

ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงาน
ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท ฯ ในกลุ่มสมบูน

EMPLOYEES' JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT IN AUTOMOTIVE PARTS COMPANIES OF
SOMBOON GROUP

ปิยะพงศ์ นันทวงศ์
PIYAPONG NANTAWONG

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของวารสารศึกษานานาชาติ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
บัณฑิตวิทยาลัย
ตึกกัมเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. ๒๕๕๐

KMITL-2007-ED-M-251-085

ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงาน
ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูนธ์

EMPLOYEES' JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT IN AUTOMOTIVE PARTS COMPANIES OF
SOMBOON GROUP

ปิยะพงศ์ นันทวงศ์
PIYAPONG NANTAWONG

เลขหมู่.....**76695**
เลขทะเบียน.....
วัน,เดือน,ปี..... - 6 S.ค. 2550

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2550

KMITL-2007-ED-M-251-085

**EMPLOYEES' JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT IN AUTOMOTIVE PARTS COMPANIES OF
SOMBOON GROUP**

PIYAPONG NANTAWONG

**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**

2007

KMITL-2007-ED-M-251-085

COPYRIGHT 2007

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ
นักศึกษา	นายปิยะพงศ์ นันทวงศ์
รหัสประจำตัว	48064149
ปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
พ.ศ.	2550
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร. วรนาถ แสงมณี
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	รองศาสตราจารย์ อติณัฐ กาญจนพิบูลย์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ(%), ค่าเฉลี่ย(\bar{X}), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อโดยวิธี t-test และวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยการกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows ในการประมวลผลการวิจัยพบว่า

- 1) พนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2) พนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
- 3) พนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ ที่มีสถานภาพสมรสและระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกันแต่พนักงานที่มีเพศและอายุ ต่างกัน มีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.01 และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) พนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์ ที่มีเพศ และสถานภาพสมรสต่างกัน มีความความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีอายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5) ความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Thesis Title	Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Automotive Parts Companies of Somboon Group
Student	Mr. Piyapong Nantawong
Student ID.	48064149
Degree	Master of Science
Program	Industrial Management
Year	2007
Thesis Advisor	Associate Professor Dr.Woranat Sangmanee
Thesis Co-Advisor	Associate Professor Atinuch Kanchanapiboon

ABSTRACT

The research had 3 main purposes were: (1) to study in employees' job satisfaction and organizational commitment in automotive parts companies of Somboon group. (2) to study in personal factor of employee's which effect job satisfaction and organization commitment in automotive parts companies of Somboon group. (3) to study correlation between employees' job satisfaction and organizational commitment in automotive parts companies of Somboon group. The sample size of this research was 327 persons. Researcher to collect data constructed the research instruments. The statistic used were percentage (%), arithmetic mean (\bar{X}), standard deviation (S.D.), t-test and One-way ANOVA. The hypotheses testing were set at the 0.05 and 0.01 levels of significant which calculated by SPSS for Window, The results were as follow:

1.) Employees' in automotive parts companies of Somboon group had job satisfaction at moderate level.

2.) Employees' in automotive parts companies of Somboon group had organization commitment at high level.

3.) Employees' in automotive parts companies of Somboon group the different, marital status and education level did not caused any difference to the whole total job satisfaction. But the employee had difference sex and age caused any difference to the whole total job satisfaction at the 0.01 level of significant. and the employee had difference working experience caused any difference to the whole total job satisfaction at the 0.05 level of significant

4.) Employees' in automotive part companies of Somboon group the different sex and marital status did not caused any difference to the whole total organization commitment but the employee had difference education level caused any difference to the whole total organization commitment at the 0.05 level of significant. And the employee had difference age and working experience caused any difference to the whole total organization commitment at the 0.01 level of significant.

5.) Employees' job satisfaction and organizational commitment in automotive parts companies of Somboon group had positive correlation in moderate level at the 0.01 level of significant.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาจาก รศ.ดร.วรรณารถ แสงงมณี อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วมที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจนงานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์ รวมทั้งได้รับความอนุเคราะห์และคำแนะนำอื่นๆ จากคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ อันมี ผศ.ดร.จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร ผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ และ ผศ.ดร. วินัย พุทธกุล ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความอนุเคราะห์จากท่านและขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ อันมี ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์ ดร.ณรงค์ พิมสาร อ.ณัฐวุฒิ โรจน์นริศกุล คุณสมศักดิ์ สิทธิพันธ์เจริญ และ คุณณัฐกิตต์ กัมศรีคุณ ที่ให้คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม และให้ความช่วยเหลือในส่วนอื่นๆ ของการวิจัยอย่างดียิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่ลำควน นันทวงศ์ ตลอดจนครอบครัวที่เป็นกำลังใจ ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือในทุกๆ เรื่อง และสนับสนุนในการเรียนปริญญาโท รวมถึงการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อปลูด นันทวงศ์ ที่เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องของศึกษา และเป็นแรงผลักดันให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท

ขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่น IM.9 รู้สึกยินดีมากที่ได้มีโอกาสศึกษาร่วมกับท่านทุกคนและคอยกระตุ้นให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณ คุณแพทย ประจงพิมพ์ ผู้จัดการแผนกวิศวกรรมและเพื่อนร่วมงานที่ บ. บางกอกสปริง อินดัสเทรียล จำกัด ทุกท่านที่เป็นกำลังใจและสนับสนุนด้านเวลาในการทำวิทยานิพนธ์ด้วยดีตลอดมา

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์ ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์กับผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบอบแด่ คุณพ่อ-คุณแม่-คณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ปิยะพงศ์ นันทวงศ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญภาพ.....	XIII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	6
1.4 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	7
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	8
1.6 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	9
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
2.1 ความพึงพอใจในงาน.....	12
2.2 ความผูกพันต่อองค์กร.....	22
2.3 ประวัติบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ.....	29
2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	36
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	36
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	37
3.3 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ.....	37
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	42

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	51
4.1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	51
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ของพนักงาน.....	53
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน.....	62
4.4 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน.....	68
4.5 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน.....	81
4.6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน.....	94
4.7 การวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์.....	95
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	97
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	98
5.2 อภิปรายผล.....	105
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	115
บรรณานุกรม	118
ภาคผนวก	122
ภาคผนวก ก. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	123
ประวัติผู้เขียน	130

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 แสดงยอดผลิตรถยนต์ในประเทศไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 – 2549.....	2
3.1 แสดงรายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	38
3.2 แสดงคะแนนในแต่ละระดับความพึงพอใจของแบบสอบถาม วัดความพึงพอใจในงาน.....	40
3.3 แสดงคะแนนในแต่ละระดับความผูกพันของแบบสอบถาม วัดความผูกพันต่อองค์กร.....	41
3.4 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA.....	46
3.5 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....	49
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	52
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับ ของความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า.....	54
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับ ของความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก.....	55
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับ ของความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านผู้บังคับบัญชา.....	57
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับ ของความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านเพื่อนร่วมงาน.....	58
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับ ของความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านรายได้ / ผลตอบแทน.....	59
4.7 สรุปผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมาย และการจัดลำดับองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของพนักงาน ด้านต่างๆ 5 ด้าน ของความพึงพอใจในงานในภาพรวม.....	61
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับ ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในอุดมการณ์ และอุดมการณ์ขององค์กร.....	62
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับ ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้า และประโยชน์ขององค์กร.....	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร.....	65
4.11 สรุปผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรด้านต่างๆ 3 ด้านของความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม.....	67
4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีเพศต่างกัน โดยวิธี t-test.....	68
4.13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีอายุต่างกันโดยวิธี One-way ANOVA.....	69
4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงานที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่.....	70
4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าของพนักงานที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่.....	71
4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านรายได้ / ผลตอบแทนของพนักงานที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่.....	71
4.17 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันโดยวิธี One-way ANOVA.....	72
4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันเป็นรายคู่.....	73
4.19 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันโดยวิธี One-way ANOVA.....	73
4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่.....	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.21 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน.....	75
4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันเป็นรายคู่.....	77
4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันเป็นรายคู่.....	77
4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันเป็นรายคู่.....	78
4.25 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันเป็นรายคู่.....	78
4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันเป็นรายคู่.....	79
4.27 สรุปค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกับความพึงพอใจในงานด้านต่างๆ ทั้ง 5 ด้าน.....	80
4.28 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีเพศต่างกัน โดยวิธี โดยวิธี t-test.....	81
4.29 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA.....	82
4.30 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่.....	83
4.31 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กรของพนักงานที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่.....	84
4.32 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่.....	84

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.33 แสดงค่าเฉลี่ย(\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA.....	85
4.34 แสดงค่าเฉลี่ย(\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA.....	86
4.35 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่.....	87
4.36 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่.....	88
4.37 แสดงค่าเฉลี่ย(\bar{X}) และค่า P-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA.....	89
4.38 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันเป็นรายคู่.....	90
4.39 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่น ในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันเป็นรายคู่.....	90
4.40 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันเป็นรายคู่.....	91
4.41 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันเป็นรายคู่.....	92
4.42 สรุปค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านต่างๆ ทั้ง 3.....	93

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.43 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่า P-value ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation).....	94

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	8
2.1 แสดงลำดับความต้องการตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์.....	14
2.2 แสดงลำดับความต้องการของแอลเคอร์เฟอร์.....	15
2.3 แสดงการเปรียบเทียบมุมมองของความพอใจงาน- ความไม่พอใจงาน.....	17

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การดำเนินธุรกิจภาคอุตสาหกรรมมีบทบาทต่อการพัฒนาประเทศซึ่งก่อให้เกิดเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ ตลอดจนทำให้คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในประเทศดีขึ้น ปัจจุบันประเทศไทยมีการขยายตัวในภาคอุตสาหกรรมและการบริการเพิ่มมากขึ้น นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2515 ประเทศไทยได้มีการประกาศส่งเสริมการลงทุนในประเทศไทยโดยมีการให้สิทธิประโยชน์เพิ่มเติมให้แก่กิจการส่งออกทำให้บริษัทต่างชาติและบริษัทร่วมทุนกับต่างชาติได้รับการส่งเสริมการลงทุนเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะผู้ประกอบการจากประเทศญี่ปุ่นได้เข้ามาลงทุนในประเทศไทยเป็นจำนวนมากเนื่องจากประเทศไทยมีความเหมาะสมที่จะเป็นฐานการผลิตเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่ง เนื่องจากค่าจ้างแรงงานไม่แพง แรงงานหาง่ายและมีความสามารถสูง นอกจากนี้ ประเทศไทยยังมีเศรษฐกิจที่มีการขยายตัวสูงที่สุดเมื่อเทียบกับประเทศใกล้เคียง โดยเฉพาะในกลุ่มอาเซียน มีอัตราเงินเฟ้อต่ำและมีเสถียรภาพทางด้านการเมือง อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทยเป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งในด้านการผลิต การตลาด การจ้างงาน การพัฒนาเทคโนโลยี และความเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมต่อเนื่องอื่นๆ อีกหลายประเภท ในด้านการลงทุน ประเทศไทยเป็นศูนย์รวมของผู้ผลิตยานยนต์ทั่วโลก ทั้งค่ายญี่ปุ่น ยุโรป และอเมริกาเหนือ และเป็นฐานการผลิตรถปิกอัพและรถจักรยานยนต์อันดับต้นของโลก

สถาบันยานยนต์ (2549) ได้สรุปสถานการณ์การส่งออกยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ในปี 2549 ระหว่าง เดือน ม.ค. - พ.ย. ไว้ดังนี้ จากข้อมูลของกรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ มีมูลค่าการส่งออกรวมทั้งสิ้น 407,047.10 ล้านบาท จำแนกเป็นรถยนต์ 226,671.30 ล้านบาท (ส่งออกสัดส่วนร้อยละ 48.22) รถจักรยานยนต์ 9,588.80 ล้านบาท (ส่งออกสัดส่วนร้อยละ 2.04) และชิ้นส่วนยานยนต์ (รวมการส่งออกชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์มูลค่า 15,054.50 ล้านบาท) 233,787 ล้านบาท (ส่งออกสัดส่วนร้อยละ 49.74)

อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในปี 2549 (ม.ค.-พ.ย.) มูลค่าการส่งออกรวมทั้งสิ้น 233,787 ล้านบาท แบ่งเป็น ชิ้นส่วนรถยนต์มูลค่า 218,732.50 (ส่งออกสัดส่วนร้อยละ 93.56) และชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์มูลค่า 15,054.50 ล้านบาท (ส่งออกสัดส่วนร้อยละ 6.44)

ในปี 2549 (ม.ค. - พ.ย.) มีปริมาณการผลิตรถยนต์ทั้งสิ้น 1,096,293 คัน โดยแบ่งเป็นรถยนต์นั่ง จำนวน 276,193 คัน รถกระบะขนาด 1 ตัน จำนวน 799,214 คัน และรถยนต์เพื่อการพาณิชย์ (ไม่รวมรถกระบะ 1 ตัน) จำนวน 20,886 คัน การผลิตรถยนต์รวมเมื่อเทียบกับช่วงเวลา

เดียวกันของปี 2548 เพิ่มขึ้นร้อยละ 6.82 โดยประเภทรถยนต์ที่มีอัตราการผลิตเพิ่มขึ้นมากที่สุด คือ รถยนต์นั่ง มีอัตราการผลิตเพิ่มขึ้นร้อยละ 9.29 รถกระบะขนาด 1 ตัน มีอัตราการผลิตเพิ่มขึ้นร้อยละ 6.46 และรถยนต์เพื่อการพาณิชย์อื่น (ไม่รวมรถกระบะขนาด 1 ตัน) มีอัตราร้อยละ 8.75 ดังแสดงในตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 ยอดผลิตรถยนต์ในประเทศไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 - 2549

หน่วย: คัน

รายการ ปี พ.ศ.	รถยนต์นั่ง/ ตรวจการณ	รถยนต์เพื่อการ พาณิชย์ (ไม่รวม รถกระบะ ขนาด 1 ตัน)	รถกระบะ ขนาด 1 ตัน	รวม	เพิ่มขึ้น/ ลดลง (%)
2541	33,958	4,186	119,986	158,130	-56.11%
2542	78,538	8,326	240,369	327,233	106.94%
2543	103,089	13,798	294,834	411,721	25.82%
2544	160,687	9,382	289,349	459,418	11.58%
2545	189,880	12,774	382,597	585,251	27.32%
2546	260,649	20,925	468,938	750,512	28.30%
2547	304,349	25,818	597,914	928,081	23.66%
2548	277,603	24,846	822,867	1,125,316	21.25%
2548 (ม.ค.-พ.ย.)	252,718	22,888	750,691	1,026,297	
2549 (ม.ค.-พ.ย.)	276,193	20,886	799,214	1,096,293	
% การเปลี่ยนแปลง 48/49	9.29%	-8.75%	6.46%	6.82%	

ที่มา: กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2549.)

เมื่อพิจารณาอุตสาหกรรมรถยนต์ ด้านการผลิต การจ้างงาน การลงทุน การส่งออก และการนำเข้า ช่วงก่อนและหลังวิกฤตปี 2540 พบว่า โครงสร้างมีการเปลี่ยนแปลงไปพอสมควร โดยโครงสร้างการผลิต มูลค่าเพิ่ม การจ้างงาน และการลงทุนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน และมีการเปลี่ยนแปลงสูงมากในช่วงก่อนวิกฤต โดยเป็นการเพิ่มสูงชันมากในสัดส่วนของการประกอบรถยนต์ จนกระทั่งไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงมากนักในช่วงหลังวิกฤต โดยมีสาเหตุจากนโยบายการลงทุนของบริษัทข้ามชาติที่ได้มีการลงทุนในกลุ่มสินค้านี้แล้วตั้งแต่ก่อนวิกฤต ส่วนโครงสร้างการส่งออกและการนำเข้ามีการเปลี่ยนแปลงบ้าง โดยการนำเข้าในสินค้ากลุ่มของรถยนต์ลดลง เนื่องจากมีธุรกิจที่ลงทุนด้านการผลิตชิ้นส่วน ส่วนประกอบ และวัตถุดิบไว้แล้วในประเทศ

ไทย และมีการขยายตัวของผู้ผลิตในประเทศของสินค้าเหล่านี้ จึงเกิดการทดแทนในสินค้าเหล่านี้ในระดับหนึ่ง ขณะที่โครงสร้างการส่งออกก็เพิ่มสูงขึ้นในกลุ่มสินค้ารถยนต์

แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยบริษัทข้ามชาติเข้ามามีบทบาทในการกำหนดทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมนี้ บริษัทผู้ผลิตรถยนต์มีแผนที่จะควบกิจการกับพันธมิตร เพื่อให้เกิดการทำงานตามความถนัดและได้ ปริมาณมาก (Economies of Scale) ตลอดจนก่อให้เกิดประโยชน์ด้าน R&D ร่วมกัน เพื่อประสิทธิภาพด้านการตลาด

สำหรับรูปแบบของรถยนต์นั่งส่วนบุคคลและรถยนต์เพื่อการพาณิชย์ จะพัฒนาไปสู่ผู้บริโภค ในกลุ่มที่ใกล้เคียงกัน เนื่องจากผู้บริโภคมีรสนิยมและระดับรายได้ที่ใกล้เคียงกัน ทำให้รถยนต์นั่งส่วนบุคคลมีแนวโน้มที่ราคาและออพชั่น ในรถยนต์ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อย้อนกลับมาพิจารณากฎเกณฑ์ใน ภูมิภาคและกฎเกณฑ์ของโลกแล้ว โดยเฉพาะการประชุมเอเปคครั้งที่ 11 ที่กรุงเทพฯ ซึ่งถือเป็นการประชุมระดับพหุภาคี และมีการเจรจาระดับทวิภาคีหลายครั้งด้วยกัน ซึ่งสิ่งที่สำคัญที่สุดในรอบการเจรจาก็คือ การคำนึงถึงผลของการเจรจาเพื่อนำไปสู่การทำข้อตกลงการค้าเสรีหรือ FTA ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงสินค้าประเภทรถยนต์แล้ว พบว่าผู้ผลิตรถยนต์รายใหญ่หลายรายให้ความสำคัญกับการหารือเพื่อลงนามในข้อตกลง FTA กับประเทศไทย เช่น โตโยต้า เป็นต้น ทั้งนี้ การให้ความสำคัญกับข้อตกลงนี้ ก็เนื่องจากการเห็นโอกาสของการเติบโตในตลาดรถยนต์ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก โดยข้อมูลบางส่วนที่สนับสนุนคำกล่าวข้างต้น เช่น ตลาดรถยนต์ของอาเซียนในปัจจุบัน 1.25 ล้านคันคิดเป็นสัดส่วนประมาณร้อยละ 90 ของตลาดรถยนต์ในปี 2539 เป็นต้น โตโยต้าและผู้ผลิตรายอื่น เช่น มิตซูบิชิ มอเตอร์คอร์ป คาดการณ์ว่า ในปี 2553 ภูมิภาคอาเซียนจะก้าวขึ้นเป็นตลาดรถยนต์ขนาดใหญ่ในอันดับที่ 7 ของโลกด้วยยอดขายรวมประมาณ 3 ล้านคัน และไทยมีแนวโน้มที่จะก้าวขึ้นเป็นผู้นำในอุตสาหกรรมฯ ของภูมิภาคนี้

ดังนั้น จากปัจจัยข้างต้น ทิศทาง อุตสาหกรรม ยานยนต์ซึ่งรวมถึงชิ้นส่วนในอีก 5 ปี ข้างหน้า จึงมีแนวโน้มที่จะเติบโตได้ค่อนข้างดี ทั้งนี้ผู้ประกอบการยังต้องให้ความสำคัญกับการปรับตัวให้ทันกับความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงมากขึ้นปัจจุบันองค์กรต่างๆ จำเป็นต้องมีการปรับตัวและพัฒนาองค์กรของตน เพื่อให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ โดยจะมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ลูกค้าเกิดความเชื่อมั่นในระบบการบริหารคุณภาพและเกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร การจัดการ โดยใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าที่สุดถือเป็นความฉลาดของผู้บริหารในองค์กรนั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความสำคัญและตระหนักถึงประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาเศรษฐกิจไทยที่ผ่านมาเน้นการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมและการผลิตเพื่อ การส่งออกโดยอาศัยความได้เปรียบด้านปริมาณแรงงานที่มีคุณภาพและราคาแรงงานราคาถูกเป็นปัจจัย

หลัก เนื่องจากการพัฒนาที่ผ่านมาเป็นการเติบโตในอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานมากกว่าอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีสูง ดังนั้น แรงงานจึงเป็นสิ่งจูงใจให้ประเทศอุตสาหกรรมเข้ามาลงทุนในไทย สิ่งสำคัญของแรงงานที่นักลงทุนต่างประเทศใช้ในการพิจารณา ได้แก่ ปริมาณแรงงานคุณภาพของแรงงานและอัตราค่าจ้างแรงงาน โดยในอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีสูง เช่น อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ค่าจ้างแรงงานมีความสำคัญน้อยกว่าคุณภาพของแรงงาน เนื่องจากอุตสาหกรรมเหล่านี้ต้องการผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพและความน่าเชื่อถือสูงว่าจะไม่มีผลิตภัณฑ์ที่มีข้อบกพร่อง เนื่องจากทุกชิ้นส่วนมีความเกี่ยวข้องโดยตรงด้านความปลอดภัยของลูกค้า ดังนั้น อุตสาหกรรมเหล่านี้จำเป็นต้องใช้แรงงานที่มีทักษะฝีมือในระดับที่สูง เป็นแรงงาน ที่ผ่านการฝึกอบรมมาแล้วระดับหนึ่งและ เป็นแรงงานที่มีคุณภาพ

ปัจจัยสำคัญในการบริหารงาน 4 ประการคือ ทรัพยากรมนุษย์ (Man), เงินหรือทุนทรัพย์ (Money), วัสดุหรืออุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) อาจกล่าวได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในขั้นตอนของกระบวนการบริหาร ซึ่งการบริหารที่ดีเพื่อให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ย่อมต้องอาศัยบุคลากรที่ดีที่มีความรู้ความสามารถ ดังนั้น จึงถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรทางการบริหารทั้งหมด (ปิยะวดี สังข์หนู, 2542 : 1)

ปัญหาส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นและยุ่งยากในการแก้ไขเป็นปัญหาที่มาจากคน เพราะเป็นเรื่องของจิตใจมีความแปรเปลี่ยนไปได้ง่ายตามสถานการณ์และเวลา ก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคเสมอ ปัจจัยเรื่องคนจึงเป็นปัจจัยหลักที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กร ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารคน โดยประสิทธิภาพในการทำงานของคนส่วนหนึ่งเกิดขึ้นมาจากความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในงานอาจขึ้นอยู่กับปัจจัยต่อไปนี้ (นฤมล ปรมธีรวัฒน์ชัย, 2545 : 2)

1. นโยบายขององค์กร องค์กรมีนโยบายในการบริหารงานบุคลากรชัดเจนเพียงใดให้ความสนใจเรื่องคนหรือไม่เพียงใด

2. ทักษะคิของผู้บริหาร ถ้าบุคคลระดับนี้ไม่มีความเข้าใจในปรัชญาการบริหารคนไม่เห็นความสำคัญในการบริหารแล้วเมื่อเกิดปัญหาขึ้นมาจะแก้ไขได้ยาก

