

ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ
อุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์ สังกัดการนิคม
อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานครและบริเวณรอบ

JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF
OPERATING EMPLOYEES IN MEDICAL PRODUCTS AND MEDICAL
DEVICE INDUSTRY OF THAI INDUSTRIAL ESTATE
IN BANGKOK AND ITS VICINITIES

สันต์ศักดิ์ สุวรรณาสวัสดิ์
SANTBLAD SUWANNASAI

วิทยานิพนธ์นี้เป็นงานส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. ๒๕๕๑

KMITL-2008-ED-M-251-105

ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ
อุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์ สังกัดการนิคม
อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

**JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF
OPERATING EMPLOYEES IN MEDICAL PRODUCTS AND MEDICAL
DEVICE INDUSTRY OF THAI INDUSTRIAL ESTATE
IN BANGKOK AND ITS VICINITIES**

สันทัต สุวรรณาศรัย

SANTHAD SUWANNASAI

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน..... 82676
วัน,เดือน,ปี..... 21 ก.ค. 2551

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2551

KMITL-2008-ED-M-251-105

**JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF
OPERATING EMPLOYEES IN MEDICAL PRODUCTS AND MEDICAL
DEVICE INDUSTRY OF THAI INDUSTRIAL ESTATE
IN BANGKOK AND ITS VICINITIES**

SANTHAD SUWANNASAI

**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**

2008

KMITL-2008-ED-M-251-105

COPYRIGHT 2008

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล
นักศึกษา	นาย สันศักดิ์ สุวรรณาศรัย
รหัสนักศึกษา	49064131
ปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
พ.ศ.	2551
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รศ. อติณัฐ กาญจนพิบูลย์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ผศ. ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล (2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 336 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows ในการประมวลผล โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ, ค่าเฉลี่ยเลขคณิต, ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบสมมติฐานโดยวิธี t-test และวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยการกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ผลการวิจัย พบว่า

1) พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลมีความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2) พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

3) พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยในเขต กรุงเทพและปริมณฑล ที่มีเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4) พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยในเขต กรุงเทพและปริมณฑล ที่มี อายุ สถานภาพการสมรส ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศ, ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5) พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยในเขต กรุงเทพและปริมณฑล มีความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร สัมพันธ์กันในทางบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Thesis title	Job Satisfaction and Organizational Commitment of Operating Employees in Medical Products and Medical Device Industry of Thai Industrial Estate in Bangkok and Its Vicinities
Student	Mr. Santhad Suwannasai
Student ID.	49064131
Degree	Master of Management
Program	Industrial Management
Year	2008
Thesis Advisor	Assoc. Prof. Atinuch Kanchanapiboon
Thesis Co-advisor	Assist. Prof. Dr. Jirasek Treemetsoonthorn

ABSTRACT

This research had three purposes were :(1) to study level of Job Satisfaction and Organizational Commitment of Operating Employees in Medical Products and Medical Device Industry of Thai Industrial Estate in Bangkok and Its Vicinities (2) to study the effect of personal factor of employees job satisfaction and organizational commitment level of Operating Employees in Medical Products and Medical Device Industry of Thai Industrial Estate in Bangkok and Its Vicinities (3) to study the correlation between employees' job satisfaction and organizational commitment level in Operating Employees in Medical Products and Medical Device Industry of Thai Industrial Estate in Bangkok and Its Vicinities. The total of sample this research was 336 persons. The research instruments were questionnaire to collect data and analyzed by SPSS for Window. The statistic used were percentage , arithmetic mean , standard deviation and test hypotheses were t-test and One-way ANOVA the hypotheses testing was set at the 0.05 and 0.01 level of significant. The results were as follow:

- 1) Operating Employees in Medical Products and Medical Device Industry of Thai Industrial Estate in Bangkok and Its Vicinities had level moderate job satisfaction level.
- 2) Operating Employees in Medical Products and Medical Device Industry of Thai Industrial Estate in Bangkok and Its Vicinities had high organizational commitment level.
- 3) Operating Employees in Medical Products and Medical Device Industry of Thai Industrial Estate in Bangkok and Its Vicinities the differences in sex, marital

status, education level and working experience did not had any difference in the whole total level job satisfaction but the employee had different age caused difference to the whole total level organizational commitment at the 0.01 level of significant.

