

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

การศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์
ในเขตภาคกลาง

พจนานุกรม

THE STUDY OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF EMPLOYEES IN THE SEMICONDUCTOR INDUSTRY
LOCATED AT THE CENTRAL ZONE



พ.ศ.
๑๖๑๑๗
๒๕๔๘

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน..... 60970
วัน,เดือน,ปี..... - 7 ก.ค. 2549

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2548

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ของหน่วยงานที่ออกให้เท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านอื่นๆ

ISBN 974-15-1385-2

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

11501522
i.....

THE STUDY OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF EMPLOYEES IN THE SEMICONDUCTOR INDUSTRY
LOCATED AT THE CENTRAL ZONE



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL MANAGEMENT
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

2005

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2005

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม
เซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง

นักศึกษา

นางสาวศศิธร ตันเรืองวงษ์

รหัสประจำตัว

45063823

ปริญญา

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

พ.ศ.

2548

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร. วรรณรณ แสงมณี

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

รองศาสตราจารย์ อติษฐ กาญจนพิบูลย์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง (2) เปรียบเทียบ
ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์
ในเขตภาคกลาง (3) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง (4) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ
ในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขต
ภาคกลาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานในโรงงานเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาค
กลาง จำนวน 387 คน โดยให้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และทำการวิเคราะห์
ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จ รูปทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อโดยวิธีการทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ความ
แปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD และการหาค่า
สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางมีความพึงพอใจใน
งานและมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
2. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงาน
อุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา
ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน จะมีความพึงพอใจในงาน
แตกต่างกัน ส่วนพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มี
สถานภาพสมรสต่างกัน จะมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้ก่อนการเผยแพร่สู่สาธารณะ มิฉะนั้นผู้ใดที่นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง พบว่า อายุ และอายุงานที่ต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มี เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางมีความสัมพันธ์กันในทางบวกโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	The study of job satisfaction and organizational commitment of employees in the semiconductor industry located at the central zone
Student	Ms. Sasithorn Tunruangwong
Student ID.	45063823
Degree	Master of Science
Programme	Industrial Management
Year	2005
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Woranat Sangmanee
Thesis Co-Advisor	Associate Professor Atinuch Kanchanapiboon

ABSTRACT

This objectives of this research were to study (1) the level of job satisfaction and organizational commitment of employees in the semiconductor industry located at the central zone (2) to compare their inference of personal factors : sex, age, marital status, education level, position, years of employment and income which affected the job satisfaction of employees in the semiconductor industry located at the central zone (3) to compare their inference of personal factors : sex, age, education level, marital status, position, years of employment and income which affected the organizational commitment of employees in the semiconductor industry located at the central zone (4) the relationship between job satisfaction and organizational commitment of employees in the semiconductor industry located at the central zone. The sample were 387 employees in the semiconductor industry located at the central zone. Questionnaire and test sheet were used to collect the data which was then analyzed by statistical program. The statistics employed were percentage, arithmetic means, standard deviation. The statistical hypothesis were evaluated by t-test, One-way Analysis of Variance (ANOVA), Post Hoc comparisons by least-Significant Different (LSD), and Pearson product moment correlation. The result were as follows:

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. The job satisfaction and organizational commitment of employees in the semiconductor industry located at the central zone were at a good level
2. The study of 7 personal factors which affected job satisfaction of employees in the semiconductor industry located at the central zone found that the different group of sex, age, education level, position, years of employment and income showed statistically different job satisfaction but the different group of marital status was not significantly different.
3. The study of 7 personal factors which affected organizational commitment of employees in the semiconductor industry located at the central zone found that the different group of age and years of employment showed statistically different organizational commitment but the different group of sex, education level, marital status, education level, position, and income were not significantly different.
4. There was a statistically correlation between the job satisfaction and organizational commitment of employees in the semiconductor industry located at the central zone which was slightly high.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

งานศึกษาวิจัยนี้สามารถสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างยิ่งจากบุคลากรหลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ

รองศาสตราจารย์ ดร. วรรณารถ แสงมณี ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ได้กรุณาให้คำปรึกษาในการวางแผนการทำวิจัย ให้คำแนะนำ และช่วยเหลือทุกอย่างมาโดยตลอด

รองศาสตราจารย์ อติบุษ กาญจนพิบูลย์ ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ซึ่งได้กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำวิจัย และปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด

ดร. จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนต์ ไพฑูรย์เจริญลาภ และรองศาสตราจารย์ สุชาติ เหล่าปรีดา ซึ่งเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้ให้คำแนะนำปรึกษาอย่างยิ่ง รวมทั้งแก้ไขวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ดร.จำนงค์ จีงธีรพานิช คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญและบริหารธุรกิจ รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์ หรดาล หัวหน้าโปรแกรมการจัดการเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร คุณสมชาย กระสานตีสุข ผู้จัดการอาวุโส แผนกแรงงานสัมพันธ์ บริษัทสแปนชั่น (ประเทศไทย) จำกัด คุณสุวิді จันทร์ลอย เจ้าหน้าที่อาวุโสแผนกฝึกอบรม บริษัทฮานาไมโคร อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) คุณกิตติชัย โคตะมา ผู้จัดการฝ่ายคุณภาพ บริษัทฮานาไมโคร อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ที่ได้กรุณาตรวจแก้ไข และให้คำแนะนำในการปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถามอย่างยิ่ง

เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัทฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) บริษัท เอ็นเอส อิเล็กทรอนิกส์ กรุงเทพ (1993) บริษัทโตชิบา เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ให้ความช่วยเหลืออย่างยิ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบคุณพนักงานทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดามารดาและครอบครัว ที่ให้โอกาสและสนับสนุนในการศึกษา รวมถึงให้กำลังใจที่ดีมาโดยตลอด และขอขอบคุณผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทุกท่านที่ได้เป็นกำลังใจ และให้ความช่วยเหลือที่ดีเสมอมา

คุณประโยชน์ที่ได้จากงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่กลุ่มบุคคลที่กล่าวมาข้างต้น หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย และยินดีรับฟังข้อผิดพลาดของงานวิจัยทุกประการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ศศิธร ต้นเรืองวงษ์ อนุญาตให้นำไปใช้ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	IX
สารบัญภาพ.....	XII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	5
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	6
1.5 ทฤษฎีกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	7
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย.....	8
1.7 นิยามคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	9
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน.....	11
2.1.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน.....	11
2.1.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในงาน.....	13
2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน.....	16
2.1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน.....	20
- ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์.....	20
- ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก.....	21
- ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Mc Gregor.....	23
- ทฤษฎีความคาดหวัง.....	25
2.1.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน.....	26

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ.....	33
2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ.....	31
2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ.....	35
2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ.....	36
2.2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ.....	40
2.3 อุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์.....	42
2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน.....	43
2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ.....	46
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	49
3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	49
3.1.1 ประชากร.....	49
3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง.....	50
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	50
3.2.1 ลักษณะแบบสอบถาม.....	50
3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	52
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	53
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	57
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	64
4.2 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง.....	67
4.3 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง.....	80

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.4 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง.....	89
4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง.....	96
4.6 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง.....	97
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	99
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	99
5.2 อภิปรายผล.....	106
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	116
บรรณานุกรม.....	118
ภาคผนวก.....	124
ภาคผนวก ก. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	125
ประวัติผู้เขียน.....	136

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 มูลค่าส่งออกสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ที่มีมูลค่าสูงสุด 5 อันดับแรกของไทย ไตรมาสที่ 4 ปี 2546.....	2
3.1 รายชื่อโรงงานเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่อยู่ในรายชื่อของกรมส่งเสริม การส่งออก กระทรวงพาณิชย์.....	49
3.2 แสดงคะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร.....	51
3.3 แสดงรายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	52
3.4 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....	55
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง.....	64
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความพึงพอใจในงาน และลำดับที่ของความพึงพอใจในงานจำแนกตามรายชื่อของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง.....	68
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความพึงพอใจในงาน และลำดับที่ของความพึงพอใจในงานจำแนกตามรายด้านของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง.....	75
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความผูกพันต่อองค์กร และลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามรายชื่อของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง.....	76
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความผูกพันต่อองค์กร และลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามรายด้านของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง.....	79
4.6 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ ในเขตภาคกลางจำแนกตามเพศ.....	80
4.7 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ ในเขตภาคกลางจำแนกตามอายุ.....	81

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.8 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	81
4.9 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางจำแนกตามระดับการศึกษา.....	82
4.10 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีระดับการศึกษาต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	83
4.11 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางจำแนกตามสถานภาพสมรส.....	84
4.12 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	85
4.13 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีตำแหน่งงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	85
4.14 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางจำแนกตามอายุงาน.....	86
4.15 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	87
4.16 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	88
4.17 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	88

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.18 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางจำแนกตามเพศ.....	89
4.19 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางจำแนกตามอายุ.....	90
4.20 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความ ผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขต ภาคกลางที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	91
4.21 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางจำแนกตามระดับการศึกษา.....	92
4.22 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางจำแนกตามสถานภาพสมรส.....	92
4.23 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	93
4.24 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางจำแนกตามอายุงาน.....	94
4.25 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับ ผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขต ภาคกลางที่มีอายุงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	95
4.26 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	96
4.27 แสดงค่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ P-Value ของการทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง.....	96

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	8
2.1 แสดงความพึงพอใจในงานนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ.....	16
2.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานนำไปสู่ความพึงพอใจในงานตามแนวคิด ของ Porter and Lawler.....	17
2.3 แสดงความต่อเนื่องระหว่างกระบวนการลาออกกับความพึงพอใจในงาน	18
2.4 แสดงลำดับความต้องการ 5 ระดับ ตามทฤษฎีของ Maslow.....	21
2.5 แบบจำลองเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของ Steers.....	39



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ได้เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปแล้วว่า อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ได้มีบทบาทในชีวิตของเราเพิ่มมากขึ้นทุกวัน มีการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ในบ้าน งานอุตสาหกรรม งานสื่อสารโทรคมนาคม งานบันเทิง งานสำนักงาน ฯลฯ ซึ่งเราอาจแบ่งอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ได้เป็น 3 ส่วน ดังนี้ คือ

1. อุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Component Industry)
2. อุตสาหกรรมเครื่องอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Equipment Industry)
3. อุตสาหกรรมคอมพิวเตอร์ซอฟต์แวร์ (Software Industry)

นับตั้งแต่ในช่วงปี พ.ศ. 2515 ที่ประเทศไทยได้มีการประกาศส่งเสริมการลงทุนในประเทศไทยโดยมีการให้สิทธิประโยชน์เพิ่มเติมให้แก่กิจการการส่งออก ทำให้บริษัทต่างชาติที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนและบริษัทร่วมทุนกับต่างชาติเป็นส่วนใหญ่ โดยเฉพาะผู้ประกอบการซึ่งมีบริษัทแม่อยู่ในประเทศสหรัฐอเมริกาและญี่ปุ่นได้เข้ามาลงทุนในประเทศไทยเป็นจำนวนมากเพราะเห็นว่าประเทศไทย มีความเหมาะสมที่จะเป็นฐานผลิตเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่ง เนื่องจากค่าจ้างแรงงานไม่แพง แรงงานหาง่ายและมีความสามารถสูง นอกจากนี้ประเทศไทยยังมีเศรษฐกิจที่มีการขยายตัวสูงที่สุดเมื่อเทียบกับประเทศใกล้เคียงโดยเฉพาะในกลุ่มอาเซียน มีอัตราเงินเฟ้อต่ำ และมีเสถียรภาพทางด้านการเมือง อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นับได้ว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าการส่งออกเป็นอันดับต้นๆของประเทศไทย เนื่องจากการผลิตในอุตสาหกรรมนี้ ประมาณร้อยละ 80-90 เป็นการผลิตเพื่อการส่งออก จากข้อมูลล่าสุดของกรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ การส่งออกสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ในไตรมาสที่ 4 ของปี 2546 อยู่ในภาวะฟื้นตัวดีขึ้น มีมูลค่า 5,085.4 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ เพิ่มขึ้นร้อยละ 18.0 เมื่อเทียบกับไตรมาสที่ 3 ของปี 2546 โดยสินค้าสำคัญที่มีการส่งออกเพิ่มขึ้นค่อนข้างมาก คือแผงวงจรไฟฟ้า เพิ่มขึ้นร้อยละ 44.0 และเมื่อเทียบกับไตรมาสที่ 4 ของปี 2545 มูลค่าส่งออกของแผงวงจรไฟฟ้า เพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 53.3 (ตารางที่ 1.1)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1.1 มูลค่าส่งออกสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ที่มีมูลค่าสูงสุด 5 อันดับแรกของไทย ไตรมาสที่ 4 ปี 2546

รายการสินค้า	มูลค่าการส่งออก ไตรมาส 4/2546 (ล้านเหรียญ สหรัฐฯ)	การ เปลี่ยนแปลง เมื่อเทียบกับ ไตรมาส 3/ 2546 (ร้อยละ)	การ เปลี่ยนแปลง เมื่อเทียบกับ ไตรมาส 4/ 2545 (ร้อยละ)
1. เครื่องคอมพิวเตอร์อุปกรณ์ และส่วนประกอบ	2352.4	13.6	16.5
2. แผงวงจรไฟฟ้า	1,505.0	44.0	53.3
3. อุปกรณ์กึ่งตัวนำ ทรานซิสเตอร์และไดโอด	275.9	-9.7	- 25.5
4. เครื่องโทรสาร โทรพิมพ์ โทรศัพท์อุปกรณ์และ	281.0	10.2	22.6
5. วงจรพิมพ์	222.2	11.9	-3.1

ที่มา : สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

โดยโครงสร้างของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นั้นประกอบด้วย อุตสาหกรรมต้นน้ำ อุตสาหกรรมกลางน้ำ และอุตสาหกรรมปลายน้ำ อุตสาหกรรมต้นน้ำ เป็นพื้นฐานของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ประกอบด้วย การออกแบบวงจรไฟฟ้า การผลิตและเจือสารแผ่นเวเฟอร์ หลังจากได้แผ่นเวเฟอร์ที่เจือสารแล้ว (ประกอบด้วยวงจรไฟฟ้า รวมกันจำนวนมากตามแบบที่ได้วางไว้) อุตสาหกรรมกลางน้ำ จะทำหน้าที่ตัดแผ่นเวเฟอร์ และประกอบแผ่นเวเฟอร์ติดบนกรอบขา (Lead Fame) และขั้นตอนอื่นๆ ซึ่งต้องใช้แรงงานมาก จนได้แผงวงจรไฟฟ้า แล้วนำไปทดลองใช้งานก่อนส่งบรรจุต่อไป นับจากขั้นตอนการออกแบบ จนถึงการประกอบแผงวงจรไฟฟ้า ทั้งหมดนี้จัดอยู่ในอุตสาหกรรมกึ่งตัวนำ (Semiconductor Industry) ซึ่งเป็นหัวใจของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นอกจากการประกอบแผงวงจรไฟฟ้า ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมกลางน้ำหรืออุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ยังประกอบด้วย การผลิตแผ่นวงจรพิมพ์ (Printed Circuit Board : PCB) และชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์อื่นๆ เมื่อนำชิ้นส่วนทั้งหมดเข้ามาประกอบรวมกันตามที่ได้วางไว้ จนได้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ คอมพิวเตอร์และส่วนประกอบ อุปกรณ์โทรคมนาคม เครื่องใช้ไฟฟ้า และอื่นๆ ซึ่งจัดเป็นอุตสาหกรรมปลายน้ำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สินค้าประเภทแผงวงจรไฟฟ้า ซึ่งจัดอยู่ในอุตสาหกรรมกึ่งตัวนำ (Semiconductor Industry) มีอัตราการขยายตัวสูงที่สุดในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ทำให้มีแนวโน้มที่อัตราการจ้างงานจะสูงขึ้นตามไปด้วยและเนื่องจากการอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จำเป็นต้องมีการนำเครื่องจักรที่มีความแม่นยำสูงมาใช้ในการผลิต อุตสาหกรรมนี้จำเป็นต้องใช้แรงงานที่มีทักษะความรู้และความสามารถสูง จึงอาจเกิดปัญหาการแย่งชิงแรงงานระหว่างองค์กรขึ้นได้ ทำให้องค์กรเกิดความสูญเสียทั้งเวลาและค่าใช้จ่ายในการสรรหาทรัพยากรบุคคลรวมถึงค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงาน

องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมากเนื่องจากบุคคลเป็นกำลังสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ องค์กรต้องตอบสนองความต้องการของบุคคล ในเรื่องต่างๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการ โบนัส เพื่อจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อรักษาบุคคลที่มีคุณภาพไว้กับในองค์กร เมื่อบุคคลที่มีความสามารถ มีจิตสำนึกที่ดี มีแนวความคิดที่ถูกต้อง มีความเต็มใจในการทำงาน จนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร ก็จะมีอุทิศเวลา แรงกายและสติปัญญา ของตนเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กร ไม่มีความคิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่น

การที่บุคคลลาออกไปแต่ละครั้ง องค์กรต้องสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าไปเนื่องจากองค์กรจะต้องทุ่มเทงบประมาณและเวลาเพื่อพัฒนาบุคคล เพื่อสร้างบุคคลให้มีความรู้ความสามารถในระดับที่สามารถทำงานให้กับองค์กรได้นั้น และองค์กรอาจจะต้องสูญเสียผลผลิตจำนวนหนึ่งไปจนกว่าจะมีบุคคลใหม่เข้ามาทดแทนในตำแหน่งที่ว่างลง ซึ่งการลาออกของบุคคลยังอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานเก่ากับพนักงานใหม่ขึ้นได้ ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และกรณีที่บุคคลส่วนหนึ่งลาออกไปทำงานให้กับองค์กรอื่น อาจจะทำให้บุคคลที่ยังทำงานอยู่ในองค์กรเดิมเกิดการเปรียบเทียบระหว่างสิ่งจูงใจที่บุคคลที่ลาออกไปได้รับจากองค์กรใหม่กับสิ่งที่ตนได้รับจากองค์กรเดิม ซึ่งอาจจะเป็นมูลเหตุให้เกิดการลาออกเพิ่มมากขึ้นตามมา หากองค์กรใดมีอัตราการลาออกจากงานของพนักงานสูง จะเกิดผลด้านลบต่อภาพพจน์ขององค์กรตลอดจนสินค้า อีกทั้งยังส่งผลไปถึงการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน อาจจะต้องใช้เวลานานเนื่องจากบุคคลภายนอกเกิดความไม่มั่นใจต่อองค์กร

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ผลักดันให้บุคคลทำงานได้อย่างใดอย่างหนึ่งสำเร็จ การที่บุคคลในองค์กรจะเกิดความพึงพอใจในงานหรือไม่ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่เป็นองค์ประกอบในการทำงานนั้น ดังนั้นถ้าองค์กรมีผู้บริหารที่เข้าใจพฤติกรรม และความต้องการของบุคคลและเข้าใจหลักการบริหารงานบุคคล จะสามารถกำหนดนโยบายให้กับองค์กรเพื่อทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้กับองค์กร เมื่อบุคคลในเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์การเกิดความพึงพอใจในงานมาก ก็จะทำให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดความเอาใจใส่กับงานมากขึ้น ความพึงพอใจในงาน เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลได้อีกทางหนึ่ง ถ้าบุคคลรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน อาจแสดงพฤติกรรมบางอย่างออกมา เช่นความเฉื่อยชา ความเบื่อหน่าย ตลอดจนความขัดแย้งกับผู้ร่วมงานจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความรู้สึก ความยอมรับและยึดมั่นในจุดมุ่งหมาย และอุดมการณ์ขององค์การ เป็นผลให้บุคคลมีความตั้งใจที่จะทำงานให้กับองค์การอย่างสุดความสามารถเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เมื่อองค์การมีบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การจำนวนมาก จะส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานภายในองค์การ ทำให้บุคคลที่อยู่ในองค์การมีความสุขในการทำงานและเกิดความร่วมมือกันได้อย่างดีเนื่องจากทุกคนพร้อมที่จะทำทุกอย่างให้กับองค์การด้วยความเต็มใจและยังช่วยทำให้เกิดภาพลักษณ์ขององค์การที่ดีต่อบุคคลภายนอกทำให้ องค์การเป็นที่ยอมรับและเป็นที่ต้องการของบุคคลภายนอก ช่วยลดเวลาในการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน เมื่อองค์การมีการขยายงานเพื่อรองรับธุรกิจที่เติบโตขึ้น

การเรียนรู้และเข้าใจถึงความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคคลที่อยู่ในองค์การ เป็นหนทางหนึ่งในการรักษาทรัพยากรมนุษย์อันมีค่าขององค์การ โดยให้เขาอยู่ในองค์การอย่างมีความสุข มีความรู้สึกและมีจิตใจที่อยากจะทำให้องค์การด้วยความเต็มใจ รวมไปถึงให้เขาปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถของเขามืออยู่ ซึ่งประโยชน์จะเกิดขึ้นร่วมกันทั้งกับตัวเขาและองค์การ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษา ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง เพื่อเป็นแนวทางให้องค์การสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานและเกิดความผูกพันต่อองค์การอันจะนำมาซึ่งความก้าวหน้าและความสำเร็จในอาชีพของบุคคล ทำให้องค์การสามารถลดปัญหาการลาออกและการขาดงานของพนักงานส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง

1.2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง

1.2.3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง

1.2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 สมมติฐานที่ 1 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สมมติฐาน 1.1 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สมมติฐาน 1.2 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สมมติฐาน 1.3 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สมมติฐาน 1.4 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สมมติฐาน 1.5 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สมมติฐาน 1.6 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุงานต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สมมติฐาน 1.7 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

1.3.2 สมมติฐานที่ 2 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐาน 2.1 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐาน 2.2 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐาน 2.3 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐาน 2.4 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐาน 2.5 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐาน 2.6 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐาน 2.7 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

1.3.3 สมมติฐานที่ 3 : ความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง โดยเป็นบริษัทที่มีรายชื่ออยู่ในรายชื่อในรายชื่อผู้ส่งออกของกรมการส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์

1.4.2 ระยะเวลาในการวิจัย

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลอยู่ระหว่างเดือน กันยายน ถึง ธันวาคม 2547

1.4.3 ตัวแปรที่ศึกษา

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนด ตัวแปรต้น (Independent Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. สถานภาพสมรส
5. ตำแหน่งงาน
6. อายุงาน
7. รายได้ต่อเดือน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวแปรตาม ได้แก่

1. ความพึงพอใจในงาน แบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ

- (1) ด้านลักษณะงาน
- (2) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า
- (3) ด้านเพื่อนร่วมงาน
- (4) ด้านผู้บังคับบัญชา
- (5) ด้านรายได้/ค่าตอบแทน
- (6) ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

2. ความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

- (1) ความเชื่อมั่นอย่างสูงและยอมรับในเป้าหมายตลอดจนค่านิยมขององค์กร
- (2) ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์กร
- (3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในอันที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

1.5 ทฤษฎีกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

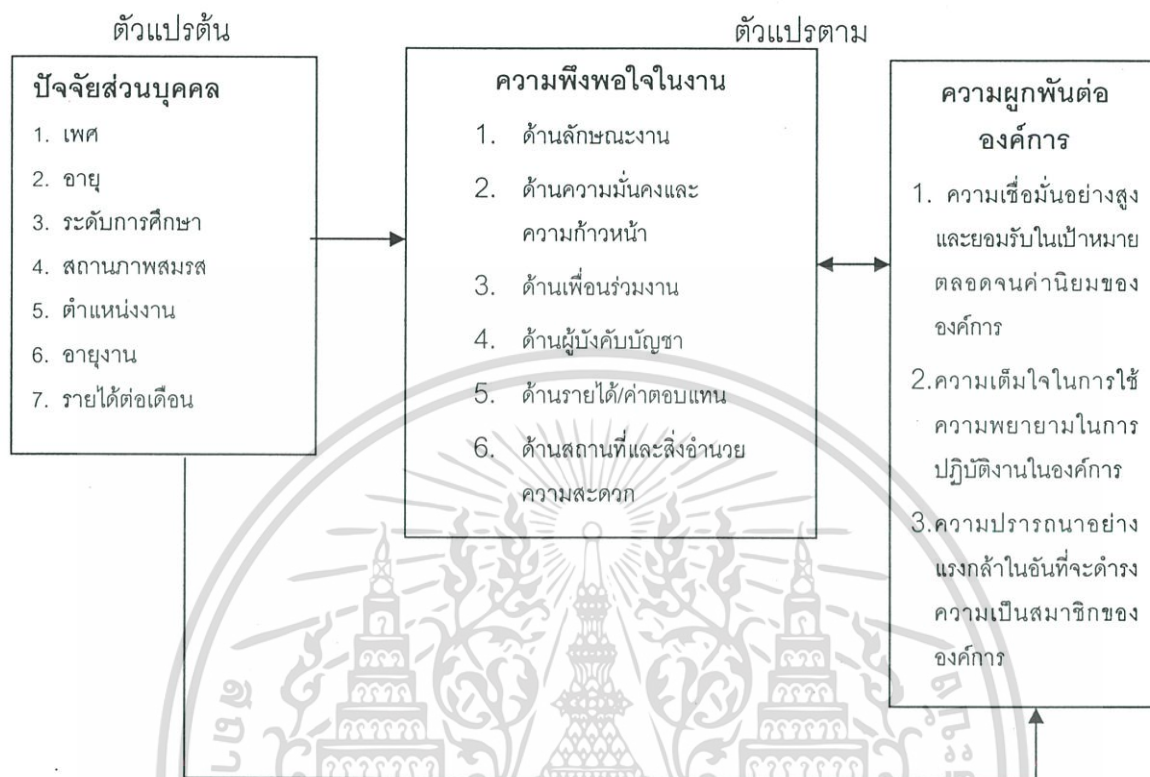
สำหรับกรณีวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดจากแบบจำลองความพึงพอใจในงาน (ธัญญาผลอนันต์, 2546 : 79) ซึ่งกล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของพนักงานอาจมาจาก 3 แหล่ง ได้แก่ พนักงาน ผู้นำองค์กร และสภาพแวดล้อม ผสมผสานกับแนวคิดในงานวิจัยของสรายุทธ ปฎิมาประกร (2541 : 48) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม. ซึ่งกล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน, ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า, ด้านเพื่อนร่วมงาน, ด้านผู้บังคับบัญชา, ด้านรายได้/ค่าตอบแทน, ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานใน 6 ด้าน นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรที่พัฒนามาจากเครื่องมือ Organizational Commitment Questionnaire หรือ OCQ ของพอร์เตอร์และคณะ (Mowday et..al. 1982 : 17) ซึ่งวัด

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรใน 3ด้านคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงและยอมรับในเป้าหมาย ตลอดจนค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในอันที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ
ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง

1.6.2 ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง

1.6.3 ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง

1.6.4 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง

1.6.5 เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลและการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์การตลอดไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.7 นิยามคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

อุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ หมายถึง อุตสาหกรรมที่ผลิตแผงวงจรรีไฟ เริ่มตั้งแต่ การตัดแผ่นเวเฟอร์ และประกอบแผ่นเวเฟอร์ติดบนกรอบขา (Lead Frame) จนได้แผงวงจรรีไฟ แล้วนำไปทดลองใช้งานก่อนส่งบรรจุต่อไป โดยเป็นโรงงานที่ตั้งอยู่ในเขตภาคกลางและมีชื่ออยู่ใน รายชื่อผู้ส่งออกของกรมส่งเสริมการส่งออก กระทรวงพาณิชย์

เขตภาคกลาง หมายถึง จังหวัดที่อยู่ในเขตภาคกลางของประเทศไทย โดยเป็นจังหวัดที่มี รายชื่ออยู่ในหนังสือเกร็ดน่ารู้ประเทศไทย 76 จังหวัด

แผ่นเวเฟอร์ หมายถึง แผ่นที่รวมวงจรรีไฟจำนวนมากตามที่ได้ออกแบบไว้ โดยใช้เป็น วัตถุดิบในการผลิตแผงวงจรรีไฟ

พนักงาน หมายถึง พนักงานระดับบังคับบัญชา/เทียบเท่า และพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่ทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ รวมถึงสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ความรู้สึกนี้เกิดขึ้นจากการที่บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ จนทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงาน และเมื่อใดที่บุคคลไม่ได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บุคคลนั้น จะแสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะความก้าวร้าว ความไม่สนใจในการปฏิบัติงาน การลาออก จากงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นสาเหตุให้องค์กรนั้นเกิดปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานต่อไป ซึ่งได้ จากการประเมินความพึงพอใจในด้านต่างๆ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านรายได้/ค่าตอบแทน และด้านสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่ง แสดงออกในความเชื่อและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็ม ใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ รักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และเมื่อความต้องการหรือเป้าหมายส่วนบุคคลได้รับการ ตอบสนองจากองค์กรก็จะมีแนวโน้มต่ำที่บุคคลจะลาออกจากองค์กร

ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้ต่อเดือน.