3. ปัจจัยแวดล้อมภายนอก มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารคน มีผู้กล่าวว่าถึงความสำคัญของความพึงพอใจในงานว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงานแล้วก็จะส่งผลให้พนักงานมีความเต็มใจปฏิบัติงานและมีความซื่อสัตย์ภักดีต่อองค์กร ทำให้ลดความขัดแย้งของพนักงานกับองค์กรและการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างราบรื่น และเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารที่จะช่วยผลักดันบุคคลให้ทำงานได้อย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ การที่บุคคลในองค์กรจะเกิดความพึงพอใจในงานหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารและสิ่งจูงใจที่เป็นองค์ประกอบในการทำงานนั้น ถ้าผู้บริหารมีความเข้าใจพฤติกรรมและความต้องการของบุคคลแล้ว

ก็จะทำให้บุคคลเต็มใจที่จะทำงานและหากมีสิ่งจูงใจตรงตามความต้องการก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นหนทางหนึ่งในการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์อันมีค่าขององค์กร โดยให้พนักงานทำงานอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข มีความรู้สึกและมีจิตใจที่อยากจะอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจ รวมไปถึงการให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งผลประโยชน์จะเกิดขึ้นร่วมกันทั้งตัวพนักงานและองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งในการรักษาบุคลากรขององค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างพนักงานกับองค์กร ซึ่งบุคคลพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ให้กับองค์กร โดยที่เขามีความรู้สึกว่า ตนเองได้เข้าไปเกี่ยวข้องเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามีความหมายสำหรับองค์กร รวมทั้งองค์กรก็มีคุณค่ามีความหมายสำหรับตนเอง และพยายามทำให้เป้าหมายของตนและองค์กรประสบความสำเร็จ และการที่พนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ พนักงานเหล่านั้นอาจจะลาออกจากองค์กร หรือในกรณีที่พนักงานเลือกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป เขาอาจจะปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างไม่เต็มใจทำงานและไม่มีความกระตือรือร้น ย่อมนำมาซึ่งผลเสียต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นด้านทรัพยากรที่ต้องสูญเสียในรูปของค่าจ้าง เงินเดือนและสวัสดิการ รวมถึงด้านบรรยากาศในการทำงาน ขาดอริยาศัยไมตรีที่ดีในการทำงาน และสูญเสียเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

จากการที่องค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถขององค์กร ย่อมเท่ากับองค์กรต้องสูญเสียต้นทุนที่มีค่าไป โดยได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่ากับการลงทุน ในขณะที่เดียวกันกลับจะต้องลงทุนอีกหลายๆ ด้านเพื่อที่จะสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เพื่อเข้ามาทดแทน ซึ่งการทดแทนคนเก่าที่สูญเสียไปนั้นมีขั้นตอนที่ย่างยากทำให้องค์กรต้องสูญเสียเวลาและผลประโยชน์มากพอสมควร การที่องค์กรต้องใช้เวลาในการคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้ามาทดแทนนั้นย่อมส่งผลกระทบต่อผลผลิตและประสิทธิภาพขององค์กร โดยทั่วไป 60% ถึง 65% ของค่าใช้จ่ายประจำปีทั้งหมดขององค์กร จะเป็นค่าใช้จ่ายในการลงทุนด้านทรัพยากรบุคคล เริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหา คัดเลือก การว่าจ้าง การฝึกอบรมและพัฒนา เงินเดือน สวัสดิการต่างๆ รวมทั้งลงทุนไปโดยเสียเปล่าจากการลา ขาดงาน ความล่าช้า และปฏิบัติงานที่ไม่เต็มความสามารถของบุคคล

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นกับทุกองค์กรในปัจจุบัน การที่บุคคลในองค์กรมีความพึงพอใจในงานและมีความผูกพันต่อองค์กรมากเท่าใดย่อมเป็นสิ่งที่แสดงถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งทั้งความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรต่างก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ดังนั้น เพื่อเป็นประโยชน์ในการสร้างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรหรือเป็นแนวทางที่จะเพิ่มความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรให้สูงยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาปัจจัยของพนักงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และเพื่อปรับปรุงความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ ให้มีแนวโน้มที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ

1.2.3 เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ

1.3 สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานที่มีเพศต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณต์ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณต์ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณต์ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณต์ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันส่งผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณต์ต่างกัน

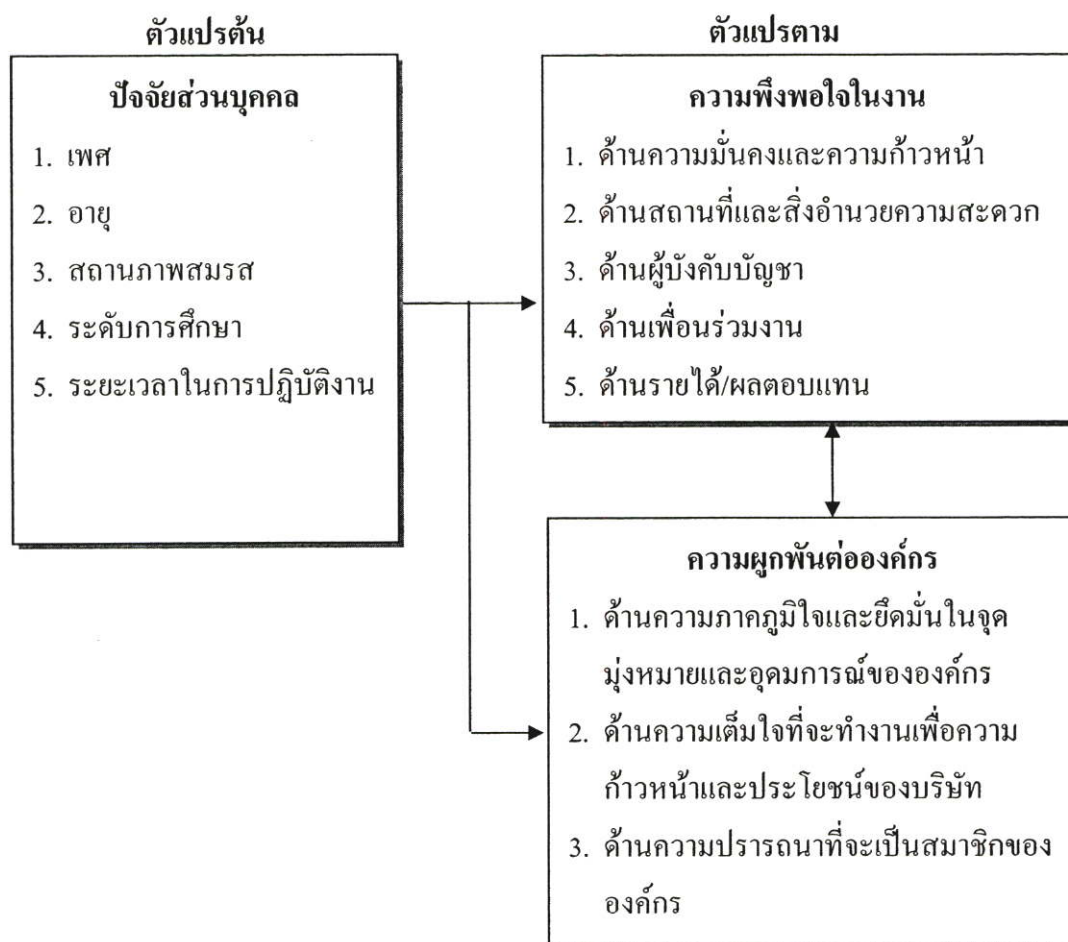
สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณต์

1.4 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน
โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณต์” ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวความคิดใน
การวิจัยไว้ดังนี้

1. ศึกษาระดับความพึงพอใจในงานโดยครอบคลุมถึงความพึงพอใจในงานด้านต่างๆ 5
ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้าน
ผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านรายได้/ผลตอบแทน

2. ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยครอบคลุมถึงความผูกพันต่อองค์กรด้านต่างๆ 3
ด้าน ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กร ด้านความ
ตั้งใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ของบริษัท และด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิก
ขององค์กร



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ โดยมีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 1,803 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ เมื่อวันที่ 22 มกราคม 2550)

1.5.2 ขอบเขตด้านเวลา โดยมีระยะเวลาการดำเนินงานวิจัยและเก็บข้อมูลอยู่ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ ถึง เดือนเมษายน พ.ศ. 2550

1.6 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1.6.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

- 1.6.1.1 เพศ
- 1.6.1.2 อายุ
- 1.6.1.3 สถานภาพสมรส
- 1.6.1.4 ระดับการศึกษา
- 1.6.1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.6.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

- 1.6.2.1 ความพึงพอใจในงาน
 - 1. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า
 - 2. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก
 - 3. ด้านผู้บังคับบัญชา
 - 4. ด้านเพื่อนร่วมงาน
 - 5. ด้านรายได้/ผลตอบแทน
- 1.6.2.2 ความผูกพันต่อองค์กร
 - 1. ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร
 - 2. ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร
 - 3. ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ทำให้ทราบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมุทรฉะ

1.7.2 ทำให้ทราบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมุทรฉะ

1.7.3 เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการปรับปรุงระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงาน

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้

1.8.1 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมในงานที่มีอยู่ ทั้งทางดีและไม่ดี ทำให้เต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ความมั่นคงและความก้าวหน้า หมายถึง ความแน่นอนและความถาวรในการจ้างงาน และได้รับความยุติธรรมเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน รวมถึงการมีโอกาสเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือมีความสำคัญมากขึ้น หรือมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถจากงานที่ปฏิบัติอยู่

สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือต่างๆ รวมถึงภาวะลักษณะการทำงานอื่นๆ ที่มีผลกระทบต่อบรรยากาศการทำงาน

ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ลักษณะหรือวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา การติดตามและประเมินผลงาน การรับฟังความคิดเห็น ความยุติธรรมในการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา

เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในการอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน ปรีกษาหารือ ความเข้าใจกัน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

รายได้/ผลตอบแทน หมายถึง เงินรายได้ที่ได้รับ เช่น เงินเดือน ค่าล่วงเวลา โบนัส ค่าน้ำมันหรือค่าเดินทาง ค่าที่พัก ค่ารักษาพยาบาล และที่ไม่ใช่เป็นตัวเงิน เช่น บ้านพักพนักงาน ประกันชีวิต รวมถึงวันหยุดและวันลาต่างๆ

1.8.2 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร รวมทั้งมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ จงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

ความภาคภูมิใจและยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กร หมายถึง ทัศนคติที่สอดคล้องและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จเป้าหมายและเป็นไปในทางเดียวกันกับองค์กร และความภาคภูมิใจที่มีต่อองค์กร

ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร หมายถึง ความตั้งใจทุ่มเทที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความปรารถนาของพนักงานที่จะปฏิบัติงานในองค์กร ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

1.8.3 พนักงาน หมายถึง พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมรรถนะซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยพนักงานระดับผู้บังคับบัญชาและระดับปฏิบัติงาน

1.8.4 องค์กร หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ซึ่งได้มีการรวมกันเข้าและร่วมทำกิจกรรมด้วยกัน โดยกิจกรรมเหล่านั้นได้มีการจัดประสานให้เข้ากันอย่างดี เพื่อที่จะสามารถทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อันเดียวกันหรือหลายๆ วัตถุประสงค์พร้อมกันได้

1.8.5 โรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ หมายถึง โรงงานผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เช่น สปริงชด, กันโคลง, แหนบ, ลินไอดีและลินไอเสียของเครื่องยนต์การเกษตร, ท่อร่วมไอเสีย, งานห้ามล้อ, เฟลาข้าง เป็นต้น

1.8.6 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะของพนักงานแต่ละบุคคลซึ่งประกอบไปด้วยเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

เพศ หมายถึง เพศของพนักงาน จำแนกออกเป็นเพศชายและเพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุจริงของพนักงาน โดยนับจากปี พ.ศ. ที่เกิดจนถึงปัจจุบัน

สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพสมรสของพนักงาน ซึ่งสามารถแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ โสด สมรส และหม้าย/แยกกันอยู่/หย่าร้าง

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของพนักงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานตั้งแต่เริ่มต้นทำงานกับบริษัทแห่งนี้จนถึงปัจจุบัน

บทที่ 2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ ซึ่งเป็นการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และ การศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจความหมายของแนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงกรอบหรือแนวทางในการศึกษาซึ่งผู้วิจัยได้นำ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาแสดงดังต่อไปนี้

- 2.1 ความพึงพอใจในงาน
- 2.2 ความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 ประวัติของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ
- 2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความพึงพอใจในงาน

การศึกษาความพึงพอใจงาน เริ่มต้นจากการศึกษาแรงจูงใจของ Frederick W. Taylor ที่ได้ศึกษาลักษณะและผลกระทบของแรงจูงใจ ต่อมามีการพัฒนาทฤษฎีต่าง ๆ ตามมา เพื่ออธิบายเหตุปัจจัยของความพึงพอใจในงาน ปัจจุบันนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า “ความพึงพอใจในงาน” คือความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่และสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งทางดีและไม่ดี ทำให้เต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Strauss and Sayles. 1967, Schultz. 1982, Vroom. 1982, Vecchio. 1988, Luthan. 1992) และมีอีกแนวคิด อธิบายว่าเป็นความสุขสบายที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพในงาน ความสุขที่ได้รับจากงานกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องานและความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้ (Applewhite. 1965) นักวิชาการไทย อธิบายเพิ่มว่า โดยเกิดจากการที่ได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529) และเป็นความเพลิดเพลินหรือสภาพทางอารมณ์ที่เป็นบวก (วีรนารถ มานะกิจ. 2533)

ในเรื่องของการสร้างแรงจูงใจนั้นนับว่ามีความสำคัญทำให้คนเกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้นซึ่งเป็นการเสริมสร้าง และบำรุงขวัญให้คนมีขวัญในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นนั่นเอง โดยในเรื่องนี้ อับราฮัม เอช มาสโลว์ (สมยศ นาวิการ. 2540) ระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับ

พื้นฐานมากที่สุดไปยังระดับสูงสุด กรอบข่ายของมาสโลว์จะอยู่บนพื้นฐานของสมมติฐานสามข้อคือ

1. บุคคลคือสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการความต้องการของบุคคลสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาได้ความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองเท่านั้นสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความต้องการที่ถูกตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจ

2. ความต้องการของบุคคลจะถูกเรียงลำดับตามความสำคัญหรือเป็นลำดับชั้นจากความต้องการพื้นฐาน (เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย) ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน (เช่น ความสำเร็จ)

3. บุคคลจะก้าวไปสู่ความต้องการระดับต่อไปต่อเมื่อความต้องการระดับต่ำลงมาได้ถูกตอบสนองอย่างดีแล้วเท่านั้น คือคนงานจะมุ่งการตอบสนองความต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยก่อน ก่อนที่จะถูกจูงใจให้มุ่งไปสู่การตอบสนองความต้องการทางสังคมโดยแบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ จากระดับต่ำถึงระดับสูงเป็น 5 ระดับ ดังนี้

3.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการเหล่านี้จะหมายถึงแรงผลักดันทางชีววิทยาพื้นฐาน เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัยเพื่อการตอบสนองความต้องการเหล่านี้ องค์กรจะต้องให้เงินเดือนอย่างเพียงพอแก่บุคคลที่พวกเขาจะรับภาระสภาพการดำรงชีวิตอยู่ได้ (เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย) โดยทั่วไปความต้องการทางร่างกายจะถูกตอบสนองด้วยรายได้ที่เพียงพอและสภาพแวดล้อมของงานที่ดี เช่น ห้องน้ำที่สะอาด แสงสว่าง ที่เพียงพอ อุณหภูมิที่สบาย และการระบายอากาศที่ดี

3.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้วความต้องการความปลอดภัยจะหมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยที่ปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ ตัวอย่างเช่นองค์กรอาจจะให้ทำประกันชีวิตและสุขภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย กฎและข้อบังคับที่ยุติธรรมและสมควรและการยอมให้มีสภาพแรงงาน

3.3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ความต้องการเหล่านี้จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยได้ถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมจะหมายถึงความต้องการที่จะเกี่ยวพันกับการมีเพื่อนและการถูกยอมรับ โดยบุคคลอื่นเพื่อการตอบสนองความต้องการทางสังคม บริษัทอาจจะกระตุ้นการมีส่วนร่วมภายในกิจกรรมทางสังคม เช่น งานเลี้ยงของสำนักงาน ทีมฟุตบอลหรือโบว์ลิ่งขององค์กรความจริงแล้วการทำงานหรือการเล่นกีฬากับเพื่อนร่วมงานจะให้โอกาสที่ดีเยี่ยมต่อการมีเพื่อน

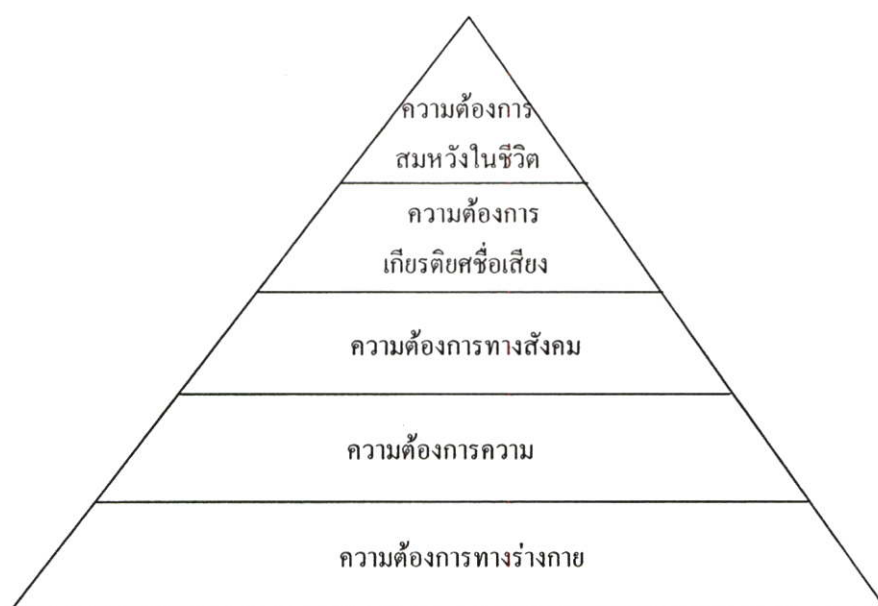
3.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ความต้องการเหล่านี้ หมายถึงความต้องการของบุคคลที่จะสร้างการเคารพตนเองและการชมเชยจากบุคคลอื่น ตัวอย่าง เช่น พวกเขาอาจจะได้รับเชิณงานเลี้ยงเพื่อที่จะยกย่องความสำเร็จของบุคคล การให้กุญแจห้องน้ำแก่ผู้บริหาร

การให้ที่จอดรถยนต์ส่วนบุคคล และการประกาศ “บุคคลดีเด่น” ประจำเดือน ส่วนแต่เป็นตัวอย่างของสิ่งที่สามารถกระทำเพื่อการตอบสนองความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง

3.5 ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-Actualization) บุคคลมักจะต้องการโอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน หรือพวกเขาอาจจะต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ ความต้องการความสมหวังของชีวิตคือ ความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่ บุคคลที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิตจะแสวงหางานที่ทำทลายความสามารถของพวกเขา การเปิดโอกาสให้พวกเขาใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือการคิดค้นสิ่งใหม่

มาสโลว์เชื่อว่าความต้องการเหล่านี้จะถูกเรียงลำดับจาก “ต่ำสุด” ไปยัง “สูงสุด” มาสโลว์กล่าวว่าเมื่อต้องการ ณ ระดับ “ต่ำสุด” -ร่างกาย-ได้ถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการ ณ ระดับที่ “สูงขึ้นไป” ต่อไป-ความปลอดภัย-จะมีความสำคัญมากที่สุด และต่อไปตามลำดับโดยที่บุคคลจะถูกจูงใจให้ตอบสนองความต้องการระดับต่ำก่อนที่พวกเขาจะพยายามตอบสนองความต้องการระดับสูง

ทฤษฎีของมาสโลว์จะถูกสร้างขึ้นมาจากพื้นฐานที่ว่าความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองจะเป็นปัจจัยที่ปลุกเร้าพฤติกรรมของบุคคล เมื่อความต้องการได้ถูกตอบสนองสมควรแล้ว ความต้องการเหล่านี้จะหยุดเป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรม ลำดับความต้องการของมาสโลว์ ดังภาพที่ 2.1



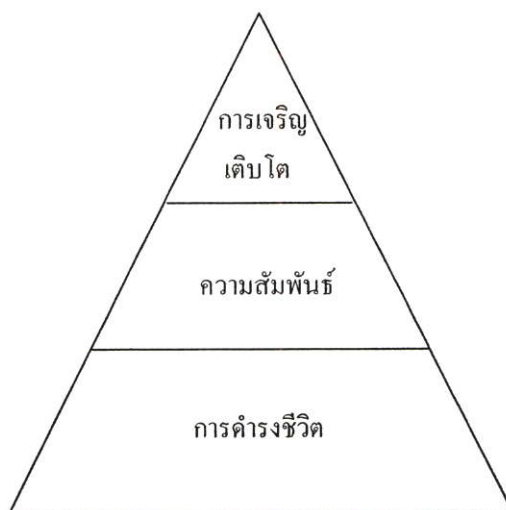
ภาพที่ 2.1 แสดงลำดับความต้องการตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์
ที่มา: สมยศ นาวิการ (2540: 14)

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ความต้องการทางด้านร่างกายจะมาเป็นอันดับแรก เป็นความต้องการที่มีความรุนแรงมากที่สุด เพราะเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของชีวิต ซึ่งเมื่อความต้องการทางด้าน

ร่างกายได้รับการตอบสนองก็จะเกิดความพอใจ ความต้องการระดับอื่นก็จะเริ่มมีความสำคัญ และความต้องการเหล่านี้ก็จะจูงใจ และครอบงำพฤติกรรมของคน เมื่อความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองความพอใจตามสมควรแล้ว ความต้องการอื่น ๆ ก็จะเกิดขึ้นมาทันทีตามลำดับของความ ต้องการ

เดวิดตัน แอลเคอร์เฟอร์ (สมยศ นาวิกาน. 2540) เป็นอีกผู้หนึ่งที่เห็นด้วยกับมาสโลว์ ที่ว่า ความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองจะจูงใจบุคคล ตัวอย่างเช่น เขาเชื่อว่าคนงานที่มีความต้องการ ความสัมพันธ์ที่ยังไม่ถูกตอบสนองจะถูกจูงใจให้ผลิตถ้าเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าคนงานยืนยันทันที และกระตุ้นให้เพิ่มผลผลิต ยิ่งกว่านั้นแอลเคอร์เฟอร์เห็นด้วยว่า โดยทั่วไปบุคคลจะก้าวขึ้นไป ตามลำดับของความ ต้องการภายในการตอบสนองความต้องการของพวกเขา นั่นคือพวกเขาจะ ตอบสนองความต้องการระดับต่ำก่อนความต้องการระดับสูงเหมือนกับมาสโลว์

แต่แอลเคอร์เฟอร์ ได้ปรับปรุงลำดับความต้องการของมาสโลว์เสียใหม่ให้เป็นความ ต้องการ 3 ระดับ : (1) ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (2) ความต้องการความสัมพันธ์ และ (3) ความ ต้องการการเจริญเติบโต ดังภาพที่ 2.2 แสดงให้เห็นถึงแบบจำลองของแอลเคอร์เฟอร์