- 4) Operating Employees in Medical Products and Medical Device Industry of Thai Industrial Estate in Bangkok and Its Vicinities difference in age, marital status level did not have any difference in organizational commitment but the employee had different gender, education and working experience caused difference to the whole total level organizational commitment at the 0.01 level of significant.
- 5) Level of Job satisfaction and level of organizational commitment of Operating Employees in Medical Products and Medical Device Industry of Thai Industrial Estate in Bangkok and Its Vicinities had positive correlation in low level at the 0.01 level of significant.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยคำแนะนำ และคำปรึกษาเกี่ยวกับการศึกษา ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จาก รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ผศ. ดร.จิระเสกข์ ศรีเมธสุนทร อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้วิจัยทราบซึ่งในความอนุเคราะห์จากท่านอาจารย์และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร. สรรพสิทธิ์ ถิ่นนรินทร์ , อาจารย์ธีระชินภัทร รามเศษ และ ผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญฤติก ซึ่งช่วยแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในขั้นตอนสุดท้ายทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ณิชวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในการตรวจสอบแบบสอบถามที่จะใช้ในการศึกษารั้งนี้และขอขอบคุณ คุณ อนุชวารทิพย์ ,คุณ เกรียงศักดิ์ รักษ์วงศ์สกุล, คุณไพบูลย์ ปทุมเหง่า และคุณ ปรัชญา เคียงงาม เจ้าหน้าที่ประจำ บริษัทมอลิเก้ ที่ให้ความอนุเคราะห์สำหรับการศึกษาวิจัย รวมถึงได้ช่วยเหลือในการตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ก่อนจะมีการเก็บข้อมูลจริง

ขอขอบคุณ พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการให้ข้อมูลและการตอบแบบสอบถามในทุกข้ออย่างสมบูรณ์ รวมถึงให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ตลอดระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

ขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่ธุรการ ภาควิชาภาษาและสังคม ตลอดจนบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ความช่วยเหลือประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และทุกคนในครอบครัวที่เป็นกำลังใจและให้การสนับสนุนในทุกเรื่อง ทำให้ผู้วิจัยสามารถทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณค่า และประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

สันทัต สุวรรณาศรัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญภาพ.....	XI
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.4 ทฤษฎีกรอบแนวคิดที่ใช้ในงานวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	7
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 ความพึงพอใจในงาน.....	10
2.2 ความผูกพันต่อองค์กร	20
2.3 สถานการณ์ของอุตสาหกรรมเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์	27
2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	34
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	34
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35
3.3 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ.....	36
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	37
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	41

สารบัญ(ต่อ)

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	50
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ของพนักงาน.....	52
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน.....	61
4.4 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความ พึงพอใจในงานของพนักงาน.....	66
4.5 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน.....	74
4.6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน.....	82
4.7 การวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอ แนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	83
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	86
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	87
5.2 อภิปรายผล.....	92
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	98
บรรณานุกรม.....	101
ภาคผนวก.....	104
ก. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	106
ประวัติผู้เขียน.....	112