ลักษณะงาน หมายถึง ชนิด ความยากง่าย ปริมาณ ความน่าสนใจ ประโยชน์ของงานที่ ทำ ความมีอิสระในการทำงาน ตลอดจนความรู้สึกว่าเป็นงานที่มีเกียรติ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ในงานที่ปฏิบัติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความมั่นใจในการที่จะปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทโดยแน่ใจได้ว่าจะไม่ต้องเปลี่ยนงานบ่อยๆ และจะมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ตลอดจนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ

เพื่อนร่วมงาน หมายถึง บุคลากร พนักงานทั้งที่อยู่ในฝ่ายเดียวกัน และพนักงานที่อยู่ในฝ่ายอื่นๆ ที่ทำงานในโรงงานและสำนักงานของโรงงาน

ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน ที่มีอำนาจในการปกครอง บริหารงาน ดูแลรับผิดชอบและพัฒนางานหรือพนักงานที่ทำงานในโรงงาน และสำนักงานของโรงงานให้ปฏิบัติงาน บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

รายได้/ค่าตอบแทน หมายถึง อัตราค่าตอบแทนหรือรายได้จากการปฏิบัติงานในรูปของ เงินเดือน ค่าจ้าง เงินตอบแทน อัตราค่าล่วงเวลา อัตราเบี้ยเลี้ยง จำนวนเงินที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี เงินรางวัลประจำปี (โบนัส) สวัสดิการ ตลอดจนนโยบายเกี่ยวกับการพิจารณาจ่ายหรือปรับค่าจ้าง

สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง สถานที่ตั้ง บริเวณภายในบริษัทหรือภายในโรงงาน ตัวอาคารห้องพักพนักงาน ห้องทำงาน ห้องอื่นๆ ตลอดจนอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานต่างๆ และการมีชีวิตอยู่ในบริษัทดำเนินไปด้วยความราบรื่น สะดวกสบายและปลอดภัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา รวบรวมเนื้อหาของทฤษฎีและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยไว้หลายแนวคิด โดยศึกษาจากตำรา เอกสาร วารสาร รายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวคิดที่จะใช้เป็นแนวในการศึกษาได้ครอบคลุมและชัดเจนขึ้น ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
- 2.2 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
- 2.3 อุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์
- 2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน
- 2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

2.1.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

ในการทำงาน ความพึงพอใจเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งที่ทำให้งานล้าเร็จ ทั้งนี้เพราะหากผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดี มีความพึงพอใจในงานที่ตนทำ ย่อมจะส่งผลต่องานที่ปฏิบัติอยู่ด้วย นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า "ความพึงพอใจในงาน" ไว้มากมาย ซึ่งส่วนใหญ่จะคล้ายคลึงกัน ดังจะได้นำมากล่าวไว้โดยสังเขป ดังนี้

ปรีชา อ่อนศรี และคณะ (2545 : 7) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า เป็นทัศนคติทั่วไปอันเป็นผลรวมของทัศนคติเฉพาะที่มีอยู่ในพื้นที่ 3 ด้าน คือ

- องค์ประกอบที่เกี่ยวกับงานโดยเฉพาะ (Specific job factors)
- ลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคล (Individual characteristics)
- ความสัมพันธ์กับกลุ่มที่อยู่ภายนอกงาน (Group relationship outside the job)

ภิญโญ เสือพิทักษ์ (2541 : 12-13) ได้สรุปความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบและพอใจของบุคคลที่มีต่องานอันเป็นผลเนื่องมาจากแรงจูงใจหรือสิ่งจูงใจที่ได้รับจากองค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้บรรลุตามเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การ

สมยศ นาวิกาน (2537 : 221) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีโดยส่วนรวมของคนต่องานของพวกเขา เมื่อเราพูดว่าคนมีความพอใจในงานสูง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยทั่วไปเราจะหมายความว่าคนชอบ และให้คุณค่ากับงานของพวกเขาสูง และมีความรู้สึกที่ดีต่อ งานของพวกเขา ความพอใจในงานของพนักงานภายในองค์กรทุกระดับจะมีผลต่อความมี ประสิทธิภาพขององค์กรอย่างมาก

บุญมัน ธนาศุภวัฒน์ (2537: 158) ได้สรุปความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงเจตคติ ในทางบวกของบุคคลที่มีต่องาน หรือกิจกรรมที่ทำซึ่งเป็นผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มี ความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพผลของการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

อารี เพชรมุด (2530 :49) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ว่า เป็นสิ่งที่ เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นที่คนงานมีต่องานและต่อนายจ้าง เป็นอารมณ์พึงพอใจ สบายใจที่ ผลงานนั้นได้ทำให้ความต้องการได้รับการตอบสนอง

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 98) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในงานว่า ความพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของคนงานที่มีต่องานและต่อผู้เป็นนายจ้าง แต่ หากจะพูดให้เจาะจงลงไปแล้ว ความพอใจในงานสามารถอธิบายได้ว่า เป็นภาวะของความพึง พอใจหรือภาวะของการมีอารมณ์ทางบวกที่มีผลเกิดขึ้นเนื่องจากการประเมินประสบการณ์ในงาน ของบุคคล อย่างไรก็ตาม ความรู้สึกชอบงานของบุคคลใดนั้น จะขึ้นอยู่กับว่างานนั้นได้ทำให้บุคคล ผู้นั้นได้รับความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ อันเป็นส่วนสำคัญที่จะให้มีชีวิตอยู่รอดหรือ สมบูรณ์มากหรือน้อยเท่าใดด้วย สิ่งที่เขาขาดหายไประหว่างงานที่เสนอให้ทำกับสิ่งที่คาดหวังที่จะได้ รับจะเป็นรากฐานแห่งความพอใจและไม่พอใจได้

Strauss and Sayles (1980 : 3) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึก ชอบพอในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจะ รู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ประโยชน์ตอบแทน ทั้งด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถ ตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคลได้

Smith (1965 : 114-115) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน คือระดับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานที่มีต่องานโดยการพิจารณาว่างานนั้นตอบสนองความต้องการของเขาเล็กน้อย เพียงใด และความพึงพอใจในงานนั้น ยังเป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานและสภาพแวดล้อม ทั้งในด้านร่างกายจิตใจ

Applewhite (1965 : 8) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นเรื่องบุคคล เป็นความรู้ส่วนตัวของ บุคคลในการทำงานความพึงพอใจในงานมีความหมายกว้าง รวมถึงความพึงพอใจใน สภาพแวดล้อม ทางกายภาพในที่ทำงานด้วย เช่น การมีความสุขที่ได้ทำงาน เพื่อนร่วมงานที่เข้า กันได้ดี มีทัศนคติที่ดีต่องาน และมีความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากความหมายของความพึงพอใจในงานที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ รวมถึงสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ความรู้สึกนี้เกิดขึ้นจากการที่บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ จนทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และเมื่อใดที่บุคคลไม่ได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บุคคลนั้นจะแสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะความก้าวร้าว ความไม่สนใจในการปฏิบัติงาน การลาออกจากงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นสาเหตุให้องค์การนั้นเกิดปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานต่อไป

2.1.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในงาน

บุคคลในองค์การสามารถผลักดันให้องค์การที่ตนเองสังกัด บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือล้มเหลวได้ ทั้งนี้เกิดจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งความพึงพอใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงานเพราะความพึงพอใจในงานเป็นจิตลักษณะอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่สภาพการที่คนมีความกระตือรือร้น ความตั้งใจ และความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพด้วย (วุฒินันท์ วิมลศิลป์. 2533 : 9)

ความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จ คนที่มีความพึงพอใจจะส่งผลให้งานนั้นประสบผลสำเร็จและให้ผลดีกว่าคนที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงานไม่ว่าปัจจัยนั้นจะมาจากสาเหตุใด ความพึงพอใจจะก่อให้เกิดความร่วมมือ เกิดศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์การพร้อมที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วยความเต็มใจและมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่จะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน อีกทั้งความพึงพอใจยังเกื้อหนุนให้บุคคลในองค์การเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานต่างๆ ขององค์การอีกด้วย

งานขององค์การจะประสบความสำเร็จได้ นอกเหนือจากการที่ผู้ปฏิบัติงานจะรับรู้ในบทบาทของตนและความพึงพอใจในบทบาทของตนแล้วส่วนหนึ่งยังเป็นผลมาจากการที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานที่ตนทำด้วย ความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับในองค์การจะมีผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การเป็นอย่างมาก

สร้อยนภา วัฒนาภิตติกุล และคณะ (2536 : 23) ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการปฏิบัติงานของคนงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงในการทำงาน (Security) ความมั่นคงของชีวิตเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ เนื่องจากงานเป็นหลักของชีวิตผู้ปฏิบัติงานทุกคนจึงต้องการให้งานที่ทำมีความมั่นคง โดยมีหลักประกันว่า ตราบใดที่สามารถทำงานให้กับองค์การได้ ผู้ปฏิบัติงานย่อมได้รับค่าจ้างอยู่ในองค์การนั้นตลอดไป ความมั่นคงนี้รวมทั้งเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลอันเป็นสวัสดิการต่างๆ ที่ถูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานได้รับด้วย ว่าพอแก่การครองชีพตามควรแก่ฐานะ
- เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อผู้เอาไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ความพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยในการทำงานของบุคคล คนเราหากได้ทำงานที่พอใจ หรือได้ทำงานที่ชอบแล้ว ผลงานย่อมดีกว่า ถ้าเปรียบเทียบกับผลงานของผู้ที่ต้องทำงานด้วยความจำใจ หรือเพียงแค่ปฏิบัติตาม หลักความพึงพอใจในการทำงานนี้อาจจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ เช่น การที่ได้รับการฝึกอบรม ศึกษาในด้านใดหรือมีความถนัดในด้านใด คนเราย่อมพอใจที่จะทำงานในด้านนั้นมากกว่าที่จะให้ไปทำงานที่ตนเองไม่มีความสามารถหรือไม่ถนัด

3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity) ความต้องการประการสำคัญอีกประการหนึ่งของคนเราก็คือ ความก้าวหน้า โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ต้องการหน้าที่การงานที่มีโอกาสก้าวหน้า トラบใดที่คนเรามีความก้าวหน้า ก็ย่อมมีกำลังใจที่จะฝ่าฟันอุปสรรคในการปฏิบัติงาน นั้นๆ ให้ลุล่วงไปด้วยกำลังใจดีเสมอ แต่ถ้าトラบใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกหมดหวังในความก้าวหน้า ก็ย่อมขาดกำลังใจในการทำงาน ไม่รักงาน ซึ่งเป็นเหตุให้งานล่าช้า ไม่มีประสิทธิภาพ เกิดการสูญเสียแรงงานในเวลาทำงาน เสียเวลานานไปก็เกิดความท้อถอย เบื่อหน่าย ทำงานไปประเภทเข้าขามเย็นขาม หรือที่เรียกว่า Stereotypes เกิดขึ้น สาเหตุเหล่านี้เกิดขึ้นได้หลายประการ เช่น งานไม่ก้าวหน้า ไม่ได้รับการพิจารณาเงินเดือน ไม่ได้เลื่อนตำแหน่ง ไม่พอใจหัวหน้า ไม่พอใจ นายจ้าง เป็นต้น แต่จำใจต้องอยู่

4. การได้รับการยกย่องนับถือ (Respectation) ทุกคนย่อมต้องการได้รับการยกย่องว่าตนดี มีความสามารถ การยอมรับนับถือนี้ เป็นสาเหตุอันหนึ่งที่ทำให้คนพึงพอใจในงาน มีความรับผิดชอบและพยายามทำงานให้สำเร็จได้ดียิ่งขึ้นไป ดังนั้น จึงควรแสดงการยกย่องชมเชย ผู้ที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ เพื่อที่จะให้เขาได้รับความพึงพอใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในฐานะผู้บังคับบัญชา จึงต้องยกย่องชมเชยสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานบ้างตามสมควร ทั้งนี้เพื่อสร้างกำลังใจและขวัญในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

5. การยอมรับในสังคมหรือการเข้าพวกเข้าหมู่ (Belonging to Group) มนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของสังคม เมื่อเราอยู่ในที่ใด และได้รับการยอมรับว่าเป็นพวกพ้องเดียวกันกับสมาชิกส่วนใหญ่ เราย่อมมีความสุขใจและกำลังใจที่ได้รับมอบหมายในฐานะที่เป็นสมาชิก หรือส่วนหนึ่งของสังคมหรือองค์การนั้นๆ บุคคลที่ถูกทอดทิ้งให้อยู่โดดเดี่ยวแต่โดยลำพัง ย่อมเกิดความวิตกกังวลต่างๆ และไม่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลดีได้ ดังนั้น การยอมรับบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือส่วนหนึ่งขององค์การ เป็นสิ่งที่ต้องการมากในการปฏิบัติงาน

6. การได้รับค่าจ้างโดยธรรม (Fair Wage) เงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นสิ่งตอบแทนโดยตรง และเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน เพราะการกำหนดเงินเดือนหรือค่าจ้างจะต้องมีความเป็นธรรม จึงจะสามารถสร้างขวัญหรือกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ มีองค์การไม่น้อยที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสบการณ์ล้มเหลวในการดำเนินงาน อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความไม่ยุติธรรมในการกำหนดอัตราเงินเดือน และการเลื่อนขั้นแก่ผู้ปฏิบัติงานขององค์กรนั้น

7. ความเสมอภาค (Equity) ความต้องการประการสำคัญอีกประการหนึ่งของบุคคลก็คือ ความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร ไม่มีการแบ่งแยกหรือความลำเอียงในการปกครองบังคับบัญชา หากเกิดการแบ่งแยกจะเกิดผลต่อการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และยิ่งกว่านั้นจะเป็นเหตุให้ผลงานขององค์กรด้อยประสิทธิภาพได้

8. ความนุ่มนวลและอ่อนโยน (Tenderness) บุคคลย่อมต้องการให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อตนอย่างนุ่มนวล นอบน้อมและอ่อนโยน ดังนั้น ผู้ที่หวังจะสร้างมนุษยสัมพันธ์แก่ผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นๆ ก็จำต้องคำนึงถึงหลักข้อนี้เสมอ

9. การมีหัวหน้างานที่มีความสามารถ (Competent Leadership) หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลางของการทำงาน หัวหน้างานที่มีความสามารถย่อมมีความเข้าใจในการที่จะบริหารงานให้ผลงานสำเร็จได้ดี และสามารถสร้างความพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกๆ คนได้ด้วย

10. ความพอใจในสภาพการทำงาน (Working Condition) ในการทำงาน นอกจากหัวหน้า คนงาน และผู้ร่วมงานที่ดีแล้ว สิ่งแวดล้อมในการทำงานนับว่ามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมาก เช่น อุปกรณ์ในการทำงาน เครื่องใช้และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ควรอยู่ในสภาพที่ดี มีแสงสว่าง อุดมภูมิ การถ่ายเทของอากาศอย่างเหมาะสมและถูกสุขลักษณะซึ่งจะมีผลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อความพึงพอใจในงานมีความสำคัญดังกล่าวแล้ว ผู้บริหารองค์กรโดยเฉพาะผู้ที่มิหน้าที่รับผิดชอบด้านบุคคล จึงควรที่จะตระหนักและให้ความสนใจว่าผู้ปฏิบัติงานคนใด และความต้องการประเภทใดของผู้ปฏิบัติงานที่สมควรได้รับการตอบสนอง เพื่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งนี้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานอุทิศทั้งแรงกายและแรงใจให้แก่งานและองค์กร ซึ่งจะเป็นผลให้หน่วยงานและองค์กรนั้นสามารถดำเนินไปสู่จุดหมาย และก้าวหน้าต่อไป

เสถียรภาพ พันธุไพโรจน์ (2529 : 21-22) ได้กล่าวว่า การที่จะจูงใจคนได้นั้นต้องกำจัดสภาวะความไม่พึงพอใจของคนออกไปเสียก่อน พนักงานจะเกิดความไม่พึงพอใจในงานถ้าองค์กรมีการบริหารและการจัดการสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้ไม่ดี คือ

1. ความไม่มั่นคงในอาชีพ
2. นโยบายและการบริหารที่ไม่ชัดเจน ไม่ถูกต้อง ไม่เป็นธรรม และไม่ยุติธรรม
3. ค่าจ้างและเงินเดือนต่ำไม่เพียงพอแก่การดำรงชีพไม่เป็นธรรมและไม่

ทัดเทียม กับแหล่งที่ทำงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะอย่างเดียวกัน

4. ผู้บังคับบัญชาเป็นเผด็จการ ไม่เป็นกันเอง และมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดเกิน

ความจำเป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. สภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม ขาดสุขลักษณะอนามัย และมีอันตรายไม่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ถ้ามีการปรับปรุงสภาพที่พนักงานไม่พึงพอใจดังกล่าวให้ดีขึ้นแล้ว ความรู้สึกไม่พึงพอใจของพนักงานก็จะหมดไป

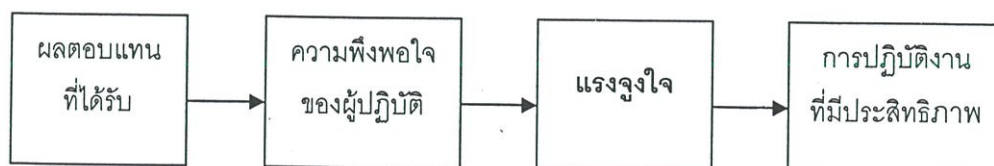
ดังนั้นจึงเป็นโอกาสที่จะต้องสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้น โดยการสร้างสรรค์และการบริหารในเรื่องต่อไปนี้ คือ

1. สร้างให้เกิดโอกาสความก้าวหน้าในงาน
2. ให้มีการวัดและประเมินผลงานอย่างเป็นธรรมตามช่วงเวลาที่เหมาะสม และแจ้งให้พนักงานรับรู้ผลงานของตน
3. สร้างงานให้มีความสำคัญมีความหมายและท้าทายความสามารถของพนักงาน
4. ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างระบบการสื่อสารสองทางและสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน โดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมให้มากขึ้นในทุกทาง
5. จัดสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนการทำงานให้เหมาะสม และเป็นรางวัลจูงใจที่ดีตอบสนองความต้องการทั้งทางกาย

2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงานมี 2 แนวคิด คือ แนวคิดที่ว่าความพึงพอใจในงานมีผลต่อการปฏิบัติงาน และแนวความคิดที่ว่าการทำงานนำไปสู่ความพึงพอใจ (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 103)

1. ความพึงพอใจในงานนำไปสู่ผลการปฏิบัติงาน แนวคิดนี้เป็นแนวคิดในสมัยดั้งเดิมที่ได้จากการศึกษาด้านมนุษยสัมพันธ์โดยเฉพาะจากการศึกษาทดลองที่โรงงาน Hawthorne ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการเพิ่มผลผลิตกระทำได้โดยการเพิ่มหรือส่งเสริมให้คนงานมีขวัญกำลังใจ และมีแรงจูงใจในการทำงาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คนงานที่มีความสุขจะทำงานได้ดีขึ้น จำเป็นต้องจัดผลตอบแทนต่างๆ เพื่อตอบสนองให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีมากพอจนทำให้งานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ได้ในที่สุด ความพึงพอใจในงานนำไปสู่ผลการปฏิบัติงาน สามารถแสดงได้ในภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แสดงความพึงพอใจในงานนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ที่มา : สร้อยยมนา วัฒนาภิตติกุล และคณะ. 2536 : 29

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. การปฏิบัติงานนำไปสู่ความพึงพอใจ แนวคิดทางด้านนี้ Porter และ Lawler เชื่อว่าการปฏิบัติงานจะนำไปสู่การได้ผลตอบแทนไม่ว่าจะเป็นผลตอบแทนจากภายในหรือภายนอกตลอดจนรู้ว่าความเป็นธรรมในผลตอบแทนนั้นจะทำให้เกิดการปฏิบัติงาน และตัวผลตอบแทนเองจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ ผลตอบแทนภายใน หมายถึง สิ่งที่ผู้ปฏิบัติแต่ละคนจะได้รับจากผลการปฏิบัติงานของตน ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำ ผลตอบแทนนี้จะตอบสนองความต้องการระดับสูง เช่น ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (self-actualization needs) และจะมีผลโดยตรงอย่างมากต่อการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนผลตอบแทนภายนอก หมายถึงผลตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนจะได้รับจากหน่วยงานหรือองค์การตามผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง สถานภาพและความมั่นคง ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการระดับต่ำของแต่ละบุคคลได้ แต่จะมีผลโดยตรงค่อนข้างต่ำต่อการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังแสดงในภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานนำไปสู่ความพึงพอใจในงานตามแนวคิดของ Porter and Lawler

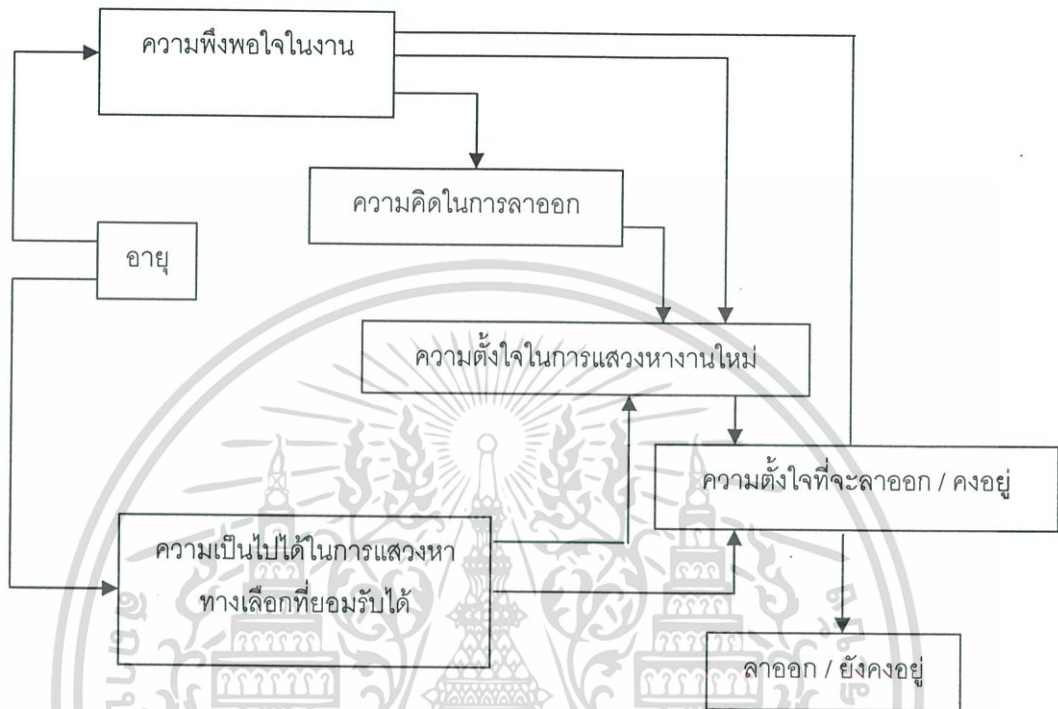
ที่มา : สมหมาย เนตรภู และคณะ. 2543 : 11

นอกจากนี้ความพึงพอใจในงานเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการลาออกของผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ ความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในงาน จะมีผลต่อความคิดที่จะลาออกและความตั้งใจที่จะแสวงหางานอื่นหรืออยู่ปฏิบัติงานต่อไป อย่างไรก็ตาม แม้ว่าความพึงพอใจในงานจะเป็นตัวกำหนดการลาออกของผู้ปฏิบัติงาน แต่สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจเป็นประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการพิจารณาด้วย Muchinsky และ Morre เชื่อว่าความพึงพอใจในงานจะเป็นตัวทำนายการลาออกได้ดีกว่าในช่วงเวลาเศรษฐกิจอยู่ในเกณฑ์ดี หากมีสภาพการว่างงานสูงเกิดขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจะอดทนต่อความรู้สึกไม่พอใจในงานมากกว่าจะลาออกจากงานแนวคิดนี้สอดคล้องกับ Feldman ที่เห็นว่ายังมีปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อการลาออก เช่น ถ้าตลาดแรงงานมีจำกัด หรือผู้ปฏิบัติงานไม่มีทางเลือกมากนักในการหางานอื่นๆ อันเนื่องมาจากสภาพภูมิศาสตร์ ความรับผิดชอบต่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้เข้าไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ครอบครัว เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ย่อมจะทำให้เป็นไปได้ที่ผู้ปฏิบัติงานจะตัดสินใจลาออกมากกว่าจะยินยอมรับความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน Mobley, Horner และ Hollingsworth ได้เสนอรูปแบบให้เห็นความต่อเนื่องระหว่างกระบวนการลาออกกับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน ดังแสดงในภาพที่ 2.3 (สร้อยอนภา วัฒนาภิตติกุล และคณะ. 2536 : 23)