ภาพที่ 2.2 แสดงลำดับความต้องการของแอลเคอร์เฟอร์

ที่มา: สมยศ นาวิกาน (2540: 18)

เขาเชื่อว่าเมื่อความต้องการระดับต่ำได้ถูกตอบสนองแล้วความต้องการระดับต่ำจะมีความสำคัญน้อยลง แต่อย่างไรก็ตามภายใต้สถานการณ์บางอย่าง บุคคลอาจจะกลับมายังความต้องการระดับต่ำ ตัวอย่างเช่น บุคคลที่กับข้องใจภายในการตอบสนองความต้องการการเจริญเติบโตอาจจะถูกจูงใจให้ตอบสนองความต้องการความสัมพันธ์ที่ต่ำมา

ความต้องการการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs: E) คือความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัย ความต้องการเหล่านี้เปรียบเทียบกับความต้องการระดับต่ำที่ได้ถูกกล่าวถึงภายใน

ทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการรายได้สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมการทำงานจะเป็นความต้องการประเภทนี้

ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs: R) คือความต้องการทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในสถานที่ทำงานความต้องการความสัมพันธ์จะเหมือนกับความต้องการทางสังคมของมาสโลว์

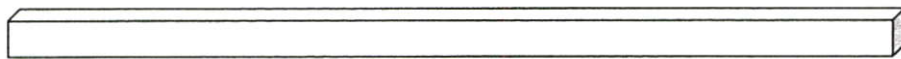
ความต้องการการเจริญเติบโต (Growth Needs: G) คือความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาส่วนบุคคล ความต้องการของบุคคลที่จะเจริญเติบโต พัฒนา และใช้ความสามารถของพวกเขาอย่างเต็มที่ ด้วยการแสวงหาโอกาสและการเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ ความต้องการเหล่านี้จะถูกตอบสนองด้วยการมีส่วนร่วมของบุคคลภายในสภาพแวดล้อมของงาน ความต้องการเหล่านี้จะถูกตอบสนองด้วยการมีส่วนร่วมของบุคคลภายในสภาพแวดล้อมของงาน ความต้องการการเจริญเติบโตจะตรงกับความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการความสมหวังของชีวิตของมาสโลว์

ถึงแม้ว่าพนักงานจะได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานอย่างเพียงพอแล้วพนักงานจะมีความต้องการในลำดับสูงขึ้น แต่เนื่องจากตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานปฏิบัติการอยู่ในขอบเขตที่จำกัดทำให้พนักงานเกิดการถดถอย ความต้องการในระดับต่ำก็จะมีผลสำคัญอีกครั้ง ดังนั้น การสนองตอบความต้องการในระดับต่ำจึงมีความจำเป็นเสมอ

ต่อมาในปี 2493 เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (อ้างถึงใน สมยศ นาวิกาน. 2540) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจที่นิยมแพร่หลายขึ้นมาอีกทฤษฎีหนึ่งคือ ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ซึ่งสรุปว่าสิ่งที่พอใจหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน ในอีกทางหนึ่งเมื่อนักวิชาชีพกล่าวถึงสถานการณ์ที่พวกเขาารู้สึกไม่ถูกจูงใจ พวกเขาจะกล่าวถึงกลุ่มปัจจัยที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน และการบังคับบัญชา เฮิร์ซเบิร์ก เรียกปัจจัยเหล่านี้ว่าสิ่งที่ไม่พอใจ หรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน

ข้อมูลได้เสนอแนะว่าตรงกันข้ามของความพอใจงานไม่ใช่ความไม่พอใจงานเหมือนกับ ความเชื่อสมัยก่อนการกำจัดความไม่พอใจงานได้ไม่ได้ทำให้เกิดความพอใจงานเลย ดังภาพที่ 2.3 เฮิร์ซเบิร์ก เสนอแนะว่าการค้นพบของเขาชี้ให้เห็นถึงการมีอยู่ของแนวต่อเนื่องควบคู่ตรงกันข้ามของ “ความพอใจงาน” คือ “ไม่มีความพอใจงาน” และตรงกันข้ามของ “ความไม่พอใจงาน” คือ “ไม่มีความไม่พอใจงาน”

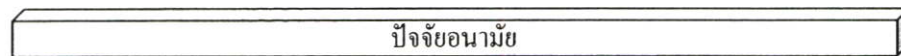
A มุมมองสมัยเดิม



ความพอใจงาน

ความไม่พอใจงาน

B มุมมองของเฮิร์ชเบิร์ก



ความพอใจงาน

ไม่มีความพอใจงาน



ความไม่พอใจงาน

ไม่มีความไม่พอใจงาน

ภาพที่ 2.3 แสดงการเปรียบเทียบมุมมองของความพอใจงาน- ความไม่พอใจงาน
ที่มา: สมยศ นาวิการ (2540: 23)

บนพื้นที่ของการค้นพบของเขา เฮิร์ชเบิร์ก ยืนยันว่ากระบวนการจูงใจบุคคลประกอบด้วย ขั้นตอนสองขั้น ประการแรกผู้บริหารต้องมั่นใจว่าปัจจัยอนามัยจะต้องไม่ขาดแคลนตัวอย่าง เงินเดือนและความมั่นคงจะต้องดี สภาพแวดล้อมการทำงานจะต้องปลอดภัย และการบังคับบัญชาเชิงเทคนิคจะต้องถูกยอมรับด้วยการให้ปัจจัยอนามัย ณ ระดับที่เหมาะสม ผู้บริหารไม่ได้กระตุ้นแรงจูงใจ เพียงแต่มั่นใจว่าบุคคลจะไม่ “ไม่พอใจ” เท่านั้น ดังนั้น ผู้บริหารอาจจะดำเนินไปยังขั้นตอนที่สอง : การให้โอกาสแก่บุคคลที่จะได้รับปัจจัยจูงใจเช่น ความสำเร็จและการยกย่อง บุคคลจะมีความพอใจและแรงจูงใจสูงขึ้น เฮิร์ชเบิร์ก ก้าวไปไกลกว่านักทฤษฎีส่วนใหญ่ และได้อธิบายอย่างชัดเจนว่าทฤษฎีสองปัจจัยจะถูกประยุกต์ใช้ภายในสถานที่ทำงานอย่างไร โดยเฉพาะเขาได้เสนอแนะการเพิ่มคุณค่างาน เขายืนยันว่างานควรจะถูกออกแบบเสียใหม่เพื่อที่จะรวมเอาปัจจัยจูงใจเข้าไว้ด้วย

เฮิร์ชเบิร์ก ได้สรุปว่าปัจจัยอนามัยไม่สามารถกระตุ้นแรงจูงใจแต่สามารถสร้างความไม่พอใจงานได้ เขาเชื่อว่าปัจจัยอนามัยจะรักษาบุคคลเหมือนกับอนามัยรักษาฟันและเหงือกแต่อนามัยสามารถป้องกันปัญหาได้เท่านั้น อนามัยไม่ได้สร้างสุขภาพที่ดีขึ้น เฮิร์ชเบิร์ก เสนอแนะว่าองค์กรที่ได้ตอบสนองปัจจัยอนามัยของบุคคลเหล่านั้นจะกำจัดความไม่พอใจงานได้ แต่จะไม่ได้ผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น กลุ่มของปัจจัยสองกลุ่มเหล่านี้สามารถเปรียบเทียบได้กับทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ ปัจจัยจูงใจจะสัมพันธ์กับความต้องการระดับสูง (ความต้องการเกียรติยศ

ชื่อเสียง และความสมหวังของชีวิต) และปัจจัยอนามัยจะสัมพันธ์กับความต้องการระดับต่ำ (ความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย และสังคม) เหมือนกับทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎี ERG ของแอลเคอร์เฟอร์ ทฤษฎีสองปัจจัยจะอยู่บนพื้นฐานของสมมุติฐานความพอใจ ความก้าวหน้าด้วย

เฮิร์ชเบิร์ก กล่าวว่าปัจจัยอนามัยไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้เพื่อที่จะสร้างความเป็นเลิศ เขาเชื่อว่าองค์กรจะต้องตอบสนองความต้องการที่เกี่ยวข้องทั้งปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจ นี่จะแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารควรจะแสดงความสนใจต่อกรมอบหมายงานที่ทำทนาย การเพิ่มความรับผิดชอบให้สูงขึ้น การให้การยกย่องและปัจจัยอื่น

ในการศึกษาความพึงพอใจในงานครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก เป็นแนวทางในการวิจัยเพราะ เป็นทฤษฎีที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลาย และเป็นทฤษฎีที่คำนึงถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน และปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความพึงพอใจงานสามารถวัดได้ โดยการสร้างเครื่องมือขึ้นมาวัด ซึ่ง วีรนาถ มานะกิจ (2533) ได้อธิบายว่า ความมุ่งหมายที่เราต้องการวัดความพึงพอใจในงานไว้หลายประการดังนี้

1. เพื่อจะได้ทราบที่มาของความพอใจและความไม่พอใจ
2. เพื่อจะได้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจและการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาขอบเขตต่างๆ เกี่ยวกับสภาพที่ทำงานที่คนงานพอใจหรือไม่พอใจ
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจกับการฝึกอบรม การหยุดงานและอัตราการ

ออกจากงาน

ยิ่งไปกว่านั้นยังเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าผู้บริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่ ในเบื้องต้นจะต้องเกี่ยวข้องกับเหตุผลในข้อ 1 และ ข้อ 3 เพราะเกี่ยวกับกลไกที่ใช้เป็นมาตรการสำหรับแก้ไข อย่างไรก็ตามย่อมขึ้นอยู่กับปรัชญาองค์กรในด้านการบริหาร แม้ว่าความพอใจอาจเป็นเพียงการรับรู้ ในฐานะที่เป็นเป้าหมายที่ถูกต้องตามกฎหมาย

แบบวัดความพึงพอใจในงานที่ได้รับความนิยมมี 3 แบบด้วยกันคือ แบบสอบถามคำบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptive Index), แบบสอบถามความพึงพอใจของมินิโซต้า (Minnesota Satisfaction Questionnaire) และแบบมาตรวัดสีหน้า (Face Scale) (Muchinsky. 1990)

1. แบบสอบถามคำบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptive Index) หรือเรียกย่อ ๆ ว่า JDI ซึ่งมีสมิท (Smith) เคนดอล (Kendall) และฮูลิน (Hulin) เป็นผู้คิดค้นและสร้างขึ้นเมื่อ ค.ศ. 1969 ลักษณะของเครื่องมือวัดแบบนี้เป็นแบบสอบถามที่มีเนื้อหาครอบคลุมด้านต่าง ๆ คือ ความพึงพอใจในตัวตน ผู้บังคับบัญชา การจ่ายเงิน การเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงาน ปรัชญาพื้นฐานของแบบสอบถามแบบนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อของคนงานที่จะอธิบายถึงสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นถ้าเกิดความพึงพอใจเป็นส่วนใหญ่ก็แสดงว่าคนงานมีความพึงพอใจในงานแบบสอบถามคำบรรยายลักษณะงานนี้แต่ละด้านประกอบด้วยข้อคำถาม 9 ถึง 18 ข้อ และสามารถนำไปใช้วัดความพึงพอใจ

ในงานในองค์กรหลายประเภทที่มีคนงานทุกระดับการศึกษาและทุกระดับรายได้ แบบสอบถาม JDI ใช้เวลาในการดำเนินการประมาณสิบถึงสิบห้านาทีและวิธีการวัดโดยใช้แบบสอบถามคำบรรยายลักษณะงานมีประโยชน์หลายอย่าง เช่น มีชัดเจนต่องาน และมีการนำไปใช้อย่างกว้างขวาง จนสามารถนำผลมาเปรียบเทียบกันได้ (พงศ์ ทรดาล. 2540)

2. แบบสอบถามของมินิโซต้า (Minnesota Satisfaction Questionnaire) แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของมินิโซต้า หรือเรียกย่อ ๆ ว่า MSQ สร้างขึ้นโดยไวส์ (Weise) อิงแลนด์ (England) และโลฟควิสต์ (Lofquist) ในปี ค.ศ. 1967 เป็นแบบสอบถามคล้าย ๆ กับ JDI คือ วัดความพึงพอใจในงานหลายๆ ด้าน ประมาณ 20 ด้าน และแต่ละด้านประกอบด้วยข้อความ 5 ข้อความ โดยผู้ตอบจะประเมินค่า 5 ช่วงคะแนน จากสูงสุด (5) คือ ความพึงพอใจอย่างมาก จนถึงคะแนนต่ำสุด (1) ความไม่พอใจอย่างมาก แบบสอบถามของมินิโซต้าสามารถวัดด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ความสามารถ
2. ความสำเร็จ
3. กิจกรรม
4. ความก้าวหน้า
5. อำนาจหน้าที่
6. นโยบายบริษัท
7. ความหลากหลาย
8. ผลตอบแทน
9. เพื่อนร่วมงาน
10. ความคิดสร้างสรรค์
11. ความเป็นอิสระ
12. ฐานะทางสังคม
13. ขวัญ
14. การยกย่อง
15. ความรับผิดชอบ
16. ความมั่นคง
17. บริการทางสังคม
18. การบังคับบัญชา (เทคนิค)
19. การบังคับบัญชา (มนุษย์สัมพันธ์)
20. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (พงศ์ ทรดาล.2540)

3. แบบมาตรวัดสีหน้า (Faces Scale) เป็นแบบวัดความพึงพอใจในงานโดยคุณลักษณะ การแสดงออกบนใบหน้าของคน ผู้สร้างแบบมาตรวัดสีหน้าคือ กุนิน (Kunin) และแบบวัดความพึงพอใจนี้ประกอบด้วยภาพวาดใบหน้าที่แสดงออกถึงความรู้สึกที่แตกต่างกันว่าผู้ตอบแบบสอบถามจะเลือกว่าใบหน้าที่ตรงกับความรู้สึกของตนที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยทั่วไป เช่น ค่าจ้าง ผู้บังคับบัญชา โอกาสที่จะก้าวหน้า และบุคคลร่วมงาน ฯลฯ เป็นต้น (พงศ์ ทรดาล. 2540)

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้จัดแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน โดยอาศัยแนวคำถามจากแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของมินิโซต้า

การที่องค์กรต่าง ๆ สนใจศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานในองค์กรของตนก็เพราะเห็นความสำคัญของความพึงพอใจในงาน ดังนี้

1. ทำให้เกิดความสามัคคีในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
2. สร้างความซื่อสัตย์ภักดีให้มีต่อองค์กร
3. เสริมสร้างวินัยที่ดี อันจะทำให้มีการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับและคำสั่ง
4. ทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่แข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขัน
5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจที่ดีต่อองค์กรยิ่งใหญ่
6. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่าง ๆ
7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตนเอง

นอกจากความสำคัญที่ Davis กล่าวข้างต้น ผลที่เกิดขึ้นเนื่องจากความพอใจในงานยังมีความสำคัญตามที่ วีรนาถ มานะกิจ (2533) กล่าวว่า การประเมินผลในระดับของบุคคลแต่ละคน ระดับองค์กรและระดับสังคม สามารถอธิบายความสำคัญได้ดังนี้

การสนองตอบของบุคคลแต่ละคน มีการศึกษาหลายชิ้นชี้ให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างกับโรคเส้นโลหิตแดงที่หัวใจตีบ และความขี้เกียจใจในงาน เช่น ความเบื่อหน่าย ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ความเหนื่อยอ่อน หายใจขัด และปวดศีรษะ และการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจและสุขภาพจิต จึงเป็นไปได้อย่างแท้จริง จากการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในงานที่มีต่อสุขภาพจิต ได้ทำขึ้นในอุตสาหกรรมที่ใช้เครื่องจักรกล เครื่องชี้เกี่ยวกับสุขภาพจิตประกอบด้วยส่วนประกอบ 6 อย่างด้วยกันคือ (1) ความกังวลและความเครียด, (2) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง, (3) ความเป็นปรปักษ์, (4) การเข้าสังคมได้, (5) ความพอใจในชีวิต และ(6) ขวัญของแต่ละคน โดยผลที่เกิดขึ้นกับองค์กรการมีดังนี้

1. ความพอใจในงานจะเป็นสิ่งทำนายอัตราหมุนของการออกจากงานคนงานที่ออกจากองค์กรของเขาเพราะเขาไม่พอใจมากขึ้น และความคาดหวังของเขาไม่สามารถบรรลุได้ด้วยงาน

2. การจ่ายค่าตอบแทนและการพิจารณาเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นมักแสดงให้เห็นปัจจัยต่างๆ ที่สำคัญในการตัดสินใจลาออกจากงานของคนงาน

3. ลักษณะของการควบคุมบังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่สำคัญ เกี่ยวกับอัตราหมุนของเข้าออก จากงาน กล่าวคือคนงานจะชอบผู้ควบคุมงานซึ่งมีความเป็นมิตรชมเชยเมื่อคนงานปฏิบัติงานดี และ ระวังความคิดเห็นของคนงาน

4. ขนาดของหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับทั้งอัตราหมุนของการออกจากงานและการหยุดงาน สำหรับการทำงานเป็นกลุ่มนั้น หากให้ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเล็ก ๆ คนงานขอมพอใจมากกว่า การทำงานเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ

5. การขาดความพอใจเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มนั้นพบว่า ส่วนใหญ่สัมพันธ์กับ อัตราหมุนของการออกจากงานอัตราหมุนของการออกจากงานจะสัมพันธ์ในทางบวกกับความไม่พอใจในงาน สำหรับทั้งคนงานที่ทำงานในโรงงานและในสำนักงาน

6. งานที่ทำซ้ำและรับรู้ว่าคุณค่าความเป็นตัวของตัวเอง หรือความรับผิดชอบ ขอมมีความสัมพันธ์โดยตรงกับอัตราหมุนของการออกจากงาน แม้ว่าความอ่อนแอจะสัมพันธ์กับการหยุดงานก็ตาม

การแสดงนัยทางสังคม การสนองตอบในเรื่องความพอใจในงานของบุคคลแต่ละคนและ องค์การ อาจเป็นปัจจัยที่มีนัยทางสังคมหรือไม่ก็ได้ กล่าวคือ ถ้างานมีลักษณะบ่อนทำลายสุขภาพ ร่างกายหรือสุขภาพจิต ขอมชี้ให้เห็นความต้องการที่เพิ่มขึ้นเกี่ยวกับระบบต่าง ๆ เกี่ยวกับบริการ ด้านการรักษาสุขภาพอนามัย เมื่อคนงานแสดงความไม่พอใจในรูปของการลดผลิตภาพหรือการ ขาดงาน ความกดดันจากเบื้องบนก็ตกอยู่กับราคาต่าง ๆ ซึ่งเป็นการเพิ่มภาวะเงินเฟ้อด้วยทั้งการ พิจารณาทางการเงินเช่นนี้

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับองค์กร ดังนั้น ผลของงานวิจัยจึงนำข้อมูลไปใช้ในการ ปรับปรุงความพึงพอใจในงานขององค์กร เพื่อรักษาให้พนักงานในองค์กรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน แบ่งได้ 2 ประเภทใหญ่ คือ สิ่งที่เป็นตัวเงิน เช่น ค่าจ้างที่จ่ายเมื่อผลผลิตได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ และ สิ่งที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การยกย่อง ชมเชย การยอมรับจากบุคคลอื่น (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526) ส่วน Barnard (1966) กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่ ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานได้ 8 ประการ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducements) ได้แก่ เงิน สิ่งของ ที่ให้พนักงานเป็น ค่าตอบแทน หรือเป็นรางวัลที่ให้พนักงานที่ทำงานดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ (Personal Non-Material Opportunities) เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เช่น การมีอำนาจ เกียรติยศ

3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา (Desirable Physical Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal Benefactions) หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่แสดงฝีมือ การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น และการแสดงความภักดีกับองค์กร

5. ความดึงดูดใจในสังคม (Associational Attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีมิตร ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดีจะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจร่วมกับองค์กร

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล (Adoption of Conditions to Habitual Methods and Attitude) หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงานวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน (The Opportunity of Enlarged Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่เพื่อนร่วมงาน และมีกำลังใจการทำงาน

8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน (The Condition of Communion) หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคม หรือ ความมั่นคงในทางสังคมที่ทำให้รู้สึกว่ามีหลักประกัน และความมั่นใจในการทำงาน

2.2 ความผูกพันต่อองค์กร

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ธีระ วีระธรรมสาริต (2532: 30) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร โดยเน้นพฤติกรรมที่แสดงออกมาของสมาชิกองค์กรเท่านั้น ในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อสมาชิกองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะแสดงออกในรูปพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่สมาชิกผูกพันต่อองค์กร และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็อาจเนื่องจากได้เปรียบเทียบอย่างถนัดแล้ว เห็นผลได้ผลเสีย หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์กร

นภาพิณญ โหมาศวิน (2533 : 16) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร คือการมีเป้าหมายสอดคล้องกับองค์กร ความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างความต้องการของกลุ่มกับความต้องการของตัวเอง

March and Mannari (อ้างใน ปรานอม กิตติคุณภูธร. 2538 : 22) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นลักษณะของความตั้งใจของพนักงาน ที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อยของการมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร หรือที่เรียกว่าความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร และการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

Kanter (อ้างใน เนตินา โปธิประสระ. 2541 : 25) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นลักษณะของการที่บุคคลมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วม มีทัศนคติสอดคล้องกับองค์กร องค์กรสามารถให้ประโยชน์ทางเศรษฐกิจหรือคุณประโยชน์อย่างอื่นที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ รวมถึงการที่แต่ละบุคคลในองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ผูกพันกัน ในหมู่ผู้ร่วมงาน และยอมรับมาตรฐานขององค์กร

Buchanan (อ้างใน ทิพวรรณ ศิริคุณ. 2542 : 45) ได้ให้นิยามของความผูกพันองค์กรไว้ว่า

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของคนเช่นกัน

2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามความสามารถของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) เป็นความรู้สึกผูกพันองค์กร

Meyer (อ้างใน Dumham et.al. 1994 : 370) กล่าวว่า ความผูกพันองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ของสมาชิกกับองค์กร ซึ่งประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันในด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในองค์กร

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึงการที่พนักงานอยู่กับองค์กรโดยยึดถือเรื่องต้นทุนเป็นพื้นฐาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดจากความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์กร

Mowday (1982 : 27) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนา และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

Steers (1991 : 79) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึงการยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมที่สอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับองค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้นิยามความหมาย ของ Steers เป็นแนวทางในการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่ง Steers กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ทั้งนี้เพื่อผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรในนิยามความหมายของ Steers ชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย

2.2.2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

Baron (อ้างใน วรนุช ทองไพบูลย์, 2543 : 34-35) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กร ซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า นั่นคือ เป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรก็เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัย ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ
2. เกิดจากโอกาสในการทำงานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่และมีทางเลือกจะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ
3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมากซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนานและมีตำแหน่งงานในระดับสูง ๆ และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีแนวโน้มที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง
4. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเองพึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าองค์กรเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงาน จะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

Steers and Porter (1983 : 441-451) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสามารถจัดเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้ 4 กลุ่ม ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. ลักษณะของงานหรือบทบาทที่เกี่ยวข้องในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีการศึกษาพบว่างานที่เพิ่มคุณค่าจะเพิ่มความผูกพันบทบาทที่ชัดเจน และความสอดคล้องของบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความสัมพันธ์ต่อองค์กร