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 แสดงปริมาณการผลิตและการจำหน่ายเวชภัณฑ์และผลิตภัณฑ์ทางการแพทย์ในประเทศไทย 2549	27
2.2 แสดงมูลค่าการนำเข้า – ส่งออกผลิตภัณฑ์เภสัชกรรมปี 2549.....	28
3.1 แสดงรายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	36
3.2 แสดงคะแนนในแต่ละระดับความพึงพอใจของแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน.....	38
3.3 แสดงคะแนนในแต่ละระดับความผูกพันของแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร.....	39
3.4 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA.....	44
3.5 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....	47
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	51
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ ของความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าของพนักงาน.....	53
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ ของความพึงพอใจในงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกของพนักงาน.....	54
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ ของความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาของพนักงาน.....	56
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ ของความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านเพื่อนร่วมงาน.....	57
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ ของความพึงพอใจในงานด้านรายได้/ผลตอบแทนของพนักงาน.....	59
4.7 แสดงผลสรุปค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่องค์ประกอบของ ความพึงพอใจในงานทั้ง 5 ด้าน ของความพึงพอใจในงานในภาพรวม	60
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับ ของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและเชื่อมั่น ในจุดมุ่งหมายและอุดม การณ์ขององค์กรของพนักงาน.....	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ ของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ ขององค์กรของพนักงาน.....	62
4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ ของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงาน	64
4.11 แสดงผลสรุปค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของระดับความ ผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ของความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน	66
4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีเพศต่างกัน โดยวิธี t-test.....	67
4.13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA.....	68
4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าของพนักงานที่มีอายุต่างกันต่างกันเป็นรายคู่.....	69
4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านสถานที่และ สิ่งอำนวยความสะดวกของพนักงานที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่.....	69
4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา ของพนักงานที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่.....	70
4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านรายได้ / ผลตอบแทนของพนักงานที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่.....	70
4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานโดยรวมของ พนักงานที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	70
4.19 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความ ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยวิธี t-test.....	71
4.20 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความ พึงพอใจในงานของพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA....	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.21 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA.....	74
4.22 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีเพศต่างกัน โดยวิธี t-test.....	75
4.23 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA.....	76
4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่.....	77
4.25 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยวิธี t-test.....	78
4.26 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA....	79
4.27 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA.....	80
4.28 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันเป็นรายคู่	81
4.29 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันเป็นรายคู่.....	82
4.30 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่า P-value ของการทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson product moment correlation.....	82

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	6
2.1 แสดงความพึงพอใจในงานนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ.....	10
2.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน.....	11
2.3 แสดงลำดับความต้องการตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow.....	13
2.4 แสดงลำดับความต้องการของ Alderfer.....	14
2.5 แสดงการเปรียบเทียบมุมมองของความพอใจงาน- ความไม่พอใจงาน.....	16

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยได้มีแนวทางในการพัฒนาระบบสาธารณสุขก้าวหน้าไปมากโดยจะเห็นได้จาก รัฐบาลมี แนวทางส่งเสริมและสนับสนุนให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางในการดูแลสุขภาพแห่งภูมิภาคหรือ Medical Hub โดยมุ่งหวังสร้างรายได้เข้าประเทศจากการเข้ามาใช้บริการทางการแพทย์ของชาวต่างชาติในปี 2553 ไม่น้อยกว่า 8 หมื่นล้านบาท ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว เพื่อส่งเสริมให้คนไทยมีสุขภาพดีก้าวหน้า และเพื่อให้มีความก้าวหน้าทางการแพทย์ในเรื่องการวิจัย เทคโนโลยี และยารักษาโรค ที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทันสมัยมากขึ้น จึงมีการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้ง อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์และอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก

จากการขยายตัวของธุรกิจที่เกี่ยวข้องทางด้านทางการแพทย์ ทำให้อุตสาหกรรมที่ดำเนินการเกี่ยวกับการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์ มีมากขึ้น เพราะเป็นส่วนหนึ่งที่ต้องไปสนับสนุนระบบทางการแพทย์ที่มีความเจริญให้อย่างทั่วถึงซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนาเทคโนโลยีทางการแพทย์ให้สมบูรณ์ แบบ

นอกจากนี้ อุตสาหกรรมทางการแพทย์ยังก่อให้เกิดให้เกิดการจ้างงานที่เกี่ยวข้องกันตั้งแต่การนำเข้าของ วัตถุดิบ การผลิต การวิจัยและพัฒนาซึ่งเป็นการส่งเสริมเทคโนโลยีและความความรู้ให้แก่บุคลากรในประเทศ

