบความสามารถในฐานะผู้นำ (Leadership Competency Model) ซึ่งหมายถึงคุณลักษณะส่วนบุคคลที่พบได้ทั่วไปในตัวผู้นำซึ่งมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จอันโดดเด่นในการปฏิบัติงานและเป็นเรื่องซึ่งสามารถสังเกตเห็นได้และสามารถวัดได้ในอุตสาหกรรม Semiconductor โดยมีโครงสร้างดังนี้



ภาพที่ ง.2 รูปแบบความสามารถในฐานะผู้นำ

1) ความสามารถที่จำเป็นพื้นฐาน (Core Competency) ซึ่งเป็นความสามารถพื้นฐานในทุกๆ ระดับที่พึงมี และความสามารถนี้จะพื้นฐานในการที่จะก้าวมาเป็นผู้นำต่อไปสำหรับ ความสามารถที่จำเป็นพื้นฐาน นี้จะมีองค์ประกอบของความสามารถที่จำเป็นพื้นฐานอยู่ด้วยกัน 10 องค์ประกอบคือ

- การสื่อสาร
- การทำงานเป็นทีม
- ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา
- การมีทักษะทางด้านบุคคล
- การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า
- มีความมุ่งมั่นในเป้าหมายที่กำหนดไว้
- มีความยืดหยุ่น
- ประสานสัมพันธ์กันอย่างลงตัว
- แสดงความเป็นมืออาชีพ
- การบริหารการเงิน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2) ความสามารถในฐานะผู้นำ (Leadership Competency) เป็นทักษะที่เป็นที่ ต้องการขององค์กรเพื่อที่จะตัวขับเคลื่อนที่เพื่อที่จะรองรับกับ การเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีใหม่ๆ และสามารถจูงใจ หรือมีอิทธิพลต่อคนอื่นเพื่อให้คนเหล่านี้ทำในสิ่งที่องค์กร ต้องการ สำหรับความสามารถในฐานะผู้นำนั้น จะมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 8 องค์ประกอบ คือ

- ความสามารถด้านผู้นำ
- กระบวนวิสัยทัศน์
- ความสามารถในการสร้างและนำทีม
- สามารถประเมินสถานการณ์ได้รวดเร็วและแม่นยำ
- บริหารความขัดแย้ง
- บริหารโครงการ
- ส่งเสริมกลยุทธ์ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน
- เป็นทั้งพี่เลี้ยงและผู้สอนให้กับคนรอบข้าง

3) ความสามารถเฉพาะบุคคล (Professional Competency) เป็นความสามารถ ที่ต้องใช้ทักษะ และความรู้ในงานที่ที่ผู้นำนั้นได้ปฏิบัติงานโดยตรง ซึ่งต้องอาศัยความสามารถ เฉพาะตัวในด้านวิชาชีพของตนเอง และสำหรับ ความสามารถเฉพาะบุคคล ซึ่งเป็นความสาม ารถสุดท้ายของรูปแบบความสามารถในฐานะผู้นำ นี้จะประกอบไปด้วยองค์ประกอบสอง องค์ประกอบ ดังนี้

- ความมีไหวพริบในด้านธุรกิจ
- มีความสามารถในด้าน เทคนิค และวิชาชีพของตนเองในงานที่ปฏิบัติอยู่

3.2 การระบุอำนาจหน้าที่ในตำแหน่ง

เนื่องจากว่าหัวหน้างานได้ให้คะแนนค่ามากในหัวข้อของการเสนอการลงโทษหรือให้ รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และการระบุอำนาจหน้าที่ไว้อย่างเป็นทางการ จึงต้องทำการ พิจารณา และปรับปรุงระบบของคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และคุณสมบัติ ของงาน (Job Specification) ซึ่งต้องชี้ให้เห็นถึงงานทั้งหมดของตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ที่ จะต้องกระทำให้เสร็จสิ้นและอำนาจหน้าที่ที่พึงมี

4. การนำไปปฏิบัติ (Implementation)