3. การออกแบบขององค์กร โครงสร้างที่หลากหลายอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าระดับของความเป็นทางการ ความมั่นใจในหน้าที่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมีกรรมสิทธิ์ในการควบคุมตนเองของพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4. ลักษณะและคุณภาพของประสบการณ์ในงานที่เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร เช่น พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร พนักงานรู้สึกว่างค์กรไว้วางใจที่จะดูแลความสนใจของพนักงาน ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรและการที่ความคาดหวังของพนักงานพอดีกับงาน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

Meyer (1993 : 539-540) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะอันเป็นองค์ประกอบ 3 ประการดังนี้

1. ความผูกพันตอบสนอง บุคคลจะผูกพันและคงอยู่กับองค์กรตราบเท่าที่ความคาดหวังและความพึงพอใจจากความต้องการพื้นฐานด้านประสบการณ์ในงานได้รับการตอบสนอง

2. ความผูกพันต่อเนื่อง บุคคลผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากได้คำนวณเปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้ลงทุนไปกับองค์กรและการสูญเสียเมื่อต้องลาออก

3. ความผูกพันทางจิตใจ บุคคลผูกพันต่อองค์กรด้วยความรู้สึกรักและรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ

Cherrington (1994 : 276) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากปัจจัยดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีอายุมาก และอายุในองค์กรนาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในมากจะมีความผูกพันมาก เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย ตลอดจนผู้ที่มีการศึกษาน้อยจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง

2. ลักษณะของงาน ได้แก่ การได้ทำงานที่มีความสำคัญ การได้มีส่วนร่วมในงานจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงและหากมีความขัดแย้งในบทบาทและสับสนในงานจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง

3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ องค์กรที่มีการกระจายอำนาจ การให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

4. ลักษณะประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน การคาดหวังที่ได้รับ การตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และองค์กรเป็นที่พึงพิงได้

2.2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ภรณ์ กิระติบุตร (อ้างใน วรนุช ทองไพบูลย์. 2543 : 36) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือ หนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

Greenberg (อ้างใน วัฒนา ศรีสม. 2542 : 43) กล่าวถึงผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กรว่า

1. ทำให้การขาดงานของพนักงานลดลง และไม่ค่อยออกจากงาน
2. พนักงานที่มีความภักดีต่อองค์กร จะมีการปฏิบัติงานที่ดี มีความเสียสละเพื่อองค์กร
3. ทุกคนทำงานด้วยความเต็มใจ ทำให้มีความสุขในการทำงาน
4. เป็นตัวเชื่อมความต้องการของสมาชิกในองค์กรให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กรทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางได้

5. ใช้เป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์กรได้ตัวหนึ่ง

6. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต

Thomson and Angle (อ้างใน อรปภากร รัตน์รัฐกร. 2542 : 27) กล่าวถึงผลของความผูกพันต่อองค์กรว่า

1. นำมาใช้ในการทำนาย อัตราเข้า-ออก จากงานของสมาชิกในองค์กรหรือพยากรณ์อัตราการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงงานของสมาชิก

2. เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงาน ได้ดี มีผลงานสูง มีการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ และส่งผลต่อความคงอยู่ของบุคคลในองค์กร นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสัมพันธ์ต่อความตรงต่อเวลาในการทำงานด้วย

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกขององค์กร ซึ่งส่งผลต่อการขาดงานในลักษณะแปรผกผัน นั่นคือ หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงอัตราการขาดงานก็จะต่ำลง

4. เป็นตัวเชื่อมความต้องการของสมาชิกในองค์กรให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

5. ช่วยลดอิทธิพลจากภายนอก อันเป็นผลเนื่องมาจากสมาชิกมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรมาก

6. ใช้เป็นตัวชี้วัดที่ค้ำค้ำหนึ่งของการมีประสิทธิภาพขององค์กร

7. ความผูกพันต่อองค์กร ถ้ามีมากจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต และลดอัตราการออกจากงานของพนักงานด้วย

Steers (1977 : 122-123) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร คือ

1. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจะแสดงส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรในระดับสูง

2. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงอยู่กับองค์กรเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่บุคคลเชื่อถือ

3. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันเป็นเสมือนหนึ่งเดียวกับองค์กรในระดับสูง จะเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในงานมากขึ้นมาก เนื่องจากมีความเชื่อว่างานของตนเป็นตัวเชื่อมไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

4. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะเต็มใจใช้ความพยายามเพื่อองค์กรและขยายผลการทำงานไปสู่การมีผลงานในระดับสูง

2.2.4 ผลของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาของ Angle and Perry (1981 : 1-2) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถส่งผลให้บุคคลในองค์กรเกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญดังนี้

ประการแรก ปัญหาการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์กร

ประการที่สอง ปัญหาการขาดงาน พบว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีแรงจูงใจให้อยากมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีเลย

ประการที่สาม ปัญหาการมาทำงานสาย พบว่าสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมาทำงานตรงต่อเวลามากกว่า

Steers (1991 : 327) กล่าวว่า ผลของความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรดังนี้

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนในกิจการขององค์กรในระดับสูง

2. พนักงานที่มีความผูกพันสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมในศรัทธา

3. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงต่อองค์กรจะมีความผูกพันต่องานอย่างมาก ตามมาเพราะเห็นว่างาน คือ หนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือกว่าคนอื่น ๆ

จากการศึกษาค้นคว้าวิจัยของ Steers (1977) กล่าวว่า มีผลที่เกิดตามมาจากความผูกพันต่อองค์กร 4 อย่างที่ควรพิจารณา ได้แก่

1. ความผูกพันต่อองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม แต่มีความสัมพันธ์กันน้อย เพราะผลการปฏิบัติงานนั้นได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยหลายๆ อย่างรวมกัน ดังนั้นจึงไม่สามารถคาดหวังได้ว่าความผูกพันน่าจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานที่แท้จริงเพียงอย่างเดียว

2. ความผูกพันต่อองค์กรกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร แนวคิดของ Steers กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงต้องการที่จะคงอยู่ในองค์กรจึงคาดว่าความผูกพันน่าจะมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งในความจริงค้นพบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับความผูกพันที่เพิ่มขึ้นถึงเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก

3. ความผูกพันต่อองค์กรกับการขาดงานของพนักงาน ทฤษฎีของ Steers ทำนายว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะถูกจูงใจให้มีส่วนร่วมมากกว่า ดังนั้นพนักงานนี้จะสนับสนุนให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ แม้ว่าบุคคลจะไม่สนุกกับงานนั้นเท่าไร แต่ถ้าเมื่อใดความผูกพันของพนักงาน ไปอยู่ที่อื่น เช่น ครอบครัว กีฬา ก็จะมีแรงผลักดันให้มีส่วนร่วมในการทำงานน้อยลง ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรสามารถแสดงอิทธิพลต่อการเข้าร่วมงานของพนักงานได้

4. ความผูกพันต่อการลาออกจากการลาออกจากงานของพนักงาน ภายในกรอบทฤษฎีแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรแนะนำ ความผูกพันต่อองค์กรจะนำมาซึ่งพฤติกรรมที่หลากหลายซึ่งสามารถคาดเดาได้ว่า พนักงานที่มีความผูกพันอยู่ในระดับต่ำกว่า และเป็นไปได้ที่จะมีระดับผลการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่า มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานยาวนานกว่า และมีบันทึกการให้ความร่วมมือมากกว่า อย่างไรก็ตามจากทฤษฎีพฤติกรรมที่เกิดขึ้นความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายได้ดีที่สุดคือการลาออก พนักงานที่มีความผูกพันในระดับสูงจะต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรและทำงานมุ่งไป

ยังเป้าหมายขององค์กร เพราะฉะนั้นจะละทิ้งองค์กรน้อยกว่า จึงรู้สึกมันเป็นสิ่งสำคัญที่จะตระหนักถึงความสำคัญของผูกพันต่อองค์กรร่วมกับตัวแปรอื่นๆ ในแบบจำลองที่ครอบคลุมการลาออกของพนักงาน

2.3 ประวัติบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ

บริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ ได้รับการก่อตั้งและเป็นที่รู้จักในวงการอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์มานานกว่า 40 ปี โดยคุณสมบูรณ กิตะพานิชย์ ได้ริเริ่มและพัฒนาธุรกิจจากการเป็นตัวแทนจำหน่ายผลิตภัณฑ์อะไหล่ชิ้นส่วนยานยนต์ช่วงล่าง ในชื่อห้างหุ้นส่วนจำกัด ยงกี ที่สี่แยกวงจักร จังหวัด กรุงเทพมหานครฯ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2484

คุณสมบูรณ กิตะพานิชย์ มีแนวคิดในการขยายธุรกิจโดยจึงได้พัฒนาเทคโนโลยีการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ให้เป็นของตนเอง ดังนั้นจึงได้ดำเนินธุรกิจดังนี้

ปี พ.ศ. 2505 จึงได้ก่อตั้งห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงงานแหวนสมบูรณสปริง ขึ้นบนเนื้อที่ 10 ไร่ ณ บริเวณสี่แยก ถ.บางนา จังหวัดสมุทรปราการ

ปี พ.ศ. 2507 ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงงานสมบูรณเพลตาและเกียร์ ได้รับการก่อตั้งขึ้นด้วยเงินลงทุน 30 ล้านบาท เพื่อขยายกำลังการผลิตไปสู่ชิ้นส่วนอื่น ๆ คือเพลตาและเกียร์สำหรับเครื่องจักรและรถยนต์ต่าง ๆ

ปี พ.ศ. 2508 ได้ก่อตั้ง ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงงานสมบูรณผ้าเบรกและผ้าคลัทซ์ เพื่อผลิตผ้าเบรก ผ้าคลัทซ์รถยนต์และมอเตอร์ไซค์ โดยคำนึงถึงวงจรการผลิตที่ครบถ้วนและได้รับการดูแลด้านความรู้เรื่องเทคโนโลยีจาก บริษัท เจแปนเบรก จำกัด (ประเทศญี่ปุ่น)

ปี พ.ศ. 2518 ได้ก่อตั้งขึ้น บริษัท สมบูรณหล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด ในบริเวณเดียวกันเพื่อดำเนินการด้านการหล่อเหล็กเหนียว และเหล็กกล้า ประเภทชิ้นส่วนยานยนต์และชิ้นส่วนงานต่าง ๆ ด้วยเงินลงทุน 34 ล้านบาท โดยได้รับการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีจาก บริษัท หล่อเหล็กเหนียว นิชิโอกา นาโกย่า จำกัด (ประเทศญี่ปุ่น) ในปี พ.ศ. 2523 ได้ริเริ่มการผลิตหล่อเหล็ก FC และ FCD โดยได้รับการสนับสนุนทางด้านเทคโนโลยีจากบริษัท อาซาฮิเทค คอปอเรชั่น จำกัด (ประเทศญี่ปุ่น) เพื่อให้ทันกับความต้องการของตลาดไทย ในปี พ.ศ. 2533 ก็ได้ย้ายฐานการผลิตส่วนใหญ่มาไว้ที่บริเวณ ริมถนนบางนา-ตราด ก.ม. 15 จังหวัดสมุทรปราการ และในปี พ.ศ. 2538 ได้มีการขยายกำลังการผลิตด้านการกลึงขึ้นรูปชิ้นงาน ซึ่งควบคุมด้วยระบบคอมพิวเตอร์โดยได้รับการสนับสนุนทางด้านเทคโนโลยีจากบริษัท อิบาร่าเซกิ (ประเทศญี่ปุ่น) นอกจากนี้ได้มีการพัฒนาทางด้านการผลิตผ้าเบรกและผ้าคลัทซ์ โดยได้รับการถ่ายทอด เทคโนโลยีการผลิตจาก บริษัท นิชิโนโบะ (ประเทศญี่ปุ่น) เพื่อให้การผลิตของบริษัท สมบูรณหล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด

ครบวงจร ทั้งการหล่อเหล็กและการกลึงขึ้นรูปชิ้นงาน ให้เป็นผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปตรงตามความต้องการของลูกค้า

ปี พ.ศ. 2520 ได้ก่อตั้ง บริษัท บางกอกสปริงอินดัสเตรียล จำกัด บนเนื้อที่กว่า 110 ไร่ บริเวณริมถนนบางนาตราด กม.15 ด้วยเงินลงทุน 106 ล้านบาท ภายใต้การสนับสนุนด้านเทคโนโลยีจาก บริษัท มิทซูบิชิสตีล แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (ประเทศญี่ปุ่น) เพื่อขยายความสามารถด้านการผลิตสู่สินค้าประเภทอื่น ๆ ได้แก่ แหนบสำหรับรถปิกอัพ และรถบรรทุก วาล์ว คอยล์สปริงใหญ่ คอยล์สปริงเล็ก และเหล็กกันโคลง สำหรับรถปิกอัพ และรถยนต์นั่งส่วนบุคคล

ปี พ.ศ. 2538 ได้ก่อตั้ง บริษัท สมบูรณ์ แอ็คควานซ์ เทคโนโลยี จำกัด ในบริเวณเดียวกัน ด้วยเงินลงทุน 80 ล้านบาท โดยได้รับการถ่ายทอดทางด้านเทคโนโลยีการปั๊มขึ้นรูปจาก บริษัท โกชู (ประเทศญี่ปุ่น) จำกัด และได้รับการถ่ายทอดทางด้านเทคโนโลยีด้านการกลึงขึ้นรูปจาก และบริษัท อิบาร่าเซกิ (ประเทศญี่ปุ่น) จำกัด กำลังการผลิตเพื่อผลิตชิ้นส่วนเพื่อความปลอดภัยของยานยนต์ ด้วยเทคโนโลยีขั้นสูงที่มีระบบการตรวจสอบคุณภาพด้วยระบบคอมพิวเตอร์ควบคุมทุกจุดโดยมีพนักงานดูแลเฉพาะจุดที่จำเป็น เพื่อผลิตเพลาช่างสำหรับรถปิกอัพและรถบรรทุก โดยมีกำลังการผลิต 60,000 ชิ้นต่อเดือน

ปัจจุบันได้มีการปรับตัวทางด้านการบริหารจัดการ และคงไว้ซึ่งรูปแบบกลุ่มบริษัทที่เหมาะสม เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนต่อไป ดังนั้นบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์ กลุ่มธุรกิจชิ้นส่วนยานยนต์ ซึ่งเป็นบริษัทของคนไทย 100% จึงแบ่งแยกบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์ ตามผลิตภัณฑ์ออกเป็น 3 บริษัท ดังนี้

1. บริษัท สมบูรณ์แอ็คควานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)
2. บริษัท บางกอกสปริงอินดัสเตรียล จำกัด
3. บริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด

ตั้งอยู่เลขที่ 129 หมู่ 2 ถ. บางนา-ตราด กม.15 ต. บางโหลง อ. บางพลี จ. สมุทรปราการ 10540 และมีพนักงานรวมทั้งสิ้น 1,803 คน

2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

พงษ์จันทร์ วรรณวิจิตร (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม โดยใช้แบบสอบถามตามแนวแบบสอบถามของความพึงพอใจของมหาวิทยาลัยมิชิแกน โดยมียุทธศาสตร์ 100 ข้อ ที่ครอบคลุมตัวแปรของความพึงพอใจในงาน 20 ตัวแปร ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบอร์ก โดยศึกษากับ พนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์ และพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรองเท้า พบว่า

พนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์ มีความพึงพอใจในงานที่เกิดจากตัวแปรดังนี้ คือ ผู้ร่วมงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน กิจกรรมระหว่างการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน การบริการสังคมความสามารถในการทำงาน สถานภาพทางสังคม ระเบียบวินัยในการทำงาน ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน และความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับพึงพอใจมากถึงค่อนข้างมาก และมีความพึงพอใจในงานที่เกิดจากตัวแปรดังนี้คือ ความมีอำนาจหน้าที่ในส่วนของงานของตน นโยบายและการปฏิบัติ งานได้รับมอบหมาย การยอมรับนับถือ ความคิดริเริ่ม สภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการ ความมีอิสระในการทำงาน ค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก ส่วนพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรองเท้า มีความพึงพอใจในงานที่เกิดจากตัวแปรดังนี้ ผู้ร่วมงาน ความสำเร็จในการทำงาน และกิจกรรมระหว่างการทำงาน อยู่ในระดับพึงพอใจค่อนข้างมาก และมีความพึงพอใจในงานที่เกิดจากตัวแปรดังนี้คือ ความมีอำนาจหน้าที่ในส่วนของงานของตน การยอมรับนับถือ ความคิดริเริ่ม ค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลางค่อนข้างน้อย

ดิลก มุลวงษ์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตปทุมธานี โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานโดยแยกตามองค์ประกอบของงาน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านค่าตอบแทน รองลงมาคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน สำหรับปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่พบในการศึกษาครั้งนี้ คือ ระดับการศึกษาระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือน

สมชาย ชัยอุยर्थ (2536: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานบริหารงานบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ โดยศึกษาถึงองค์ประกอบขององค์ความพึงพอใจ เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริหารงานบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ขนาดใหญ่ จำนวน 108 คนจาก 6 บริษัท โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า ความพึงพอใจในงานในภาพรวม รวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานในองค์ประกอบย่อยต่างๆ ทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยต่างๆ พบผลเช่นเดียวกัน โดยมีลำดับองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานเรียงจากที่พึงพอใจมากที่สุด ไปถึงน้อยที่สุด ดังนี้ 1) วิธีการปกครองบังคับบัญชา, 2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน, 3) ความสำเร็จในการทำงาน, 4) ความก้าวหน้า, 5) นโยบายและการบริหารงาน, 6) ความมั่นคงในงาน, 7) ความรับผิดชอบ, 8) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, 9) การได้รับการยอมรับนับถือ, 10) เงินเดือนและสวัสดิการ, 11) สภาพแวดล้อมในการทำงาน, 12) เพศ, 13) รายได้ต่อปีจากการทำงานและ 14) สถานภาพของตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มาโนชญ์ มีพร้อม (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงาน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ฮานาเซมิคอนดักเตอร์ (กรุงเทพ) จำกัด โดยการศึกษาประกอบด้วยมิติ ที่ใช้วัดความพึงพอใจในงานซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ (IV) แบ่งออกเป็น 7 มิติ ความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความพึงพอใจในเวลาดำเนินงาน และความพึงพอใจในความยุติธรรม ตัวแปรตาม (DV) แบ่งออกเป็น 2 มิติ คือ ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน และความพึงพอใจในชั้นงาน พบว่า พนักงานที่ความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และยังคงศึกษาสาเหตุผลของพนักงานที่พอใจพบว่า พึงพอใจในรายได้และสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ และพึงพอใจที่อยากจะทำงานอยู่ในบริษัท เพราะว่า เมื่อเลิกจากการทำงานแล้ว สามารถใช้เวลาหลังเลิกงานแล้วไปศึกษาต่อตามสถาบันที่อยู่ใกล้กับทำเลที่ตั้งของบริษัทฯ ได้อย่างสะดวกสบาย ในเรื่องของ ผู้บังคับบัญชาพนักงานพึงพอใจที่จะได้ปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้างานที่มีเหตุผล และอยากให้ ผู้บังคับบัญชาไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ หรือไม่มุ่งแต่เอาผลผลิตแต่เพียงประการเดียว ในส่วนสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน พนักงานพึงพอใจกับเสียงเพลงที่บริษัทฯเปิดให้ตลอดระยะเวลาในการทำงาน ภายในบรรยากาศที่มีแอร์เย็นตลอดเวลา พนักงานพึงพอใจระดับปานกลางในเรื่องของเวลาในการทำงาน และในเรื่องของความยุติธรรมพนักงานมีความเห็นว่า การคัดเลือกพนักงานดีเด่นประจำเดือนมีความเหมาะสมและยุติธรรมคืออยู่แล้ว สำหรับเหตุผลของการเกิดความไม่พึงพอใจในงาน พบว่า พนักงานเห็นว่าบริษัทฯ มักจะอ้างกฎหมาย มาเป็นหลักในการบริหารเรื่องค่าจ้างแรงงาน ถึงแม้บริษัทฯจะอ้างว่า บริษัทฯปฏิบัติตามกฎหมายแล้วก็ตาม แต่พนักงานยังแสดงความคิดเห็นว่าน้อยเกินไป ส่วนในเรื่องโอกาสก้าวหน้าพนักงานให้ความเห็นว่าขึ้นอยู่กับตัวพนักงาน มากกว่าขึ้นอยู่กับบริษัทฯ เพราะว่าบริษัทฯจะให้โอกาสบุคคลภายนอกเข้ามาบริหารหน่วยงาน มากกว่าที่จะรับจากพนักงานระดับปฏิบัติการ นอกจากนี้สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น พื้นที่ในการปฏิบัติงานในแผนกต่าง ๆ บางแผนก สมควรได้รับการขยายพื้นที่ให้กว้างขวางขึ้น และเพื่อความสะดวกเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน และมีความจำเป็นต้องอพยพพนักงานออกไป ณ จุดนัดพบ ที่ปลอดภัยของบริษัทฯนั้นคือ พนักงานต้องการให้บริษัทฯมุ่งเน้นความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยแก่พนักงานให้มากขึ้นนั่นเอง

सानิตย์ บุญรัตน์ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต หน่วยงาน โมเฟล็ก บริษัท โมเดอร์นฟอรัม กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) โดยศึกษาถึงองค์ประกอบขององค์ความพึงพอใจ เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานฝ่ายผลิต พบว่า ความพึงพอใจในงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบความพึงพอใจในงานพบว่า มีลำดับองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานเรียงจากที่พึงพอใจมากที่สุดไปจนถึงน้อยที่สุด ดังนี้ 1) วิธีการปกครองบังคับบัญชา, 2) ความสำเร็จในการทำงาน, 3) ความก้าวหน้า, 4) ลักษณะงานที่

ปฏิบัติ, 5) นโยบายการบริหารงาน, 6) เงินเดือนและสวัสดิการ, 7) สภาพแวดล้อมในการทำงานและ 8) รายได้ต่อวันจากการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเพศ, สถานภาพสมรส, การศึกษา, การรับผิดชอบเลี้ยงดูผู้อื่น, จำนวนปีที่ปฏิบัติงานกับบริษัท, หน่วยงานที่ปฏิบัติและ การเปลี่ยนงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โสภภาพรณ นิ่มมณี (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารกระป๋องในจังหวัดชลบุรี โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg 11 ด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน คือ ประสิทธิภาพการทำงานและระดับการศึกษา ทั้งได้พบว่า ลูกจ้างมีความพึงพอใจในระดับสูงจำนวน 8 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ, ด้านความสำเร็จในงาน, ด้านความมั่นคงในงาน, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ด้านนโยบายและการบริหารงาน, ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านการยอมรับนับถือ และลูกจ้างมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ สภาพการทำงาน, เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับค่าเช่าและค่าพาหนะในหน้าที่การงาน

กิติวัฒน์ บัวลอย (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมพลาสติก โดยศึกษาถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจ เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 115 คนจาก 2 บริษัท โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า ความพึงพอใจในงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบความพึงพอใจในงาน พบว่ามีลำดับองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานเรียงจากที่พึงพอใจมากที่สุดไปจนถึงน้อยที่สุด ดังนี้ 1) การได้รับการยกย่องรับนับถือ, 2) เพื่อนร่วมงาน, 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน, 4) ลักษณะของงานที่ทำ, 5) ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน, 6) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ, 7) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร, 8) ผู้บังคับบัญชา และ 9) ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการวิเคราะห์ความพึงพอใจในองค์ประกอบย่อย พบว่าพนักงานที่สมรสแล้ว มีความพึงพอใจสูงกว่าพนักงานที่เป็นโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