ภาพที่ 2.3 แสดงความต่อเนื่องระหว่างกระบวนการลาออกกับความพึงพอใจในงาน
ที่มา : สร้อยอนภา วัฒนาภิตติกุล และคณะ. 2536 : 32

จากแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถสรุปได้เป็นประเด็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ความพึงพอใจในงานเป็นเรื่องของความรู้สึก หรือทัศนคติที่คนเรามีต่องานซึ่งความรู้สึกหรือทัศนคติดังกล่าวอาจจะเปลี่ยนแปลงไปได้เสมอ
2. ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลในองค์กร ในลักษณะต่อไปนี้

2.1 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานทั้งในแง่พึงพอใจในงาน ส่งผลให้คนปฏิบัติงาน และในแง่ที่การปฏิบัติงานมีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันดังกล่าวควรจะต้องดำเนินควบคู่กันไป ประการสำคัญ คือผู้บริหารจะต้องเข้าใจและตระหนักถึงความสัมพันธ์นี้ และพยายามหาวิธีการทั้งในด้านที่จะจูงใจหรือผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและตั้งใจทำงาน ในขณะที่เดียวกันจะต้องทำให้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้ และแน่ใจว่าตนจะได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรม ทั้งผลตอบแทนภายในและผลตอบแทนภายนอก ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้นต่อไป

2.2 ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการไปทำงาน และการขาดงาน กล่าวคือถ้าบุคคลมีความพึงพอใจสูง โอกาสที่จะไม่ไปทำงานหรือขาดงานย่อมมีน้อย ซึ่งในกรณีเช่นนี้จำเป็นจะต้องมีการนำระบบผลตอบแทนมาเกี่ยวข้องด้วย เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือน อย่างไรก็ตาม ยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลกระทบต่อการทำงานด้วย ได้แก่ ปัจจัยที่เป็นแรงกดดันต่อการไปทำงาน เช่น ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการไปทำงาน และปัจจัยด้านความสามารถในการไปทำงาน เช่น การเจ็บป่วย ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ปัญหาการคมนาคม เป็นต้น

2.3 ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการออกจากงาน หมายถึง ความไม่พึงพอใจในงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจลาออก หรือเปลี่ยนงาน แต่ทั้งนี้จะต้องพิจารณาปัจจัยอื่นๆ ประกอบด้วย เช่น โอกาสในการได้งานใหม่ที่ดีกว่า เงินเดือนที่สูงกว่าของงานใหม่ เป็นต้น หากมีข้อจำกัด ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อครอบครัว อัตราการว่างงานที่สูงมากในขณะนั้น สภาพเศรษฐกิจที่ไม่ดี คนเรามักจะยินยอม อดทนต่อความไม่พึงพอใจในงานมากกว่าการเลือกลาออกจากงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในทุกองค์การ จะมีผลต่อความสำเร็จของงาน และองค์การ เพราะจะทำให้ผู้ทำงานตั้งใจปฏิบัติงานเป็นอย่างดี รวมทั้งทำให้ผู้ทำงานมีความสุขอีกด้วย องค์การใดก็ตามถ้าบุคคลในองค์การไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ และคุณภาพของงานลดลง ในทางตรงกันข้ามหากองค์การใดมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง ก็จะทำให้ผลการปฏิบัติงานและคุณภาพของงานสูงด้วย นอกจากนี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ตลอดจนภาวะผู้นำของผู้บริหารในองค์การอีกด้วย ดังนั้นหากองค์การใดได้เห็นความสำคัญของความพึงพอใจ และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับคนในองค์การ อีกทั้งมีความเข้าใจในปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเข้าใจเสมอว่าความพึงพอใจนั้นสามารถเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือตามเวลา ก็จะทำให้้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พันธ์ชนก สุกุลพราหมณ์. 2537 : 16) ความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การทำงานสำเร็จ คนที่มีความพึงพอใจจะส่งผลให้งานนั้นประสบความสำเร็จ และได้ผลดีกว่าคนที่ไม่มีความพึงพอใจ ไม่ว่าปัจจัยนั้นจะมาจากสาเหตุใด ความพึงพอใจจะก่อให้เกิดความร่วมมือ เกิดศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์การ ฉะนั้น ผู้บริหารต้องสามารถเข้าใจถึงความต้องการของบุคคลในองค์การ และผสมผสานความต้องการนั้นให้เข้ากับจุดมุ่งหมายขององค์การ ในขณะที่เดียวกันก็สามารถทำให้บุคคลมีความพอใจในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

(Maslow. 1954 : 69 - 82) นับได้ว่าเป็นทฤษฎีการจูงใจที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ 3 ประการ คือ

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุดและจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของพฤติกรรมต่อไปอีก ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

Maslow ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับของความ ต้องการ อย่างมีระเบียบ ซึ่งลำดับขั้นของความ ต้องการนี้แบ่งออกได้เป็น 5 ขั้นคือ

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์อันเป็นสิ่งจำเป็นต่อการมีชีวิต อันได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ ความต้องการนี้หากไม่ได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์จะไม่เกิดความต้องการในลำดับขั้นต่อไป

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) เป็นความต้องการทางกายภาพและจิตวิทยา ที่บุคคลต้องการเป็นอิสระจากความ เครียด ได้รับการคุ้มครอง ป้องกันภัยต่างๆ ที่เกิดขึ้น การป้องกันตนเอง (Protection) จากการกระทำต่างๆ ที่แวดล้อมตน รวมถึงความมั่นคงทางเศรษฐกิจด้วย

3. ความต้องการทางสังคม (Affiliation or Social Needs) เป็นความต้องการจะสร้างมิตรภาพ ความรัก การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การต่างๆ และความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการได้รับการเคารพ เกียรติยศ ความสนใจจากผู้อื่น

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามนึกคิดทุกอย่าง (Self-Actualization) เป็นลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ กล่าวคือ เป็นความต้องการที่จะบรรลุถึงศักยภาพของการพัฒนาอย่างเต็มที่ เป็นความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายสูงสุดของชีวิต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.4 แสดงลำดับความต้องการ 5 ระดับ ตามทฤษฎีของ Maslow

ที่มา : สร้อยนภา วัฒนาภิตติกุล และคณะ. 2536 : 37

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ความต้องการทางด้านร่างกายจะมาเป็นอันดับแรก เป็นความต้องการที่มีความรุนแรงมากที่สุด เพราะเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในชีวิต ซึ่งเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองก็จะเกิดความพอใจ ความต้องการระดับอื่นก็จะเริ่มมีความสำคัญและความต้องการเหล่านี้ก็จะจูงใจและครอบงำพฤติกรรมของคน เมื่อความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองความพอใจตามสมควรแล้ว ความต้องการอื่นๆ ก็จะเกิดขึ้นมาทันทีตามลำดับของความ ต้องการ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

Herzberg (1959 : 7-11) ได้ทำการทดลองโดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีจำนวน 200 คนจากโรงงานอุตสาหกรรมในเมืองพิทส์เบิร์ก รัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อหาคำตอบว่า "อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกชอบหรือไม่ชอบงาน" ตลอดจนหาเหตุผลซึ่ง เฮอริชเบิร์กและคณะ ได้สรุปว่า มีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบและไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor)

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (Satisfy) เป็นความต้องการระดับสูง ซึ่งรวมระดับความต้องการชั้น Esteem และ Self-Actualization ของ Maslow เข้าด้วยกันเป็นเนื้อหาของงาน (Job Content = ปริมาณ + คุณภาพของงาน) แรงขับภายใน (Drive) ที่ทำให้บุคคลแสวงหาสิ่งที่ท้าทายความเป็นอิสระ (Autonomy) ความสมปรารถนาในตนเอง (Self - Fulfillment) ดังนั้น ปัจจัยจูงใจจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความพึงพอใจในงานและผลของการปฏิบัติงาน และเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานทำงานหนักขึ้น ปัจจัยนี้จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน แต่หากไม่ใช้ปัจจัยนี้พนักงานจะเกิดความรู้สึกเป็นกลาง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(Neutrality) มิได้เกลียดงานที่ทำอยู่ โดยปัจจัยจูงใจเป็นตัวสร้างความพอใจให้บุคคลในองค์การ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นมี 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้ อาจอยู่ในรูปแบบการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุนมีดังนี้ คือ

1. เงินเดือน (Salary) เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งให้เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน และหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. สถานะ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

9. เทคนิคของผู้นิเทศก์ (Supervision-Technician) หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้นิเทศในการดำเนินงานและการบริหาร

ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่าการจูงใจจะเกิดขึ้นได้ จะต้องขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของงานและลักษณะงานซึ่งอาจทำได้โดยการกำจัดความเบื่อหน่ายและความซ้ำซากของงาน การพัฒนางานใหม่ให้มีความท้าทาย การเพิ่มโอกาสของความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ความเจริญเติบโตและการพัฒนาส่วนบุคคล

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor

McGregor (1960 : 33-57) ได้สรุปสมมติฐานเกี่ยวกับตัวคนตั้งเป็นทฤษฎี X และทฤษฎี Y ซึ่งแสดงเปรียบเทียบลักษณะของคนให้เห็นในสองทัศนคติที่แตกต่างกันดังนี้

McGregor ได้ตั้งสมมติฐานที่เกี่ยวกับคนตาม ทฤษฎี X ว่าจะมีลักษณะ ดังนี้

1. ลักษณะของคนโดยทั่วไปจะไม่ชอบการทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงหรือบิดพลิ้วเมื่อมีโอกาส

2. ด้วยเหตุผลที่คนไม่ชอบงานดังกล่าว ดังนั้นเพื่อให้คนปฏิบัติงานให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ จึงต้องใช้วิธีบังคับ (Coerced) และควบคุม (Controlled) กำกับ (Directed) หรือข่มขู่ (Threatened) ด้วยวิธีการลงโทษต่างๆ

3. คนโดยทั่วไปมักจะชอบวิธีดังกล่าว และเพื่อที่จะได้หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบต่างๆ โดยคนทั่วไปจะไม่มี ความกระตือรือร้นหรือใฝ่สูง และมีความต้องการในเรื่องของความมั่นคง (Security needs) เป็นสำคัญเท่านั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภายหลังจากที่วิชาการความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ได้รับการศึกษาและค้นคว้าอย่างกว้างขวาง มีผลทำให้เกิดข้อสมมติฐานที่เกี่ยวกับคนขึ้นมาใหม่ McGregor ได้สรุปไว้ใน ทฤษฎี Y ของตนเองว่า

1. ลักษณะของคนโดยทั่วไปจึงมิใช่ว่าจะรังเกียจหรือไม่ชอบงานเสมอไป แต่งานต่างๆ จะเป็นสิ่งที่ดีหรือเลวสำหรับคนงานหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพของการควบคุม ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากงานนั้นเป็นไปในลักษณะของการบังคับลงโทษก็จะทำให้คนไม่ชอบที่จะทำงาน
2. การควบคุมและการข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษต่างๆ จึงไม่ใช่วิถีทางที่จะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ และที่ถูกต้องนั้น ควรจะเปิดโอกาสให้คนมีโอกาสใช้ดุลพินิจของตน (Self-Direction) และสามารถรับผิดชอบควบคุมตัวเอง (Self-Control) ในขณะที่กำลังปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายมา เพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร
3. การที่คนยินดีผูกมัดตนเองต่องานขององค์กร จึงย่อมมีผลทำให้งานดังกล่าวเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จในตัวของคนด้วย ดังนั้น การที่คนจะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร จึงย่อมมีส่วนสัมพันธ์กับโอกาสที่บุคคลดังกล่าวจะได้รับการตอบสนองสิ่งจูงใจตามความพอใจของตนเองด้วย
4. สาเหตุที่คนพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ขาดความกระตือรือร้น มุ่งจะตอบสนองสิ่งจูงใจทางความมั่นคงอย่างเดียวก็เพราะจากกระบวนการเรียนรู้ และประสบการณ์ที่เคยเป็นมามากกว่า แท้ที่จริงแล้วลักษณะของคนไม่เป็นเช่นนั้น หากได้มีการเข้าใจถึงคนโดยถูกต้องแล้ว จะเห็นว่าโดยทั่วไปยังมีคุณสมบัติที่ดีเลิศ มีความคิดอ่านดี ฉลาด และมีความคิดริเริ่มที่จะช่วยแก้ไขปัญหต่างๆ ขององค์กรได้อย่างดี ซึ่งหากได้มีการจัดการที่เหมาะสมแล้ว คนก็จะยอมรับงานดังกล่าวและอย่างที่รับผิดชอบงานนั้นอย่างเต็มที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยสรุปแล้ว ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor เปรียบเทียบกันได้ดังนี้

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
1. มนุษย์ไม่มีความจริงใจ	1. มนุษย์มีความจริงใจ
2. มีความเกียจคร้านชอบทำงานให้น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้	2. ทำงานหนักเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย
3. หลีกเลี่ยงการรับผิดชอบ	3. มีความรับผิดชอบในหน้าที่
4. ไม่สนใจว่าจะทำงานบรรลุเป้าหมายหรือไม่	4. มีความปรารถนาที่จะให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย
5. ไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเอง	5. รู้จักควบคุมพฤติกรรมของตนได้
6. ไม่สนใจว่าองค์กรต้องการอะไร	6. ต้องการให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย
7. ต้องการควบคุมอย่างใกล้ชิด	7. ไม่ชอบการควบคุมบังคับ
8. หลีกเลี่ยงการตัดสินใจ	8. รับผิดชอบต่อการตัดสินใจภายในขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย
9. มนุษย์พวกนี้ไม่ฉลาดนัก	9. มนุษย์พวกนี้ไม่โง่

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) (Vroom, 1964)

เป็นแนวความคิดที่พิจารณาผลกระทบ ที่ปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่าง ความสามารถของบุคคล กับปัจจัยทางองค์การที่มีผลกระทบท่อการจูงใจ ซึ่ง Vroom และนักวิชาการอื่นๆ อีกหลายท่าน ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างการทำงานกับรางวัลตอบแทน โดยคำนึงองค์ประกอบ 3 ประการต่อไปนี้

1. ความคาดหวัง (Expectancy) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามในการทำงานกับผลงานที่เกิดขึ้น คือ การที่บุคคลประเมินความเป็นไปได้ว่า ถ้ามีความพยายามเพิ่มขึ้นหรือทำงานหนักขึ้น จะนำไปสู่ผลงานที่ดีขึ้น นั่นก็คือ การประเมินความสามารถในการทำงานของตนถ้าบุคคลมีความคาดหวังเช่นนี้ ก็จะมี ความพยายามเพิ่มขึ้น

2. สิ่งที่เป็นเครื่องมือ (Instrumentality) คือ การรับรู้และหวังว่าผลงานที่เกิดขึ้นจากการมีความพยายามเพิ่มขึ้น จะนำไปสู่รางวัลตอบแทนที่ต้องการ ถ้าบุคคลใดคิดว่าเมื่อทำงานได้ผลดีแล้ว จะไม่ได้รับความสนใจและรางวัลตอบแทน บุคคลนั้นก็จะไม่เลือกทำงานหนัก องค์ประกอบนี้จึงแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างผลการทำงานกับรางวัล

3. ความชอบพอ (Valence) เป็นความต้องการภายในของบุคคล คือ การตีคุณค่าหรือการมีค่านิยมต่อรางวัลหรือผลได้ หรืออาจเรียกว่า เป็นความชอบพอในรางวัลตอบแทนก็ได้ ความชอบพอนี้ไม่ได้เกิดจากตัวรางวัลที่ได้ แต่เกิดจากปัจจัยภายในบุคคล จึงมีความแตกต่างออกไปตามแต่ละบุคคล คนบางคนชอบทำงานบางอย่างเพราะได้เงินเดือนดี เพราะตีคุณค่าของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้เผยแพร่ขึ้นบนเว็บไซต์นี้แล้ว ให้นำไปใช้ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รางวัลตอบแทนที่เป็นเงินเอาสูง บางคนชอบทำงานเพราะเป็นงานที่ทำหาย มีความรับผิดชอบสูง เพราะมีค่านิยมสูงเกี่ยวกับรางวัลตอบแทนที่เป็นความสำเร็จ เป็นต้น

องค์ประกอบทั้งสามประการนี้เป็นสิ่งซึ่งมีอิทธิพลต่อการจูงใจ โดยต้องสัมพันธ์ ต่อเนื่องกันเป็นกระบวนการ การจูงใจในการทำงานนั้น เริ่มขึ้นจากการที่บุคคลมีความคาดหวังใน การทำงานของตน นั่นก็คือ รู้ว่าความสามารถของตนจะนำไปสู่ผลงานที่ดีและรับรู้ว่าจะอะไรคือ รางวัลนั้นด้วย เมื่อองค์ประกอบทั้งสามประการเป็นไปอย่างสอดคล้องกันดังนี้แล้วก็จะเกิด แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะไปกระตุ้นความพยายามให้สูงขึ้นอีก การจูงใจในการทำงานเป็น กระบวนการที่ต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด

สรุปว่าทฤษฎี ความคาดหวังชี้ให้เห็นว่า การจูงใจให้คนทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับความ คาดหวังที่คนเชื่อว่า ความพยายามของตนจะสัมฤทธิ์ผลออกมาเป็นผลระดับแรก และสิ่งที่เป็น เครื่องมือของผลระดับแรกมีผลต่อผลระดับที่สอง ซึ่งในที่สุดนั้น การที่คนจะปฏิบัติงานให้สำเร็จ หรือไม่ประการใด ย่อมขึ้นอยู่กับความต้องการ(การดีคุณค่า) และความเชื่อของเขา ว่าเขาต้องการ หรือไม่ต้องการอะไรและจะใช้กลยุทธ์อะไรที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามที่เขาเลือกได้

2.1.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 132-139) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย

(1) ประสบการณ์ โดยบุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ ความชำนาญใน งานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

(2) เพศ โดยจากการวิจัยกล่าวว่า เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ ต้องใช้ฝีมือ และงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย

(3) จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่รับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความ พึงพอใจในการทำงาน งานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มี ทักษะในงานหลายด้าน และความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงาน ก็มีผลที่จะนำไปสู่ ความสำเร็จในการทำงาน

(4) อายุ โดยผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วย

(5) เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและ การสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- (6) เซาว์ปัญญา
- (7) การศึกษา ขึ้นอยู่กับว่างานที่ทำนั้นเหมาะกับความรู้ความสามารถในงานหรือไม่
- (8) บุคลิกภาพ
- (9) ระดับเงินเดือน ซึ่งเงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากที่จะทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน รวมทั้งผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ
- (10) แรงจูงใจในการทำงาน เป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล
- (11) ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงาน และได้ทำงานที่ตัวเองถนัดและพอใจ จะมีความสุข และความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ที่งาน

2. ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วย

- (1) ลักษณะของงาน ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่า เป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ ทำทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความผูกพันกับงาน
- (2) ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับ ต้องพิจารณาไปด้วยกัน จึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน
- (3) ฐานะทางวิชาชีพ โดยตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น การเป็นเจ้าของกิจการ ผู้จัดการจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่า
- (4) ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะมีมากกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากพนักงานมีความรู้จักคุ้นเคย มีความเป็นกันเอง และร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดี
- (5) ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน โดยบ้านที่อยู่ห่างไกล การเดินทางไปมาไม่สะดวก รถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทางมีผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(6) สภาพทางภูมิศาสตร์ ซึ่งคนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก เนื่องจากความคึกคัก ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ ทำให้เกิดความอบอุ่นและความสัมพันธ์กัน

(7) โครงสร้างของงาน เป็นความชัดเจนของงาน ที่สามารถอธิบาย ชี้แจง เป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยด้านการจัดการ ประกอบด้วย

- (1) ความมั่นคงในงาน
- (2) รายรับ
- (3) ผลประโยชน์
- (4) โอกาสก้าวหน้า
- (5) อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่
- (6) สภาพการทำงาน
- (7) เพื่อนร่วมงาน การมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดี จะทำให้คนเรามีความสุขในการทำงาน
- (8) ความรับผิดชอบของงาน โดยถ้าพนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง
- (9) การนิเทศงาน ขวัญและเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงานจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
- (10) การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา
- (11) ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
- (12) ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจดีต่อกัน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานหมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ บุคคลสามารถลดความตึงเครียด โดยได้รับการตอบสนองความต้องการ อันจะเป็นผลให้บุคคลให้ความสนใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ ลักษณะส่วนบุคคลก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในงานในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็นความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ด้านลักษณะงาน
2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า
3. ด้านเพื่อนร่วมงาน
4. ด้านผู้บังคับบัญชา
5. ด้านรายได้ / ค่าตอบแทน
6. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

ปิยะวัตี สังข์หนู (2542 : 21) ได้สรุปรายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติการ ไว้ดังนี้

1. ลักษณะท่าทางบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ผู้นำเป็นเสมือนสะพานเชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานและผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำคัญขององค์การอย่างมาก

2. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อหน้าที่การงาน เพราะในการปฏิบัติงานนั้นถ้าได้ปฏิบัติงานที่ตนพึงพอใจย่อมได้ผลงานดีกว่างานที่ต้องปฏิบัติด้วยความจำใจ

3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายการดำเนินงานในองค์การของพนักงาน เจ้าหน้าที่ และเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กร นับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะถ้าสมาชิกขององค์กรมีความเข้าใจในระบบและวิธีการดำเนินงานขององค์กรแล้วย่อมที่จะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

4. การบำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ย่อมเป็นสิ่งจูงใจให้บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันขันแข็ง มีความมั่นคงและมีกำลังขวัญดี

5. สภาพแวดล้อมของการทำงานควรถูกสุขลักษณะ อากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วน เหมาะแก่การปฏิบัติงาน

6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ในที่นี้รวมทั้งสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิตใจ อารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอาจจะเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ทั้งที่เป็นผลโดยตรงจากบุคคลผู้นั้นเองหรือจากเหตุอื่น เช่น ปัญหาทางครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น ปัญหาที่เกี่ยวกับสุขภาพกายหรือสุขภาพจิตจะมีผลอย่างมากต่อการทำงาน เพราะถ้าผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายหรือสุขภาพจิตแล้วก็ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลดีได้อย่างเต็มที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่มีเงินเดือนอย่างเดียวกัน แต่ถ้านงานอย่างหนึ่งมีประโยชน์มากกว่าอีกอย่างหนึ่งแล้ว คนย่อมพอใจทำงานที่มีประโยชน์มากกว่า

พงศ์ หรดาล (2540 : 45 - 49) ได้กล่าวว่า งานไม่ใช่ตัวแปรสำคัญที่จะทำให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน คนจะเกิดความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจนั้นยังมีตัวแปรอื่นอีกมากที่เกี่ยวข้องกับการทำงานรวมทั้งความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ สิ่งตอบแทน ตลอดจนการให้รางวัล โดยปัจจัยที่ทำให้เกิดทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงาน มีปัจจัยอยู่ 4 ประการคือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (personal factors) จะประกอบไปด้วยสิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้ คือ ประสบการณ์ เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน เซอร์วิญหา การศึกษา ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน ความสนใจในงาน

2. ปัจจัยด้านงาน (factors in the job) ประกอบไปด้วยสิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้ คือ ลักษณะของงาน ทักษะและความชำนาญในการทำงาน ฐานะทางอาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ โครงสร้างของงาน

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (factors controllable by management) ประกอบไปด้วยสิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้ คือ ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (environmental factors) ประกอบไปด้วยสิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้ คือ สิ่งแวดล้อมด้านการเมืองและเศรษฐกิจ ลักษณะอาชีพ สิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน เทคโนโลยี

โดยกล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของคนแต่ละคน อาจจะพิจารณาได้เป็นส่วนๆ คือ ส่วนที่ควรจะเป็นและส่วนที่เป็นจริง ซึ่งทั้งสองส่วนนี้เป็นเครื่องมือที่สามารถชี้ให้เห็นถึงความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจและการรับรู้ถึงสภาพที่ต้องรักษาไว้ ซึ่งความต้องการและค่านิยม ตลอดจนประสบการณ์ สถานภาพทางสังคมกลุ่มอิทธิพลและเกณฑ์มาตรฐานต่างๆ ซึ่งเป็นการรับรู้ถึงสิ่งที่ดีควรจะเป็น แต่สภาพการรับรู้ส่วนที่เป็นจริง ได้แก่ การจ่ายค่าชดเชย การจ่ายค่าแรงงาน การให้คำแนะนำ เป็นต้น

นพดล ลิ้มสุรัตน์ (2526 : 19) ให้ความเห็นว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของกลุ่ม ว่าขึ้นอยู่กับสิ่งต่อไปนี้ คือ

1. สภาพของกลุ่ม หมายถึง สภาพความเต็มใจรวมตัวกันของสมาชิก จำนวนสมาชิกไม่มากเกินไป และยอมรับเป้าหมายร่วมของกลุ่ม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ฐานะของสมาชิก หมายถึง ความพอใจในตำแหน่งหน้าที่อำนาจของตน และ ความรู้สึกมั่นคงในงาน

3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพอใจในงาน ได้แก่ ปัจจัยต่างๆ ดังนี้

(1) ค่าจ้างแรงงาน หมายถึง การมีค่าจ้างแรงงานอยู่ในระดับที่เหมาะสมกับ ปริมาณงาน ความรับผิดชอบและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

(2) สวัสดิการ หมายถึง การได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานให้ คล่องตัว สะดวก และปลอดภัย

(3) เนื้อหาของงาน หมายถึง ขอบเขตของงานที่ทำ จำนวนงาน คุณค่า ของงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้ใช้ความรู้ความชำนาญอย่างเต็มที่ อำนาจในการวางแผนและการตัดสินใจ เป็นต้น

(4) ความก้าวหน้า หมายถึง การได้เลื่อนตำแหน่ง ความรู้ความชำนาญ ตลอดจนการได้มีโอกาสรับผิดชอบงานมากขึ้น ขวัญที่ดีจากความก้าวหน้านี้จะสัมพันธ์กันโดยตรง กับการแข่งขันอย่างเป็นธรรม

(5) สภาพแวดล้อม หมายถึง แสงสว่าง การระบายอากาศ อุณหภูมิและ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอยู่ในสภาพที่ดี สวยงาม เสริมศักดิ์ศรีแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ นอกจากนี้ยังรวมถึงการลดเสียงอึกทึก กำจัดกลิ่นรบกวน และความไม่เป็นระเบียบ ความสกปรก ในที่ทำงานด้วย

4. ลักษณะการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมอบหมายงาน การ ให้คำปรึกษา การพิจารณาความดีความชอบ มนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา และการได้รับความ ไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา

5. การสื่อสารภายในองค์การ หมายถึง การติดต่อที่สะดวกคล่องตัว จำนวน เพียงพอและละเอียดชัดเจน ทั้งนี้เพราะบุคคลมีความต้องการทราบความเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ของตน นอกจากนี้การสื่อสารยังช่วยเสริมสร้างความเป็น พวกเดียวกัน และความสามัคคีต่อกันอีกด้วย