ซึ่งประเทศไทยที่มีความพร้อมในด้านพื้นฐานทางเศรษฐกิจ ที่แข็งแกร่งและมีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านการแข่งขันสูง ย่อมมีความสามารถในการแข่งขันกับประเทศต่างๆ ได้อย่างมาก ดังนั้น จึงทำให้ประเทศต้องพยายามในการปรับปรุงทั้งทางด้าน เทคโนโลยีที่ต้องมีความทันสมัยมากขึ้น และกระบวนการผลิตที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังนั้น ในสภาวะปัจจุบันองค์กรส่วนใหญ่จึง ตระหนักถึงความสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรในโรงงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและใช้ความสามารถให้เต็มประสิทธิภาพ

เมื่อคนมีความพึงพอใจในการทำงานที่เหมาะสม ก็จะช่วยเพิ่มความผูกพัน ต่อองค์กรได้ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญกับการอยู่รอดขององค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดี ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร และยังสามารถแสดงได้ถึงแนวโน้มความตั้งใจของบุคคลที่ยังคงอยู่หรือหรือ ลาออกจากองค์กรได้ ซึ่งองค์กรที่มีสภาพเอื้อให้เกิดคุณภาพชีวิตและการทำงานย่อมให้

ผลผลิตต่อองค์กรทั้ง ทางด้านคุณภาพและปริมาณ ดังนั้นการจัดการด้านแรงงานของสถานประกอบการ จึงมีส่วนต่อความผูกพัน ต่อองค์กร แต่กระนั้น ก็ยังพบว่ามิใช่เพียงพอใจในงาน ขาดงาน และลาออกจากงานอยู่เสมอ ฉะนั้นองค์กรควรคำนึงถึงการส่งเสริมการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพัน ต่อองค์กร ขอมรับเป้าหมายขององค์กร และใช้ความพยายามที่จะให้บุคลากรสามารถทำงานอยู่กับองค์กร เพื่อจะทำให้ลดการสูญเสียในสิ่งที่ไม่จำเป็น

ปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งคือ ความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะผลักดันให้บุคคลนั้นทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งประสบความสำเร็จ และการที่บุคคลในองค์กรจะเกิดความพึงพอใจในงานหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจในการทำงาน ดังนั้นถ้าองค์กรมีผู้บริหารที่เข้าใจพฤติกรรมและความต้องการของบุคคลและเข้าใจหลักการบริหารงานบุคคลจะสามารถกำหนดนโยบาย ให้กับโครงการเพื่อให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้กับองค์กร เมื่อบุคคลในองค์กรเกิดความพึงพอใจในงานมาก

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความรู้สึก ความยอมรับและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร เป็นผลให้บุคคลมีความตั้งใจที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างสุดความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เมื่อองค์กรมีบุคคลที่มีความผูกพันกับองค์กรจำนวนมาก จะส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานภายในองค์กร ทำให้บุคคลที่อยู่ในองค์กรมีความสุขในการทำงานและเกิดความร่วมมือได้ด้วยดี เนื่องจากบุคคลพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจและยังช่วยให้เกิดภาพลักษณ์ขององค์กรที่ดีต่อบุคคลภายนอกทำให้องค์กรเป็นที่ยอมรับและเป็นที่ต้องการของบุคคลภายนอก ช่วยลดเวลาในการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน เมื่อองค์กรมีการขยายงานเพื่อรองรับธุรกิจที่เติบโตขึ้น

จากความสำคัญและอิทธิพลของความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์กร จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์ โดยจะศึกษากับกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

1.2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของ

พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

1.2.3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ การสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

1.2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพและปริมณฑลที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์ สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพและปริมณฑลที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์ สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์ สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพและปริมณฑลที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานระดับปฏิบัติการ อุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพ และปริมณฑล โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้ โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพและปริมณฑลที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพและปริมณฑลที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพและปริมณฑลที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพและปริมณฑลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 : ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