กฤษกร ดวงสว่าง (2540 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม ในการวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบ ความผูกพันต่อองค์การระหว่างผู้บริหารระดับกลาง/ระดับต้นกับพนักงาน การศึกษาความสัมพันธ์และการพยากรณ์จากปัจจัย ตัวแปรในกลุ่มของลักษณะงาน ลักษณะองค์การ ประสิทธิภาพการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ การศึกษาความสัมพันธ์และการพยากรณ์จากองค์ประกอบของตัวแปร ความผูกพันต่อองค์การที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออก การเข้าร่วม

กิจกรรมเพิ่มผลผลิตและความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะ องค์กร ลักษณะงาน ประสบการณ์จากการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร

ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไดกิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานที่มีอายุมาก อายุมาก และสมรสแล้ว จะมีความผูกพันกับองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย อายุงานน้อย และ โสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.003, 0.001 และ 0.08 ตามลำดับ และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ แต่ไม่ถึงนัยสำคัญทางสถิติ และยังพบว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ 0.002 ตามลำดับและพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและที่คาดหวังต่างกันน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและคาดหวังต่างกันมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัฒนา ศรีสม (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภค บริโภค ของบริษัท ไบโอ คอนซูเมอร์ จำกัด พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภค บริโภค มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และเมื่อมีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในแต่ละด้านของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานในแต่ละด้านต่อความผูกพันต่อองค์กรแล้วพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้วยปัจจัยค่าจูง ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านสภาพการทำงาน ด้านความเจริญเติบโตในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ พนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภค บริโภค ที่มีอายุสถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน โบนัส และค่าตอบแทนอื่น ๆ ต่างกัน ได้พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดวงใจ นิลพันธุ์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสาร โทรคมนาคม โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานในบริษัท ยูไนเต็ด คอมมูนิเคชั่น อินดิสทรี จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง พนักงานมีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและอายุ สามารถร่วมกันพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้ร้อยละ 12.3

สกาวรัตน์ อินทสมบัติ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และมีความตั้งใจที่จะลาออกในระดับต่ำ 2) พนักงานที่มีสถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน ส่วนอายุงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง แตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน 3) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยพบว่า ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร การหลีกเลี่ยง ความไม่แน่นอน ความเป็นปัจเจกนิยม ความเป็นกลุ่มนิยม ความเป็นชายและความเป็นหญิงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 4) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยพบว่า ด้านพฤติกรรม และด้านทัศนคติที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจที่มุ่งเน้นสำรวจข้อเท็จจริงต่างๆ ของพนักงาน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ จำนวนพนักงานทั้งสิ้น 1,803 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ เมื่อวันที่ 22 มกราคม 2550)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการสุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรของการคำนวณของ Taro Yamane และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างไว้ที่ร้อยละ 5 ($e = 0.05$) โดยที่ขนาดตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (อ้างใน อุทุมพร จามรมาณ. 2537 : 30) ดังนี้

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

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากรทั้งหมด

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้คือ 327 ซึ่งผู้วิจัยจะทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายจากจำนวนประชากรทั้งหมดจากจำนวนพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกรายการได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดระดับความพึงพอใจในงาน มีคำถามจำนวน 25 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert's rating scale จำนวน 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีลักษณะของคำถามเชิงบวก (Positive)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร มีคำถามจำนวน 15 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert's rating scale จำนวน 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีลักษณะของคำถามเชิงบวก

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร มีคำถามจำนวน 2 ข้อ

3.3 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ข้อความทางวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลเพื่อกำหนดนิยามเป็นขอบเขตเนื้อหาและเป็นโครงสร้างของเครื่องมือ ให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
3. สร้างแบบสอบถาม มาตรวัดทัศนคติของ Likert (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์.2531)
4. สร้างคำถามในแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ตอน และนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ตรวจสอบและแนะนำเพื่อการแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสม
5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเหมาะสม โดยขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และภาษาที่ใช้แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้งเพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตารางที่ 3.1 แสดงรายชื่อ ตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
ดร. ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์	อาจารย์ประจำภาควิชาภาษาและสังคม	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ดร. ณรงค์ พิมสาร	อาจารย์ประจำภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
อาจารย์ ญัฐวุฒิ โรจน์นิติกุล	อาจารย์ประจำภาควิชาภาษาและสังคม	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
คุณ สมศักดิ์ สิทธิพันธ์เจริญ	ผู้จัดการทั่วไป ฝ่ายปฏิบัติการ	บริษัท บางกอกสปริง อินดัสเตรียล จำกัด
คุณ ญัฐกิตต์ กิมศรีดุ่น	ผู้จัดการแผนกทรัพยากรบุคคล	บริษัท สมบูรณ์ แอ็ดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะค้นหาข้อมูล โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบ คือ

3.4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์ โดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 327 คน จากประชากรทั้งหมด 1,803 คน สำหรับขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิที่เป็นการแจกแบบสอบถาม มีดังนี้

3.4.1.1 ขอนหนังสือจากหน่วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้บริหารของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วน

ยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ เพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูล และส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ไปยังสถานประกอบการดังกล่าว

3.4.1.2 จัดส่งแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปยังกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา คือ พนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ จำนวน 350 ฉบับ ให้กับหน่วยงานต่างๆ เช่น แผนกผลิต, แผนกรับประกันคุณภาพ เป็นต้นโดยวิธีการส่งอย่างง่าย และรับแบบสอบถามกลับทางไปรษณีย์

3.4.1.3 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนจะนำไปวิเคราะห์

3.4.1.4 นำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์ผล

3.4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ารวบรวมงานวิจัย บทความ วารสาร เอกสารสัมมนา สถิติในรายงานต่างๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบของเนื้อหาและนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) ตามขั้นตอนดังนี้

3.5.1 จัดหมวดหมู่ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยนำข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่รวบรวมจากแบบสอบถามในตอนที 1 มาจัดเป็นหมวดหมู่โดยแยกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และทำการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล โดยนำข้อมูลมาหาร้อยละ (Percentage)

3.5.2 ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถามวัดระดับความพึงพอใจในงาน โดยนำแบบสอบถามวัดระดับความพึงพอใจในงาน แบบสอบถามวัดระดับความพึงพอใจในงาน มีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ โดยมีลักษณะข้อคำถามเชิงบวก (Positive) มาตรวจให้คะแนนคำตอบแต่ละข้อตามเกณฑ์การให้คะแนนดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงคะแนนในแต่ละระดับความพึงพอใจของแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน

ระดับความพึงพอใจ	คะแนน คำถามเชิงบวก
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

ที่มา : พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543 : 107-108)

ทั้งนี้สามารถแปลความหมายของค่าคะแนนที่วัดได้ ดังนี้

คะแนน	5	หมายถึงพนักงานมีความพึงพอใจในงานมากที่สุด
คะแนน	4	หมายถึงพนักงานมีความพึงพอใจในงานมาก
คะแนน	3	หมายถึงพนักงานมีความพึงพอใจในงานปานกลาง
คะแนน	2	หมายถึงพนักงานมีความพึงพอใจในงานน้อย
คะแนน	1	หมายถึงพนักงานมีความพึงพอใจในงานน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยด้านความพึงพอใจในงานจากแบบสอบถามตอนที่ 2 สามารถแบ่งได้ตามแนวคิดของ Best (1981 : 182) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจในงาน
1.000 – 1.499	มีความพึงพอใจในงานในระดับน้อยที่สุด
1.500 – 2.499	มีความพึงพอใจในงานในระดับน้อย
2.500 – 3.499	มีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง
3.500 – 4.499	มีความพึงพอใจในงานในระดับมาก
4.500 – 5.000	มีความพึงพอใจในงานในระดับมากที่สุด

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับ Likert Scale ที่มีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ จะใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 74)

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมาก

3.5.3 ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถามวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยนำแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ โดยมีลักษณะข้อคำถามเชิงบวก (Positive) มาตรวจให้คะแนนคำตอบแต่ละข้อ ตามเกณฑ์การให้คะแนนดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงคะแนนในแต่ละระดับความผูกพันของแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร

ระดับความผูกพัน	คะแนนค่าถามเชิงบวก
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

ที่มา : พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543 : 107-108)

ทั้งนี้สามารถแปลความหมายของค่าคะแนนที่วัดได้ ดังนี้

คะแนน	5	หมายถึงพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด
คะแนน	4	หมายถึงพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมาก
คะแนน	3	หมายถึงพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
คะแนน	2	หมายถึงพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย
คะแนน	1	หมายถึงพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยด้านความผูกพันต่อองค์กรจากแบบสอบถามตอนที่ 3 สามารถแบ่งได้ตามแนวคิดของ Best (1981 : 182) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
1.000 – 1.499	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด
1.500 – 2.499	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย
2.500 – 3.499	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง
3.500 – 4.499	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก
4.500 – 5.000	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับ Likert Scale ที่มีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ จะใช้เกณฑ์ดังนี้ (จูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 74)

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันมาก

3.5.4 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบ t-test สำหรับการทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน

และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไปที่เป็นอิสระต่อกัน และหากพบว่ามีความแตกต่างกันภายในกลุ่ม จะทำการทดสอบว่าคู่ใดมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันด้วยวิธี Least Significant Different (LSD)

3.5.5 หาค่าความสัมพันธ์ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยนำข้อมูลระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรมาประมวลหา ค่าความสัมพันธ์โดยนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ซึ่งมีค่าตั้งแต่ - 1 ถึง + 1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่า ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะ ที่คล้ายคลึงกัน ถ้าเป็นไปในทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน สำหรับระดับความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.801 - 1.000	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
0.601 - 0.800	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.401 - 0.600	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.201 - 0.400	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.001 - 0.200	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

3.5.6 รายงานผลข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิด โดยนำข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดที่เกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้มารายงานผล โดยผู้วิจัยจะรายงานแบบเชิงพรรณนา

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

3.6.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analytical statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.6.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{ค่าจำนวนที่คำนวณ}}{\text{ค่าจำนวนทั้งหมด}} \times 100 \quad (3.2)$$

3.6.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้สำหรับแบบสอบถามวัดระดับความพึงพอใจในงานในตอนที่ 2 และแบบสอบถามวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรในตอนที่ 3 ซึ่งคำนวณได้จากสูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 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

3.6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ ซึ่งใช้คู่กับค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนแต่ละครั้ง ซึ่งคำนวณได้จากสูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 137)

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

เมื่อ S แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

3.6.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential analysis statistics)

เป็นสถิติที่ใช้ผลที่ศึกษาได้จากกลุ่มตัวอย่าง สรุปอ้างอิงไปสู่ประชากร นั่นคือสรุปถึงลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในงาน และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

3.6.2.1 การทดสอบ t-test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent Samples) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2543 : 136) ซึ่งในการศึกษานี้ใช้สำหรับทดสอบค่าเฉลี่ยของตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างตัวแปรต้นคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ

โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ

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

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

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ(พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2540:162)

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

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{S_p^2 \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}} \quad (3.5)$$

เมื่อ

$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \quad (3.6)$$

n_1 คือขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 คือขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

\bar{X}_1 คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

\bar{X}_2 คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_1^2 คือค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 คือค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

กรณีที่ 2 เมื่อ, $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

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

โดยมี

$$df \text{ , } v = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}} \quad (3.8)$$

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df = n_1 + n_2 - 2$ หรือ v แล้วแต่กรณี หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่

จะมีค่า 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 โดยใช้ F-test ทำการทดสอบตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

สมมติฐานสถิติ

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

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

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} \quad \text{เมื่อ } S_1 > S_2 \quad , \quad df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$$

หรือ

$$F = \frac{S_2^2}{S_1^2} \quad \text{เมื่อ } S_2 > S_1 \quad , \quad df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$$

การตัดสินใจเมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = 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 $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

3.6.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ในการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent Samples) (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2543 : 135) ซึ่งในการศึกษานี้ใช้สำหรับทดสอบค่าเฉลี่ยของตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างตัวแปรต้นคือ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA มีดังต่อไปนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ โดยวิธี One-way ANOVA คือ

H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน

หรือ

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

$H_1 : \mu_i \neq \mu_j$, เมื่อ $i \neq j$

$; i, j = 1, 2, \dots, k$

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ (บุญชม ศรีสะอาด. 2535:116)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

วิธีวิเคราะห์ค่าต่างๆ แสดงในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 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

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

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

3.6.2.3 การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี Least-Significant Different (LSD)

วิธี Least-Significant Different (LSD) นิยมใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสิ่งทดลองทีละคู่ ซึ่งเป็นวิธีที่ง่ายในการคำนวณ และมีความถูกต้องในการทดสอบมากผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้ในกรณีที่การทดสอบค่าเฉลี่ยโดย One-way ANOVA ให้ผลว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 2 กลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน เนื่องจาก One-way ANOVA จะไม่ทราบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างใดบ้างที่ไม่เท่ากัน ดังนั้น จึงต้องทำการทดสอบต่อไปว่าค่าเฉลี่ยใดบ้างไม่เท่ากัน โดยหากพบว่ากลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มมีระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันจึงจะดำเนินการทดสอบรายคู่โดยวิธี Least-Significant Different (LSD) โดยมีขั้นตอนการคำนวณดังนี้

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ $\alpha = 0.05$ และ 0.01
2. คำนวณค่า LSD จากสูตร

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}, n-k} \sqrt{MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)} \quad (3.9)$$

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

n_i คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ i

n_j คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j

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

เมื่อ \bar{X}_i คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ i

\bar{X}_j คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ j

4. การตัดสินใจ

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

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

3.6.2.4 สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

ใช้หาค่าความสัมพันธ์ในรูปคะแนนดิบของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันและทิศทางของความสัมพันธ์ ซึ่งได้แก่ การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาค่าความสัมพันธ์และทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรของระดับพึงพอใจในงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

$$\text{สมมติฐาน} \quad H_0 : \rho = 0$$

$$H_1 : \rho \neq 0$$

เมื่อ ρ เป็นความสัมพันธ์ของตัวแปรความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร สูตรที่ใช้ในการคำนวณ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 144-145, 180-181)

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (3.10)$$

เมื่อ t คือ ค่าของการแจกแจงใน t-distribution

$$r \text{ หรือ } r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - \Sigma X\Sigma Y}{\sqrt{[N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}} \quad (3.11)$$

เมื่อ r หรือ r_{xy} หมายถึง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับตัวแปร Y
 X หมายถึง คะแนนดิบของตัวแปร X
 Y หมายถึง คะแนนดิบของตัวแปร Y
 N หมายถึง จำนวนคนหรือจำนวนคู่ของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

เปรียบเทียบค่า t ที่คำนวณได้กับค่า t ที่ได้จากตารางที่ $df = N - 2$ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ α เท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า t ที่คำนวณมากกว่า t ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กัน

ถ้าค่า t ที่คำนวณน้อยกว่าหรือเท่ากับ t ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 นั่นคือความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กัน

กรณีใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การแปลผลจะดูที่ค่า p-value ถ้าน้อยกว่า α แสดงว่าตัวแปรคู่นั้นมีความสัมพันธ์กัน (บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธ์. 2545 : 440)

สำหรับการใช้สถิติทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 3.5 คือ

ตารางที่ 3.5 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ โดยมิสมมติฐานย่อย ดังนี้	
สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ โดยมิสมมติฐานย่อย ดังนี้	
สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานที่มีเพศต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณต่างกัน	t-test

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณต์ต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณต์ต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณต์ต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณต์ต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณต์ต่างกัน	Pearson product moment correlation

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง พนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณจำนวน 350 ฉบับ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนจำนวน 339 ฉบับ และทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามสำหรับการทำวิจัยครั้งนี้ได้จำนวน 327 ฉบับ จึงใช้ข้อมูลจำนวนนี้ในการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดย แบ่งเป็น 7 ตอน ดังต่อไปนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

4.4 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน

4.5 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

4.6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

4.7 การวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ ผลการวิเคราะห์ แสดงในตารางที่ 4.1 มีดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	239	73.09
หญิง	88	26.91
รวม	327	100.00
2. อายุ		
น้อยกว่า 20 ปี	20	6.12
20 - 30 ปี	145	44.34
มากกว่า 30 ปีขึ้นไป	162	49.54
รวม	327	100.00
3. สถานภาพสมรส		
โสด	134	40.98
สมรส	184	56.27
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	9	2.75
รวม	327	100.00
4. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น หรือ ต่ำกว่า	50	15.29
มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ ปวช.)	55	16.82
อนุปริญญา (ปวส.)	78	23.85
ปริญญาตรีขึ้นไป	144	44.04
รวม	327	100.00
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 2 ปี	66	20.18
2 - 5 ปี	108	33.03
มากกว่า 5 - 8 ปี	48	14.68
มากกว่า 8 ปีขึ้นไป	105	32.11
รวม	327	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่ม
สมบูรณ์ มีปัจจัยส่วนบุคคล สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคล ดังต่อไปนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทในกลุ่มสมบูรณ จำนวน 327 คน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานเพศชาย จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 73.09 และพนักงานเพศหญิง จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 26.91

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทในกลุ่มสมบูรณ จำนวน 327 คน ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไปจำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 49.54 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีอายุ 20 - 30 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 44.34 และกลุ่มที่อายุน้อยกว่า 20 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.12

สถานภาพสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทในกลุ่มสมบูรณ จำนวน 327 คน ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 56.27 รองลงมาสถานภาพโสดมี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 40.98 และมีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.75

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทในกลุ่มสมบูรณ จำนวน 327 คน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 44.04 รองลงมา มีระดับการศึกษานุปริญญา (ปวส.) จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 23.85 ลำดับต่อมา มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ ปวช.) จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 16.82 และมีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 15.29

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทในกลุ่มสมบูรณ จำนวน 327 คน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 33.03 รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปีขึ้นไป จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 32.11 ลำดับต่อมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 20.18 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 - 8 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 14.68

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทในกลุ่มสมบูรณ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านรายได้/ผลตอบแทน ดังนี้

4.2.1 ความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

ผลการวิเคราะห์คะแนนความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ดังแสดงในตารางที่ 4.2 มีดังนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	n = 327		ความพึงพอใจในงาน	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ความมั่นคงของงานที่ท่านทำงานอยู่	3.602	0.670	มาก	2
2. องค์กรแห่งนี้มีนโยบายให้พนักงานปฏิบัติงานจนกระทั่งเกษียณอายุ	3.627	0.822	มาก	1
3. การมีโอกาستهاเทียบเท่ากับผู้อื่นที่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่ง	2.924	0.812	ปานกลาง	5
4. องค์กรของท่านมีการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น	3.425	0.821	ปานกลาง	3
5. องค์กรมีการสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและดูงาน เพื่อเพิ่มความรู้และพัฒนา ทักษะในการทำงาน	3.263	0.916	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.368	0.808	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.368 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.808 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าแต่ละข้อเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 องค์กรแห่งนี้มีนโยบายให้พนักงานปฏิบัติงานจนกระทั่งเกษียณอายุ พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.627 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.822

ลำดับที่ 2 ความมั่นคงของงานที่ท่านทำงานอยู่ พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.602 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.670

ลำดับที่ 3 องค์กรของท่านมีการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.425 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.821

ลำดับที่ 4 องค์กรมีการสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและดูงาน เพื่อเพิ่มความรู้และพัฒนาทักษะในการทำงาน พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.263 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.916

ลำดับที่ 5 การมีโอกาสเท่าเทียมกับผู้อื่นที่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่ง พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.924 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.812

4.2.2 ความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

ผลการวิเคราะห์คะแนนความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ดังแสดงในตารางที่ 4.3 มีดังนี้

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	n = 327		ความพึงพอใจ ในงาน	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือในการทำงานมีอย่างเพียงพอ	2.920	0.730	ปานกลาง	5
2. การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ตู้ ลีอกเกอร์ เพียงพอต่อความต้องการ	3.040	0.800	ปานกลาง	2
3. ท่านมีความรู้สึกลดอคภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาการทำงาน	3.131	0.750	ปานกลาง	1
4. องค์กรของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงาน จุดพักผ่อน ให้แก่ท่านเป็นสัดส่วน	3.006	0.806	ปานกลาง	4
5. องค์กรของท่านมีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน	3.012	0.705	ปานกลาง	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.022	0.758	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.022 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.758 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกแต่ละข้อ เรียงตามลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาการทำงาน พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.131 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.750

ลำดับที่ 2 การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ตู้ถือเอกสาร เพียงพอต่อความต้องการ พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.040 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.800

ลำดับที่ 3 องค์กรของท่านมีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.012 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.705

ลำดับที่ 4 องค์กรของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงาน จุดพักผ่อน ให้แก่ท่านเป็นสัดส่วน พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.006 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.806

ลำดับที่ 5 วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือในการทำงานมีอย่างเพียงพอ พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.920 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.730

4.2.3 ความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านผู้บังคับบัญชา

ผลการวิเคราะห์คะแนนความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านผู้บังคับบัญชา ดังแสดงในตารางที่ 4.4 มีดังนี้

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านผู้บังคับบัญชา

ด้านผู้บังคับบัญชา	n = 327		ความพึงพอใจ ในงาน	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. การทำงานร่วมกันของผู้บังคับบัญชากับท่าน	3.349	0.727	ปานกลาง	3
2. ความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา ต่อท่านและผู้ร่วมงานคนอื่นๆ	3.272	0.800	ปานกลาง	4
3. ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติท่านในการทำงาน	3.355	0.827	ปานกลาง	2
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจให้ท่านรับผิดชอบงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	3.538	0.677	มาก	1
5. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงานของท่านและผู้ร่วมงาน	3.144	0.921	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.331	0.790	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.331 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.790 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านผู้บังคับบัญชาแต่ละข้อ เรียงตามลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจให้ท่านรับผิดชอบงานที่ท่านได้รับมอบหมาย พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.538 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.677

ลำดับที่ 2 ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติท่านในการทำงาน พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.355 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.827

ลำดับที่ 3 การทำงานร่วมกันของผู้บังคับบัญชากับท่าน พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.349 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.727

ลำดับที่ 4 ความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา ต่อท่านและผู้ร่วมงานคนอื่นๆ พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.272 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.800

ลำดับที่ 5 ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงานของท่านและเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.144 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.921

4.2.4 ความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านเพื่อนร่วมงาน

ผลการวิเคราะห์คะแนนความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านเพื่อนร่วมงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.5 มีดังนี้

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านเพื่อนร่วมงาน

ด้านเพื่อนร่วมงาน	n = 327		ความพึงพอใจ ในงาน	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความรักสามัคคี ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.401	0.744	ปานกลาง	3
2. การทำงานมีการประสานงานและ ติดต่อกันได้อย่างรวดเร็ว	3.278	0.713	ปานกลาง	4
3. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับ เพื่อนที่ทำงานได้อย่างสบายใจ	3.217	0.836	ปานกลาง	5
4. ท่านและเพื่อนร่วมงานยอมรับใน ความสามารถซึ่งกันและกัน	3.456	0.690	ปานกลาง	2
5. ท่านและเพื่อนร่วมงานยินดีช่วยเหลือ และแบ่งเบางานเมื่อมีความจำเป็น	3.462	0.721	ปานกลาง	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.363	0.741	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.363 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม

เท่ากับ 0.741 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านเพื่อนร่วมงานแต่ละข้อเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านและเพื่อนร่วมงานยินดีช่วยเหลือและแบ่งเบางาน เมื่อมีความจำเป็น พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.462 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.721

ลำดับที่ 2 ท่านและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.456 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.690

ลำดับที่ 3 เพื่อนร่วมงานของท่านมีความรักสามัคคีให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.401 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.744

ลำดับที่ 4 การทำงานมีการประสานงานและติดต่อกันได้อย่างรวดเร็ว พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.278 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.713

ลำดับที่ 5 ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนที่ทำงานได้อย่างสบายใจ พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.217 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.836

4.2.5 ความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านรายได้ / ผลตอบแทน

ผลการวิเคราะห์คะแนนความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านรายได้ / ผลตอบแทน ได้ผลการศึกษาดังแสดงในตารางที่ 4.6 มีดังนี้

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านรายได้ / ผลตอบแทน

ด้านรายได้ / ผลตอบแทน	n = 327		ความพึงพอใจ ในงาน	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. เงินเดือน/โบนัส ที่ได้รับ	2.917	0.685	ปานกลาง	5
2. ค่าล่วงเวลา	2.994	0.751	ปานกลาง	4

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ด้านรายได้ / ผลตอบแทน	n = 327		ความพึงพอใจ ในงาน	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
3. สิทธิประโยชน์อื่นๆ เช่น ประกันชีวิต การรักษาพยาบาล	3.034	0.761	ปานกลาง	3
4. จำนวนวันหยุด วันทำงาน	3.330	0.714	ปานกลาง	1
5. สิทธิในการลา	3.217	0.759	ปานกลาง	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.098	0.734	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านรายได้/ผลตอบแทนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.098 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.734 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านรายได้/ผลตอบแทนแต่ละข้อเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 จำนวนวันหยุด วันทำงาน พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.330 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.714

ลำดับที่ 2 สิทธิในการลา พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.217 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.759

ลำดับที่ 3 สิทธิประโยชน์อื่นๆ เช่น ประกันชีวิต การรักษาพยาบาล พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.034 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.761

ลำดับที่ 4 ค่าล่วงเวลา พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.994 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.751

ลำดับที่ 5 เงินเดือน/โบนัส ที่ได้รับ พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.917 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.685

4.2.6 สรุปความพึงพอใจในงานของพนักงานในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านรายได้ / ผลตอบแทน ทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวม ดังแสดงในตารางที่ 4.7 มีดังนี้

ตารางที่ 4.7 สรุปผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านต่างๆ 5 ด้าน ของความพึงพอใจในงานในภาพรวม

องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน	n = 327		ความพึงพอใจ ในงาน	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.368	0.808	ปานกลาง	1
2. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	3.022	0.758	ปานกลาง	5
3. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.331	0.790	ปานกลาง	3
4. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.363	0.741	ปานกลาง	2
5. ด้านรายได้/ผลตอบแทน	3.098	0.734	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.237	0.766	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานทั้ง 5 ด้านในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 5 ด้านเท่ากับ 3.237 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.766

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานของพนักงานในแต่ละด้านเรียงตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.368

ลำดับที่ 2 ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.363

ลำดับที่ 3 ด้านผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.331

ลำดับที่ 4 ด้านรายได้/ผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.098

ลำดับที่ 5 ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.022

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ดังนี้

4.3.1 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กร

ผลการวิเคราะห์คะแนนระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กร ดังแสดงในตารางที่ 4.8 มีดังนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กร

ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กร	n = 327		ความผูกพันต่อองค์กร	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านรู้สึกไม่พอใจ ถ้ามีบุคคลอื่นมาวิจารณ์องค์กรของท่าน	3.443	0.698	ปานกลาง	4
2. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้	3.648	0.647	มาก	2
3. องค์กรของท่านมีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง	3.566	0.647	มาก	3
4. ท่านรู้สึกว่าเป้าหมายของท่านและองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	3.346	0.631	ปานกลาง	5
5. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเต็มที่	3.777	0.608	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.556	0.646	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม

เท่ากับ 3.556 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.646 เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรแต่ละข้อเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเต็มที่ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.777 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.608

ลำดับที่ 2 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.648 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.647

ลำดับที่ 3 องค์กรของท่านมีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.566 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.647

ลำดับที่ 4 ท่านรู้สึกไม่พอใจถ้ามีบุคคลอื่นมาวิจารณ์องค์กรของท่าน พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.443 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.698

ลำดับที่ 5 ท่านรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายของท่านและองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.346 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.631

4.3.2 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร

ผลการวิเคราะห์คะแนนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร ดังแสดงในตารางที่ 4.9 มีดังนี้

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร

ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้า และประโยชน์ขององค์กร	n = 327		ความผูกพันต่อองค์กร	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง	3.914	0.645	มาก	1
2. ท่านยินดีที่จะสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อให้งานขององค์กรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย	3.633	0.674	มาก	3
3. ท่านปรับปรุงงานที่ได้รับผิดชอบเมื่อเห็นจุดบกพร่องในงานให้ดีขึ้น	3.813	0.606	มาก	2
4. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย	3.538	0.786	มาก	4
5. ท่านเต็มใจที่จะทำงานแม้ว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นจะอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน	3.428	0.779	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.665	0.698	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.665 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.698 เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรแต่ละข้อเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.914 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.645

ลำดับที่ 2 ท่านปรับปรุงงานที่ได้รับผิดชอบเมื่อเห็นจุดบกพร่องในงานให้ดีขึ้น พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.813 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.606

ลำดับที่ 3 ท่านยินดีที่จะสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานขององค์กรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.633 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.674

ลำดับที่ 4 ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.538 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.786

ลำดับที่ 5 ท่านเต็มใจที่จะทำงานแม้ว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นจะอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.428 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.779

4.3.3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

ผลการวิเคราะห์คะแนนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ดังแสดงในตารางที่ 4.10 มีดังนี้

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของ องค์กร	n = 327		ความผูกพัน ต่อองค์กร	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรนี้จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานกับองค์กรอื่น	3.336	0.820	ปานกลาง	3
2. ท่านอยากชักชวนเพื่อนและผู้มีความสามารถสูงมาทำงานในองค์กรนี้ด้วย	3.208	0.806	ปานกลาง	4
3. ท่านมักจะปฏิเสธเสมอเมื่อมีคนมาชักชวนให้ท่านไปทำงานที่ใหม่	3.135	0.760	ปานกลาง	5

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของ องค์กร	n = 327		ความผูกพัน ต่อองค์กร	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
4. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับ องค์กรนี้ต่อไป	3.547	0.667	มาก	2
5. ท่านมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดของ องค์กร	3.804	0.738	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.406	0.758	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.406 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.758 เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรแต่ละข้อเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดขององค์กร พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.804 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.738

ลำดับที่ 2 ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.547 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.667

ลำดับที่ 3 ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรนี้จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานกับองค์กรอื่น พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.336 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.820

ลำดับที่ 4 ท่านอยากชักชวนเพื่อนและผู้มีความสามารถสูงมาทำงานในองค์กรนี้ด้วย พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.208 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.806

ลำดับที่ 5 ท่านมักจะปฏิเสธเสมอเมื่อมีคนมาชักชวนให้ท่านไปทำงานที่ใหม่ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย 3.135 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.760

4.3.4 สรุปความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ทั้ง 3 ด้าน ในภาพรวม ดังแสดงในตารางที่ 4.11 มีดังนี้

ตารางที่ 4.11 สรุปผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรด้านต่างๆ 3 ด้าน ของความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	n = 327		ความผูกพันต่อองค์กร	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กร	3.556	0.646	มาก	2
2. ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร	3.665	0.698	มาก	1
3. ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	3.406	0.758	ปานกลาง	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.543	0.701	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 3 ด้าน เท่ากับ 3.543 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.701

เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในแต่ละด้าน เรียงตามลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.665

ลำดับที่ 2 ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.556

ลำดับที่ 3 ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.406

4.4 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์ โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

4.4.1 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีเพศต่างกัน

โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์ต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีเพศต่างกัน โดยวิธี t-test

ความพึงพอใจในงาน	เพศ		p-value
	เพศชาย n = 239 \bar{X}	เพศหญิง n = 88 \bar{X}	
1. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.327	3.480	0.026*
2. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	2.990	3.109	0.071
3. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.313	3.382	0.420
4. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.305	3.518	0.005**
5. ด้านรายได้ / ผลตอบแทน	3.044	3.245	0.003**
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	3.196	3.347	0.004**

* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธี t-test เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีเพศต่างกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานโดยรวม พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ค่า p-value ของการทดสอบความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า มีค่าเท่ากับ 0.026 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และค่า p-value ของการทดสอบความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานและด้านรายได้ / ผลตอบแทน มีค่าเท่ากับ 0.005 และ 0.003 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานและด้านรายได้ / ผลตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านผู้บังคับบัญชา พบว่า มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันโดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.071 และ 0.420 ตามลำดับ

4.4.2 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์ ต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ความพึงพอใจในงาน	อายุ			p-value
	น้อยกว่า 20 ปี n = 20 \bar{X}	20 - 30 ปี n = 145 \bar{X}	มากกว่า 30 ปี ขึ้นไป n = 162 \bar{X}	
1. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.080	3.301	3.464	0.002**
2. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	2.890	2.968	3.086	0.077
3. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.130	3.359	3.332	0.374
4. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.050	3.368	3.396	0.053
5. ด้านรายได้ / ผลตอบแทน	2.830	3.046	3.179	0.009**
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	2.996	3.208	3.292	0.007**

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน 3 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 20 ปี, 20 - 30 ปี และ มากกว่า 30 ปีขึ้นไป โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานโดยรวมพบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในโดยรวมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ค่า p-value ของการทดสอบความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าและด้านรายได้ / ผลตอบแทน มีค่าเท่ากับ 0.002 และ 0.009 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าและด้านรายได้ / ผลตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก, ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.077, 0.374 และ 0.053 ตามลำดับ

เมื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานโดยรวม, ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าและด้านรายได้ / ผลตอบแทนของพนักงานที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.14, 4.15 และ 4.16 มีดังนี้

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงานที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
น้อยกว่า 20 ปี	2.966	1	-	0.035*	0.003**
20 - 30 ปี	3.208	2		-	0.085
มากกว่า 30 ปีขึ้นไป	3.292	3			-

* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 20 - 30 ปี และมากกว่า 30 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าของพนักงานที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
น้อยกว่า 20 ปี	3.080	1	-	0.088	0.003**
20 - 30 ปี	3.301	2		-	0.009**
มากกว่า 30 ปีขึ้นไป	3.464	3			-

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี และ 20 - 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 20 - 30 ปี

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านรายได้ / ผลตอบแทนของพนักงานที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
น้อยกว่า 20 ปี	2.830	1	-	0.100	0.008**
20 - 30 ปี	3.046	2		-	0.034*
มากกว่า 30 ปีขึ้นไป	3.179	3			-

* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานด้านรายได้ / ผลตอบแทนแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี และ 20 - 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านรายได้ / ผลตอบแทนไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 20 - 30 ปี

4.4.3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์ ต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ความพึงพอใจในงาน	สถานภาพสมรส			p-value
	โสด n = 134 \bar{X}	สมรส n = 184 \bar{X}	หย่า/หม้าย/ แยกกันอยู่ n = 9 \bar{X}	
1. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.334	3.382	3.600	0.332
2. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	3.024	3.008	3.289	0.299
3. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.466	3.227	3.467	0.007**
4. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.376	3.348	3.467	0.802
5. ด้านรายได้ / ผลตอบแทน	3.033	3.133	3.378	0.088
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	3.247	3.219	3.440	0.299

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน 3 กลุ่ม คือ โสด, สมรส และ หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานโดยรวมพบว่าค่า p-value ของการทดสอบ มีค่าเท่ากับ 0.299 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ค่า p-value ของการทดสอบความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชามีค่าเท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า, ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก, ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านรายได้/ผลตอบแทน พบว่า มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.332, 0.299, 0.802 และ 0.088 ตามลำดับ

เมื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.18 มีดังนี้

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันเป็นรายคู่

สถานภาพสมรส	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
โสด	3.466	1	-	0.002**	0.997
สมรส	3.227	2		-	0.299
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	3.467	3			-

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาแตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันคู่อื่น ๆ มีความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

4.4.4 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมรณะ ต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ความพึงพอใจในงาน	ระดับการศึกษา				p-value
	มัธยมศึกษา ตอนต้น หรือ ต่ำกว่า n = 50 \bar{X}	มัธยมศึกษา ตอนปลาย (ม.6 หรือ ปวช.) n = 55 \bar{X}	อนุปริญญา (ปวส.) n = 78 \bar{X}	ปริญญาตรี ขึ้นไป n = 144 \bar{X}	
1. ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้า	3.464	3.349	3.274	3.393	0.247
2. ด้านสถานที่และสิ่ง อำนวยความสะดวก	3.104	3.047	2.915	3.042	0.197

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	ระดับการศึกษา				p-value
	มัธยมศึกษา ตอนต้น หรือ ต่ำกว่า n = 50 \bar{X}	มัธยมศึกษา ตอนปลาย (ม.6 หรือ ปวช.) n = 55 \bar{X}	อนุปริญญา (ปวส.) n = 78 \bar{X}	ปริญญาตรี ขึ้นไป n = 144 \bar{X}	
3. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.008	3.225	3.303	3.500	0.000**
4. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.232	3.269	3.400	3.424	0.144
5. ด้านรายได้ / ผลตอบแทน	3.080	3.051	3.013	3.169	0.197
ความพึงพอใจในงาน โดยรวม	3.178	3.188	3.181	3.306	0.080

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน 4 กลุ่ม คือมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า, มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ ปวช.), อนุปริญญา(ปวส.) และปริญญาตรีขึ้นไป โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานโดยรวมพบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.080 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัันมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ค่า p-value ของการทดสอบความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชามีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัันมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า, ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก, ด้านเพื่อนร่วมงานและด้านรายได้/ผลตอบแทน พบว่า มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันโดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.247, 0.197, 0.144 และ 0.197 ตามลำดับ

เมื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.20 มีดังนี้

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.008	1	-	0.094	0.015*	0.000**
มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ ปวช.)	3.225	2		-	0.509	0.009**
อนุปริญญา(ปวส.)	3.303	3			-	0.035*
ปริญญาตรีขึ้นไป	3.500	4				-

* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาแตกต่างจากพนักงานระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า, มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ ปวช.) และอนุปริญญา (ปวส.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา (ปวส.) มีความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาแตกต่างจากพนักงานระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันคู่อื่น ๆ มีความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

4.4.5 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์ ต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ความพึงพอใจในงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน				p-value
	น้อยกว่า 2 ปี n = 66 \bar{X}	2 - 5 ปี n = 108 \bar{X}	มากกว่า 5 - 8 ปี n = 48 \bar{X}	มากกว่า 8 ปีขึ้นไป n = 105 \bar{X}	
1. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.373	3.281	3.271	3.499	0.017*

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน				p-value
	น้อยกว่า 2 ปี n = 66 \bar{X}	2 - 5 ปี n = 108 \bar{X}	มากกว่า 5 - 8 ปี n = 48 \bar{X}	มากกว่า 8 ปี ขึ้นไป n = 105 \bar{X}	
2. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	3.161	2.943	2.933	3.057	0.032*
3. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.530	3.343	3.188	3.261	0.030*
4. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.509	3.317	3.179	3.402	0.024*
5. ด้านรายได้ / ผลตอบแทน	3.088	3.048	3.067	3.171	0.410
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	3.332	3.186	3.128	3.278	0.029*

* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน 4 กลุ่ม คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี , 2-5 ปี, มากกว่า 5 - 8 ปี และมากกว่า 8 ปีขึ้นไป โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานโดยรวมพบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.029 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ค่า p-value ของการทดสอบความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า, ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก, ด้านผู้บังคับบัญชาและด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเท่ากับ 0.017, 0.032, 0.030 และ 0.024 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า, ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก, ด้านผู้บังคับบัญชาและด้านเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านรายได้/ผลตอบแทน พบว่า มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันโดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.410

เมื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน โดยรวม, ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า, ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก, ด้านผู้บังคับบัญชาและด้านเพื่อนร่วมงานของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.22, 4.23, 4.24, 4.25 และ 4.26 มีดังนี้

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน โดยรวมของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันเป็นรายคู่

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4
น้อยกว่า 2 ปี	3.332	1	-	0.028*	0.011*	0.416
2 - 5 ปี	3.186	2		-	0.423	0.114
มากกว่า 5 - 8 ปี	3.128	3			-	0.042*
มากกว่า 8 ปีขึ้นไป	3.278	4				-

* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี และ มากกว่า 5 - 8 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 - 8 ปี มีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 8 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่น ๆ มีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันเป็นรายคู่

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4
น้อยกว่า 2 ปี	3.373	1	-	0.284	0.325	0.141
2 - 5 ปี	3.281	2		-	0.910	0.004**
มากกว่า 5 - 8 ปี	3.271	3			-	0.017*
มากกว่า 8 ปีขึ้นไป	3.499	4				-

* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 - 8 ปี และ 2 - 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่น ๆ มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันเป็นรายคู่

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4
น้อยกว่า 2 ปี	3.161	1	-	0.008**	0.023*	0.210
2 - 5 ปี	2.943	2		-	0.919	0.177
มากกว่า 5 - 8 ปี	2.933	3			-	0.177
มากกว่า 8 ปีขึ้นไป	3.057	4				-

* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 - 8 ปี และ 2 - 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่น ๆ มีความพึงพอใจในงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันเป็นรายคู่

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4
น้อยกว่า 2 ปี	3.530	1	-	0.077	0.008**	0.012*
2 - 5 ปี	3.343	2		-	0.187	0.379
มากกว่า 5 - 8 ปี	3.188	3			-	0.534
มากกว่า 8 ปีขึ้นไป	3.261	4				-

* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปีขึ้นไป และมากกว่า 5 - 8 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่น ๆ มีความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันเป็นรายคู่

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4
น้อยกว่า 2 ปี	3.509	1	-	0.041*	0.004**	0.255
2 - 5 ปี	3.317	2		-	0.187	0.300
มากกว่า 5 - 8 ปี	3.179	3			-	0.034*
มากกว่า 8 ปีขึ้นไป	3.402	4				-

* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี และมากกว่า 5 - 8 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 - 8 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่น ๆ มีความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

4.4.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความความพึงพอใจในงานของพนักงานในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านรายได้ / ผลตอบแทน ทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวมดังแสดงในตารางที่ 4.27 มีดังนี้

ตารางที่ 4.27 สรุปค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกับความพึงพอใจในงานด้านต่างๆ ทั้ง 5 ด้าน

ปัจจัยส่วนบุคคล องค์ประกอบ ของความพึงพอใจใน	1. เพศ	2. อายุ	3. สถานภาพ ภาพ สมรส	4. ระดับ การศึกษา	5.ระยะเวลา ปฏิบัติงาน
1. ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้า	0.026*	0.002**	0.332	0.247	0.017
2. ด้านสถานที่และสิ่ง อำนวยความสะดวก	0.071	0.077	0.299	0.197	0.032*
3. ด้านผู้บังคับบัญชา	0.420	0.374	0.007**	0.000**	0.030*
4. ด้านเพื่อนร่วมงาน	0.005**	0.053	0.802	0.144	0.024*
5. ด้านรายได้/ผลตอบแทน	0.003**	0.009**	0.088	0.197	0.410
โดยรวม	0.004**	0.007**	0.299	0.080	0.029*

* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.27 ค่า p-value จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกับความพึงพอใจในงานโดยรวม สรุปได้ว่า

1. เพศ พิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานโดยรวมพบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. อายุ พิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานโดยรวมพบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. สถานภาพสมรส พิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานโดยรวมพบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.299 แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. ระดับการศึกษา พิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน โดยรวมพบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.080 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. ระยะเวลาปฏิบัติงาน พิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน โดยรวมพบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.029 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.5 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์ โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

4.5.1 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีเพศต่างกัน

โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานที่มีเพศต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์ ต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีเพศต่างกัน โดยวิธี t-test

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ		p-value
	เพศชาย n = 239 \bar{X}	เพศหญิง n = 88 \bar{X}	
1. ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร	3.548	3.577	0.631
2. ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร	3.653	3.700	0.490
3. ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	3.392	3.443	0.493
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.531	3.574	0.467

จากตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธี t-test เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีเพศต่างกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมพบว่ามีค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.467 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงพนักงานเพศชายและเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้านได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรและด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.631, 0.490, และ 0.493 ตามลำดับ

4.5.2 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์ ต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุ			P-value
	น้อยกว่า 20 ปี n = 20 \bar{X}	20 - 30 ปี n = 145 \bar{X}	มากกว่า 30 ปีขึ้นไป n = 162 \bar{X}	
1. ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กร	3.650	3.440	3.648	0.001**
2. ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร	3.730	3.585	3.730	0.059
3. ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	3.540	3.292	3.491	0.007**
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.640	3.439	3.623	0.001**

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุต่างกัน 3 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 20 ปี, 20 - 30 ปี และมากกว่า 30 ปีขึ้นไป โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมพบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรและด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรพบว่า ค่า p-value ของการทดสอบความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเท่ากับ 0.001 และ 0.007 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรและด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.059

เมื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรและด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.30, 4.31 และ 4.32 มีดังนี้

ตารางที่ 4.30 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
น้อยกว่า 20 ปี	3.640	1	-	0.067	0.877
20 - 30 ปี	3.439	2		-	0.001**
มากกว่า 30 ปีขึ้นไป	3.623	3			-

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงานที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกันคู่อื่นๆ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรของพนักงาน ที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
น้อยกว่า 20 ปี	3.650	1	-	0.065	0.987
20 - 30 ปี	3.440	2		-	0.000**
มากกว่า 30 ปีขึ้นไป	3.648	3			

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.31 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงานที่มีอายุพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกันคู่อื่นๆ มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
น้อยกว่า 20 ปี	3.540	1	-	0.077	0.726
20 - 30 ปี	3.292	2		-	0.003**
มากกว่า 30 ปีขึ้นไป	3.491	3			

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.32 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกันคู่อื่นๆ มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน

4.5.3 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรส ต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์ ต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กร	สถานภาพสมรส			p-value
	โสด	สมรส	หย่า/หม้าย/ แยกกันอยู่	
	n = 134 \bar{X}	n = 184 \bar{X}	n = 9 \bar{X}	
1. ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร	3.509	3.580	3.756	0.198
2. ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร	3.688	3.646	3.733	0.739
3. ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	3.363	3.430	3.556	0.450
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.520	3.552	3.681	0.552

จากตารางที่ 4.33 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน 3 กลุ่ม คือ โสด, สมรสและหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมพบว่ามีค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.552 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้านได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร และ ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.198 , 0.739 , และ 0.450 ตามลำดับ