6. การมีส่วนร่วม หมายถึง การได้ร่วมเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ เสนอเป้าหมายในงาน วิธีการทำงาน เสนอการตัดสินใจ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมพิเศษต่างๆ ขององค์การ หากพิจารณาทฤษฎีการจูงใจเพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในงาน รวมทั้งแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัย ต่างๆ ที่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้แล้ว จะเห็นได้ว่า พหุจะแบ่งออกได้เป็นการจูงใจหรือการใช้ปัจจัยในลักษณะที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ในด้าน รูปธรรม ได้แก่ การตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย การให้ผลตอบแทนในรูปของ เงินเดือน ค่าจ้างผลประโยชน์ต่างๆ ส่วนในลักษณะนามธรรม เช่น การตอบสนองความต้องการ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การยกย่องนับถือ การยอมรับ ความสำเร็จในงานที่ทำ การให้ความรัก ความเป็นมิตร ความผูกพัน แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งสำหรับผู้บริหารแล้ว สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในแง่ที่ ผู้บริหารจำเป็นจะต้องพิจารณาจัดปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวให้เหมาะสมกับบุคลลากรในองค์การซึ่งมีความแตกต่างกัน เพื่อจูงใจและโน้มน้าวจิตใจของบุคลลากรให้ประสานสามัคคีร่วมมือร่วมใจกัน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การในที่สุด

Gilmer (1966 : 279-283) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานได้แก่

1. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ ทั้งชายและหญิงมักจะมีความรู้สึกว่าความมั่นคงปลอดภัยนี้เป็น องค์ประกอบแรกที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จากผลการวิจัยหลายเรื่องพบว่า การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานจะก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการโอกาสสำหรับ ความก้าวหน้าสูงกว่าผู้หญิง

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ ได้แก่ ขนาดองค์กร ชื่อเสียง รายได้และการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายของสถานที่ทำงานนั้น ๆ องค์ประกอบนี้ทำให้ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากจะต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

4. ค่าจ้างหรือรายได้ ซึ่งหมายถึง เงิน หรือค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการจ้างงานซึ่งปัจจัยชนิดนี้ผู้ปฏิบัติงานมักจะจัดอันดับเก็บสูง แต่ก็ยังให้ความสำคัญน้อยกว่า โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัย องค์ประกอบนี้มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจ ผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง

5. ลักษณะที่แท้จริงของงานที่ทำ องค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามที่เขาถนัด หรือตามความสามารถ เขาก็ย่อมจะเกิดความพอใจในงาน

6. การควบคุมดูแลบังคับบัญชา ปัจจัยนี้มีส่วนสำคัญที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ โดยผู้ปฏิบัติงานหญิงมักจะมีความรู้สึกไวต่อองค์ประกอบนี้มากกว่าชายแต่หากการบังคับบัญชาไม่ดีก็เป็นสาเหตุสำคัญให้ทั้งชายและหญิงขาดงานและลาออกจากงานได้

7. ลักษณะทางสังคม องค์ประกอบนี้เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือการให้สังคมยอมรับตน องค์ประกอบนี้ก่อให้เกิดทั้งความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจและมีความสัมพันธ์กับอายุและระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้สำคัญมากกว่าชาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การรับส่งข้อนิเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอก องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

9. สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพอุณหภูมิ แสง เสียง ห้องทำงาน ห้องสุขา ห้องอาหาร ชั่วโมงการทำงาน สภาพการทำงานนี้มีความสำคัญต่อผู้ชายและผู้ที่แต่งงานแล้ว มากกว่าผลประโยชน์ตอบแทน ได้แก่ เงินบำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการ วันหยุด วันพักผ่อน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

นภาเพ็ญ โหมาศวีน (2533:16) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์การคือ การมีเป้าหมายสอดคล้องกับองค์การ ความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์การและความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถ เพื่อให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างความต้องการของกลุ่มกับความต้องการของตัวเอง

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : 14) สรุปความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง การที่สมาชิกในองค์การมีความยึดมั่นความผูกพันและความซื่อสัตย์ต่อองค์การ ในแง่ของการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ และการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ตลอดจนความแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การนั้นไว้

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกในความเชื่อและยอมรับอย่างจริงจัง ในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์การ และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และเมื่อมีความต้องการหรือเป้าหมายส่วนบุคคลได้รับการตอบสนองจากองค์การก็จะมีแนวโน้มต่ำที่บุคคลจะลาออกจากองค์การ

ธีระ วีรธรรมสาธิต (2532 : 20) ได้นิยาม ความผูกพันต่อองค์การ โดยเน้นพฤติกรรมที่แสดงออกมาของสมาชิกองค์การนั้น ในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อสมาชิกองค์การมีความผูกพันต่อองค์การ ก็จะมีการแสดงออกในรูปพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงานความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่สมาชิกผูกพันต่อองค์การและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็อาจเนื่องมาจากได้เปรียบเทียบอย่างถ่วงแล้ว เห็นผลได้ผลเสีย หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์การไป

Steers (1991: 79) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะที่แสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และการเกี่ยวข้องด้วยกับองค์การ ซึ่งมีคุณลักษณะทั้ง 3 ประการคือ ความเอกลำานเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น ไม่นำไปเผยแพร่โดยไม่ขออนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ความผูกพันยังแสดงออกมาทางความจงรักภักดีต่อองค์การ เป็นสิ่งที่บุคคลกระทำต่องานของตนอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยให้การบรรลุซึ่งผลสำเร็จขององค์การมีความมั่นคงต่อไป

Steers (1977 : 46) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์การโดยปกติ ตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การด้วย

Buchanan (1974 : 533) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความคาดหวังของสมาชิกที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การเป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานอยู่กับองค์การในระดับการเป็นเจ้าของ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การตลอดจนการประเมินองค์การไปในทางที่ดีและแสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การมี 3 องค์ประกอบ คือ

1. การแสดงตน (Identification) หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์การและยอมรับจุดหมายขององค์การ
2. ความต้องการมีส่วนร่วม (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ
3. ความภักดีต่อองค์การ (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์การและมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

Porter et.al. (1974 : 603-609) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับองค์การ ซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบดังนี้

1. สมาชิกมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์การ
2. สมาชิกมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การนั้นต่อไป

Hall et. al. (1970 : 176) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นกระบวนการนำองค์การไปสู่เป้าหมาย และยังมีผลทำให้บุคคลในองค์การมีบุคลิกภาพที่ผสมผสาน และพัฒนาไปในทิศทางเดียวกับองค์การ

2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่ได้รับความสนใจและให้ความสำคัญมากขึ้นจากนักวิชาการและองค์การต่าง ๆ เพราะว่าการผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยที่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้และถ้าพนักงานในองค์การมีความผูกพันต่อองค์การแล้วจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การอย่างมาก

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 17) ได้ทำการศึกษาและพบว่าผลของความผูกพันสามารถอธิบายได้ว่า

1. ความผูกพันขององค์การเป็นตัวทำนายในการเพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในงาน
2. ความผูกพันต่อองค์การกับอายุการทำงาน บุคคลในองค์การที่มีอายุการทำงานมากมีผลต่อองค์การมากกว่าบุคคลที่มีอายุการทำงานสั้น
3. ความผูกพันกับการขาดงาน ความผูกพันต่อองค์การมีผลทางบวกต่อความมั่นคงอยู่ในองค์การและมีความสัมพันธ์ทางลบกับการขาดงาน
4. ความผูกพันต่อองค์การกับการเปลี่ยนงาน ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเปลี่ยนงาน ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลในองค์การ และต่อประสิทธิผลขององค์การ เพราะหากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การก็ย่อมที่จะมีพฤติกรรมที่ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จดังเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Buchanan (1974 : 533 – 546) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การสามารถทำนายอัตราการเข้า ออกจากงานของสมาชิกในองค์การได้ดี แนวคิดนี้มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การโดยส่วนรวม
2. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ อันเนื่องมาจากการที่สมาชิกรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของในองค์การ และมีส่วนเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์การ
3. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของสมาชิกในองค์การกับเป้าหมายขององค์การ หรือช่วยให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายไว้นั้นเอง
4. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอกซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและความผูกพันต่อองค์การของตนมากนั่นเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้ถึงควมมีประสิทธิผลขององค์การ

2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

Allen and Meyer (1993 : 49-61) ได้สรุปแนวความคิดในเรื่องความผูกพันต่อองค์การ เป็น 3 พวก คือ

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติ แนวความคิดนี้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดนี้คือ ศาสตราจารย์ Lyman W.Porter แห่งมหาวิทยาลัย California และคณะ ซึ่งได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง

1.1 ความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์การและของบุคคล สามารถรวมไปในทิศทางเดียวกันได้หรือเกิดความสอดคล้องกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์การเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์การ และตั้งใจที่จะยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์การ และตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์การและรู้สึกต่อองค์การในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ เชื่อว่าองค์การจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่าอยู่ในสถานะที่มีโอกาส และสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

1.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์การ และสร้างสรรค์ให้องค์การบรรลุเป้าหมายหรืออยู่ในสถานะที่ดี มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการทำงาน ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนอง หรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การได้ สะดวกขึ้น มีความคิดเสมอว่า งานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์และทำให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมายได้ จึงทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยกันแก้ปัญหา

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์การ เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์การหรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์ เอกสารเป็นเอกสารทวงหนี้หรือการแข่งกันเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ดูแลเห็นไปใช้ประโยชน์ในการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออก ไม่ว่าจะองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติ หรืออยู่ในฐานะวิกฤตการณ์อันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอ ของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานการที่คนผูกพันต่อองค์กร จะพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องได้เปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับ และผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียไป หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไปอย่างถาวร ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้น หรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและถือเป็นแนวความคิดนี้คือ ทฤษฎี Side-bet ของ Becker ซึ่งสรุปได้ว่า การพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่เปรียบเทียบซึ่งนำหน้ากว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรเขาจะได้รับหรือต้องสูญเสียอะไรบ้าง

3. แนวความคิดที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวความคิดนี้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความจริงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเขาเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วต้องมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่ควรจะทำ ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อหน้าที่ทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์กร

Miner (1992:124) ได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดของ Mowday และคณะ โดยแบ่งแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้านคือ

1. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavior Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์กรในรูปของพฤติกรรมแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวา คือ เมื่อคนเกิดความผูกพันต่อองค์กรจะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่อง คงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และพยายามที่รักษาสมาชิกภาพ เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้นจากการที่เขาได้ลงทุนลงแรงไปในองค์กร และเป็นการยากหรือเป็นไปได้ที่จะเรียกการลงทุนส่วนนั้นกลับคืนมา

2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งต่างจากแนวคิดแรกที่เป็นผลเนื่องจากการเปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้นมากกว่าคำนึงถึงความรู้สึกที่บุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กร ความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อที่จะทำงานให้กับองค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรไว้ สอดคล้องกับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แนวคิดของ ภรณ์ กীরติบุตร (2529 : 97) ที่ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันเป็นทางการต่อองค์การ (Formal Attachment) ซึ่งแสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด

2. ความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก (Commitment) หมายถึง การที่พนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างและเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปลักษณะของความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 2 ด้านด้วยกัน คือ

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกในองค์การ ได้แก่ การที่สมาชิกมีการอุทิศตนโดยไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และมีความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การของตน

2. ความผูกพันต่อองค์การทางด้านทัศนคติของสมาชิกในองค์การ ได้แก่ การที่สมาชิกมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในด้านการทำงานของเขามีความสอดคล้องกัน ทำให้เขายอมรับเป้าหมายขององค์การ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ

Steers and Porter (1979 : 303-310) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นขั้นตอนหนึ่งในสามขั้นของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ ในกระบวนการเกี่ยวข้องกับองค์การ (Organizational Attachment) ได้แก่

1. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์การ (Organizational Entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์การใดองค์การหนึ่ง เรียกว่า ขั้นที่หนึ่ง (First Stage)

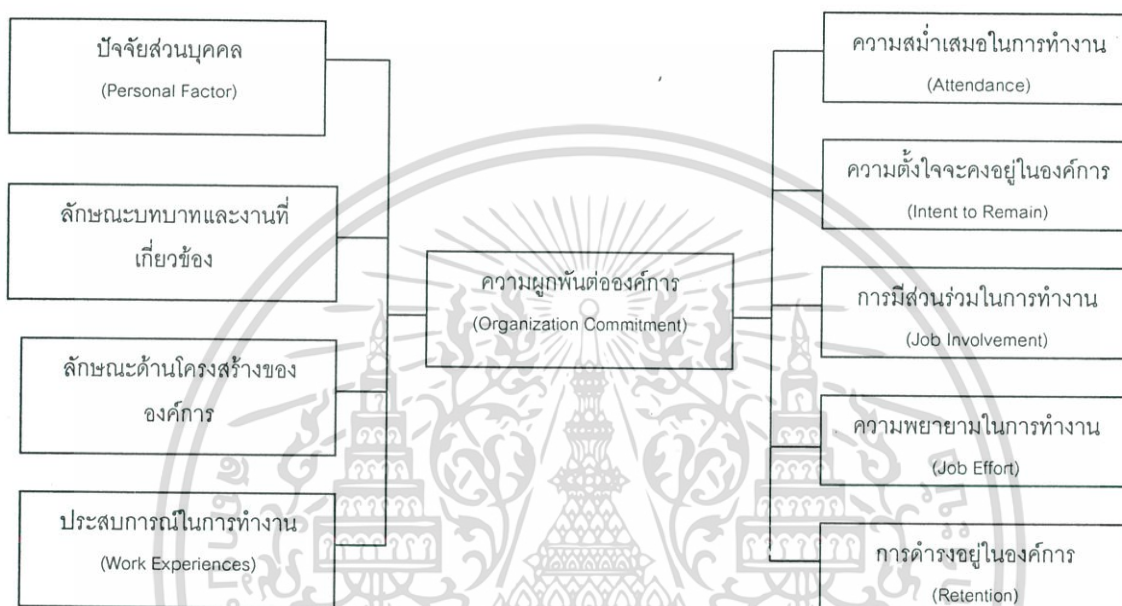
2. การมีความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะมีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์การ โดยความผูกพันต่อองค์การจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์การ ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์การ และความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวม ของเป้าหมายขององค์การซึ่งในความรู้สึกเช่นนี้ ทำให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างไปจากความเกี่ยวข้องกับองค์การ หรือ ความเป็นสมาชิกขององค์การ (Organizational Attachment, Organizational Memberships) โดย Steers และ Porter พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำ มีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับองค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ จะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ และมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์กร จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานสูง

3. การขาดงานและการลาออกของพนักงาน (Absenteeism and Turnover) เป็นขั้น ตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวพันกันองค์กร (Organizational Attachment Process) เป็นขั้นตอนที่ บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรหรือออกจากองค์กร

ดังที่ได้แสดงแบบจำลองเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ดังแสดงในภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 แบบจำลองเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของ Steers

ที่มา : Steers and Porter. 1979 : 303

สรุปแนวคิดทั้งสามได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาวะระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าบุคคลยังมีความผูกพันต่อองค์กรมากเท่าใด แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็ยิ่งน้อยลงเท่านั้น แต่แนวคิดทั้งสามดังกล่าวมีความแตกต่างกัน คือ

แนวความคิดที่หนึ่ง เน้นว่า คนที่ทำงานกับองค์กรโดยไม่ลาออกไปไหน เป็นเพราะคนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จึงมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร

แนวความคิดที่สอง เน้นว่า คนผูกพันกับองค์กรเพราะเป็นสิ่งจำเป็น ไม่เช่นนั้นจะสูญเสียผลประโยชน์หลาย ๆ อย่างที่ควรจะได้จากการลงทุน

แนวความคิดที่สาม เน้นว่า คนผูกพันกับองค์กร เพราะเมื่อคนเป็นสมาชิกกับองค์กรใดก็จะต้องจงรักภักดีต่อองค์กรนั้น ก็เพราะความถูกต้องเหมาะสมทางสังคม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แนวคิดความผูกพันต่อองค์การของ Steers (1977:45-46) เป็นแนวคิดที่มีผู้ให้ความสนใจนำมาใช้เป็นหลักในการศึกษาจำนวนมาก ซึ่ง Steers ได้นำเสนอแบบจำลองเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนสำคัญดังนี้

1. ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์การ (Antecedents of Commitment)
2. ลักษณะของความผูกพันต่อองค์การ (Commitment)
3. ผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์การ (Outcomes of Commitment)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกความหมาย แนวความคิดที่หนึ่ง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัย เป็นแนวคิดทางด้านทัศนคติ นั่นคือ การที่บุคคลทำงานกับองค์การโดยไม่ลาออกไปไหน เป็นเพราะเขามีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ มีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การอย่างแท้จริง การที่องค์การมีเป้าหมายที่บุคคลยอมรับได้ บุคคลก็จะพยายามหล่อหลอมเชื่อมโยงแนวคิดและเป้าหมายของตน ให้สอดคล้องกับองค์การมากที่สุด โดยจะพยายามปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุด เพื่อสนับสนุนให้องค์การมีความก้าวหน้าและมั่นคง และปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การต่อไป

2.2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

จากผลการสำรวจเอกสารและงานวิจัยพบว่าตัวแปรต่างๆ ถูกนำมาใช้ศึกษานั้นน่าสนใจ และสามารถอธิบายการก่อตัวของความรู้สึกผูกพันต่อองค์การได้เป็นอย่างดี จะแตกต่างกันไปตามความสนใจของนักวิชาการแต่ละท่านซึ่งสามารถปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของนักวิชาการต่างๆมีดังนี้

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 : 36-38) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพในการทำงาน (ถาวรหรือชั่วคราว) สมาชิกขององค์การที่มีอาวุโสทั้งอายุและอายุการทำงานจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า ระดับการศึกษาพบว่า เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ แต่ความสัมพันธ์นั้นเป็นไปในทางกลับคือ คนที่มีระดับการศึกษาสูงมักมีความผูกพันต่อองค์การน้อยเพราะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับจากองค์การสูง และเมื่อไม่ได้รับตามที่ตนเองคาดหวังก็เกิดความผิดหวังและมีความผูกพันต่อองค์การน้อย พบพบว่าผู้หญิงจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มผู้ชาย
2. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ขอบเขตของงาน ความท้าทายของงาน ความเข้าใจในหน้าที่หรือบทบาทในการทำงาน ความพอใจในการทำงาน ความพอใจในการควบคุมดูแลของหัวหน้า และความพอใจที่จะได้รับจากระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับองค์การหรือโครงสร้างขององค์การ ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์การ ความสำคัญของหน้าที่งานของตนต่อองค์การหรือเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน และความเป็นเจ้าของกิจการ ประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือที่สมาชิกมีต่อองค์การ ว่าองค์การจะไม่ทอดทิ้งและให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาเกิดปัญหา สมาชิกที่มีความไว้วางใจองค์การสูง ก็มีความผูกพันต่อองค์การมาก ความคาดหวัง ทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่าตัวเองได้รับค่าตอบแทนด้วยความยุติธรรม รวมถึงลักษณะของผู้นำ

Strees (1977:47) ได้สรุปตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การไว้ 3 กลุ่มดังนี้คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) อันได้แก่ อายุ เพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน เป็นต้น

2. ลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึงลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน งานที่มีโอกาสปฏิสังสรรค์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน เป็นต้น

3. ลักษณะของประสบการณ์จากการทำงานในองค์การนั้น (Work Experience) ได้แก่ ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์การ ความเชื่อถือได้ขององค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ เป็นต้น

Hrebiniak and Alutto (1972 : 566) พบว่า ตัวแปรที่ใช้ในการทำนายความผูกพันต่อองค์การคือ

1. ความตึงเครียดในบทบาท (Role tension)
2. ระยะเวลาของประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงาน
3. ความไม่พึงพอใจเนื่องจากความรู้สึกไม่ก้าวหน้าในการทำงาน

Sheldon (1971 : 143-144) ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การดังนี้

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา เพื่อนำไปประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน
3. การพัฒนาทักษะ ประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 อุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์

อุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในประเทศไทยที่เริ่มขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2515 หลังจากที่ประเทศไทยประกาศส่งเสริมการลงทุนในประเทศไทยโดยมีการให้สิทธิและประโยชน์เพิ่มเติมให้แก่กิจการส่งออก ทำให้เริ่มมีการลงทุนไหลเข้ามาจากต่างประเทศซึ่งรวมถึงในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ด้วยโดยผู้ผลิตสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ในอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยในระยะแรก ได้แก่ บริษัท เนชั่นแนล เซมิคอนดักเตอร์ (ปัจจุบันเปลี่ยนชื่อเป็น บริษัท เอ็น เอส อิเล็กทรอนิกส์) และบริษัท ชิกเนติกส์ (ปัจจุบันเปลี่ยนชื่อเป็น บริษัท ฟิสิกส์เซมิคอนดักเตอร์) เป็นต้น

ความต้องการสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ เคยเพิ่มสูงขึ้นมากในช่วงปี 2542 ถึงต้นปี 2543 ทั้งนี้ เป็นผลมาจากความต้องการคอมพิวเตอร์ และซอฟต์แวร์เพื่อแก้ปัญหาวิกฤต นอกจากนี้ ในช่วงปี 2542-2543 เศรษฐกิจโลกขยายตัวสูงมากถึงร้อยละ 3.6 และร้อยละ 4.7 ตามลำดับ ทำให้ประชาชนโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การขยายตัวของเศรษฐกิจสหรัฐ ซึ่งเป็นคู่ค้าสำคัญของไทย ทำให้มูลค่าการส่งออกแผงวงจรไฟฟ้า และแผ่นวงจรพิมพ์เพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย อย่างไรก็ตาม ในไตรมาสสุดท้ายของปี 2543 และตลอดปี 2544 ความต้องการสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ ได้ลดลงอย่างรวดเร็ว ตามวัฏจักรของสินค้าหลังจากเกิด Semiconductor Bubble ในช่วงวิกฤติวิกฤต ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจโลก และเศรษฐกิจสหรัฐอเมริกา ที่ชะลอตัวลงอย่างเห็นได้ชัด โดยอัตราการเจริญเติบโตมีเพียงร้อยละ 2.5 และร้อยละ 1.2 ตามลำดับ ยิ่งกว่านั้น ญี่ปุ่นซึ่งก็เป็นคู่ค้าสำคัญประสบภาวะเศรษฐกิจถดถอยถึงร้อยละ 0.4 ทำให้ความต้องการสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ ลดลงอย่างต่อเนื่อง

อุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ของไทย อยู่ที่ยังพึ่งพาวัตถุดิบจากต่างประเทศ ทำให้สินค้ามีมูลค่าเพิ่มน้อย มูลค่าเพิ่มส่วนใหญ่อยู่ที่ค่าจ้างแรงงาน และค่าไฟฟ้า ดังนั้น หากต้องการให้อุตสาหกรรมนี้เติบโตในระยะยาว จำเป็นต้องมีโรงงานเวเฟอร์ซึ่งเป็นวัตถุดิบสำคัญในการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ แต่ในปัจจุบันไม่มีโรงงานเวเฟอร์ในประเทศไทย ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ มักจะเป็นผู้รับจ้างผลิต (Subcontractor) หรือบริษัทในเครือ (Subsidiary) ซึ่งทำหน้าที่ประกอบแผงวงจรไฟฟ้า และตรวจสอบวงจรเท่านั้น หากจะเข้าไปในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อย่างถ่องแท้ จำเป็นต้องรู้โครงสร้างอุตสาหกรรม ซึ่งประกอบด้วย อุตสาหกรรมต้นน้ำ อุตสาหกรรมกลางน้ำ และอุตสาหกรรมปลายน้ำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยโครงสร้างของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นั้นประกอบด้วย 3 ส่วนคือ

1. อุตสาหกรรมต้นน้ำ เป็นพื้นฐานของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ประกอบด้วย การออกแบบวงจรไฟฟ้า การผลิตและเจือสารแผ่นเวเฟอร์ โดยแผ่นเวเฟอร์จะประกอบด้วยวงจรรวมกัน

จำนวนมากตามแบบที่ได้วางไว้

2. อุตสาหกรรมกลางน้ำ คืออุตสาหกรรมที่มีกระบวนการตั้งแต่การตัดแผ่นเวเฟอร์ และการประกอบแผ่นเวเฟอร์ติดบนกรอบขา (Lead Frame) และขั้นตอนอื่นๆ ซึ่งต้องใช้แรงงานมาก จนได้แผงวงจรไฟฟ้า แล้วนำไปทดลองใช้งานก่อนส่งบรรจุต่อไป นับจากขั้นตอนการออกแบบ จนถึงการผลิตแผงวงจรไฟฟ้า ทั้งหมดนี้จัดอยู่ในอุตสาหกรรมกึ่งตัวนำ (Semiconductor Industry) ซึ่งเป็นหัวใจของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นอกจากการประกอบแผงวงจรไฟฟ้า ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมกลางน้ำหรืออุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ยังประกอบด้วย การผลิตแผงวงจรพิมพ์ (Printed Circuit Board : PCB) และชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์อื่นๆ

3. อุตสาหกรรมปลายน้ำ คืออุตสาหกรรมที่นำชิ้นส่วนทั้งหมดเข้ามาประกอบรวมกันตามที่ได้วางไว้ จนได้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ คอมพิวเตอร์และส่วนประกอบ อุปกรณ์โทรคมนาคม เครื่องใช้ไฟฟ้า และอื่นๆ

2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

ชมานันท์ เพ็ชรปรี (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในงานของพนักงานวิชาชีพบัญชีในกลุ่มกระดาษและบรรจุภัณฑ์ เครือซีเมนต์ไทย" ผลการวิจัยสรุปได้ว่าพนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับสูง และมีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานวิชาชีพบัญชี พบว่า พนักงานวิชาชีพบัญชีที่มีความพอใจหรือไม่พอใจในการเป็นพนักงานวิชาชีพบัญชี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนพนักงานวิชาชีพบัญชีที่มีความแตกต่างในปัจจุบันด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน และความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ตลอดไปหรือที่จะลาออก พบว่าความพึงพอใจในงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรายุทธ ปฏิมาประกร (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม" โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลมแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานีจำนวน 270 คน ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และมีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ตลอดไปหรือที่จะลาออก

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ

จารุวรรณ ชิตโชติ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในงาน : ศึกษากรณีพนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรม (ผลิตเฟอร์นิเจอร์ 2 แห่งในเขตกรุงเทพมหานคร)” ผลการศึกษาพบว่า ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยโครงสร้างกับความพึงพอใจในงาน โดยใช้การทดสอบค่าไค-สแควร์ ปรากฏว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานและความมีอิสระ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ขณะที่ความจำเจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่สอดคล้องตามสมมติฐานที่วางไว้ ส่วนความเคร่งครัดต่อระเบียบแบบแผนในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