เมื่อมีกำหนดรูปแบบความสามารถในการเป็นผู้นำ และระบุอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งไว้อย่างเป็นทางการแล้วในขั้นตอนต่อไปก็คือขั้นตอนการนำระบบไปปฏิบัติซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. การชี้แจงหรือปฐมนิเทศพนักงาน

การชี้แจงหรือปฐมนิเทศพนักงานทุกคนเป็นสิ่งจำเป็นในกรณีที่ต้องมีการนำรูปแบบความสามารถในการเป็นผู้นำมาใช้และการระบุอำนาจหน้าที่ในตำแหน่ง ในการชี้แจงเพียงการทำบันทึกหรือทำประกาศเวียนให้พนักงานทราบเกี่ยวกับรูปแบบความสามารถในการเป็นผู้นำ และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งไม่เป็นการเพียงพอ เพราะอาจทำให้พนักงานเกิดความเข้าใจที่ไม่ตรงกันได้ การประชุมชี้แจงหรือปฐมนิเทศ ทำให้พนักงานมีโอกาสซักถามปัญหาข้อข้องใจต่างๆ และมีความเข้าใจอย่างถูกต้องตรงกัน ซึ่งจะทำให้พนักงานลดการต่อต้าน ยอมรับและเห็นความสำคัญของรูปแบบความสามารถในการเป็นผู้นำภายในองค์กรมากยิ่งขึ้น

2. การจัดฝึกอบรมแก่ผู้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีบทบาทอย่างสูงในการนำผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งยังเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย ดังนั้นจะต้องจัดให้มีการอบรมแก่ผู้บังคับบัญชาให้มีความรู้และทักษะตามความมุ่งหมายดังนี้คือ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชา ทราบและเข้าใจอย่างถูกต้องตรงกันเกี่ยวกับรูปแบบความสามารถในการเป็นผู้นำภายในองค์กรและ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีทักษะในความสามารถในการเป็นผู้นำ และต้องสอดคล้องตามมาตรฐานที่กำหนดในรูปแบบความสามารถในการเป็นผู้นำ และประการสุดท้ายก็เพื่อเพิ่มพูนทักษะในการสื่อสารแก่ผู้บังคับบัญชา

3. การจัดเตรียมกระบวนการในการนำรูปแบบความสามารถในการเป็นผู้นำออกใช้

สิ่งที่จะต้องจัดเตรียมก่อนที่จะนำรูปแบบความสามารถในการเป็นผู้นำออกใช้นั้นจะต้อง มีการจัดเตรียมคู่มือไว้ให้พร้อมและมีจำนวนเพียงพอกับความต้องการ มีการเตรียมเจ้าหน้าที่ไว้จำนวนหนึ่ง เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบความสามารถในการเป็นผู้นำภายในองค์กร รวมทั้งนโยบายและระเบียบการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อสามารถให้ข้อมูล คำแนะนำตลอดจนตอบข้อซักถามต่างๆ เกี่ยวกับรูปแบบความสามารถในการเป็นผู้นำภายในองค์กร และการประเมินความสามารถในการเป็นผู้นำภายในองค์กร

5. การยืนยันผล (Confirmation of result)

การประเมินผลหรือการยืนยันผลของระบบเป็นกิจกรรมที่จะต้องดำเนินการเมื่อนำรูปแบบความสามารถในการเป็นผู้นำภายในองค์กรออกใช้ปฏิบัติแล้วเพื่อให้ทราบว่ารูปแบบที่ได้กำหนดขึ้นมาใช้นั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ จำเป็นต้องปรับปรุงมีการแก้ไขหรือพัฒนาอะไรบ้าง เพื่อให้รูปแบบความสามารถในการเป็นผู้นำภายในองค์กรสามารถดำเนินต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประเด็นต่าง ๆ ที่ต้องมีการยืนยันผลมีดังนี้