4.5.4 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์ ต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษา				p-value
	มัธยมศึกษา ตอนต้น หรือต่ำกว่า n = 50 \bar{X}	มัธยมศึกษา ตอนปลาย (ม.6 หรือ ปวช.) n = 55 \bar{X}	อนุปริญญา (ปวส.) n = 55 \bar{X}	ปริญญาตรี ขึ้นไป n = 55 \bar{X}	
1. ด้านความภาคภูมิใจ และยึดมั่นในอุดมการณ์ และอุดมการณ์ของ องค์กร	3.708	3.596	3.536	3.499	0.059
2. ด้านความเต็มใจที่จะ ทำงานเพื่อความก้าวหน้า และประโยชน์ของ องค์กร	3.724	3.549	3.603	3.724	0.126
3. ด้านความปรารถนาที่ จะเป็นสมาชิกขององค์กร	3.396	3.436	3.467	3.261	0.000**
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	3.405	3.709	3.527	3.353	0.045*

* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน 4 กลุ่ม คือ มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า, มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ ปวช.), อนุปริญญา (ปวส.) และปริญญาตรีขึ้นไป โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมพบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.045 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรมีค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กรและด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.059 และ 0.126 ตามลำดับ

เมื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.35 และ 4.36 มีดังนี้

ตารางที่ 4.35 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.405	1	-	0.022*	0.028*	0.000**
มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ ปวช.)	3.709	2		-	0.765	0.056
อนุปริญญา(ปวส.)	3.527	3			-	0.012*
ปริญญาตรีขึ้นไป	3.353	4				-

* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.35 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ ปวช.), อนุปริญญา(ปวส.) และปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา(ปวส.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันคู่อื่นๆ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้าน
ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน
เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.396	1	-	0.045*	0.038*	0.005**
มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ ปวช.)	3.436	2		-	0.925	0.655
อนุปริญญา(ปวส.)	3.467	3			-	0.533
ปริญญาตรีขึ้นไป	3.261	4				-

* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.36 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ ปวช.), อนุปริญญา(ปวส.) และปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันคู่อื่นๆ มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน

4.5.5 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์ ต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับเวลาระยะเวลาในการปฏิบัติงาน				p-value
	น้อยกว่า 2 ปี n = 66 \bar{X}	2 - 5 ปี n = 108 \bar{X}	มากกว่า 5 - 8 ปี n = 48 \bar{X}	มากกว่า 8 ปีขึ้นไป n = 105 \bar{X}	
1. ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร	3.533	3.435	3.421	3.756	0.000**
2. ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร	3.733	3.543	3.679	3.743	0.035*
3. ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	3.476	3.220	3.313	3.596	0.000**
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.581	3.399	3.471	3.698	0.000**

* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.37 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน 4 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 2 ปี, 2-5 ปี, มากกว่า 5 - 8 ปี และมากกว่า 8 ปีขึ้นไป โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมพบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณารายด้าน ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรและด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่ามีค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.000, 0.035 และ 0.000 ตามลำดับ แสดงว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ

เมื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรและด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.38, 4.39, 4.40 และ 4.41 มีดังนี้

ตารางที่ 4.38 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันเป็นรายคู่

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4
น้อยกว่า 2 ปี	3.581	1	-	0.011*	0.199	0.098
2 - 5 ปี	3.399	2		-	0.363	0.000**
มากกว่า 5 - 8 ปี	3.471	3			-	0.004**
มากกว่า 8 ปีขึ้นไป	3.698	4				-

* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.38 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี และมากกว่า 5 - 8 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่นๆ มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.39 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กร ของพนักงานที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันเป็นรายคู่

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4
น้อยกว่า 2 ปี	3.533	1	-	0.179	0.204	0.003**
2 - 5 ปี	3.435	2		-	0.859	0.000**
มากกว่า 5 - 8 ปี	3.421	3			-	0.000**
มากกว่า 8 ปีขึ้นไป	3.756	4				-

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.39 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 2 ปี, 2 - 5 ปี และมากกว่า 5 - 8 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่นๆ มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.40 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร ของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันเป็นรายคู่

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4
น้อยกว่า 2 ปี	3.733	1	-	0.025*	0.599	0.911
2 - 5 ปี	3.543	2		-	0.148	0.007**
มากกว่า 5 - 8 ปี	3.679	3			-	0.501
มากกว่า 8 ปีขึ้นไป	3.743	4				-

* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.40 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่นๆ มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.41 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันเป็นรายคู่

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4
น้อยกว่า 2 ปี	3.476	1	-	0.005**	0.134	0.182
2 - 5 ปี	3.220	2		-	0.355	0.007**
มากกว่า 5 - 8 ปี	3.313	3			-	0.005**
มากกว่า 8 ปีขึ้นไป	3.596	4				-

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.41 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี และมากกว่า 5 - 8 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่นๆ มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน

4.5.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพนักงานในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรและด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรทั้ง 3 ด้าน ในภาพรวม ดังแสดงในตารางที่ 4.42 มีดังนี้

ตารางที่ 4.42 สรุปค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านต่างๆ ทั้ง 3 ด้าน

ปัจจัยส่วนบุคคล องค์ประกอบของ ความผูกพันต่อองค์กร	1. เพศ	2. อายุ	3. สถานภาพ สมรส	4. ระดับ การศึกษา	5.ระยะเวลา ปฏิบัติงาน
1. ด้านความภาคภูมิใจและ ยึดมั่นในอุดมการณ์และ อุดมการณ์ขององค์กร	0.631	0.001**	0.198	0.059	0.000**
2. ด้านความเต็มใจที่จะ ทำงานเพื่อความก้าวหน้า และประโยชน์ขององค์กร	0.490	0.059	0.739	0.126	0.035*
3. ด้านความปรารถนาที่จะ เป็นสมาชิกขององค์กร	0.493	0.007**	0.450	0.000**	0.000**
โดยรวม	0.467	0.001**	0.552	0.045*	0.000**

* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.27 ค่า p-value จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม สรุปได้ว่า

1. เพศ พิจารณาค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมพบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.467 แสดงว่าพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2. อายุ พิจารณาค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมพบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. สถานภาพสมรส พิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน โดยรวมพบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.552 แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. ระดับการศึกษา พิจารณาค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมพบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.045 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ระยะเวลาปฏิบัติงาน พิจารณาค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมพบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แสดงในตารางที่ 4.43

ตารางที่ 4.43 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่า p-value ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value
ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	0.557	0.000**

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.43 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = 0.557$ โดยมีค่า p-value = 0.000 แสดงว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.7 การวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ

จากการศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า พนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ ได้เสนอแนะให้มีการพัฒนาและปรับปรุง ซึ่งสามารถจัดกลุ่มจากการเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเป็น 2 ด้าน ดังนี้

4.7.1 ด้านความพึงพอใจในงานของพนักงาน

4.7.1.1 พนักงานเสนอให้ฝ่ายบริหารพิจารณาการให้โอกาสกับพนักงานในด้านการศึกษาต่อ และจัดหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับวุฒิการศึกษาใหม่นั้นๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการดำเนินงานขององค์กรและทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าเติบโตในงานและเกิดความมั่นคงในการทำงานกับองค์กร

4.7.1.2 พนักงานต้องการได้รับฝึกอบรมและแนะนำเกี่ยวกับวิธีการทำงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ก่อนปฏิบัติงานจริง

4.7.1.3 ฝ่ายบริหารควรจัดการฝึกอบรมด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการทำงาน รวมทั้งปรับปรุงสื่อการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอโดยจัดอบรมภายในองค์กรหรือส่งไปฝึกอบรมสัมมนาออกสถานที่

4.7.1.4 ผู้บริหารควรที่จะสร้างค่านิยมการมุ่งสู่การเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยผ่านวารสารพนักงาน จัดสัมมนาโดยเชิญผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานมาเป็นวิทยากร อันจะเป็นการจุดประกายความคิดของพนักงานให้เกิดความอยากที่จะเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จ อยากรที่จะได้รับการยกย่อง ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม

4.7.1.5 ผู้บังคับบัญชาควรดูแลเอาใจใส่กับผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับความจำเป็นในด้าน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยและมีความปลอดภัยในการทำงาน โดยนำเสนอไปยังผู้บริหารเพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความสะดวกและลดการเมื่อยล้าจากการทำงาน รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้มีบรรยากาศที่ดีต่อการทำงาน

4.7.1.6 ผู้บังคับบัญชาควรชี้แจงเป้าหมายหรือนโยบายในการทำงาน ขององค์กร ให้พนักงานได้ทราบ เพื่อให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร โดยผลตอบแทนที่ได้รับต้องมีความชัดเจนและเป็นไปตามข้อตกลง

4.7.1.7 ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหางาน เนื่องจากพนักงานเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรง จะทราบรายละเอียดในการ

ทำงานมากกว่า รวมทั้งผู้บังคับบัญชาควรให้คำปรึกษาอันจะก่อให้เกิดการปรับปรุงการทำงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

4.7.1.8 ขั้นตอนในการทำงานบางส่วนมีความซับซ้อน ยุ่งยาก และใช้เวลา ควรมีการลดขั้นตอนบางส่วนลงเพื่อให้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น

4.7.1.9 ผู้บังคับบัญชาควรชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบงานในแต่ละหน้าที่งานให้ชัดเจน ร่วมทั้งให้ความช่วยเหลือพนักงาน ในกรณีที่ต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นแล้วมีการเกี่ยงงานหรือหน่วยงานอื่นไม่รับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4.7.1.10 ควรมีการปรับปรุงค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน, โบนัส โดยสำรวจค่าจ้างเพื่อช่วยกำหนดระดับเงินเดือน ค่าจ้างให้ยุติธรรมและเหมาะสมกับเศรษฐกิจปัจจุบัน และควรใช้เกณฑ์ในการประเมินจากองค์กรอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน มาร่วมในการพิจารณาด้วย เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงาน

4.7.2 ด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

4.7.2.1 พนักงานต้องการให้องค์กรมีการปรับปรุงนโยบายให้เหมาะสมกับการบริหารงานในปัจจุบัน

4.7.2.2 พนักงานต้องการให้องค์กรมีผู้บริหารที่มีความสามารถและน่าเชื่อถือ รวมทั้งต้องการอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียงและความมั่นคง และพร้อมปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับด้วยความเต็มใจ

4.7.2.3 พนักงานต้องการให้องค์กรมีการเปิดเผยข้อมูลการบริหารงานที่แท้จริงขององค์กรให้พนักงานทราบและสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับพนักงาน

4.7.2.3. พนักงานต้องการให้องค์กรมีความโปร่งใสในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น โดยใช้หลักเกณฑ์ที่น่าเชื่อถือและมีความยุติธรรมในการพิจารณา

4.7.2.5 พนักงานต้องการให้ผู้บริหารระดับสูงรับฟังปัญหาของพนักงานระดับล่าง และไม่เมินเฉยต่อข้อร้องเรียนของพนักงาน เพื่อให้เกิดความรู้สึกรับการดูแลเหมือนครอบครัวเดียวกัน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานว่ามีปัจจัยใดที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยคาดว่าผลของการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ให้ผู้บริหารนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการปรับปรุงความพึงพอใจในงานเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานและความผูกพันต่อองค์กรเพื่อความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายและเพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึง สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

เครื่องมือที่ใช้วิจัยในครั้งนี้คือ แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่มุ่งสำรวจข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานจำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่มุ่งสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านรายได้ / ผลตอบแทน รวมทั้งสิ้น 25 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่มุ่งสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความภาคภูมิใจและยึดมั่นในอุดมการณ์ขององค์กร ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรและด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งสิ้น 15 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 2 ข้อ โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-End Question)

จากการจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง พนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณจำนวน 350 ฉบับ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนจำนวน 339 ฉบับ และทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามสำหรับการทำวิจัยครั้งนี้ได้จำนวน 327 ฉบับ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยโดยผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 7 ตอน ดังนี้

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

- 1) พนักงานเพศชายมากกว่าพนักงานเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 73.09 และ 26.91 ตามลำดับ
- 2) พนักงานส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 49.54 รองลงมาคือ มีอายุ 20 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.34 และอายุน้อยกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.12
- 3) พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 56.27 รองลงมาคือ มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 40.98 และมีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 2.75
- 4) พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 44.04 รองลงมาคือ อนุปริญญา (ปวส.) คิดเป็นร้อยละ 23.85, มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ ปวช.) คิดเป็นร้อยละ 16.82 และมีมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 15.29
- 5) พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.03 รองลงมาคือมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 32.11, มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.18 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 – 8 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.68

5.1.2 ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์

ในภาพรวมของความพึงพอใจในงานทั้ง 5 ด้าน ของพนักงาน มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า, ด้านเพื่อนร่วมงาน, ด้านผู้บังคับบัญชา, ด้านรายได้/ผลตอบแทนและด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า เป็นลำดับที่ 1, ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานเป็นลำดับที่ 2, ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาเป็นลำดับที่ 3, ความพึงพอใจในงานด้านรายได้/ผลตอบแทนเป็นลำดับที่ 4 และความพึงพอใจในงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นลำดับที่ 5

5.1.3 ค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์

ในภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ของพนักงาน มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยที่ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้า

และประโยชน์ขององค์กรและด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในอุดมการณ์ขององค์กรมีระดับความความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากและความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรเป็นลำดับที่ 1, ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในอุดมการณ์ขององค์กรเป็นลำดับที่ 2 และด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรเป็นลำดับที่ 3

5.1.4 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์ โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์ต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในงานต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผลการทดสอบความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการทดสอบความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานและด้านรายได้ / ผลตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนผลการทดสอบความพึงพอใจในงานด้านอื่น ๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์ต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์ที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในงานต่างกัน โดยมีผลการเปรียบเทียบดังนี้

1. ความพึงพอใจในงานโดยรวม พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 20 - 30 ปี และมากกว่า 30 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกันคู่อื่น ๆ มีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2. ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า พบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าแตกต่างจาก

พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี และ 20 - 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกันคู่อื่น ๆ มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าไม่แตกต่างกัน

3. ความพึงพอใจในงานด้านรายได้ / ผลตอบแทน พบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานด้านรายได้ / ผลตอบแทนแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี และ 20-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกันคู่อื่น ๆ มีความพึงพอใจในงานด้านรายได้ / ผลตอบแทนไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบรูณ์ต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบรูณ์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในงานต่างกัน โดยมีผลการเปรียบเทียบดังนี้

1. ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพ โสด มีความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาแตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันคู่อื่น ๆ มีความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบรูณ์ต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบรูณ์ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในงานต่างกัน โดยมีผลการเปรียบเทียบดังนี้

1. ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า, มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ ปวช.) และอนุปริญญา (ปวส.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา (ปวส.) มีความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันคู่อื่น ๆ มีความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบรูณ์ต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบรูณ์ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในงานต่างกัน โดยมีผลการเปรียบเทียบดังนี้

1. ความพึงพอใจในงานโดยรวม พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-5 ปี

และมากกว่า 5 - 8 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 - 8 ปี มีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 8 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่น ๆ มีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2. ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 - 8 ปี และ 2 - 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่น ๆ มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าไม่แตกต่างกัน

3. ความพึงพอใจในงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 - 8 ปี และ 2 - 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่น ๆ มีความพึงพอใจในงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกไม่แตกต่างกัน

4. ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปีขึ้นไป และมากกว่า 5 - 8 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่น ๆ มีความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

5. ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี และมากกว่า 5 - 8 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 - 8 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่น ๆ มีความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

5.1.5 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานที่มีเพศต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมรรถนะต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมรรถนะที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมรรถนะต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมรรถนะที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในงานต่างกัน โดยมีผลการเปรียบเทียบดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า พนักงานที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกันคู่อื่นๆ มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร พบว่า พนักงานที่มีอายุพนักงานที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกันคู่อื่นๆ มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรไม่แตกต่างกัน

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า พนักงานที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกันคู่อื่นๆ มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมรรถนะต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมรรถนะที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมรรถนะต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมรรถนะที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในงานต่างกัน โดยมีผลการเปรียบเทียบดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ ปวช.), อนุปริญญา(ปวส.) และปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05, 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา(ปวส.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันคู่อื่นๆ มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ ปวช.), อนุปริญญา (ปวส.) และปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันคู่อื่นๆ มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมรรถนะต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมรรถนะที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในงานต่างกัน โดยมีผลการเปรียบเทียบดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี และมากกว่า 5 - 8 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่นๆ มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 2 ปี, 2 - 5 ปี และมากกว่า 5 - 8 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่นๆ มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะ

ทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่นๆ มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรไม่แตกต่างกัน

4. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี และมากกว่า 5 - 8 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่นๆ มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน

5.1.6 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์

ผลการทดสอบพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปานกลาง

5.1.7 สรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการสร้างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากการศึกษาพบว่าพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์ได้เสนอแนะปัจจัยต่าง ๆ เพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ดังนี้ คือ

5.1.7.1 ปัจจัยด้านที่เกี่ยวข้องในงาน ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน

1. พนักงานต้องการให้องค์กรส่งเสริมด้านการฝึกอบรมและการศึกษาเพื่อสร้างหลักประกันด้านความมั่นคงในการทำงานกับพนักงาน
2. พนักงานต้องการให้มีเงินเดือน โบนัส และสวัสดิการที่ดีมีความเหมาะสมสำหรับพนักงานและครอบครัว
3. พนักงานต้องการให้มีปัจจัยทางสังคมที่ดี เช่น ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

4. พนักงานต้องการบริเวณสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีสถานที่สำหรับพักผ่อนและเล่นกีฬา รวมทั้งควรมีการจัดกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ
5. พนักงานต้องการให้องค์กรจัดการด้านความพร้อมของอุปกรณ์และเครื่องมือสำหรับการทำงาน รวมทั้งการจัดการด้านเทคนิคและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานให้มีความทันสมัยเพื่อช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. พนักงานต้องการให้องค์กรปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานเพิ่มขึ้น
7. พนักงานต้องการให้ผู้บังคับบัญชารับฟังและเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงด้านการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
8. พนักงานต้องการให้ผู้บริหาร แก้ไขปัญหาจากข้อร้องเรียนของพนักงาน โดยเลือกจากลำดับที่มีผู้ร้องเรียนมากที่สุดก่อน และกำหนดแนวทางที่เป็นไปได้รวมทั้งกำหนดเวลาที่ชัดเจน

5.1.7.2 ปัจจัยด้านที่เกี่ยวข้องในงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1. พนักงานต้องการให้องค์กรมีการปรับปรุงนโยบายให้เหมาะสมกับการบริหารงานในปัจจุบัน
2. พนักงานต้องการให้องค์กรมีผู้บริหารที่มีความสามารถและน่าเชื่อถือ รวมทั้งต้องการอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียงและความมั่นคง และพร้อมปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับด้วยความเต็มใจ
3. พนักงานต้องการให้องค์กรมีการเปิดเผยข้อมูลการบริหารงานที่แท้จริงขององค์กรให้พนักงานทราบและสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับพนักงาน
4. พนักงานต้องการให้องค์กรมีความโปร่งใสในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น โดยใช้หลักเกณฑ์ที่น่าเชื่อถือและมีความยุติธรรมในการพิจารณา
5. พนักงานต้องการให้ผู้บริหารระดับสูงรับฟังปัญหาของพนักงานระดับล่างและไม่เมินเฉยต่อข้อร้องเรียนของพนักงาน เพื่อให้เกิดความรู้สึกได้รับการดูแลเหมือนครอบครัวเดียวกัน

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์ สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

5.2.1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล

จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลพบว่า พนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ เป็นพนักงานเพศชายมากกว่าพนักงานหญิง คิดเป็นร้อยละ 73.09 โดยพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 49.54 , มีสถานภาพสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 56.27 , มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 23.85 และโดยส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.03

5.2.2 อภิปรายผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากการศึกษาความพึงพอใจในงาน พบว่าพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ มีความพึงพอใจในงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.237 โดยพบว่าความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.368 รองลงมาคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน, ด้านผู้บังคับบัญชา, ด้านรายได้/ผลตอบแทนและด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ย 3.363, 3.331, 3.098 และ 3.022 ตามลำดับ

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.543 โดยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.665 รองลงมาคือ ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กรและด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ มีค่าเฉลี่ย 3.556 และ 3.406 ตามลำดับ

5.2.3 อภิปรายผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ พบว่า

5.2.3.1 อภิปรายผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ พบว่า

1. เพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย สยัคพานิช (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรระ การมานะกิจกุล (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานเพศชายอาจเห็นว่าบุคลากรในองค์กรมีจำนวนมากทำให้มีการแข่งขันกันสูง รวมทั้งอาจเห็นว่าระบบการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนตำแหน่งยังไม่มี ความชัดเจนและไม่โปร่งใส จึงอาจทำให้พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าต่างกัน

พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานเพศหญิงได้รับความช่วยเหลืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน ทั้งจากเพศหญิงด้วยกันซึ่งมีความเห็นอกเห็นใจกัน รวมทั้งเพศชายที่ยินดีให้ความช่วยเหลือ แต่ในขณะที่เพศชายเมื่อมีการปรึกษาปัญหางานกับเพื่อนร่วมงานอาจไม่ได้รับคำปรึกษาที่ใช้แก้ปัญหางานได้อย่าง สัมฤทธิ์ผล จึงอาจทำให้พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานต่างกัน

พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านรายได้/ผลตอบแทนแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานเพศชายอาจเห็นว่าตนเองมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกินกว่าผลตอบแทนที่ได้รับ รวมทั้งอาจมีการเปรียบเทียบผลตอบแทนกับองค์กรอื่น ในอุตสาหกรรมเดียวกัน ที่มีค่าตอบแทนสูงกว่า จึงอาจทำให้พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านรายได้/ผลตอบแทนต่างกัน

2. อายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย สยัคพานิช (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษณีย์ คอนสกุล (2549 : บทคัดย่อ) และ วัชรระ การมานะกิจกุล (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มี อายุ 20 – 30 ปี และอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าแตกต่างกัน โดยเมื่อพิจารณารายกลุ่ม พบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี และอายุ 20 – 30

ปี และพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า แตกต่างจากพนักงานที่มีน้อยกว่า 20 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในกลุ่มของพนักงานที่มีอายุ มากกว่า 30 ปีขึ้นไป โดยมากเป็นระดับผู้บังคับบัญชา รวมทั้งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานจึงมีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันช่วงอื่นๆ ส่วนพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี เป็นผู้ที่เริ่มต้นทำงาน จึงอาจมองว่ามีโอกาสก้าวหน้ายังมีน้อย จึงอาจทำให้พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าต่างกัน

พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านรายได้/ผลตอบแทนแตกต่างกัน
โดยเมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานด้านรายได้/ผลตอบแทนแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี และอายุ 20 – 30 ปี ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานด้านรายได้/ผลตอบแทนไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป โดยมากเป็นระดับผู้บังคับบัญชา ทำให้ระดับของรายได้และผลตอบแทน สวัสดิการ สูงกว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันช่วงอื่นๆ จึงอาจทำให้พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านรายได้/ผลตอบแทนต่างกัน

3. สถานภาพสมรส พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส ต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของ ธวัชชัย สัยคพานิช (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษณีย์ คอนสกุล (2549 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ต่างกันมีความพึงพอใจในงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส ต่างกันมีความพึงพอใจในงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายคู่ด้านพบว่า