ศานิตย์ บุญรัตนพันธ์ (2538 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต หน่วยงานโมเพลิก บริษัทโมเดิร์นกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) จำนวน 200 คน ในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ลำดับความพึงพอใจของพนักงานฝ่ายผลิตเรียงจากมากสุดไปน้อยสุด ดังนี้ การปกครองบังคับบัญชา ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้า ลักษณะงาน นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรภูมิหลัง ได้แก่ รายได้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรด้านอายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา การรับผิดชอบเลี้ยงดูผู้อื่น ประสบการณ์ในงาน ประเภทงาน และการเปลี่ยนงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดิลก มุลวงษ์ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 179 คน จาก 3 บริษัท ในเขตปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงาน โดยแยกตามองค์ประกอบของงานพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและด้านลักษณะงาน ส่วนด้านที่พนักงานมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านการได้รับการยกย่องนับถือในงาน รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ การศึกษาระยะเวลาทำงานและระดับเงินเดือน

สร้อยนภา วัฒนาภิตติกุล และคณะ (2536 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ กลุ่มบริษัท มินิแบ ประเทศไทย (โรงงานบางปะอิน)” โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยค้ำจุน ผลการวิจัยพบว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ความพึงพอใจในงานของพนักงานอยู่ในระดับที่พึงพอใจมาก
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามลำดับมี 4 ปัจจัย

คือ ความมั่นคงในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ และลักษณะงาน

สุภาพ ดอกกุหลาบ (2534 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหมวดวิชาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร" โดยมุ่งค้นหาระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามกรอบของทฤษฎีจุงใจ - คำจุนของเฮอร์ชเบอร์ก ได้แก่ ปัจจัยจุงใจรวม 5 ด้าน และปัจจัยคำจุนรวม 11 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยจุงใจที่ทำให้หัวหน้างานหมวดวิชาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วยว่า ทุกปัจจัยเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้า

2. ปัจจัยคำจุนที่ทำให้หัวหน้าหมวดวิชาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วยว่า ทุกปัจจัยเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านสถานะของตำแหน่ง

วิบูลย์ แมนสถิตย์ (2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์จากการใช้แบบวัดความพึงพอใจในงานของ Kanungo (1982)" ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 16 ข้อ และได้นำทฤษฎีปัจจัยจุงใจ-ปัจจัยคำจุนของเฮอร์ชเบอร์ก กับทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จของแมคเคลแลนด์มาดัดแปลง เพื่อใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์ ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์

คือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ เงินเดือน ความมั่นคง

เผด็จ เกาะสมบัติ (2529 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ "ความพึงพอใจในการทำงานศึกษาเฉพาะกรณีนักวิชาการ กรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ" ได้ผลการศึกษาดังนี้ นักวิชาการชายมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่านักวิชาการหญิง, นักวิชาการที่แต่งงานแล้วมีความพึงพอใจในงานสูงกว่านักวิชาการหญิง, นักวิชาการที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 6,935 บาทมีความพึงพอใจเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการทำงานสูงกว่า นักวิชาการที่มีเงินเดือน 6,935 บาทขึ้นไป, นักวิชาการระดับ(ซี) 3-5 มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่านักวิชาการระดับ (ซี) 6-7, นักวิชาการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานสูง ส่วนนักวิชาการที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ, นักวิชาการที่มีอายุราชการน้อยกว่า 6 ปีมีความพึงพอใจในการทำงานสูง ส่วนนักวิชาการที่มีอายุราชการ 15 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ

2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

จิรากุล วสะพันธุ์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท โอจิ เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด” โดยการสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันขององค์กร โดยใช้มาตรวัดแบบประเมินค่าของ Linkert ได้ผลการศึกษาว่า 1) พนักงานบริษัทโอจิ เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด มีความพึงพอใจในงานและความผูกพันขององค์กรในระดับปานกลาง 2) พนักงานบริษัทโอจิ เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มี เพศ อายุ สถานภาพการสมรส อายุงาน รายได้ และประสบการณ์ในการย้ายงานแตกต่างกันมีความผูกพันขององค์กรไม่แตกต่างกัน 3) พนักงานบริษัทโอจิ เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ความพึงพอใจในงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิศิษฐศักดิ์ เศวตนันท์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่” โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานธนาคารออมสินระดับ 2-11 ที่ปฏิบัติงานประจำที่ธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ จำนวน 344 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลคือ ค่า t-test ค่า F-test(One Way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ผลการศึกษาว่า พนักงานธนาคารออมสินในสำนักงานใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และจากผลการศึกษาสมมติฐานพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ตัวแปร เพศระดับตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนลักษณะงาน ได้แก่ ตัวแปร ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนงานกลับของงาน ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ตัวแปร ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความพึงพึง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ได้ขององค์การ ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ

พรทิพย์ เตชะอาภรณ์ชัย (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์การ : ศึกษากรณีพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย" โดยโดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย ณ สำนักงานใหญ่ จำนวน 360 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าไคสแควร์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน การทดสอบสมมติฐานได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.8075 ($r=0.8075$) และสามารถอธิบายความแปรผันของความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 65.20

สรายุทธ ปฏิมาประกอ (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม" โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลมแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานีจำนวน 270 คน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r=.631$) และพนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาต่างก็มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, .001 และ .01 ตามลำดับ

พรพรรณ ศรีใจวงศ์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ความผูกพันต่อองค์การของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล" ผลการวิจัยสรุปได้ว่าบรรณารักษ์ ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง (ร้อยละ 52.4) รองลงมา ระดับปานกลาง (ร้อยละ 45.1) และระดับต่ำ (ร้อยละ 2.5) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความผูกพันต่อองค์การ พบว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะงานที่ทำในแง่ของความมีอิสระในงาน จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน พบว่าตัวแปรลักษณะงานที่ทำที่มีประสิทธิภาพในการอธิบายความผูกพันต่อองค์การของบรรณารักษ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ประมาณร้อยละ 26.45) เรียงตามลำดับดังนี้ ความท้าทายของงาน ความสำคัญของหน้าที่งานของตนเอง และโอกาสความก้าวหน้าในงาน ส่วนตัวแปรประสพการณ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการอธิบายความผูกพันต่อองค์การของบรรณารักษ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(ประมาณร้อยละ 41.15) เรียงตามลำดับดังนี้ ความมีชื่อเสียงของห้องสมุด ทศนคติของตนเองต่อ งาน และทศนคติของเพื่อนร่วมงานต่องาน

วัชรรา วัชรเสถียร (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง " ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่" โดยพิจารณาตัวแปรด้านความพึงพอใจในการสื่อสาร ความผลการศึกษารูปได้ว่า ปัจจัยบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และรัฐวิสาหกิจที่สังกัดไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ แต่เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อายุ ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านคุณภาพของสื่อ ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านบรรยากาศการติดต่อสื่อสารและการศึกษา ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การได้มากที่สุด นอกจากนี้ยังพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การ

จารุณี วงศ์คำแน่น (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง " ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีของพนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย" โดยได้ทำการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 30 ของประชากรทั้งหมดแล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ได้ผลการวิจัยดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส อายุการงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ แต่เพศ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

สุวรรณนิม คณานุกวัฒน์ (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน ลักษณะขององค์การ และลักษณะของประสบการณ์จากการทำงานของบริหารในองค์การเอกชน และนอกจากศึกษาความสัมพันธ์แล้วยังศึกษาถึงปัจจัยที่จะพยากรณ์ถึงความผูกพันต่อองค์การ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารบริษัทจำนวน 358 คน จากการวิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน ลักษณะขององค์การ และลักษณะของประสบการณ์จากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ มีค่าสหสัมพันธ์ .68 โดยมีตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันที่สำคัญคือ ความสำคัญของงาน ความรู้สึกตนมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการบริการ ความรู้สึกขัดแย้งในบทบาท ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท และความรู้สึกว่ามีความยุติธรรมในระบบการพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 7 ตัวนี้ สามารถอธิบายความแปรผันความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 43.11

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางโดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้ต่อเดือน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่อยู่ในรายชื่อของกรมส่งเสริมการส่งออก กระทรวงพาณิชย์ จำนวน 11,610 คน จาก 5 โรงงาน

ตารางที่ 3.1 รายชื่อโรงงานเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่อยู่ในรายชื่อของกรมส่งเสริมการส่งออก กระทรวงพาณิชย์

รายชื่อโรงงานเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่อยู่ในรายชื่อของกรมส่งเสริมการส่งออก กระทรวงพาณิชย์	จำนวนพนักงาน (คน)
1. CIRCUIT ELECTRONIC INDUSTRIES PUBLIC CO.,LTD.	2,100
2. HANA MICROELECTRONICS (PUBLIC) CO.,LTD.	2,638
3. NS ELECTRONICS BANGKOK (1993) CO.,LTD.	3,008
4. PHILIPS SEMICONDUCTORS (THAILAND) CO.,LTD.	2,990
5. TOSHIBA SEMICONDUCTOR (THAILND) CO.,LTD.	874
รวม	11,610

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การกำหนดขนาดตัวอย่างของการคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2542 : 6)

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \quad (3.1)$$

โดยที่

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร ในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งสิ้น 11,610 คน

e = ค่าคาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ซึ่งการวิจัยนี้กำหนดไว้ที่ร้อยละ 5
ค่าที่คำนวณได้คือ $n = 387$ คน

และเก็บข้อมูลโดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) (ดังภาคผนวก ก) และลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้เป็นลักษณะของแบบสอบถามปลายปิดดังนี้

3.2.1 ลักษณะแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นเองโดยแบ่งเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อวัดความพึงพอใจในงาน จากการตรวจสอบเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรวัด (Scale) ตามแบบมาตรวัดของลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ .2543 : 107-108) โดยมีลักษณะเป็นข้อความที่ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นซึ่งจำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง, เห็นด้วย, ไม่แน่ใจ, ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ประกอบด้วยคำถามจำนวน 48 ข้อ ครอบคลุมความพึงพอใจในงานจำนวน 6 ด้าน คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ด้านลักษณะงาน	จำนวน	9	ข้อ
2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	จำนวน	7	ข้อ
3. ด้านเพื่อนร่วมงาน	จำนวน	7	ข้อ
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	จำนวน	9	ข้อ
5. ด้านรายได้/ค่าตอบแทน	จำนวน	9	ข้อ
6. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	จำนวน	7	ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อวัดความผูกพันต่อองค์การ จากการตรวจเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันขององค์การ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรวัด (Scale) ตามแบบมาตรวัดของลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ .2543 : 107-108) และมีลักษณะที่ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นโดยจำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง, เห็นด้วย, ไม่แน่ใจ, ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 18 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามวัดความรู้สึกครอบคลุมองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ 3 ด้าน ได้แก่

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จำนวน 7 ข้อ
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์การ จำนวน 5 ข้อ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ

ตารางที่ 3.2 แสดงคะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ

ระดับความคิดเห็น	คะแนน	
	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม จากตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. กำหนดประเด็นและขอบข่ายของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ของงานวิจัย

4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง แล้วนำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อขอความเห็นในการพิจารณาด้านความครอบคลุมเนื้อหา และภาษาที่ใช้

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องของภาษาที่ใช้จำนวน 5 ท่าน ดังนี้

ตารางที่ 3.3 แสดงรายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1. ดร. จ่านงค์ จิงธิรพานิช	คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยและ อาจารย์ประจำภาควิชาการ จัดการงานคอมพิวเตอร์และ วิศวกรรม	มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญและ บริหารธุรกิจ
2. รศ.ดร. พงษ์ หรดาล	หัวหน้าโปรแกรมการจัดการ เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
3. คุณสมชาย กระสานดิสุข	ผู้จัดการอาวุโส แผนกแรงงาน สัมพันธ์	บริษัทสเปนชั่น (ประเทศไทย) จำกัด
4. คุณสุวดี จันทร์ลอย	เจ้าหน้าที่อาวุโสแผนก ฝึกอบรม	บริษัทธานีไมโคร อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)
5. คุณกิตติชัย โคตะมา	ผู้จัดการฝ่ายคุณภาพ	บริษัทธานีไมโคร อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)

6. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ มาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วมให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง ขั้นสุดท้ายจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นำไปเผยแพร่ในสื่อออนไลน์ การค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะค้นหาข้อมูล โดยจะใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบ คือ

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการส่งแบบสอบถามให้กับประชากร พนักงานที่ทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์เขตภาคกลาง โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิที่เป็นแบบสอบถามดังนี้

3.3.1.1 ค้นหาชื่อโรงงานในอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์เขตภาคกลางจากกรมส่งออก กระทรวงพาณิชย์

3.3.1.2 ติดต่อโรงงานในอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์เขตภาคกลางตามรายชื่อจากข้อ 3.3.1.1 เพื่อสอบถามจำนวนพนักงาน

3.3.1.3 ขอลงชื่อจากหน่วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลเพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูล

3.3.1.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้ว พร้อมหนังสือเพื่อขออนุญาตไปสอบถามพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์

3.3.1.5 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบแล้วสมบูรณ์ ไปวิเคราะห์ข้อมูล

3.3.2 การศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

เป็นข้อมูลที่ได้จากการ ค้นคว้า รวบรวมวารสาร เอกสาร และงานวิจัย ต่าง ๆ เพื่อเป็นส่วนประกอบในเนื้อหาและนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป (SPSS for Window version 10.0) ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.4.1 ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้กลับมาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม

3.4.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ คือ

3.4.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้ต่อเดือน นำเสนอข้อมูลของแต่ละข้อ คือ ความถี่และร้อยละ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัย ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4.2.2 นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยการนำมาเปรียบเทียบเพื่อแปลความหมายกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ จากนั้นทำการเปรียบเทียบระดับคะแนนความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง และในส่วนของข้อมูลปลายเปิด (Open ended) ซึ่งเป็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ จะนำเสนอข้อมูลในรูปแบบการพรรณนา

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (ชูศรี วงศ์รัตน์.2544 : 75) ใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นน้อยที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นน้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นมากที่สุด

การแปลความหมายของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ชูศรี วงศ์รัตน์.2544 : 75)

ใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 – 0.999	หมายถึง	มีการกระจายของข้อมูลน้อย
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.000 ขึ้นไป	หมายถึง	มีการกระจายของข้อมูลมาก

3.4.2.3 นำข้อมูลความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การมาประมวลหาความสัมพันธ์โดยนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson ซึ่งมีค่าตั้งแต่ +1 ถึง -1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่า ตัวแปรอาจไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวกแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้ายตามกันถ้าเป็นไปในทางลบแสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน สำหรับระดับความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ โดยใช้เกณฑ์ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 :144)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ใส่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
สูงกว่า 0.80	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงหรือสูงมาก
ระหว่าง 0.60 - 0.80	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
ระหว่าง 0.40 - 0.60	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ระหว่าง 0.20 - 0.40	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
ต่ำกว่า 0.20	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

3.4.3 การทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	t - test
สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	One - way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	One - way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	One - way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 1.5 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	One - way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 1.6 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุงานต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	One - way ANOVA ตามด้วย LSD

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1.7 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	One - way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 2 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 2.1 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	t - test
สมมติฐานที่ 2.2 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	One - way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 2.3 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	One - way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 2.4 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	One - way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 2.5 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	One - way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 2.6 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	One - way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 2.7 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	One - way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 3 : ความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ	Pearson product moment correlation

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.5.1 ค่าเฉลี่ยหรือค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean) ซึ่งคำนวณได้จากสูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 137)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \quad (3.3)$$

เมื่อ	X	แทน	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งคำนวณได้จากสูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 143)

$$S = \sqrt{\frac{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)}{N(n-1)}} \quad (3.4)$$

เมื่อ S แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

3.5.3 ค่าร้อยละ

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลแต่ละข้อ}}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \times 100 \quad (3.5)$$

3.5.4 การทดสอบ t-test

ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2543 : 136)

สมมติฐานทางสถิติที่ใช้ทดสอบคือ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2$ หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$ หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คำนวณได้จากสูตร ต่อไปนี้

กรณี 1 เมื่อ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$,

สูตร
$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{S_p^2 \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}} \quad (3.6)$$

เมื่อ
$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

n_1 แทนขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทนขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

\bar{X}_1 แทนค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

\bar{X}_2 แทนค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_1^2 แทนค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 แทนค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

กรณี 2 เมื่อ $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

สูตร
$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad (3.7)$$

โดยมี $df, v = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$

การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df. = n_1 + n_2 - 2$ หรือ v แล้วแต่กรณี หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 \neq \mu_2$ หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่

$df. = n_1 + n_2 - 2$ หรือ v แล้วแต่กรณี หรือ ถ้ามีค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 = \mu_2$ หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

การที่จะเลือกใช้สูตรในกรณีที่ 1 หรือ 2 นั้น จำเป็นต้องทดสอบว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ หรือไม่ โดย

ใช้ F-test ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมุติฐานสถิติ

$$H_0 : \sigma_1^2 = \sigma_2^2$$

$$H_1 : \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$\text{สูตร} \quad F = \frac{S_1^2}{S_2^2} \quad (3.8)$$

เมื่อ $S_1 > S_2$, $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$

$$\text{หรือ} \quad \text{สูตร} \quad F = \frac{S_2^2}{S_1^2} \quad (3.9)$$

เมื่อ $S_2 > S_1$, $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$

การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่

$df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$ หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$ หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

3.5.5 การวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA (Analysis of variance)

สมมุติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ

$$H_0 : \text{ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร } k \text{ กลุ่มไม่แตกต่างกัน}$$

$$H_1 : \text{ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน}$$

หรือ

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k$$

$$H_1 : \mu_i \neq \mu_j \text{ , เมื่อ } i \neq j \text{ โดยที่ } i, j = 1, 2, \dots, k$$
สถิติที่ใช้ทดสอบ คำนวณหาค่า F จากสูตรต่อไปนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 170)

$$\text{สูตร} \quad F = \frac{MS_b}{MS_w} \quad (3.10)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.3 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA

Source of Variation	Degree of freedom	Sum Square	Mean Square	F
Between Groups	$k - 1$	$SS_b = \sum_{j=1}^k \frac{T_j^2}{n_j} - \frac{T^2}{n}$	$MS_b = \frac{SS_b}{k - 1}$	$F = \frac{MS_b}{MS_w}$
Within Group	$n - k$	$SS_w = SS_T - SS_b$	$MS_w = \frac{SS_w}{n - k}$	
Total	$n - 1$	$SS_T = \sum_{j=1}^k \sum_{i=1}^{n_j} x_{ij}^2 - \frac{T^2}{n}$		

เมื่อ	k	คือจำนวนกลุ่ม
	n	คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด
	n_j	คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j
	T_j	คือ ผลรวมของคะแนนทุกตัวในกลุ่มตัวอย่างที่ j
	T	คือผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	x_{ij}	คือ คะแนนแต่ละตัว

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k - 1), (n - 1)$ หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k - 1), (n - 1)$ หรือ ถ้ามีค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.5.6 การวิเคราะห์ Least Significant Difference (LSD) ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่กรณีที่ใช้ F-test ในการวิเคราะห์ One-way ANOVA มีนัยสำคัญโดยมีขั้นตอนการคำนวณดังนี้

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ α
2. คำนวณค่า LSD จากสูตร

$$\text{สูตร} \quad LSD = t_{\frac{\alpha}{2}, n-k} \sqrt{MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)} \quad (3.12)$$

เมื่อ $t_{\frac{\alpha}{2}, n-k}$ คือค่าที่ได้จากตาราง t ที่ $df. = n - k$ ที่ $\frac{\alpha}{2}$

n_i คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ i

n_j คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j

3. คำนวณหาค่า $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$ เมื่อ $i \neq j$ โดยที่ $i, j = 1, 2, \dots, k$

เมื่อ \bar{X}_i คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ i

\bar{X}_j คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ j

4. การตัดสินใจ

ถ้าค่า $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า LSD หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญหรือไม่แตกต่างกัน

3.5.7 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Correlation Coefficients)

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบนี้คำนวณได้จากคะแนนตั้งแต่สองชุดขึ้นไปสัญลักษณ์ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จากผลคูณของคะแนนแบบเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment Correlation - Coefficient) แทนด้วย r_{xy} เมื่อ X และ Y เป็นคะแนนในข้อมูลแต่ละชุด โดยใช้สูตร

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \quad (3.18)$$

เมื่อ	r_{xy}	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X และตัวแปร Y
	X	หมายถึง	คะแนนดิบของตัวแปร X
	Y	หมายถึง	คะแนนดิบของตัวแปร Y
	N	หมายถึง	จำนวนคนหรือจำนวนคู่ของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 6 ตอน ดังต่อไปนี้

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง

4.3 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง

4.3.1 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีเพศต่างกัน

4.3.2 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุต่างกัน

4.3.3 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

4.3.4 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน

4.3.5 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีตำแหน่งงานต่างกัน

4.3.6 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุงานต่างกัน

4.3.7 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

4.4 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง

4.4.1 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีเพศต่างกัน

4.4.2 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.4.3 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

4.4.4 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน

4.4.5 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีตำแหน่งงานต่างกัน

4.4.6 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุงานต่างกัน

4.4.7 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง

4.6 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ส่งไปยังโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง จำนวน 400 ฉบับ โดยมีจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนรวมทั้งสิ้น 387 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.75

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้ต่อเดือน ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง

ปัจจัยส่วนบุคคล	พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง	
	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	100	25.8
หญิง	287	74.2
รวม	387	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง	
	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	18	4.7
มากกว่า 20 ปี – 30 ปี	211	54.5
มากกว่า 30 ปี – 45 ปี	154	39.8
มากกว่า 45 ปี	4	1.0
รวม	387	100.0
3. ระดับการศึกษา(ชั้นสูงสุดที่ได้รับ)		
มัธยมตอนต้น (ม.3)	40	10.3
มัธยมตอนปลาย (ม.6 หรือ มศ.5) หรือ ปวช.	145	37.5
ปวส. หรือ อนุปริญญา	46	11.9
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	111	28.7
สูงกว่าปริญญาตรี	45	11.6
รวม	387	100.0
4. สถานภาพของการสมรส		
โสด	252	65.1
สมรส	130	33.6
หม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่	5	1.3
รวม	387	100.0
5. ตำแหน่งงาน		
พนักงานระดับบังคับบัญชา/เทียบเท่า	80	20.7
พนักงานระดับปฏิบัติงานรายเดือน	179	46.3
พนักงานระดับปฏิบัติงานรายวัน	128	33.0
รวม	387	100.0
6. อายุงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	68	17.6
มากกว่า 1 ปี – 5 ปี	135	34.9
มากกว่า 5 ปี – 10 ปี	98	25.3
มากกว่า 10 ปี	86	22.2
รวม	387	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง	
	จำนวน	ร้อยละ
7. รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 8,000 บาท	124	32.1
8,001-18,000 บาท	136	35.1
18,001 – 28,000 บาท	60	15.5
มากกว่า 28,000 บาท	67	17.3
รวม	387	100.0

จากตารางที่ 4.1 สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคล ดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 74.2 และเพศชาย มีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8

อายุ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางส่วนใหญ่มีอายุ มากกว่า 20 – 30 ปี ซึ่งมีจำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 รองลงมาคือ กลุ่มอายุมากกว่า 30 – 45 ปี มีจำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 และกลุ่มอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 สำหรับกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา (ม.6. หรือ มศ.5) หรือ ปวช. มากที่สุด มีจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 รองลงมาคือ กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 กลุ่มระดับการศึกษาปวส. หรือ อนุปริญญา มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 และกลุ่มระดับศึกษามัธยมต้น(ม.3) มีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 40 คน ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 10.3

สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดมากที่สุด มีจำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 65.1 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และกลุ่มสถานภาพ หม้าย หย่าร้าง หรือ แยกกันอยู่ มีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 1.3

ตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการรายเดือน ซึ่งมีจำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 รองลงมาคือ พนักงานระดับปฏิบัติการรายวัน มีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 และพนักงานระดับบังคับบัญชาหรือเทียบเท่า มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7

อายุงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 1-5 ปี ซึ่งมีจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 รองลงมาคือ กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5-10 ปี มีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 และกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 สำหรับกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6

รายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือน 8,001-18,000 บาท ซึ่งมีจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 รองลงมาคือ กลุ่มที่มีระดับเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 8,000 บาท มีจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 และกลุ่มที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 28,000 บาท มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 สำหรับกลุ่มที่มีระดับเงินเดือน 18,001-28,000 บาท มีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5

4.2 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งได้ผลการวิจัยดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความพึงพอใจในงาน และ ลำดับที่ของความพึงพอใจในงานจำแนกตามรายชื่อของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง

ความพึงพอใจในงาน	พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง			
	\bar{X}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับ ที่
ด้านลักษณะงาน				
1. งานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท่านชอบและสนใจ	3.73	0.77	มาก	6
2. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ท่านทำด้วยความสามารถ	3.59	1.00	มาก	8
3. ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับบุคลิกและความถนัด ของท่าน	3.66	0.91	มาก	7
4. ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานตรงความรู้ความสามารถและความ ต้องการของท่าน	3.54	1.00	มาก	9
5. ท่านภาคภูมิใจที่ทำงานในความรับผิดชอบของท่าน มี ความสำคัญต่อบริษัท	4.05	0.73	มาก	2
6. ท่านรู้สึกมีอิสระในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย	3.80	0.92	มาก	5
7. ท่านรู้สึกภูมิใจที่มีส่วนช่วยให้งานในหน่วยงานของท่าน สำเร็จลุล่วงด้วยดีตลอดมา	4.19	0.71	มาก	1
8. ท่านรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงานและภาคภูมิใจกับ ผลงานที่ได้ทำไปแล้ว	3.81	0.82	มาก	4
9. ท่านพึงพอใจที่ได้มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ท่านทำ	3.97	0.76	มาก	3
รวม	3.81	0.58	มาก	
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า				
10. ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ ความสามารถและเพิ่มทักษะในการทำงาน	3.56	1.02	มาก	2
11. องค์กรของท่านจัดให้มีการฝึกอบรม และดูงาน อย่าง สม่ำเสมอ	3.60	1.08	มาก	1
12. บริษัทมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการทำงานอย่าง เที่ยงตรงทำให้ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งเลื่อนเงินเดือน อย่างยุติธรรม	3.20	1.09	ปานกลาง	5
13. ท่านอาจจะถูกโอนย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ หรือ ให้ออกจาก งานได้ทันที	3.18	1.10	ปานกลาง	6
14. การทำงานในบริษัทนี้ไม่ช่วยทำให้เกิดความก้าวหน้าใน อาชีพที่คาดหวังไว้	3.21	1.04	ปานกลาง	4
15. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านมีขีดจำกัด	2.73	1.01	ปานกลาง	7