1. รูปแบบความสามารถในการเป็นผู้นำภายในองค์กรเหมาะสมสอดคล้องกับองค์กรมากน้อยเพียงใดพิจารณาได้จากปฏิกิริยา (Reaction) ของพนักงานในหน่วยงานนั้นๆ ว่าพนักงานรู้ถึงสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวังหรือไม่ พนักงานได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในการปรับปรุงการปฏิบัติงานหรือไม่ และพนักงานยินดีที่จะปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายอย่างดีหรือไม่
2. พนักงานทุกคนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบความสามารถในการเป็นผู้นำภายในองค์กร และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งเป็นไปในทิศทาง เดียวกันหรือไม่ ซึ่งพิจารณาตรวจสอบได้จาก องค์กรมีการชี้แจง ปฐมนิเทศ หรืออบรมให้พนักงานทุกคนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบความสามารถในการเป็นผู้นำภายในองค์กร และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่กำหนดไว้หรือไม่ มีการมอบหมายหรือกำหนดผู้รับผิดชอบในการให้ข้อมูล หรือตอบคำถามต่าง ๆ หรือไม่
3. มีการฝึกอบรมพัฒนาทักษะในรูปแบบความสามารถในการเป็นผู้นำภายในองค์กร และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่ง ให้แก่ผู้บังคับบัญชาหรือไม่ และมีมาตรการควบคุมให้ระบบสามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ กรณีมีการละเมิดหรือไม่ปฏิบัติตามระบบ และอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ มีการดำเนินการแก้ไข (Corrective Action) อย่างไร เป็นไปตามมาตรการที่กำหนดไว้หรือไม่ และใช้ได้ผลมากน้อยเพียงใด อย่างไรก็ตาม ควรตระหนักว่า มาตรการต่าง ๆ มีไว้เพื่อใช้ปรับปรุงแก้ไข มิใช่การลงโทษ จึงควรมีความยืดหยุ่นตามความเหมาะสม โดยควรเป็นไปในเชิงกระตุ้นใจ (Encourage) ให้ผู้บังคับบัญชาในสายงานต่าง ๆ ปฏิบัติตามระบบที่กำหนด มากกว่าจะเป็นการลงโทษผู้บังคับบัญชาเพราะหากผู้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามก็จะถูกประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาที่อยู่เหนือขึ้นไป

6. การกำหนดมาตรฐาน (Standardization)

ภายหลังจากที่มีการยืนยันผลจากหน่วยงานที่รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้องแล้วจะต้องทำการกำหนดมาตรฐานเป็นลายลักษณ์อักษรพร้อมทั้งลงทะเบียนประวัติทั้งหมด เพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจในรูปแบบความสามารถในการเป็นผู้นำภายในองค์การอย่างถูกต้องตรงกันและเป็นแนวทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ หน่วยงานควรจัดทำคู่มือรูปแบบความสามารถในการเป็นผู้นำภายในองค์การ และหากจะมีการปรับปรุงรูปแบบความสามารถในการเป็นผู้นำภายในองค์การในครั้งใดก็ตามจะต้องทำการบันทึกการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ พร้อมทั้งแจกแจงสาเหตุ ผู้เปลี่ยนแปลงแก้ไข และระยะเวลาในการเปลี่ยนแปลงในครั้งนั้นด้วย ในการกำหนดมาตรฐานในการพัฒนานั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนในการทบทวนมาตรฐานในการพัฒนาเพื่อให้รูปแบบความสามารถในการเป็นผู้นำภายในองค์การมีความทันสมัยอยู่เสมอ



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายวิชัย วัฒน
วัน เดือน ปี เกิด	11 พฤศจิกายน 2508
สถานที่เกิด	สัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	1/128 แขวงสัมพันธวงศ์ เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2532 สำเร็จการศึกษาวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2534 สำเร็จการศึกษาวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมเครื่องกล สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ปีการศึกษา 2540 สำเร็จการศึกษาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิศวกรรมอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปีการศึกษา 2546 สำเร็จการศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้