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน โดยเมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาแตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพ โสด ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีสถานภาพสมรส อาจมีปัญหาในเรื่องของเวลาการปฏิบัติงานเนื่องจากต้องดูแลครอบครัว ซึ่งแตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพ โสดจะมีเวลาในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานที่มีสถานภาพสมรสกับผู้บังคับบัญชา ไม่ราบรื่นมากนัก จึงอาจทำให้พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาต่างกัน

4. ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐาณิพัทธ์ พรหมศาสตร์ (2545 : บทคัดย่อ) และ ธวัชชัย สัยคพานิช (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชร ก้าวสุวรรณ (2549 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้จากผลการวิจัย พบว่า

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา แตกต่างกัน โดยเมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า, มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ ปวช.) และอนุปริญญา(ปวส.) และ พนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา (ปวส.) มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันคู่อื่น ๆ มีความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา(ปวส.)และปริญญาตรีขึ้นไป โดยมากเป็นระดับผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์และเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง อาจไม่เปิดโอกาสในการรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า เท่าที่ควรจะเป็น จึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน รวมถึงการอธิบายวิธีการปฏิบัติงานที่ไม่ชัดเจน ทำให้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ จึงอาจทำให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในงานต่างกันด้านผู้บังคับบัญชาต่างกัน

5. ระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรระ การมานะกิจกุล (2545 : บทคัดย่อ) และ ธวัชชัย สยัคพานิช (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรระ แก้วสุวรรณ (2549 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่างกันมีความพึงพอใจในงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในงาน โดยรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีความพึงพอใจในงาน โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 2 – 5 ปี และมากกว่า 5 – 8 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน มากกว่า 6 – 8 ปี มีความพึงพอใจในงาน โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปี ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าแตกต่างกัน โดยเมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 2 – 5 ปี และมากกว่า 5 – 8 ปี ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปีขึ้นไป เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากทำให้มีความรู้ความสามารถ จึงมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงานได้มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาใน

การปฏิบัติงานต่างกันช่วงอื่น ๆ จึงอาจทำให้พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าต่างกัน

พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกแตกต่างกัน โดยเมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 2 – 5 ปี และมากกว่า 5 – 8 ปี ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 2 – 5 ปี และมากกว่า 5 – 8 ปี มักจะเป็นผู้บริหารระดับต้น จึงต้องการอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยช่วยอำนวยความสะดวกให้กับพนักงาน เพื่อลดการเมื่อยล้าและลดเวลาจากการทำงานทำให้สามารถปรับปรุงงานให้มีคุณภาพดีมากขึ้น จึงอาจทำให้พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างกัน

พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน โดยเมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 5 – 8 ปี และมากกว่า 8 ปีขึ้นไป ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี อาจจะไม่ได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาในเรื่องการให้คำปรึกษาหรือช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน จึงอาจทำให้พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาต่างกัน

พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน โดยเมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 2 – 5 ปี และมากกว่า 5 – 8 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 5 – 8 ปีมีความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปีขึ้นไป ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี ไม่ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานมากนัก และมักจะไม่มีการทำงานอย่างเป็นทีม รวมถึงการทำงานนอกเหนือหน้าที่ จากงานที่เพื่อนร่วมงานปัดความรับผิดชอบ จึงอาจทำให้พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานต่างกัน

5.2.3.2 อภิปรายผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ พบว่า

1. เพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิพนธ์ ดอกกุหลาบ (2546 : บทคัดย่อ) และ มาริสสา ทรงพระ (2546 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานชายและพนักงานหญิงต่างมีความภาคภูมิใจและมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ เนื่องจากเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง ในด้านการช่วยเหลือสังคม และอุตสาหกรรมยานยนต์ยังเป็นอุตสาหกรรมที่มีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง จึงอาจทำให้พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

2. อายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาริสสา ทรงพระ (2546 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิพนธ์ ดอกกุหลาบ (2546 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกันคู่อื่นๆ ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กรต่างกัน โดยเมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกันคู่อื่นๆ มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กร ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานที่มีอายุน้อยส่วนใหญ่ต้องการความท้าทายและความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ส่วนพนักงานที่มีอายุมากขึ้นย่อมต้องการความมั่นคงในชีวิตและการทำงานมากกว่า จึงอาจทำให้พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กรต่างกัน

พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่างกัน โดยเมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 20 -30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกันคู่อื่นๆ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของ

องค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุ 20 -30 ปี ส่วนใหญ่ต้องการความท้าทาย และค้นหาประสบการณ์ใหม่ๆ ในชีวิต ทั้งด้านหน้าที่การทำงานและรายได้/ผลตอบแทนที่ได้รับ ส่วนพนักงานที่มีอายุมากขึ้นย่อมต้องการความมั่นคงในชีวิตและอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง จึงอาจทำให้พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่างกัน

3. สถานภาพสมรส พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาริสสา ทรงพระ (2546 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิพนธ์ ดอกกุหลาบ (2546 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานไม่ว่าจะมีสถานภาพสมรสอย่างไร ต่างก็มีความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีชื่อเสียงและต่างตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ด้วยความเต็มใจทั้งสิ้น จึงอาจทำให้พนักงานที่มีสถานภาพสมรส ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4. ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาริสสา ทรงพระ (2546 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิพนธ์ ดอกกุหลาบ (2546 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน โดยที่พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ ปวช.), อนุปริญญา (ปวส.) และปริญญาตรีขึ้นไป และพนักงานที่มีระดับการศึกษานอนปริญญา มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันคนอื่นๆ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่างกัน โดยเมื่อพิจารณารายกลุ่ม พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ ปวช.), อนุปริญญา (ปวส.) และปริญญาตรีขึ้นไป ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันคนอื่นๆ มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า โดยส่วนใหญ่จะทำงานในตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการซึ่งผลตอบแทนที่ได้รับไม่แตกต่างจากองค์กรอื่น ทำให้ไม่ส่งผลต่อความต้องการที่เป็นสมาชิกขององค์กร จึงอาจทำให้

พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่างกัน

5. **ระยะเวลาปฏิบัติงาน** พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาริสสา ทรงพระ (2546 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิพนธ์ ดอกกุหลาบ (2546 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน โดยที่พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 5 - 8 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี และมากกว่า 5 - 8 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่นๆ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร ต่างกัน โดยเมื่อพิจารณารายคู่ พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี, 2 - 5 ปี และมากกว่า 5 - 8 ปี ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่นๆ มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปีขึ้นไป อยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจากลูกค้า ซึ่งเกิดขึ้นจากพนักงานกลุ่มดังกล่าวเป็นผู้ทุ่มเทในการทำงานและอยู่คู่กับการเจริญเติบโตขององค์กรมาเป็นเวลานาน จึงมีความรู้สึกภาคภูมิใจและผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันช่วงอื่น ๆ จึงอาจทำให้พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร แตกต่างกัน

พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรต่างกัน โดยเมื่อพิจารณารายคู่ พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 - 5 ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันคู่

อื่นๆ มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปี ยอมรับในกฎระเบียบและซึมซับต่อวัฒนธรรมขององค์กร รวมทั้งเป็นบุคลากรที่องค์กรให้ความสำคัญ เนื่องจากมีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านที่จะให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์กับองค์กรและผู้ร่วมงาน จึงอาจทำให้พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรแตกต่างกัน

พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่างกัน โดยเมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี และมากกว่า 5 - 8 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่นๆ มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี เป็นผู้เริ่มมีการสั่งสมประสบการณ์จากการทำงาน จึงมักมองหาโอกาสใหม่ๆ ในด้านหน้าที่การงานและผลตอบแทนอยู่เสมอ ซึ่งต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันช่วงอื่นๆ ที่มองว่าองค์กรจะสร้างความมั่นคงให้กับชีวิต จึงอาจทำให้พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน

5.2.4 อภิปรายผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรินทร์ธร เณมียะ (2549 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยของพนักงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของกลุ่มบริษัท โตชิบาในนิคมอุตสาหกรรมบางกะดี ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

จากผลการศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบุรณ์ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง ซึ่งความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานของพนักงาน เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ จะทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานต่ำลง ส่วนความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่แสดงถึงความพยายามของพนักงานอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรมีความรู้สึกเป็นความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงส่งผลให้พนักงานพร้อมและเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ดังนั้น องค์กรควรพัฒนาและเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างความพึงพอใจในงานโดยการส่งเสริมให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรให้มากที่สุด ดังต่อไปนี้

1. ควรมีการปรับปรุงค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน, โบนัส โดยสำรวจค่าจ้างเพื่อช่วยกำหนดระดับเงินเดือน ค่าจ้างให้ยุติธรรมและเหมาะสมกับเศรษฐกิจปัจจุบัน และควรใช้เกณฑ์ในการประเมินจากองค์กรอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน มาร่วมในการพิจารณาด้วย เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงาน

2. ควรส่งเสริมในด้านความก้าวหน้า เนื่องจากในอุตสาหกรรมยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมใหญ่มีพนักงานจำนวนมาก ดังนั้นจึงทำให้พนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานค่อนข้างช้า ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมในด้านนี้เนื่องจากพนักงานทุกคนต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. ควรส่งเสริมในด้านเนื้อหาของตัวงาน ควรทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งอาจใช้วิธีจัดงานให้เหมาะสมกับคน เช่น พนักงานใหม่จะมีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนอาจจะศึกษาอะไรใหม่ ๆ ไม่ชอบงานที่จำเจ ในขณะที่พนักงานอาวุโสก็มีประสบการณ์ในการทำงาน มีความสุขุม ผู้บริหารจึงควรจัดงานให้เหมาะสมระหว่างพนักงานใหม่และพนักงานอาวุโส นอกจากนี้อาจจะทำการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบหรือวิธีการทำงานเพื่อลดความจำเจ เป็นต้น ให้พนักงานมีความอิสระในการทำงาน โดยรู้สึกว่าการงานนั้นมีความท้าทาย และมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน

4. ควรส่งเสริมในด้านผู้บังคับบัญชา ด้วยการเลือกหรือเลื่อนตำแหน่งให้กับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในงานตำแหน่งนั้นอย่างแท้จริง เพื่อให้สามารถสอนงาน สั่งงาน และสร้างความนับถือให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมีการจัดอบรมผู้บังคับบัญชาตามระดับความเหมาะสมกับความรับผิดชอบ เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร

5. ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกว่าได้รับการดูแล มีผู้ให้คำปรึกษา และช่วยเหลือกันตลอดเวลา เพื่อให้มีความรู้สึกที่เต็มใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

6. ควรจัดการอบรมพนักงานเกี่ยวกับการทำงานของพนักงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเนื่องจากผลการวิจัยทำให้ทราบว่ามีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของพนักงานและองค์กรต่อไป

7. ควรให้พิจารณาหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับระดับการศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพในการดำเนินงานขององค์กรและทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าเติบโตในงานและเกิดความมั่นคงในการทำงานกับองค์กร

8. องค์กรควรจัดกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ และสถานที่พักผ่อน รวมทั้งจัดบรรยากาศขององค์กรให้มีความน่าทำงานและสร้างความรู้สึกที่ดีต่อพนักงานให้พนักงานรู้สึกว่างค์กรเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง

9. องค์กรควรมีระบบการคัดเลือกบุคคลกรให้มีความโปร่งใสในการเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น โดยใช้หลักเกณฑ์ที่น่าเชื่อถือและมีความยุติธรรมในการพิจารณา

10. พนักงานต้องการให้ผู้บริหารระดับสูงรับฟังปัญหาของพนักงานระดับล่างและไม่เมินเฉยต่อข้อร้องเรียนของพนักงาน เพื่อให้เกิดความรู้สึกได้รับการดูแลเหมือนครอบครัวเดียวกัน

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์ ซึ่งการวิจัยครั้งต่อไป อาจศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เช่น ตำแหน่งงาน ด้านความสำเร็จของงาน ควรมีการศึกษาผลจากความผูกพันต่อองค์กร เช่น ความมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบสังคม ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงพฤติกรรมที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างอื่นในอุตสาหกรรมยานยนต์ เช่น อาจศึกษากับองค์กรที่มีผู้บริหารเป็นคนไทยล้วนเปรียบเทียบกับองค์กรที่มีผู้บริหารเป็นชาวต่างชาติ ว่ามีรูปแบบแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร เพื่อหาผลสรุปและเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

3. การวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการวิจัยสำรวจความคิดเห็นเฉพาะพนักงานโรงงานเท่านั้น ควรมีการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารสถานประกอบการด้วย เพื่อเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัทต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำการวิจัย อาจมีการใช้วิธีอื่นร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์ หรือ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กฤษกร ดวงสว่าง. 2540. “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม.” วิทยานิพนธ์
จิตวิทยาอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กรมเศรษฐกิจการพาณิชย์. 2548. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. 2548. “มูลค่าการ
ส่งออกของไทยในปี 2546-2548 (ม.ค.-ก.ค.).” [Online]. Available <http://www.moc.go.th>.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2543. การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล เวอร์ชัน 7-10. พิมพ์
ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติวัฒน์ บัวลอย. 2540 “ความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม
พลาสติก.” ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. 2534. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- ฐาณิพัทธ์ พรหมศาสตร์. 2545. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอ
เอ.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง.
- ดวงใจ นิลพันธุ์. 2543. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน
และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : ศึกษากรณี บริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสาร
โทรคมนาคม.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดิลก มุลวงษ์. 2536. “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์.” ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์.
- ธวัชชัย สัยคพานิช. 2544. “ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กระณีศึกษา
บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน).” สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ธีระ วีรธรรมสาธิต. 2532. “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีศึกษาผู้บริหารระดับหัวหน้า
แผนก/เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย.” สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- นฤมล ปรมธีรวัฒน์ชัย. 2545. “ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- นภาพิณ โหมาศวิน. 2533. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.” สารนิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิพนธ์ ดอกกุหลาบ. 2546. “การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี กรณีศึกษา: บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด (มหาชน).” สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- เนตินา โพธิ์ประสระ. 2541. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท สิทธิพล1919 จำกัด.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2531. **เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิจัย.** กรุงเทพมหานคร : ศรีอนันต์.
- ปรานอม กิตติคุณภูธร. 2538. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี อุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์.” วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปิยะวดี สังข์หนู. 2542. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ศรีตรังแอโกร อินดัสทรี จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ : สารนิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. **วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.** กรุงเทพฯ.
- พวงเพชร วัชรอยู่. 2530. **องค์ประกอบที่บ่งชี้ความพึงพอใจในการทำงาน : ศึกษาผู้ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมกรุงเทพมหานคร.** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- พงศ์ ทรดาล. 2540. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กรเบื้องต้น.** คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันราชภัฏพระนคร กรุงเทพมหานคร.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529. **พฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช
- ภัทรา หิรัญรัตน์พงศ์. 2542. “การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมมหาบัณฑิตเกษตรศาสตร์.
- มาริสสา ทรงพระ. 2546. “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม

- ภาคเหนือ.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- มาโนชญ์ มีพร้อม. 2537. “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ฮานาเซมิคอนดักเตอร์ (กรุงเทพ) จำกัด.” ภาคนิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเกริก.
- วรนุช ทองไพบูลย์. 2543. “บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วัชระ การมานะกิจกุล. 2545. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน).” การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วัชระ แก้วสุวรรณ. 2549. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายการผลิต บริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วัฒนา ศรีสม. 2542. “แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภค บริโภค ของบริษัท ไบ โอ คอนซูเมอร์ จำกัด.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วีรนาถ มานะกิจ. 2533. **พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศานิตย์ บุญรัตน์. 2537. “ความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต หน่วยงาน โมเพิ้ล ก บริษัท โมเคอร์นฟอร์ม กรุ๊ป จำกัด (มหาชน).” ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สกาวรัตน์ อินทสมบัติ. 2543. “การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.” ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมชาย ชัยยุทธ์. 2536. “การศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานบริหารงานบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่.” ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2526. **การบริหารการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- สมยศ นาวิการ. 2540. **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพมหานคร : ผู้จัดการ.
- สุรินทร์ธร เนมียะ. 2549. “การศึกษาปัจจัยของพนักงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของกลุ่มบริษัท โตชิบาในนิคมอุตสาหกรรมบางกะดี.” วิทยานิพนธ์

- วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- โสภภาพรณ นิ่มมณี. 2540. “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารกระป๋องในจังหวัดชลบุรี.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อรปภากร รัตน์ธีรฤกร. 2542. “ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันองค์กรของข้าราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อุษณีย์ คอนสกุล. 2549. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง เขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- Angle Harold L. and Perry James L. 1981. “An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness.” **Administrative Science Quarterly**.
- Applewhite. P.B. 1965. **Organizational Behavior**. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall Inc.
- Barnard,I.C. 1966. **The Function of Executive**. London : Oxford University Press.
- Baron, R.A. 1986. **Behavior in Organization**. Boston : Allyn and Bacon, Inc.
- Cherrington, D.J. 1994. **Organizational Behavior**. Boston : Allyn and Bacon, Inc.
- Meyer, J.P.,N.J. Allen et. al. and C.A. Smith. 1993. “Commitment to Organizations and Occupation : Extension and Test of a three-Component Conceptualization. **Journal of Applied Psychology**. 78 : 538-551
- Strauss,G. and L.R. Sayles. 1967. **Personal : The Human Problem of Management**. New Jersey : Prentice-Hall Inc.
- Steers, R.M. and Porter, L.W. 1983. **Motivation and Work Behavior**. New York : McGraw Hill.
- Steers, R.M. 1991. **Introduction to Organization Behavior**. New York : Harper Collins Publishers.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของ
บริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์

ผู้วิจัย นายปิยะพงศ์ นันทวงศ์
 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย
 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามในการจัดเก็บข้อมูลการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานและองค์กร จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ประกอบวิทยานิพนธ์เท่านั้น ขอรับรองว่าคำตอบของท่านถือเป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบใดๆ เกิดขึ้นแก่ผู้ตอบแบบสอบถามและจะนำเสนอข้อมูลโดยส่วนรวมที่ได้จากการวิเคราะห์แล้วเท่านั้น

2. แบบสอบถามชุดนี้มีคำถามจำนวน 48 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับความพึงพอใจในงาน มีคำถามจำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร มีคำถามจำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: กรุณาเติมเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

1) ชาย

2) หญิง

2. อายุ

1) ต่ำกว่า 20 ปี

2) 20-30 ปี

3) มากกว่า 30 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

1) โสด

2) สมรส

3) หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

1) มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า

2) มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ ปวช.)

3) อนุปริญญา (ปวส.)

4) ปริญญาตรีขึ้นไป

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัทแห่งนี้

1) น้อยกว่า 2 ปี

2) 2 - 5 ปี

3) มากกว่า 5 - 8 ปี

4) มากกว่า 8 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับความพึงพอใจในงาน มีคำถามจำนวน 25 ข้อ

คำชี้แจง: กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้และเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความพึงพอใจและความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด

คำถาม	ระดับความพึงพอใจในงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า					
1. ความมั่นคงของงานที่ท่านทำงานอยู่					
2. องค์กรแห่งนี้มีนโยบายให้พนักงานปฏิบัติงานจนกระทั่งเกษียณอายุ					
3. การมีโอกาสเท่าเทียมกับผู้อื่นที่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่ง					
4. องค์กรของท่านมีการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น					
5. องค์กรมีการสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและดูงานเพื่อเพิ่มความรู้และพัฒนาทักษะในการทำงาน					
ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก					
1. วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือในการทำงานมีอย่างเพียงพอ					
2. การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ตู้สี่ล้อ เกอร์ เพียงพอต่อความต้องการ					
3. ท่านมีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาการทำงาน					
4. องค์กรของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงาน จุดพักผ่อน ให้แก่ท่านเป็นสัดส่วน					
5. องค์กรของท่านมีการนำเทคโนโลยีมาเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน					
ด้านผู้บังคับบัญชา					
1. การทำงานร่วมกันของผู้บังคับบัญชากับท่าน					
2. ความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา ต่อท่านและผู้ร่วมงานคนอื่นๆ					

คำถาม	ระดับความพึงพอใจในงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติท่านในการทำงาน					
4. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจให้ท่านรับผิดชอบงานที่ท่านได้รับมอบหมาย					
5. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงานของท่านและเพื่อนร่วมงาน					
ด้านเพื่อนร่วมงาน					
1. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความรักสามัคคีให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน.					
2. การทำงานมีการประสานงานและติดต่อกันได้อย่างรวดเร็ว					
3. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนที่ทำงานได้อย่างสบายใจ					
4. ท่านและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน					
5. ท่านและเพื่อนร่วมงานยินดีช่วยเหลือและแบ่งเบา งาน เมื่อมีความจำเป็น					
ด้านรายได้ / ผลตอบแทน					
1. เงินเดือน/โบนัส ที่ได้รับ					
2. ค่าล่วงเวลา					
3. สิทธิประโยชน์อื่นๆ เช่น รถรับ-ส่ง บ้านพัก ประกันชีวิต การรักษาพยาบาล					
4. จำนวนวันหยุด วันทำงาน					
5. สิทธิในการลา					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร มีคำถามจำนวน 15 ข้อ

คำชี้แจง: กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้และเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความผูกพันและความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด

คำถาม	ระดับความผูกพันต่อองค์กร				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร 1. ท่านรู้สึกไม่พอใจ ถ้ามีบุคคลอื่นมาวิจารณ์องค์กรของท่าน					
2. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
3. องค์กรของท่านมีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง					
4. ท่านรู้สึกว่าเป้าหมายของท่านและองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน					
5. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเต็มที่					
ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร 1. ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง					
2. ท่านยินดีที่จะสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานขององค์กรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย					
3. ท่านปรับปรุงงานที่ได้รับผิดชอบเมื่อเห็นจุดบกพร่องในงาน ให้ดีขึ้น					
4. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย					
5. ท่านเต็มใจที่จะทำงานแม้ว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้น จะอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน					

คำถาม	ระดับความผูกพันต่อองค์กร				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร					
1. ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรนี้จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานกับองค์กรอื่น					
2. ท่านอยากชักชวนเพื่อนและผู้มีความสามารถสูงมาทำงานในองค์กรนี้ด้วย					
3. ท่านมักจะปฏิเสธเสมอเมื่อมีคนมาชักชวนให้ท่านไป					
4. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป					
5. ท่านมีความหวังใจต่อความอยู่รอดขององค์กร					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร มีคำถามจำนวน 2 ข้อ

คำชี้แจง: โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่าน

1. ท่านคิดว่าองค์กรควรดำเนินการพัฒนาหรือปรับปรุงเรื่องใดบ้าง จึงจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าองค์กรควรบริหารงานอย่างไร จึงจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นายปิยะพงศ์ นันทวงศ์
วัน เดือน ปีเกิด	30 มีนาคม 2521
ประวัติการศึกษา	2544 วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมเครื่องกล สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ประสบการณ์การทำงาน	
2546-ปัจจุบัน	หัวหน้างานแผนกวิศวกรรม บริษัท บางกอกสปริง อินดัสเตรียล จำกัด
2545	วิศวกรฝ่ายวิศวกรรมการผลิต บริษัท ชัมมิต ออโตซีท จำกัด
2544	วิศวกรฝ่ายวิศวกรรม บริษัท มหาจักร ออโต้พาร์ท จำกัด