เอกสารนี้เป็นเอกสารผลงานวิจัย ที่ได้รับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง			
	\bar{X}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับ ที่
16. ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาถือคติต่องานที่ท่านทำซึ่งเป็นเหตุให้ท่านรู้สึกไม่มีความมั่นคงในการทำงาน	3.29	1.16	ปานกลาง	3
รวม	3.25	0.66	ปานกลาง	
ด้านเพื่อนร่วมงาน				
17. ท่านรู้สึกพึงพอใจที่สามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน	3.76	0.81	มาก	7
18. ท่านพอใจที่ได้มีโอกาสใกล้ชิดและทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	4.02	0.68	มาก	5
19. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในด้านการงานและส่วนตัวเสมอ	4.09	0.70	มาก	2
20. ท่านพอใจอย่างยิ่งในความร่วมมือและการช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.03	0.71	มาก	4
21. ท่านให้ความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานของท่าน	4.22	0.64	มาก	1
22. ท่านรู้สึกพอใจในความมีน้ำใจและอัธยาศัยไมตรีของเพื่อนร่วมงาน	4.05	0.75	มาก	3
23. ท่านพึงพอใจที่สามารถปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน	3.94	0.78	มาก	6
รวม	4.01	0.55	มาก	
ด้านผู้บังคับบัญชา				
24. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน	3.82	0.88	มาก	2
25. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในการบังคับบัญชา	3.70	0.94	มาก	3
26. ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองหรือรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน	3.67	0.96	มาก	4
27. เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถปรึกษาหารือกับหัวหน้างานได้	3.88	0.92	มาก	1
28. ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างมีคติไม่เหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	3.43	1.10	ปานกลาง	7
29. ผู้บังคับบัญชาให้ความเอาใจใส่ และปกป้องพนักงานในหน่วยงานเสมอทำให้รู้สึกมีความมั่นใจในการทำงาน	3.52	0.97	มาก	6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการเรียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง			
	\bar{X}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับ ที่
30. ผู้บังคับบัญชาไม่เคยแสดงท่าทีว่าเห็นคุณค่าของงานที่ท่านทุ่มเทความพยายามในการทำงานนั้น	3.26	1.04	ปานกลาง	9
31. ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ท่านนำแนวความคิดของท่านไปทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน	3.40	1.06	ปานกลาง	8
32. เมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านมั่นใจว่าผู้บังคับบัญชาจะช่วยสามารถช่วยแก้ปัญหาให้ท่านได้เป็นอย่างดี	3.60	0.91	มาก	5
รวม	3.59	0.65	มาก	
ด้านรายได้ / ค่าตอบแทน				
33. ท่านพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับในขณะนี้	2.83	1.13	ปานกลาง	7
34. ท่านพอใจในอัตราค่าล่วงเวลาหรือรายได้พิเศษเช่น โบนัสซึ่งได้จากการทำงานภายในบริษัท	2.73	1.14	ปานกลาง	8
35. เมื่อเปรียบเทียบรายได้ของท่านกับพนักงานคนอื่น ๆ แล้วท่านมีความพอใจ	3.05	1.01	ปานกลาง	5
36. ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	2.66	1.13	ปานกลาง	9
37. ท่านคิดว่าเงินเดือน หรือรายได้ที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงานที่รับผิดชอบ	2.90	1.09	ปานกลาง	6
38. ท่านรู้สึกพอใจกับวิธีการจ่ายเงินเดือนของบริษัท	3.68	1.01	มาก	1
39. ระบบพิจารณาขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น โบนัส มีความยุติธรรม	3.07	1.08	ปานกลาง	4
40. ท่านพอใจกับนโยบายด้านบุคคลที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทน และสวัสดิการ	3.19	1.09	ปานกลาง	3
41. ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็ว ในการใช้สิทธิเบิกสวัสดิการต่างๆ	3.26	1.01	ปานกลาง	2
รวม	3.04	0.77	ปานกลาง	
ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก				
42. ท่านพึงพอใจในอาคารสถานที่และบริเวณทั่วไปของบริษัทที่มีลักษณะชวนให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.56	1.13	มาก	6
43. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท	3.66	1.05	มาก	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง			
	\bar{X}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับ ที่
44. บริษัทมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกเช่นน้ำ ดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ห้องส้วม ที่เพียงพอับความต้องการ	3.76	1.11	มาก	2
45. สภาพสิ่งแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ มีความเหมาะสม และส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก	3.67	1.13	มาก	4
46. ท่านพอใจกับสถานที่ตั้งของบริษัท และรู้สึกสะดวกสบาย ในการเดินทางมาปฏิบัติ	3.85	1.01	มาก	1
47. การจัดสถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วน สะอาดเป็น ระเบียบเรียบร้อย สะดวกต่อการทำงาน	3.74	1.06	มาก	3
48. ในหน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ รวมทั้งคู่มือต่าง ๆ ในการทำงานอย่างเพียงพอ	3.53	1.15	มาก	7
รวม	3.68	0.90	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง มีความพึงพอใจในงานจำแนกตามรายชื่ออยู่ในระดับปานกลางและระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับความพึงพอใจในงานซึ่งจำแนกรายชื่อจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ด้านลักษณะงาน

ลำดับที่ 1 ท่านรู้สึกภูมิใจที่มีส่วนช่วยให้งานในหน่วยงานของท่านสำเร็จลุล่วงด้วยดี
ตลอดมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19

ลำดับที่ 2 ท่านภาคภูมิใจที่งานในความรับผิดชอบ ของท่าน มีความสำคัญต่อบริษัท มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

ลำดับที่ 3 ท่านพึงพอใจที่ได้มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

ลำดับที่ 4 ท่านรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงานและภาคภูมิใจกับผลงานที่ได้ทำไป
แล้ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

ลำดับที่ 5 ท่านรู้สึกมีอิสระในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80

ลำดับที่ 6 งานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบ หมายเป็นงานที่ท่านชอบและสนใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.73

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 7 ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับบุคลิกและความถนัดของท่าน
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

ลำดับที่ 8 งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59

ลำดับที่ 9 ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานตรงความรู้ความสามารถและความต้องการของท่านมี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

ลำดับที่ 1 องค์กรของท่านจัดให้มีการฝึกอบรม และดูงาน อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.60

ลำดับที่ 2 ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มทักษะ
ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56

ลำดับที่ 3 ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาเมื่อคิดต่องานที่ท่านทำซึ่งเป็นเหตุให้ท่านรู้สึกไม่มี
ความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29

ลำดับที่ 4 การทำงานในบริษัทนี้ไม่ช่วยทำให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพที่คาดหวังไว้
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21

ลำดับที่ 5 บริษัทมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการทำงานอย่างเที่ยงตรงทำให้ท่านมี
โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งเลื่อนเงินเดือนอย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20

ลำดับที่ 6 ท่านอาจจะถูกโอนย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ หรือ ให้ออกจากงานได้ทันที
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18

ลำดับที่ 7 โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านมีขีดจำกัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73

ด้านเพื่อนร่วมงาน

ลำดับที่ 1 ท่านให้ความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22

ลำดับที่ 2 ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในด้านการงานและส่วนตัวเสมอ
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09

ลำดับที่ 3 ท่านรู้สึกพอใจในความมีน้ำใจและอัธยาศัยไมตรีของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 4.05

ลำดับที่ 4 ท่านพอใจอย่างยิ่งในความร่วมมือและการช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03

ลำดับที่ 5 ท่านพอใจที่ได้มีโอกาสใกล้ชิดและทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 4.02

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 6 ท่านพึงพอใจที่สามารถปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

ลำดับที่ 7 ท่านรู้สึกพึงพอใจที่สามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76

ด้านผู้บังคับบัญชา

ลำดับที่ 1 เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถปรึกษาหารือกับหัวหน้างานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88

ลำดับที่ 2 ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82

ลำดับที่ 3 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70

ลำดับที่ 4 ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองหรือรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67

ลำดับที่ 5 เมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านมั่นใจว่าผู้บังคับบัญชาจะช่วยสามารถช่วยแก้ปัญหาให้ท่านได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60

ลำดับที่ 6 ผู้บังคับบัญชาให้ความเอาใจใส่ และปกป้องพนักงานในหน่วยงานเสมอทำให้รู้สึกมีความมั่นใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52

ลำดับที่ 7 ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างมีอคติไม่เหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43

ลำดับที่ 8 ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ท่านนำแนวความคิดของท่านไปทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40

ลำดับที่ 9 ผู้บังคับบัญชาไม่เคยแสดงท่าทีว่าเห็นคุณค่าของงานที่ท่านทุ่มเทความพยายามในการทำงานนั้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26

ด้านรายได้ / ค่าตอบแทน

ลำดับที่ 1 ท่านรู้สึกพอใจกับวิธีการจ่ายเงินเดือนของบริษัทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็ว ในการใช้สิทธิเบิกสวัสดิการต่างๆมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26

ลำดับที่ 3 ท่านพอใจกับนโยบายด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 4 ระบบพิจารณาขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น โบนัส มีความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07

ลำดับที่ 5 เมื่อเปรียบเทียบรายได้ของท่านกับพนักงานคนอื่น ๆ แล้วท่านมีความพอใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05

ลำดับที่ 6 ท่านคิดว่าเงินเดือน หรือรายได้ที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90

ลำดับที่ 7 ท่านพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับในขณะนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83

ลำดับที่ 8 ท่านพอใจในอัตราค่าล่วงเวลาหรือรายได้พิเศษเช่น โบนัสซึ่งได้จากการทำงานภายในบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73

ลำดับที่ 9 ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66

ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

ลำดับที่ 1 ท่านพอใจกับสถานที่ตั้งของบริษัท และรู้สึกสะดวกสบายในการเดินทางมาปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

ลำดับที่ 2 บริษัทมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกเช่นน้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ห้องส้วม ที่เพียงพอกับความต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76

ลำดับที่ 3 การจัดสถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วน สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74

ลำดับที่ 4 สภาพสิ่งแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ มีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67

ลำดับที่ 5 ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

ลำดับที่ 6 ท่านพึงพอใจในอาคารสถานที่และบริเวณทั่วไปของบริษัทที่มีลักษณะชวนให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56

ลำดับที่ 7 ในหน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ รวมทั้งคู่มือต่าง ๆ ในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความพึงพอใจในงาน และ ลำดับที่ของความพึงพอใจในงานจำแนกตามรายด้านของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง

ความพึงพอใจในงาน	พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง			
	\bar{X}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับ ที่
1. ด้านลักษณะงาน	3.81	0.58	มาก	2
2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.25	0.66	ปานกลาง	5
3. ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.01	0.55	มาก	1
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.59	0.65	มาก	4
5. ด้านรายได้ / ค่าตอบแทน	3.04	0.77	ปานกลาง	6
6. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	3.68	0.90	มาก	3
รวม	3.55	0.47	มาก	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง มีความพึงพอใจในงานในแต่ละด้าน โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ลำดับที่ 2 ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ลำดับที่ 3 ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ลำดับที่ 4 ด้านผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ลำดับที่ 5 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ลำดับที่ 6 ด้านรายได้/ค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความผูกพันต่อองค์กร และลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามรายชื่อของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง

ความผูกพันต่อองค์กร	พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง			
	\bar{X}	S.D.	ระดับความ ผูกพัน	ลำดับ ที่
ความเชื่อมั่นอย่างสูงและยอมรับในเป้าหมายตลอดจน ค่านิยมขององค์กร				
1. ท่านรู้สึกเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท กับเป้าหมาย และค่านิยมของท่านเป็นไปในแนวทางเดียวกัน	3.40	0.90	ปานกลาง	4
2. ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของ บริษัทแห่งนี้	3.92	0.78	มาก	1
3. ท่านจงรักภักดีต่อบริษัทนั้นเป็นอย่างมาก	3.83	0.77	มาก	2
4. ท่านพูดกับเพื่อนๆ ของท่านว่า บริษัทแห่งนี้是公司ที่อยู่ ในแนวทางเหมาะที่จะทำงานด้วย	3.77	0.90	มาก	3
5. บ่อยครั้งที่ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายของบริษัท ทำให้ ท่านเกิดความท้อแท้ที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป	2.90	1.09	ปานกลาง	7
6. ท่านรู้สึกโกรธหรือไม่พอใจถ้ามีใครมาวิจารณ์บริษัทของ ท่านว่าไม่ดี	3.39	1.01	ปานกลาง	5
7. ท่านคิดว่า ท่านจะประสบความสำเร็จในชีวิต การทำงาน ถ้าท่านทำงานที่บริษัทนี้ต่อไป	3.19	0.95	ปานกลาง	6
รวม	3.49	0.57	ปานกลาง	2
ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน ในองค์กร				
8. ท่านตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะช่วย ให้บริษัทนี้ประสบความสำเร็จ	4.03	0.69	มาก	3
9. ท่านเต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อ สนองตอบต่อเป้าหมายของบริษัท	4.13	0.62	มาก	2
10. ท่านใช้ความพยายามในการทำงานน้อยลง เพราะรู้สึก ว่าคงจะไม่ได้รับประโยชน์มากนักสำหรับการทำงานกับ บริษัทนี้ต่อไป	3.52	1.05	มาก	4
11. บริษัทแห่งนี้มีไซของท่านคนเดียว แต่ทำงานมิให้ ผิดพลาดก็น่าจะเพียงพอแล้ว	3.23	1.20	ปานกลาง	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง			
	\bar{X}	S.D.	ระดับความ ผูกพัน	ลำดับ ที่
12. ท่านได้พยายามทำงานของท่านให้ดีที่สุดเพื่อให้เกิด ประโยชน์และสร้างชื่อเสียงแก่บริษัท	4.15	0.64	มาก	1
รวม	3.81	0.55	มาก	
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในอันที่จะดำรงความเป็น สมาชิกขององค์กร				
13. ท่านมีความยินดีอย่างยิ่งที่เลือกทำงานกับบริษัทนี้ มากกว่าที่จะเลือกทำงานกับบริษัทอื่น	3.71	0.85	มาก	2
14. ท่านคิดจะลาออกอยู่เสมอ เพื่อไปทำงานที่อื่นที่ให้ ค่าตอบแทนที่สูงกว่า	3.10	1.08	ปานกลาง	6
15. ท่านรู้สึกผูกพันกับบริษัทนี้จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่ อื่น	3.16	1.00	ปานกลาง	5
16. ท่านรู้สึกว่า การตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทนี้เป็นความ ผิดพลาดอย่างที่สุด	3.87	0.97	มาก	1
17. ท่านทำงานที่บริษัทนี้ เพื่อรอเปลี่ยนงานใหม่ที่ดีกว่า	3.59	1.05	มาก	3
18. ท่านไม่ต้องกระตือรือร้นเพื่อหางานใหม่เพราะคิดว่าที่ นี้คืออยู่แล้ว	3.33	1.00	ปานกลาง	4
รวม	3.46	0.63	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 พบว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามรายชื่ออยู่ในระดับปานกลางและระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับความผูกพันต่อองค์กรซึ่งจำแนกรายชื่อจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ความเชื่อมั่นอย่างสูงและยอมรับในเป้าหมายตลอดจนค่านิยมขององค์กร

ลำดับที่ 1 ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92

ลำดับที่ 2 ท่านจงรักภักดีต่อบริษัทนี้เป็นอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

ลำดับที่ 3 ท่านพูดกับเพื่อนๆ ของท่านว่า บริษัทแห่งนี้เป็นบริษัทที่อยู่ในแนวหน้าเหมาะที่จะทำงานด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 4 ท่านรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท กับเป้าหมายและค่านิยมของท่าน เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

ลำดับที่ 5 ท่านรู้สึกโกรธหรือไม่พอใจถ้ามีใครมาวิจารณ์บริษัทของท่านว่าไม่ดี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.40

ลำดับที่ 6 ท่านคิดว่า ท่านจะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ถ้าท่านทำงานที่บริษัท นี้ต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19

ลำดับที่ 7 บ่อยครั้งที่ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายของบริษัท ทำให้ท่านเกิดความท้อแท้ที่จะ ทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90

ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์การ

ลำดับที่ 1 ท่านได้พยายามทำงานของท่านให้ดีที่สุดเพื่อให้เกิดประโยชน์และสร้างชื่อเสียง แก่บริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15

ลำดับที่ 2 ท่านเต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อสนองตอบต่อเป้าหมาย ของบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13

ลำดับที่ 3 ท่านตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะช่วยให้บริษัทนี้ประสบ ความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03

ลำดับที่ 4 ท่านใช้ความพยายามในการทำงานน้อยลง เพราะรู้สึกว่าคงจะไม่ได้ รับ ประโยชน์มากนักสำหรับการทำงานกับบริษัทนี้ต่อไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52

ลำดับที่ 5 บริษัทแห่งนี้มีโชของท่านคนเดียว แต่ทำงานมิให้ผิดพลาดก็น่าจะเพียงพอแล้ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในอันที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ

ลำดับที่ 1 ท่านรู้สึกว่าการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทนี้เป็นความผิดพลาดอย่างที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

ลำดับที่ 2 ท่านมีความยินดีอย่างยิ่งที่เลือกทำงานกับบริษัทนี้มากกว่าที่จะเลือกทำงานกับ บริษัทอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

ลำดับที่ 3 ท่านไม่ต้องกระตือรือร้นเพื่อหางานใหม่เพราะคิดว่าที่ท่านนี้ดีอยู่แล้ว มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.33

ลำดับที่ 4 ท่านทำงานที่บริษัทนี้ เพื่อรอเปลี่ยนงานใหม่ที่ดีกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3

ลำดับที่ 5 ท่านรู้สึกผูกพันกับบริษัทนี้จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16

ลำดับที่ 6 ท่านคิดจะลาออกอยู่เสมอ เพื่อไปทำงานที่อื่นที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความผูกพันต่อองค์กร และลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามรายด้านของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง

ความผูกพันต่อองค์กร	พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง			
	\bar{X}	S.D.	ระดับความ ผูกพัน	ลำดับ ที่
1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงและยอมรับในเป้าหมายตลอดจน ค่านิยมขององค์กร	3.49	0.57	ปานกลาง	2
2. ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน ในองค์กร	3.81	0.55	มาก	1
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในอันที่จะดำรงความเป็น สมาชิกขององค์กร	3.46	0.63	ปานกลาง	3
รวม	3.57	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

ลำดับที่ 2 ความเชื่อมั่นอย่างสูงและยอมรับในเป้าหมายตลอดจนค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49

ลำดับที่ 3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในอันที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 โดยในแต่ละด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วสามารถเรียงลำดับความผูกพันต่อองค์กรได้ดังนี้

4.3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เคมีคอนกรีตเตอร์ในเขตภาคกลางจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.3.1 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรมเคมีคอนกรีตเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีเพศต่างกัน

สมมติฐาน 1.1 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนกรีตเตอร์ในเขตภาค
กลางที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงาน
อุตสาหกรรมเคมีคอนกรีตเตอร์ในเขตภาคกลาง ที่มีเพศต่างกันั้น ผลการทดสอบแสดงใน
ตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม
เคมีคอนกรีตเตอร์ในเขตภาคกลางจำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในงาน	ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ (\bar{X})		P-value
	เพศชาย (n =100)	เพศหญิง (n = 287)	
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	3.72	3.50	0.045*

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05
พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนกรีตเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีเพศต่างกัน มีความ
พึงพอใจในงานแตกต่างกัน

4.3.2 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรมเคมีคอนกรีตเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุต่างกัน

สมมติฐาน 1.2 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนกรีตเตอร์ในเขตภาค
กลางที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงาน
อุตสาหกรรมเคมีคอนกรีตเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุต่างกันั้น ผลการทดสอบแสดงใน
ตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม
เซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางจำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจในงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) แบ่งตามช่วงอายุ				P-value
	น้อยกว่า หรือ เท่ากับ 20 ปี (n = 18)	มากกว่า 20 - 35ปี (n = 211)	มากกว่า 35 - 45ปี (n = 154)	มากกว่า 45 ปี (n=4)	
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	3.79	3.50	3.59	3.93	0.000**

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุ	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	3.79	1	-	0.013*	0.085	0.605
มากกว่า 20 - 30 ปี	3.50	2	-	-	0.086	0.076
มากกว่า 30 - 45 ปี	3.59	3	-	-	-	0.158
มากกว่า 45 ปี	3.93	4	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 20 - 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3.3 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

สมมติฐาน 1.3 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง ที่มีระดับการศึกษาต่างกันั้น ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางจำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจในงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) แบ่งตามระดับการศึกษา					P-value
	มัธยมต้น (ม.3)	มัธยมปลาย (ม.6 หรือ มศ.5) หรือ ปวช.	ปวส. หรือ อนุปริญญา	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี	
	(n=40)	(n=145)	(n=46)	(n=111)	(n=45)	
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	3.27	3.47	3.60	3.72	3.80	0.000**

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีระดับการศึกษาต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีระดับการศึกษาต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ระดับการศึกษา	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
มัธยมต้น (ม.3)	3.27	1	-	0.61	0.001**	0.000**	0.000**
มัธยมปลาย (ม.6 หรือ มศ.5) หรือ ปวช.	3.42	2	-	-	0.018*	0.000**	0.000**
ปวส. หรืออนุปริญญา	3.60	3	-	-	-	0.125	0.027*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.72	4	-	-	-	-	0.265
สูงกว่าปริญญาตรี	3.80	5	-	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีการศึกษาระดับมัธยมต้น (ม.3) มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาระดับปวส.หรืออนุปริญญา, ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย (ม.6 หรือ มศ.5) หรือ ปวช. มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาระดับ ปวส.หรืออนุปริญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย (ม.6 หรือ มศ.5) หรือ ปวช. มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาระดับ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับพนักงานที่มีการศึกษาระดับปวส.หรือ อนุปริญญา มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3.4 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน

สมมติฐาน 1.4 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันนั้น ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางจำแนกตามสถานภาพสมรส

ความพึงพอใจในงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) แบ่งตามสถานภาพสมรส			P-value
	โสด (n=252)	สมรส (n=130)	หม้าย, หย่าร้าง, แยกกันอยู่ (n=5)	
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	3.56	3.55	3.66	0.864

จากตารางที่ 4.11 พบว่าผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

4.3.5 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีตำแหน่งงานต่างกัน

สมมติฐาน 1.5 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง ในตำแหน่งงานที่ต่างกันนั้น ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม
เซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางจำแนกตามตำแหน่งงาน

ความพึงพอใจในงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) แบ่งตาม ตำแหน่งงาน			P-value
	บังคับบัญชา/ เทียบเท่า (n=80)	พนักงาน ปฏิบัติ การราย เดือน (n=179)	พนักงาน ปฏิบัติ การ รายวัน (n=128)	
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	3.78	3.56	3.41	0.000**

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีตำแหน่งงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีตำแหน่งงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
พนักงานระดับบังคับบัญชา/เทียบเท่า	3.78	1	-	0.000**	0.000**
พนักงานระดับปฏิบัติการรายเดือน	3.56	2	-	-	0.004**
พนักงานระดับปฏิบัติการรายวัน	3.41	3	-	-	-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า พนักงานระดับบังคับบัญชา/เทียบเท่า มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการรายเดือน และพนักงานระดับปฏิบัติการรายวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3.6 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุงานต่างกัน

สมมติฐาน 1.6 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุงานต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง ระหว่างอายุงานที่ต่างกันนั้น ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม
เซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางจำแนกตามอายุงาน

ความพึงพอใจในงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) แบ่งตามอายุงาน				P-value
	น้อยกว่า หรือ เท่ากับ 1 ปี (n=68)	มากกว่า 1-5 ปี (n=135)	มากกว่า 5-10 ปี (n=98)	มากกว่า 10 ปี (n=86)	
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	3.76	3.47	3.50	3.58	0.000**

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุงานต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง ที่มีอายุงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	3.76	1	-	0.000**	0.000**	0.015*
มากกว่า 1 – 5 ปี	3.47	2	-	-	0.644	0.097
มากกว่า 5 – 10 ปี	3.50	3	-	-	-	0.256
มากกว่า 10 ปี	3.58	4	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 1-5 ปี และ พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3.7 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีรายได้ต่อเดือนอายุงานต่างกัน

สมมติฐาน 1.7 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันนั้น ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม
เซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความพึงพอใจในงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) แบ่งตามอายุงาน				P-value
	น้อยกว่า หรือ เท่ากับ 8000 บาท (n=124)	8001- 18,000 บาท (n=136)	18,001- 28,000 บาท (n=60)	มากกว่า 28,000 บาท (n=67)	
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	3.42	3.51	3.72	3.75	0.000**

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ระดับการศึกษา	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 8,000 บาท	3.42	1	-	0.117	0.000**	0.000**
8,001 – 18,000 บาท	3.51	2	-	-	0.003**	0.000**
18,001 – 28,000 บาท	3.72	3	-	-	-	0.684
มากกว่า 28,000 บาท	3.75	4	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.17 พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 8,000 บาท มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 18,001-28,000 บาท และ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 28,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 8,001-18,000 บาท มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 18,001-28,000 บาท และ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 28,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.4 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง

4.4.1 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีเพศต่างกัน

สมมติฐาน 2.1 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางระหว่างเพศที่ต่างกันั้น ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางจำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย(\bar{X}) แบ่งตามเพศ		P-value
	เพศชาย (n =100)	เพศหญิง (n = 287)	
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.73	3.54	0.385

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4.4.2 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุต่างกัน

สมมติฐาน 2.2 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง ที่มีอายุที่ต่างกันนั้น ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางจำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์การ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) แบ่งตามช่วงอายุ				P-value
	น้อยกว่า หรือ เท่ากับ 20 ปี (n = 18)	มากกว่า 20 - 35ปี (n = 211)	มากกว่า 35 - 45ปี (n = 154)	มากกว่า 45 ปี (n=4)	
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	3.75	3.48	3.67	3.51	0.001**

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธีLSDดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุ	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	3.75	1	-	0.017*	0.476	0.351
มากกว่า 20 ปี - 30 ปี	3.48	2	-	-	0.000**	0.889
มากกว่า 30 ปี - 45 ปี	3.67	3	-	-	-	0.156
มากกว่า 45 ปี	3.51	4	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 20 - 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีอายุมากกว่า 20 ปี - 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 - 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01.