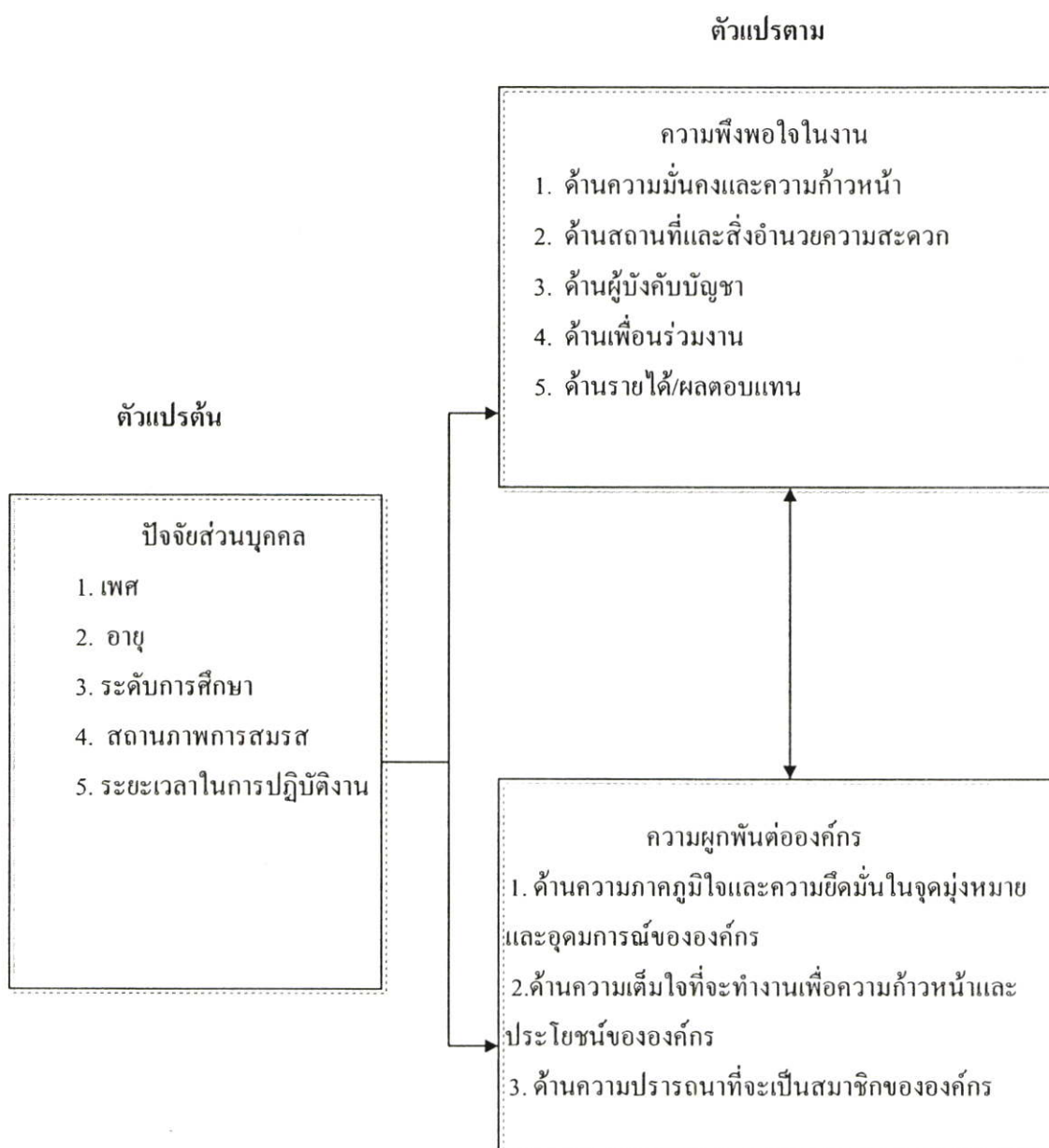
1.4 ทฤษฎีกรอบแนวความคิดที่ใช้ในงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพและปริมณฑล”