4.4.3 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

สมมติฐาน 2.3 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง ที่มีระดับการศึกษาต่างกันั้น ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม
เคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางจำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) แบ่งตามระดับการศึกษา					P-value
	มัธยมต้น (ม.3) (n=40)	มัธยมปลาย (ม.6 หรือ มศ.5) หรือ ปวช. (n=145)	ปวส. หรือ อนุปริญญา (n=46)	ปริญญา ตรีหรือ เทียบเท่า (n=111)	สูงกว่า ปริญญา ตรี (n=45)	
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.42	3.56	3.57	3.62	3.60	0.231

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4.4.4 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน

สมมติฐาน 2.4 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง ในสถานภาพสมรสที่ต่างกันนั้น ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางจำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) แบ่งตามสถานภาพสมรส			P-value
	โสด (n=252)	สมรส (n=130)	หม้าย, หย่าร้าง, แยกกันอยู่ (n=5)	
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.57	3.57	3.55	0.995

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

4.4.5 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีตำแหน่งงานต่างกัน

สมมติฐาน 2.5 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง ในตำแหน่งงานที่ต่างกันนั้น ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางจำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อองค์การ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) แบ่งตามตำแหน่งงาน			P-value
	บังคับบัญชา/เทียบเท่า (n=80)	พนักงานปฏิบัติการรายเดือน (n=179)	พนักงานปฏิบัติการรายวัน (n=128)	
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	3.63	3.60	3.49	0.059

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ ในเขตภาคกลางที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

4.4.6 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุงานต่างกัน

สมมติฐาน 2.6 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง ระหว่างอายุงานที่ต่างกันนั้น ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางจำแนกตามอายุงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) แบ่งตามอายุงาน				P-value
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี (n=68)	มากกว่า 1-5 ปี (n=135)	มากกว่า 5-10 ปี (n=98)	มากกว่า 10 ปี (n=86)	
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.66	3.43	3.65	3.62	0.000**

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันและเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุงานต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	3.66	1	-	0.001**	0.903	0.553
มากกว่า 1 - 5 ปี	3.43	2	-	-	0.000**	0.003**
มากกว่า 5 - 10 ปี	3.65	3	-	-	-	0.602
มากกว่า 10 ปี	3.62	4	-	-	-	-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.25 พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุงานมากกว่า 1 - 5 ปีมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี, พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 - 10 ปี และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.4.7 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

สมมติฐาน 2.7 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันนั้น ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม
เซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) แบ่งตามรายได้ต่อเดือน				P-value
	น้อยกว่า หรือ เท่ากับ 8000 บาท (n=124)	8001- 18,000 บาท (n=136)	18,001- 28,000 บาท (n=60)	มากกว่า 28,000 บาท (n=67)	
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.48	3.63	3.56	3.62	0.059

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง

สมมติฐานที่ 3 : ความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ P-Value ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	P-value
ความพึงพอใจในงานกับ ความผูกพันต่อองค์กร	0.624	0.000**

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = 0.624$ และ $P\text{-value} = 0.000$ แสดงว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

4.6 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง

4.6.1 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง

- 1) บริษัทควรจัดสรรงานตามความถนัดของแต่ละบุคคล
- 2) การปฏิบัติงานควรมุ่งเน้นเรื่องของการทำงานเป็นทีม (Team Work) ให้มากขึ้น
- 3) พนักงานต้องการให้มีการปรับปรุงด้านวัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีความทันสมัย และเพียงพอ
- 4) บริษัทควรเพิ่มเติมในด้านการพัฒนาบุคลากรและการอบรมอย่างต่อเนื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย
- 5) ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น หรือมีโอกาสในการนำเสนอผลงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการได้รับการยอมรับนับถือ
- 6) รายได้ ผลตอบแทน ยังน้อยอยู่ เมื่อเทียบกับบริษัทที่มีลักษณะการทำงานที่ใกล้เคียง
- 7) เสนอแนะให้มีสถานที่ออกกำลังกายสำหรับพนักงาน หลังจากการทำงาน
- 8) การรับสมัครงานในตำแหน่งที่ว่างควรให้โอกาสพนักงานภายในก่อนเปิดรับสมัครจากบุคลากรภายนอก
- 9) ควรมีการปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานบ้างเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในส่วนงานอื่นๆ
- 10) ควรพัฒนาการบุคลากรด้านเทคโนโลยีใหม่โดยการส่งพนักงานไปดูงานภายนอกบริษัทบ้าง
- 11) ควรเพิ่มสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล เช่น วงเงินในการเบิกจ่าย และสมาชิกในครอบครัว เช่น บิดา มารดา สามีและบุตร ควรเบิกค่ารักษาพยาบาลได้
- 12) บริษัทควรเพิ่มสวัสดิการด้านการซื้อที่อยู่อาศัยให้กับพนักงาน
- 13) บริษัทควรจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์
- 14) สวัสดิการของพนักงานปฏิบัติการรายวันและพนักงานปฏิบัติการรายเดือนควรมีความเท่าเทียมกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

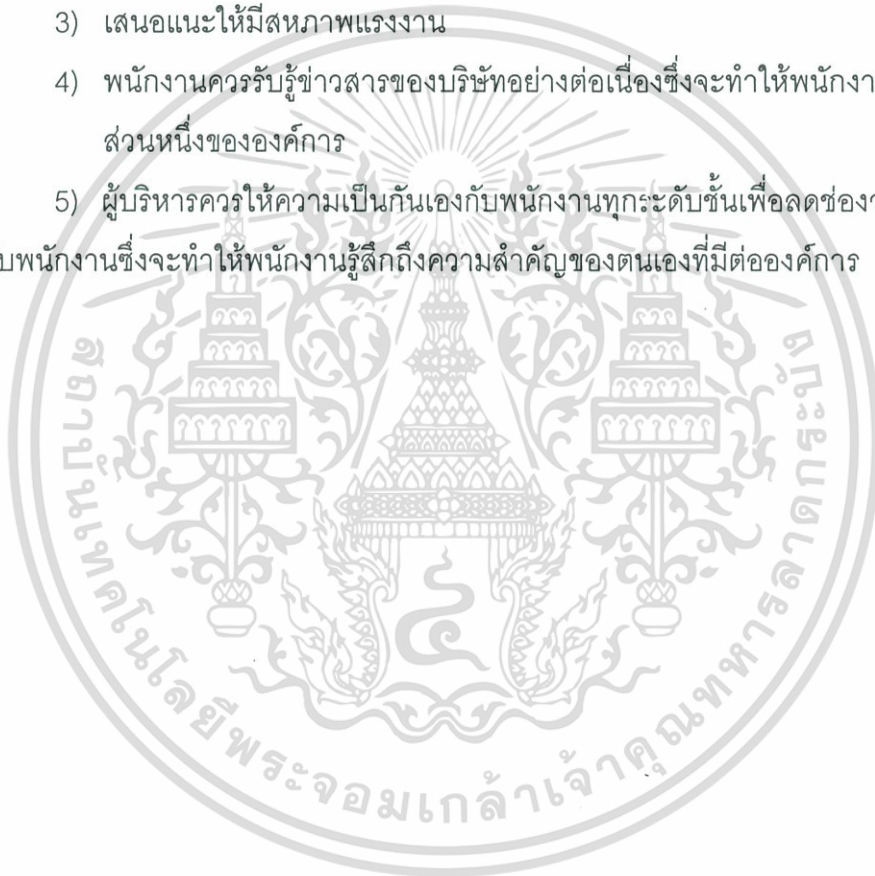
15) ควรมีค่าล่วงเวลาให้กับพนักงานปฏิบัติการรายเดือน

16) เสนอแนะให้อำนวยความสะดวกกับพนักงานในด้านการเบิกสวัสดิการต่างๆ

เช่น การเบิกค่าใช้จ่ายจากประกันสังคม

4.6.2 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง

- 1) บริษัทควรจัดกิจกรรมให้ทำร่วมกันบ่อยๆ เช่นกิจกรรมการแข่งขันกีฬาระหว่างแผนก หรือระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน
- 2) ความมั่นคงขององค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 3) เสนอแนะให้มีสภาพแรงงาน
- 4) พนักงานควรรับรู้ข่าวสารของบริษัทอย่างต่อเนื่องซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- 5) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงานทุกระดับชั้นเพื่อลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับพนักงานซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญของตนเองที่มีต่อองค์กร



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง" ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ทั้งในแง่บวกและแง่ลบ โดยคาดว่าผลของความพึงพอใจจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาพนักงาน ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน รวมทั้งปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ดียิ่งขึ้น ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึง การสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัยโดยแยกออกเป็นตอนๆ โดยผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

- 1) พนักงานในโรงงานเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง ส่วนใหญ่เป็นพนักงานหญิง มีจำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 74.2
- 2) พนักงานในโรงงานเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง ส่วนใหญ่มีมากกว่า 20 ปี – 30 ปี มีจำนวน 211 คน คิดเป็น ร้อยละ 54.5
- 3) พนักงานในโรงงานเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมปลาย (ม.6 หรือ มศ.5) หรือ ปวช. มีจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 51.43
- 4) พนักงานในโรงงานเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสเป็นโสดมากที่สุด มีจำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 65.1
- 5) พนักงานในโรงงานเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการรายเดือนมากที่สุด มีจำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3
- 6) พนักงานในโรงงานเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง ส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 1 – 5 ปีมากที่สุด มีจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9
- 7) พนักงานในโรงงานเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 8,001-18,000 มากที่สุด มีจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1.2 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมและความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และรายด้านของพนักงานในโรงงานเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง

1. สรุปผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานโดยรวมและจำแนกรายได้จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านรายได้/ค่าตอบแทน ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า

- พนักงานในโรงงานเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง มีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47

- พนักงานในโรงงานเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง มีระดับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58

- พนักงานในโรงงานเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง มีระดับความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66

- พนักงานในโรงงานเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง มีระดับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55

- พนักงานในโรงงานเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง มีระดับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65

- พนักงานในโรงงานเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง มีระดับความพึงพอใจในงานในด้านรายได้/ค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77

- พนักงานในโรงงานเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง มีระดับความพึงพอใจในงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.90

2. สรุปผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและจำแนกรายด้านจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างสูงและยอมรับในเป้าหมายตลอดจนค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในอันที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- พนักงานในโรงงานเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47

และเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรจำแนกรายด้าน พบว่า

- พนักงานในโรงงานเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงและยอมรับในเป้าหมาย ตลอดจนค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57

- พนักงานในโรงงานเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55

- พนักงานในโรงงานเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในอันที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63

5.1.3 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง

สมมติฐานที่ 1 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐาน 1.1 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถ อธิบายได้ว่าอายุคู่ใดที่มีความพึงพอใจในงานต่างกัน ดังนี้

พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 20 - 30 ปี

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถอธิบายได้ว่าระดับการศึกษาคู่ใดที่มีความพึงพอใจในงานต่างกัน ดังนี้

พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมต้น (ม.3) มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาระดับปวส.หรืออนุปริญญา, ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และระดับสูงกว่าปริญญาตรี สำหรับพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย (ม.6 หรือ มศ.5) หรือ ปวช.มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาระดับ ปวส.หรืออนุปริญญา, พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาระดับปวส. หรืออนุปริญญา มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถอธิบายได้ว่าตำแหน่งงานคู่ใดที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน ดังนี้

พนักงานระดับบังคับบัญชา/เทียบเท่ามีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการรายเดือน และพนักงานระดับปฏิบัติการรายวัน

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุงานต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุงานต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถอธิบายได้ว่าอายุงานคู่ใดที่มีความพึงพอใจในงานต่างกัน ดังนี้

พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 1-5 ปี , พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5-10 ปี และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถอธิบายได้ว่าตำแหน่งงานต่างกันคู่ใดที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน ดังนี้

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 8,000 บาท มีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 18,001-28,000 บาท และ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 28,000 บาท ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 8,001-18,000 บาท มีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 18,001-28,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 28,000 บาท

สมมติฐานที่ 2 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐาน 2.1 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐาน 2.2 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถอธิบายได้ว่าอายุคู่ใดที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ดังนี้

พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 20 ปี - 30 ปี ส่วนพนักงานที่มีอายุมากกว่า 20 ปี -30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี - 45 ปี

สมมติฐาน 2.3 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐาน 2.4 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.6 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และสามารถอธิบายได้ว่าอายุงานคูใดที่มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน ดังนี้
พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 1 - 5 ปีมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี, พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 - 10 ปี และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี

สมมติฐานที่ 2.7 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.4 ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง

สมมุติฐานที่ 3 : ความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง

5.1.5 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

จากการรวบรวมความคิดเห็นของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง เกี่ยวกับการความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร สามารถสรุปความคิดเห็นได้ ดังนี้

บริษัทควรมีการพัฒนาการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล โดยจัดสรรงานและความรับผิดชอบในงานตามความถนัดของแต่ละบุคคล รวมทั้งการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานในแต่ละสายงาน เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน และการบริหารงานตามแนวทางยุคใหม่ ส่วนในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ บริษัทควรพิจารณาผลตอบแทนให้เหมาะสมกับงานและความรับผิดชอบที่ปฏิบัติ รวมทั้งการเพิ่มสวัสดิการให้กับพนักงาน เช่น การกักขังเพื่อที่อยู่อาศัย การเพิ่มสวัสดิการให้ครอบคลุมถึงบิดา มารดา และบุตร การเพิ่มอัตราค่าจ้างค่ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และการควรมีความเท่าเทียมกันในเรื่องสวัสดิการระหว่างพนักงานปฏิบัติการรายเดือนและพนักงานปฏิบัติการรายวัน สำหรับในด้านการบริหารงานนั้น บริษัทควรมีการสื่อสารถึงนโยบายและข้อมูลของบริษัทให้กับพนักงานได้รับทราบ เพื่อให้พนักงานเข้าใจในเป้าหมายของบริษัท รวมทั้งผู้บริหารควรให้ความเป็นกันเองกับพนักงานเพื่อลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน นอกจากนี้บริษัทควรจัดกิจกรรมต่างๆ ให้พนักงานทุกระดับได้มีส่วนร่วมเพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรักสามัคคี อันจะส่งผลให้พนักงานเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยการศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง ได้ศึกษาตามแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเชื่อมโยงกับจิตใจของมนุษย์กับสภาพแวดล้อมของการทำงาน ความสัมพันธ์ในสังคมและธรรมชาติของมนุษย์โดยทั่วไป โดยอาศัยทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของ Mc.Gregor ทฤษฎีความคาดหวัง และแนวคิดความผูกพันของ Steers เป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ ส่วนผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางพบว่า มีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากลักษณะของงานในอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์เป็นอุตสาหกรรมต้องใช้เทคโนโลยีขั้นสูง และต้องมีการควบคุมสภาพแวดล้อมในการผลิต จึงทำให้โรงงานในอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์มีภูมิทัศน์ที่ดีซึ่งอาจเป็นผลให้พนักงานเกิดความพอใจในงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรัญญา มนูญญา (2545:169) เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยในบริษัท ยูโนแคลไทยแลนด์ จำกัด ซึ่งผลการศึกษาของ อรัญญา มนูญญา พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยในบริษัท ยูโนแคลไทยแลนด์ จำกัด อยู่ในระดับสูง ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางอยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ สรายุทธ ปฏิมาประกร (2541) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลมอยู่ในระดับสูง

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลจากการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน

สมมติฐาน 1.1 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจเนื่องจากอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ต้องใช้ความชำนาญทางด้านเทคนิคและวิศวกรดังนั้นเพศชายมักเหมาะที่จะทำงานทางด้านเทคนิคมากกว่า

เพศหญิงเช่นงานในตำแหน่งช่างเทคนิคและวิศวกร ส่วนเพศหญิงมักจะทำงานในด้านการผลิต เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์อื่นใดไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และงานในสำนักงานมากกว่าจึงทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ คือ ผลงานวิจัยของ ภิญโญ เสือพิทักษ์ (2541) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ระดับความพึงพอใจในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความตั้งใจลาออกจากองค์กร ของพนักงานบริหารระดับกลาง ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ในขณะที่ผลงานวิจัยของ สราวุธ ปฏิมาประภกร (2541) ก็ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิต น้ำอัดลมโดยผลการศึกษาดังกล่าว พบว่าพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลมที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่าง

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ ผลงานวิจัยของ ธนิต บุญยงค์ (2540) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานประมาณที่สังกัดฝ่ายอำนวยการกับฝ่ายปฏิบัติการ ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า เพศที่ต่างกันไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อันอาจเนื่องจาก พนักงานที่มีอายุน้อยมักจะมีทัศนคติหรือรสนิยมและความใส่ใจที่จะเรียนรู้ในการทำงานสูงจึงทำให้มีความพึงพอใจในงานสูง และพนักงานที่มีอายุมากจะมีทักษะและความชำนาญในการทำงานสูงก็จะเกิดความพึงพอใจในงานสูงเช่นกัน จึงทำให้ความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี ไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ขึ้นไป ในขณะที่เดียวกันยังพบว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 20-30 ปี มีความพึงพอใจในงานต่างจากพนักงานที่มีช่วงอายุอื่นๆ ซึ่งอาจจะเนื่องจากช่วงอายุนี้เป็นช่วงที่ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและมีความคาดหวังกับความสำเร็จในงานสูง จึงทำให้ความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานในช่วงอายุอื่นๆ สำหรับผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ คือ ผลงานวิจัยของ ภิญโญ เสือพิทักษ์ (2541) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องระดับความพึงพอใจในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงานบริหารระดับกลาง ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) โดยผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า อายุที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ จรัส เพ็ชรเที่ยง (2542) ที่ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัท เอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยอื่นที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ผลงานวิจัยของ สราวุธ ปฏิมาประกร (2541) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า ที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ผลงานวิจัยของ

ธนิต บุญยงค์ (2540) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานประมาณที่สังกัดฝ่ายอำนวยการกับฝ่ายปฏิบัติการ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า อายุ ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจากอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์มีการคัดเลือกบุคลากรตามระดับการศึกษา โดยส่วนมากพนักงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมต้น (ม.3), ระดับการศึกษาระดับมัธยมปลาย (ม.6 หรือ มศ. 5) หรือ ปวช. และระดับ ปวส.หรืออนุปริญญา จะเข้าทำงานในตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการรายวัน ซึ่งเมื่อเข้าพนักงานทำงานกับองค์กรแล้วได้ศึกษาต่อจนได้รับวุฒิมัธยมศึกษาสูงขึ้นแต่ไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับการมอบหมายงานในหน้าที่ใหม่ตามวุฒิมัธยมศึกษาสูงขึ้น จึงเกิดความพึงพอใจในงานต่างจากพนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สำหรับผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ผลงานวิจัยของ สราวุธ ปฏิมาประกร (2541) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงาน ผลิตน้ำอัดลม ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่าง

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย คือ ผลงานวิจัยของ อธิเกียรติ ทองเพิ่ม (2539) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ รวม 5 ด้าน ด้านลักษณะงาน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และเปรียบเทียบความพึงพอใจในด้านต่างๆ โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติของข้าราชการสายบริการวิชาการและธุรการ ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อันอาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีสถานภาพโสด สมรสแล้ว หรือ หย่าร้าง ต่างก็มีเป้าหมายของการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยมีได้คำนึงถึงสถานภาพของตนเองนำมาเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน สำหรับผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผลงานวิจัยของ สรายุทธ ปฏิมาประกร (2541) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน และผลงานวิจัยของ จรัส เพ็ชรเที่ยง (2542) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ ผลงานวิจัยของ ศิริพร รัตนพันธุ์ (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า สถานภาพการสมรสมีผลต่อระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากพนักงานระดับปฏิบัติการรายวันซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในสายการผลิตจะมีรายได้ สวัสดิการ และค่าตอบแทน รวมถึงการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงานปฏิบัติการรายวันมีความต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการรายเดือนและพนักงานระดับบังคับบัญชาค่อนข้างมาก สำหรับผลงาน วิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ คือ ผลงานวิจัยของ ธนิต บุญยงค์ (2540) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานประมาณที่สังกัดฝ่ายอำนวยการกับฝ่ายปฏิบัติการ ผลการศึกษาดังกล่าว พบว่า ตำแหน่งงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ ผลงานวิจัยของ สรายุทธ ปฏิมาประกร (2541) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความ

ผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลมซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง งานต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุงานต่างกันจะมีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุงานต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อันอาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีอายุน้อยมีความใส่ใจในการเรียนรู้งานมากจึงเกิดความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานมากซึ่งมีความชำนาญในงานมากแล้ว อาจเกิดความเบื่อหน่ายกับงานที่ทำ สำหรับผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ คือ ผลงานวิจัยของ ภิญโญ เสือพิทักษ์ (2541) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความตั้งใจลาออกจากองค์การของพนักงานบริหารระดับกลาง ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ในขณะที่ผลงานวิจัยของ ยงยุทธ ภักดีมงคล (2540) ได้ศึกษาเรื่อง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนนักเรียนพบตำรวจในโรงเรียนพลตำรวจภูธร 7 จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และผลงานวิจัยของ สรายุทธ ปฏิมาประกร (2541) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลมซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจากรายได้ที่ต่างกันของพนักงานนั้นส่วนหนึ่งมาจากหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน ซึ่งพนักงานอาจเกิดความรู้สึกว่ารายได้ที่ได้รับต่ำกว่าความรับผิดชอบในงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ สำหรับผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ คือ ผลงานวิจัยของ อารยา ธนประสิทธิ์พัฒนา (2544) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานต่อปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีแห่งหนึ่งผลการศึกษาดังกล่าว พบว่าพนักงานที่มีรายได้/ค่าตอบแทน ต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ ผลงานวิจัยของ อรัญญา มนูญญา (2545) ได้ศึกษาเรื่อง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไทยในบริษัท ยูโนแคลไทยแลนด์ จำกัด ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า ระดับเงินเดือน ไม่ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยในบริษัท ยูโนแคลไทยแลนด์ จำกัด แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐาน 2.1 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจากองค์การให้ความสำคัญต่อพนักงานเพศหญิงและเพศชายอย่างเท่าเทียมกันในทุกด้าน และยังให้โอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเท่าเทียมกัน ดังนั้นเพศจึงไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์การ สำหรับผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ คือ ผลงานวิจัยของ ได้แก่ ผลงานวิจัยของ สรายุทธ ปฏิมาประकर (2541) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ จิรากุล วสะพันธุ์ (2544) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท โอจี เปเปอริ (ไทยแลนด์) จำกัด ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยของ วิศิษฐ์ศักดิ์ เศวตนันท์ (2543) ซึ่งได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ ดวงใจ นิลพันธุ์ (2543 : 95) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : ศึกษากรณีบริษัทในกลุ่มธุรกิจ สื่อสารโทรคมนาคม ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ ชวนชม กิจพันธ์ (2540 : 153) ซึ่งได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงานงบประมาณ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่าเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน และไม่มีผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกันในครั้งนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐาน 2.2 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจากพนักงานที่มีอายุน้อยเมื่อเริ่มเข้าทำงานกับองค์การก็คาดหวังในความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์การจึงมีความมุ่งมั่นในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ สำหรับผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ คือ ผลงานวิจัยของ ได้แก่ ผลงานวิจัยของ สรายุทธ ปฏิมาประกร (2541) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลมซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ ดวงใจ นิลพันธุ์ (2543 : 95) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : ศึกษากรณีบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคม ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ ผลงานวิจัยของ จิรากุล วสะพันธุ์ (2544) : ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท โอจี เปเปอรั (ไทยแลนด์) จำกัด ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของชวชนม กิจพันธ์ (2540 : 153) ซึ่งได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

สมมติฐาน 2.3 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจากว่าพนักงานจบการศึกษาจากระดับใดเมื่อเข้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การแล้ว ย่อมได้ รับการดูแลจากองค์การไม่แตกต่างกันทำให้ค่านิยมของพนักงานที่มีต่อองค์การและความพยายาม ในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์การไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน สำหรับผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ผลงานวิจัยของ ชวชนม กิจพันธ์ (2540 : 152) ซึ่งได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ ดวงใจ นิลพันธุ์ (2543 : 95) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : ศึกษากรณีบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคม ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ ผลงานวิจัยของ สราวุธ ปรภิมาประกร (2541) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐาน 2.4 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความรู้สึกว่าตนเองมีภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว จึงต้องการความมั่นคงในงาน ดังนั้นจึงพยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความเจริญก้าวหน้าของตนเองและครอบครัว ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพโสดและสถานภาพหม้าย อาจรู้สึกว่าตนมีความคล่องตัว และไม่มีภาระด้านครอบครัวและมีเวลาส่วนตัวมาก จึงสามารถทุ่มเทให้กับงานได้อย่างเต็มที่ สำหรับผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ ผลงานวิจัยของ จิรากุล วสะพันธุ์ (2544) : ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท โอจี เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ เนื่อทิพย์ นวมถนอม (2547 : 108) ซึ่งได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักข่าวกรองแห่งชาติที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ คือ ผลงานวิจัยของ ได้แก่ ผลงานวิจัยของ สราวุธ ปรภิมาประกร (2541) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการวิจัย พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจาก อุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์มีการพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มพูนทักษะในการทำงานให้กับพนักงานอยู่เสมอและเท่าเทียมกันในทุกระดับตำแหน่ง สำหรับผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผลงานวิจัยของ สรายุทธ ภูมิมาประกร (2541) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ เนื้อทิพย์ นวมถนอม (2547 : 110) ซึ่งได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักข่าวกรองแห่งชาติที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ผลการ วิจัยของ วิศิษฐ์ศักดิ์ เศวตน์นันทน์ (2543) ซึ่งได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ ผลงานวิจัยของ ชวนชม กิจพันธ์ (2540 : 154) ซึ่งได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.6 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อันอาจเป็นเพราะว่าอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์มีวงจรผลิตภัณฑ์ที่สั้นจึงทำให้เกิดการเข้าออกของพนักงานค่อนข้างสูงส่งผลให้พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 1 – 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่ออย่างสูงและยอมรับเป้าหมายตลอดจนค่านิยมขององค์การตลอดจนความปรารถนาอย่างแรงกล้าในอันที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานในช่วงอื่นๆ ซึ่งไม่พบผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ ผลงานวิจัยของ สรายุทธ ภูมิมาประกร (2541) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน และ ผลงานวิจัยของ ดวงใจ นิลพันธุ์ (2543 : 95) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : ศึกษากรณีบริษัทในกลุ่มธุรกิจ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สื่อ สารโทรคมนาคม ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ ชวนชม กิจพันธ์ (2540 : 153) ซึ่งได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณที่มีอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ จารุณี วงศ์แน่น (2537) ซึ่งได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานสายการสนับสนุนการปฏิบัติงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ จิรากุล วะพันธ์ (2544) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท โอจี เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.7 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจากรายได้ต่อเดือนของพนักงานไม่มีผลต่อค่านิยมที่พนักงานมีต่อองค์การซึ่งทำให้ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้วย สำหรับผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผลงานวิจัยของ สรายุทธ ปฏิมาประกร (2541) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ จิรากุล วะพันธ์ (2544) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท โอจี เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน และไม่มีผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกันในครั้งนี้

สมมติฐานที่ 3 : ความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

จากการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในทางบวกซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อันอาจเนื่องจากการที่พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การมากหรือน้อยนั้นย่อมต้องขึ้น อยู่กับความพึงพอใจในงานด้านต่างๆ 6 ด้านด้วย เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงานมากจึงทำให้ความต้องการที่จะย้ายองค์การก็จะน้อยลงและเมื่อพนักงานทำงานในองค์การใดๆ ในระยะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เวลานานย่อมซึมซับวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมขององค์กร และเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากไปด้วย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อการนำไปใช้

พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางได้เสนอแนะเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรซึ่งได้สรุปไว้ในข้างต้นแล้วนั้น ทางผู้วิจัยได้รวบรวมและวิเคราะห์ประกอบผลการศึกษา จึงใคร่ขอนำเสนอข้อเสนอแนะในภาพรวมสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1) บริษัทควรพิจารณาปรับปรุงสวัสดิการของพนักงานในแต่ละตำแหน่งงาน ให้เกิดความสมดุลกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และไม่ให้เกิดความแตกต่างในแต่ละระดับจนมากเกินไป

2) บริษัทควรมุ่งเน้นในนโยบายเรื่องการสับเปลี่ยนหมุนเวียนในการทำงาน และการย้ายงานอย่างจริงจัง เพื่อสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสก้าวหน้าในบริษัทในตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องหาพนักงานใหม่ เป็นการลดต้นทุนจากการหาพนักงานใหม่จากภายนอกที่มีต้นทุนที่สูงกว่าและยังเป็นการสนับสนุนพนักงานภายในของบริษัทเองให้มีความก้าวหน้าในงานยิ่งขึ้น

(Career Path)

3) ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ควรศึกษา/ปรับปรุงในเรื่องรายละเอียดของงาน โดยศึกษาค่าของงาน (Job Evaluation) แต่ละงาน เพื่อประเมินว่างานที่ทำได้ควรต้องจ่ายค่างานเท่าไร เพื่อให้เกิดความยุติธรรมกับหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ถ้ารับผิดชอบมากต้องจ่ายมาก ถ้ารับผิดชอบน้อยต้องจ่ายน้อย และคำนึงถึงราคาของตลาดในอุตสาหกรรมเดียวกันด้วย และควรทบทวนการกำหนดหน้าที่ในงานแต่ละงาน และแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจนมากขึ้น

(Job Description) รวมถึงความชัดเจนของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความรับผิดชอบของตนเอง ไม่เกิดความซ้ำซ้อน และยังไม่ถึงงานใดที่ได้รับการละเลยไม่ปฏิบัติ

4) ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ควรศึกษา/ปรับปรุงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ใช้ตัววัดจากผลการปฏิบัติงานจริง (Performance Appraisal) เพื่อนำไปพิจารณาการขึ้นเงินเดือน และเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงาน (Job Objective) และกำหนดการวัดผลการปฏิบัติที่สามารถวัดได้ ซึ่งหลักการกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงาน ต้องให้ท้าทายกับความสามารถในการทำงาน มีความเป็นไปได้ และสามารถวัดผลได้

5) บริษัทควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้กับพนักงานเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงาน มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการให้ความรู้เฉพาะด้าน ความรู้ทั่วไป รวมถึงหลักการบริหารงาน

เอก... ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ยุคใหม่ ซึ่งยุคปัจจุบันจะมีความแตกต่างจากการบริหารในยุคก่อน และสนับสนุนให้มีการศึกษางานนอกสถานที่ รวมถึงการให้การสนับสนุนให้พนักงานไปศึกษาต่อทั้งในประเทศ และต่างประเทศ และควรพิจารณาให้ครอบคลุมพนักงานทุกระดับ

6) บริษัทควรจัดให้แหล่งรวบรวมความรู้ โดยเฉพาะข้อมูลขององค์กร และข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ อาทิเช่น การเผยแพร่ผ่านห้องสมุดของบริษัท โดยบริษัทต้องมุ่งเน้นถึงความสำคัญและการพัฒนา/ปรับปรุงข้อมูล การจัดเก็บ และการนำเสนอข้อมูลให้มากขึ้นเพื่อเป็นแหล่งข้อมูลที่พนักงานสามารถศึกษาความรู้ได้ด้วยตนเอง ให้ทันต่อยุคต่อเหตุการณ์ในภายนอก

7) บริษัทควรพิจารณาสวัสดิการของพนักงานให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานในปัจจุบัน และทัดเทียมกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน เช่น เรื่องค่าประกันภัยชีวิต การจ่ายสมทบกองทุนเลี้ยงชีพรวมถึงการจัดสถานที่ออกกำลังกายเพื่อส่งเสริมสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตของพนักงานการกั๊ยืมที่อยู่อาศัย

8) บริษัทควรจัดกิจกรรมต่างๆ ให้พนักงานมีส่วนร่วม เช่นการจัดการแข่งขันกีฬาระหว่างพนักงาน หรือการแข่งขันกีฬาระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน หรือกิจกรรมแรลลี่เพื่อช่วยพัฒนาการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะช่วยเพิ่ม Productivity ให้กับองค์กรได้

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอให้ขยายขอบเขตการศึกษาโดยเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่อยู่ในธุรกิจอุตสาหกรรมอื่นๆ ด้วย

2) ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาระดับของความพึงพอใจในงาน โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน โดยทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร จึงควรทำการศึกษาต่อว่าความพึงพอใจในงานด้านใด ที่เหมาะสมในการเป็นตัวทำนายความผูกพันต่อองค์กร

3) ควรศึกษาผลกระทบต่างๆ ที่ได้รับอิทธิพลจากระดับความพึงพอใจในงาน เช่น ความตั้งใจที่จะลาออก ความสม่ำเสมอในการมาทำงาน การมาทำงานตรงต่อเวลา ผลการปฏิบัติงาน และการเข้าร่วมกิจกรรม ว่ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4) ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร เช่น แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในองค์กร พฤติกรรมและรูปแบบของผู้นำ ขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม

กรมส่งเสริมการส่งออก, กระทรวงพาณิชย์. "รายชื่อผู้นำเข้า ส่งออก." [Online].

<http://www.depthai.go.th>. 2547

กัลยา วานิชย์บัญชา. 2542. การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ. พิมพ์ครั้งที่ 4.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จรัส เพ็ชรเที่ยง. 2542. "การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง."

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จารุณี วงศ์คำแน่น. 2537. "ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงาน

สนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย."

วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จารุวรรณ ชิตโชติ. 2540. "ความพึงพอใจในงาน : ศึกษากรณีพนักงานระดับล่างในโรงงาน

อุตสาหกรรม." วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมานุษยวิทยามหาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยา,

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จิรากุล วสะพันธ์. 2544. "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจงานกับความผูกพันต่อองค์กร:

ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท โอจี เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด."

วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชมานันท์ เพ็ชรปรี. 2541. "ความพึงพอใจในงานของพนักงานวิชาชีพบัญชีในกลุ่มกระดาษและ

บรรจุภัณฑ์ เครื่องซีเมนต์ไทย." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชวนชม กิจพันธ์. 2540. "ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนัก

งบประมาณ." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์,

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิต

การพิมพ์.

ดวงใจ นิลพันธ์. 2543. "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการ

ทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : ศึกษากรณีบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสาร

โทรคมนาคม." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ดิลก มุลวงษ์. 2537. "ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์." วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนิศ บุญยงค์. 2540. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานประมาณ : ศึกษาเปรียบเทียบฝ่ายอำนวยการกับฝ่ายปฏิบัติการ." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธีระ วีรธรรมสาริต. 2532. "ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย." สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธัญญา ผลอนันต์. 2546. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล แนวทางการสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน. กรุงเทพฯ : อินโนกราฟิกส์.
- นพดล ลิ้มสุรัตน์. 2526. "จิตวิทยาในการสร้างขวัญกำลังใจ." บิสสิเนสวิค. 5(17) : 58-60.
- นภาพิณ โหมาศวิน. 2533. "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรี." สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เนื่อทิพย์ นวมถนอม. 2547. "ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีสำนักงานข้าราชการแห่งชาติ." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปรีชา อ่อนศรี และคณะ. 2545. "ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตซีเมนต์ไทย (เฉพาะผลิตภัณฑ์หลังคา)." รายงานการศึกษา ค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาการจัดการทั่วไป วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. จิตวิทยาการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2542. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- ปิยะวดี สังข์หนู. 2542. "ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ศรีตรังแอมโมเนียม จำกัด (มหาชน)." สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การบริหารบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- เผด็จ เกาะสมบัติ. 2529. "ความพึงพอใจในการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีนักวิชาการกรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ." สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- พงศ์ หรดาล. 2540. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : คณะวิชา
อุตสาหกรรมศึกษา, วิทยาลัยครูพระนคร.
- พรทิพย์ เตชะอาภรณ์ชัย. 2543. "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณี
พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา
อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พรพรรณ ศรีใจวงศ์. 2540. "ความผูกพันต่อองค์การของบรรณารักษ์ห้องสมุด มหาวิทยาลัยของ
รัฐในเขตกรุงเทพและปริมณฑล." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พันธ์ชนก สกกุลพราหมณ์. 2537. "ปัจจัยคัดสรรที่สัมพันธ์กับขวัญในการทำงานของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา
จิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภรณ์ กীরดีบุตร. 2529. การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ภิญญา เสือพิทักษ์. 2541. "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความตั้งใจ
ลาออกจากองค์การของพนักงานบริหารระดับกลาง ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด
(มหาชน)." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญมัน ธนาศุภวัฒน์. 2537. จิตวิทยาองค์การ. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรีนติ้งเฮ้าส์.
- วิบูลย์ แมนสถิตย์. 2529. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอใน
ประเทศไทย." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิศิษฐ์ศักดิ์ เสวตนันท์. 2543. "ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน : ศึกษา
เฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์,
มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.
- วุฒินันท์ วิมลศิลป์. 2533. "บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยม
เพื่อพัฒนาชุมชน." วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม,
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วัชรา วัชรเสถียร. 2540. "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์การ
รัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่." นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์พัฒนาการ,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ยงยุทธ ภักดีมงคล. 2540. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนนักเรียนพลตำรวจในโรงเรียนตำรวจภูธร 7 จังหวัดนครปฐม." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การศึกษาผู้ใหญ่), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศานิตย์ บุญรัตนพันธ์. 2538. "ความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต หน่วยงานโมเพล็ก บริษัท โมเตอร์นฟอร์ม กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)." ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศิริพร รัตนพันธ์. 2546. "การศึกษาความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงแรมขนาดกลาง และขนาดใหญ่ในจังหวัดพิษณุโลก." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สมยศ นาวิการ. 2537. การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ผู้จัดการ.
- สมหมาย เนตรภู และคณะ. 2543. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กรุงเทพโปรดิ๊วส์ จำกัด (มหาชน)." รายงานวิจัย คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สรายุทธ ปฎิมาประกร. 2541. "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สร้อยอนภา วัฒนาภิตติกุล และคณะ. 2536. "ความพึงพอใจในงานและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ กลุ่มบริษัท มินิแบประเทศไทย (โรงงานบางปะอิน)." รายงานวิจัย คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุภาพ ดอกกุหลาบ. 2534. "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหมวดวิชาในโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพฯ." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทธิชัย ปทุมล่องทอง. 2546. เกร็ดร่นำรู้ประเทศไทย 76 จังหวัด. กรุงเทพฯ: น้ำฝน.
- สุวรรณิน คณานุวัฒน์. 2536. "ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน ลักษณะขององค์การ และลักษณะของประสบการณ์จากการทำงานของบริหารในองค์การเอกชน." วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- เสถียรภาพ พันธุ์โพธิ์โรจน์. 2529. "ความรับผิดชอบของผู้นำในการสร้างขวัญและแรงจูงใจ"
วารสารเพิ่มผลผลิต. 26 (กุมภาพันธ์-มีนาคม): 19-22
- เสาวรส เกียรตินาด. 2534. "ความพึงพอใจในงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของ
อาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปรีคลินิก ในมหาวิทยาลัยของรัฐ." วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โสภ ทรัพย์มากอุดม. 2533. "ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่าย
ผลิตแห่งประเทศไทย." วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม "ภาวะอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์" [Online].
<http://www.oie.go.th>. 2547
- อธิเกียรติ ทองเพิ่ม. 2539. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการวิชาการและ
ธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน."
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา),
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. 2529. "ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)"
จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. 34(กันยายน 2529) : 34-41
- อรัญญา มนูญญา. 2545. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยในบริษัท
ยูนิแคลไทยแลนด์ จำกัด." วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์),
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อารยา ธนประสิทธิ์พัฒนา. 2544. "ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ กับความพึงพอใจในงาน :
ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมี."
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม),
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อารี เพชรมุด. 2530. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. 1993. "Organizational Commitment : Evidence of Career
Stage Effect". *Journal of Business Research*. 26(January 1993) : 49-61.
- Applewhite, P.B. 1965. *Organizational and Behavior*. New York : Englewood Cliffs,
Prentice-Hall.
- Buchanan, B. 1974. "Building Organizational Commitment : The Socialization of
Managers in Work Organization". *Administrative Science Quarterly*. 19 (March
1974) : 533-546

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Gilmer, V.H. 1966. *Applied Psychology : Problem on Living and Work*. New York : McGraw-Hill.
- Hall, D.T. et. al. 1970. "Personnel Factors Organizational Identification". *Administrative Science Quarterly*. 15(June 1970) : 176.
- Herzberg, F. 1959. *The Motivation to Work*. New York: John Willey.
- Hrebiniak, L. C. and Alutto, J. A. 1972. "Personal and Role-related Factors in the Development of Organizational Commitment". *Administrative Science Quarterly*. 15(June 1970) : 555-572.
- Maslow, A.H. 1954. *Motivation and Personality* . New York : Harper and Row.
- McGregor, D. 1960. *The Human Side of Enterprise*. New York: Mc Graw-Hill.
- Miner, J. B. 1992. *Industrial-Organization Psychology*. New-York : The State University of New York at Buffalo.
- Porter, L. W. et. al. 1974. "Organizational Commitment, Job Satisfaction, an Turnover Among Psychiatric Technicians." *Journal of Applied Psychology*. 59(October 1974) : 603-609
- Sheldon, M. E. 1971. "Investment and Involvement as Machanisms Predicting Commitment of the Organization." *Administrative Science Quarterly*. 16(June 1971) : 143.
- Smith, H. G. 1965. *Psychology of Industrial Behavior*. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Steers, R. M. 1977. "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment". *Administrative Science Quarterly*. 22(March 1977) : 46-56.
- Steers,R.M. and Porter, L.W. 1979. *Motivation and Work Behavior*. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Steers, R. M. 1991. *Introduction to Organizational Behavior*. New York : Herper Collin Publishers Inc.
- Strauss, G. and Sayles, L. R. 1980. *Personnel : the Human Problems of Management*. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.
- Vroom, V.H. 1964. *Work and motivation*. New York: Wiley.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เลขที่แบบสอบถาม

1 2 3

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง

ผู้วิจัย

นางสาวศศิธร ต้นเรืองวงษ์

นักศึกษาปริญญาโท

สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลของการวิจัย เรื่อง การศึกษา
ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม
เซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง

1. โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับการทำงานและองค์กร
2. คำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตาม
ความคิดเห็นของท่านจริงๆ เพื่อเป็นประโยชน์ในทางวิชาการ
3. ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ จะไม่มี
ผลกระทบใดๆ ต่อท่าน และจะเก็บเป็นความลับ เพื่อวิเคราะห์ทางวิชาการเท่านั้น
4. แบบสอบถามชุดนี้มี 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีทั้งสิ้น 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน มีทั้งสิ้น 48 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์กร มีทั้งสิ้น 18 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ มีทั้งสิ้น 2 ข้อ

5. พนักงานที่ตอบแบบสอบถามต้องเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงงานเซมิคอน
ดักเตอร์ในเขตภาคกลาง เท่านั้น หากท่านไม่ใช่พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงงาน
เซมิคอนดักเตอร์เขตภาคกลาง ขอความกรุณาส่งแบบสอบถามคืนผู้แจกแบบสอบถาม
ด้วย

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความร่วมมือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความ หรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

สำหรับวิจัย

1. เพศ ชาย หญิง []
2. อายุ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มากกว่า 20 – 30 ปี []
 มากกว่า 30 – 45 ปี มากกว่า 45 ปี
3. สถานภาพสมรส โสด []
 สมรส
 หม้าย, หย่าร้าง, แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษา (ชั้นสูงสุดที่ได้รับ) []
 มัธยมศึกษา(ม.3)
 มัธยมศึกษา (ม.6. หรือ มศ.5) หรือ ปวช.
 ปวส. หรือ อนุปริญญา
 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 สูงกว่าปริญญาตรี
5. ตำแหน่งงาน พนักงานระดับบังคับบัญชา / เทียบเท่า []
 พนักงานระดับปฏิบัติการรายเดือน
 พนักงานระดับปฏิบัติการรายวัน
6. อายุงาน []
 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มากกว่า 1 – 5 ปี
 มากกว่า 5 - 10 ปี มากกว่า 10 ปี
7. รายได้ต่อเดือน (เงินเดือน, ค่าล่วงเวลา และสวัสดิการต่างๆในรูปตัวเงิน เช่น ค่าเดินทาง เป็นต้น) []
 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 8,000 บาท 8,001 – 18,000 บาท
 18,001 – 28,000 บาท มากกว่า 28,000 บาท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วพิจารณาว่าท่านมีความคิดเห็น หรือความพึงพอใจ

ต่อการทำงานด้านต่าง ๆ เพียงใด กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ทางขวามือ
ที่กำหนดให้เพียงช่องเดียวที่ตรง กับความเป็นจริงของท่านโดย

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้น เกิดขึ้นจริงทั้งหมด
เห็นด้วย	หมายถึง	ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้น เกิดขึ้นจริงเป็นส่วนใหญ่
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ท่านไม่สามารถตัดสินใจได้ว่าข้อความที่ให้มานั้นเกิดขึ้นจริง
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้น เกิดขึ้นจริงเป็นส่วนน้อย
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้น เกิดขึ้นจริงน้อยที่สุดหรือไม่เกิดขึ้นเลย

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
ด้านลักษณะงาน							
1	งานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท่านชอบและสนใจ						()
2	งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ						()
3	ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับบุคลิกและความถนัดของท่าน						()
4	ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานตรงความรู้ความสามารถและความต้องการของท่าน						()
5	ท่านภาคภูมิใจที่งานในความรับผิดชอบของท่าน มีความสำคัญต่อบริษัท						()
6	ท่านรู้สึกมีอิสระในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย						()
7	ท่านรู้สึกภูมิใจที่มีส่วนช่วยให้งานในหน่วยงานของท่านสำเร็จลุล่วงด้วยดีตลอดมา						()
8	ท่านรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงานและภาคภูมิใจกับผลงานที่ได้ทำไปแล้ว						()
9	ท่านพึงพอใจที่ได้มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ทำ						()

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า							
10	ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้พัฒนา ความรู้ความสามารถและเพิ่มทักษะในการ ทำงาน						()
11	องค์กรของท่านจัดให้มีการฝึกอบรม และดู งาน อย่างสม่ำเสมอ						()
12	บริษัทมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการ ทำงานอย่างเที่ยงตรงทำให้ท่านมีโอกาสที่จะ ได้เลื่อนตำแหน่งเลื่อนเงินเดือนอย่างยุติธรรม						()
13	ท่านอาจจะถูกโอนย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ หรือ ให้ออกจากงานได้ทันที						()
14	การทำงานในบริษัทนี้ไม่ช่วยทำให้เกิด ความก้าวหน้าในอาชีพที่คาดหวังไว้						()
15	โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านมี ขีดจำกัด						()
16	ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชามีอคติต่องานที่ท่าน ทำซึ่งเป็นเหตุให้ท่านรู้สึกไม่มีความมั่นคงใน การทำงาน						()
ด้านเพื่อนร่วมงาน							
17	ท่านรู้สึกพึงพอใจที่สามารถปรึกษาปัญหา ส่วนตัวและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก เพื่อนร่วมงาน						()
18	ท่านพอใจที่ได้มีโอกาสใกล้ชิดและทำงาน ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน						()
19	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานใน ด้านการงานและส่วนตัวเสมอ						()
20	ท่านพอใจอย่างยิ่งในความร่วมมือและการ ช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน						()
21	ท่านให้ความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานของ ท่าน						()
22	ท่านรู้สึกพอใจในความมีน้ำใจและอัธยาศัย ไมตรีของเพื่อนร่วมงาน						()

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
23	ท่านพึงพอใจที่สามารถปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน						()
ด้านผู้บังคับบัญชา							
24	ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน						()
25	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในการบังคับบัญชา						()
26	ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองหรือรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน						()
27	เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถปรึกษาหารือกับหัวหน้างานได้						()
28	ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างมือคดไม่เหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ						()
29	ผู้บังคับบัญชาให้ความเอาใจใส่ และปกป้องพนักงานในหน่วยงานเสมอทำให้รู้สึกมีความมั่นใจในการทำงาน						()
30	ผู้บังคับบัญชาไม่เคยแสดงท่าทีว่าเห็นคุณค่าของงานที่ท่านทุ่มเทความพยายามในการทำงานนั้น						()
31	ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ท่านนำแนวความคิดของท่านไปทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน						()
32	เมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านมั่นใจว่าผู้บังคับบัญชาจะช่วยสามารถช่วยแก้ปัญหาให้ท่านได้เป็นอย่างดี						()

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
ด้านรายได้ / ค่าตอบแทน							
33	ท่านพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับในขณะนี้						()
34	ท่านพอใจในอัตราค่าล่วงเวลาหรือรายได้พิเศษ เช่น โบนัสซึ่งได้จากการทำงานภายในบริษัท						()
35	เมื่อเปรียบเทียบรายได้ของท่านกับพนักงานคนอื่น ๆ แล้วท่านมีความพอใจ						()
36	ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี						()
37	ท่านคิดว่าเงินเดือน หรือรายได้ที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงานที่รับผิดชอบ						()
38	ท่านรู้สึกพอใจกับวิธีการจ่ายเงินเดือนของบริษัท						()
39	ระบบพิจารณาขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น โบนัส มีความยุติธรรม						()
40	ท่านพอใจกับนโยบายด้านบุคคลที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทน และสวัสดิการ						()
41	ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็ว ในการใช้สิทธิ เบิกสวัสดิการต่างๆ						()
ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก							
42	ท่านพึงพอใจในอาคารสถานที่และบริเวณทั่วไปของบริษัทที่มีลักษณะชวนให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน						()
43	ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท						()
44	บริษัทมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ห้องส้วม ที่เพียงพอกับความต้องการ						()
45	สภาพสิ่งแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ มีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก						()

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
46	ท่านพอใจกับสถานที่ตั้งของบริษัท และรู้สึก สะดวกสบายในการเดินทางมาปฏิบัติ						()
47	การจัดสถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วน สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกต่อการ ทำงาน						()
48	ในหน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ รวมทั้งคู่มือต่าง ๆ ในการทำงานอย่าง เพียงพอ						()



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อองค์การ

คำชี้แจง สำหรับคำตอบของแบบสอบถามนี้ ไม่มีข้อมูลใดถูกหรือผิดขึ้นอยู่กับทัศนะของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรง กับ ความรู้สึก ที่เป็นจริงของท่านให้มากที่สุด ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้น เกิดขึ้นจริงทั้งหมด
 เห็นด้วย หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้น เกิดขึ้นจริงเป็นส่วนใหญ่
 ไม่แน่ใจ หมายถึง ท่านไม่สามารถตัดสินใจได้ว่าข้อความที่ให้มานั้นเกิดขึ้นจริง
 ไม่เห็นด้วย หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้น เกิดขึ้นจริงเป็นส่วนน้อย
 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้น เกิดขึ้นจริงน้อยที่สุดหรือไม่เกิดขึ้นเลย

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
	ความเชื่อมั่นอย่างสูงและยอมรับในเป้า หมายตลอดจนค่านิยมขององค์การ						()
1	ท่านรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท กับเป้าหมายและค่านิยมของท่านเป็นไปใน แนวทางเดียวกัน						()
2	ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าท่านเป็น ส่วนหนึ่งของบริษัทแห่งนี้						()
3	ท่านจงรักภักดีต่อบริษัทนี้เป็นอย่างมาก						()
4	ท่านพูดกับเพื่อนๆ ของท่านว่า บริษัทแห่งนี้ เป็นบริษัทที่อยู่ในแนวหน้าเหมาะที่จะทำงาน ด้วย						()
5	บ่อยครั้งที่ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายของ บริษัท ทำให้ท่านเกิดความท้อแท้ที่จะทำงาน กับบริษัทนี้ต่อไป						()
6	ท่านรู้สึกโกรธหรือไม่พอใจถ้ามีใครมาวิจารณ์ บริษัทของท่านว่าไม่ดี						()
7	ท่านคิดว่า ท่านจะประสบความสำเร็จในชีวิต การทำงาน ถ้าท่านทำงานที่บริษัทนี้ต่อไป						()
	ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์การ						
8	ท่านตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะช่วยให้บริษัทนี้ประสบความสำเร็จ						()

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
9	ท่านเต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อสนองตอบต่อเป้าหมายของบริษัท						()
10	ท่านใช้ความพยายามในการทำงานน้อยลง เพราะรู้สึกว่าคงจะไม่ได้รับประโยชน์มากนัก สำหรับการทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป						()
11	บริษัทแห่งนี้มีค่าใช้จ่ายของ ท่านคนเดียว แต่ทำงานมิให้ผิดพลาดก็น่าจะเพียงพอแล้ว						()
12	ท่านได้พยายามทำงานของท่านให้ดีที่สุด เพื่อให้เกิดประโยชน์และสร้างชื่อเสียงแก่บริษัท						()
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในอันที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ							
13	ท่านมีความยินดีอย่างยิ่งที่เลือกทำงานกับบริษัทนี้มากกว่าที่จะเลือกทำงานกับบริษัทอื่น						()
14	ท่านคิดจะลาออกอยู่เสมอ เพื่อไปทำงานที่อื่นที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า						()
15	ท่านรู้สึกผูกพันกับบริษัทนี้จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น						()
16	ท่านรู้สึกว่า การตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทนี้เป็นความผิดพลาดอย่างที่สุด						()
17	ท่านทำงานที่บริษัทนี้ เพื่อรอเปลี่ยนงานใหม่ที่ดีกว่า						()
18	ท่านไม่ต้องกระตือรือร้นเพื่อหางานใหม่เพราะคิดว่าที่ทำนี้คืออยู่แล้ว						()

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 **ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
และความผูกพันต่อองค์กร**

3.1) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.2) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวศศิธร ตันเรืองวงษ์
วันเดือนปีเกิด	15 กุมภาพันธ์ 2518
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
สถานที่ทำงาน	บริษัทไมโครชิพ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด
ตำแหน่ง	พนักงานควบคุมกระบวนการผลิตโดยวิธีทางสถิติ
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2540 วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาสถิติ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้