ผู้วิจัยได้นำกรอบความคิดมาจาก สุรินทร์ธร เนมียะ. 2548 เรื่องการศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของกลุ่มบริษัท โตชิบาในนิคมอุตสาหกรรมบางกะดี ผู้วิจัยได้กำหนด กรอบแนวคิดในการวิจัยไว้ดังนี้

1. ศึกษาความพึงพอใจในงานโดยครอบคลุมถึงความพึงพอใจในงานด้านต่างๆ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านรายได้/ผลตอบแทน

2. ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยครอบคลุมถึงความผูกพันต่อองค์กรด้านต่างๆ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจ และความยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย



1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิต เวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ซึ่งประกอบไปด้วย กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ สมุทรสาคร ปทุมธานี ซึ่งมีโรงงานผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์ทั้งหมด 6 แห่งรวมพนักงานทั้งหมด 2100 คน (การนิคมแห่งประเทศไทย :2548)

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยได้กำหนด ตัวแปรต้น (Independent Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. สถานภาพการสมรส
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม

1. ความพึงพอใจในงาน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ
 - 1) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า
 - 2) ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก
 - 3) ด้านผู้บังคับบัญชา
 - 4) ด้านเพื่อนร่วมงาน
 - 5) ค่ายรายได้/ผลตอบแทน
2. ความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ
 - 1) ด้านความภาคภูมิใจและความยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร
 - 2) ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร
 - 3) ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

1.5.3 ระยะเวลาในการวิจัย

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลอยู่ระหว่างเดือน ตุลาคม 2550 ถึง พฤศจิกายน 2550

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิต เวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพและปริมณฑล เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างความพึงพอใจในงานของพนักงาน

1.6.2 ทำให้ทราบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิต เวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพและปริมณฑล เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

1.6.3 เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการปรับปรุงความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงาน

1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1.7.1 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมในงานที่มีอยู่ ทั้งทางดีและไม่ดี ทำให้เต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร แบ่งเป็น 5 ด้านคือ

1.7.1.1 ความมั่นคงและความก้าวหน้า หมายถึง ความแน่นอนและความถาวรในการจ้างงานและได้รับความยุติธรรมเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน รวมถึงการมีโอกาสเลื่อนไปสู่อำนาจที่สูงขึ้นหรือมีความสำคัญมากขึ้น หรือมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถจากงานที่ปฏิบัติอยู่

1.7.1.2 สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือต่างๆ รวมถึงภาวะลักษณะการทำงานอื่นๆ ที่มีผลกระทบต่อบรรยากาศการทำงาน

1.7.1.3 ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ลักษณะหรือวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา การติดตามและประเมินผลงาน การรับฟังความคิดเห็น ความยุติธรรมในการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา

1.7.1.4 เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในการอยู่ร่วมกันทำงานร่วมกัน ปรีกษาหารือ ความเข้าใจกัน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

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

1.7.2 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกในความเชื่อและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่ให้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และเมื่อความต้องการหรือเป้าหมายส่วนบุคคลได้รับการตอบสนองจากองค์กรก็จะมีแนวโน้มต่ำที่บุคคลจะลาออกจากองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

1.7.2.1 ความภาคภูมิใจและยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กร หมายถึงทัศนคติที่สอดคล้องและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จเป้าหมายและเป็นไปในทางเดียวกันกับองค์กร และความภาคภูมิใจที่มีต่อองค์กร

1.7.2.2 ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร หมายถึง ความตั้งใจทุ่มเทที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

1.7.2.3 ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความปรารถนาของพนักงานที่จะปฏิบัติงานในองค์กร ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

1.7.3 พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานด้านปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

1.7.4 องค์กร หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ซึ่งได้มีการรวมกันเข้าและร่วมทำกิจกรรมด้วยกัน โดยกิจกรรมเหล่านั้นได้มีการจัดประสานให้เข้ากันอย่างดี เพื่อที่จะสามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อันเดียวกันหรือหลายๆ วัตถุประสงค์พร้อมกันได้

บทที่ 2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

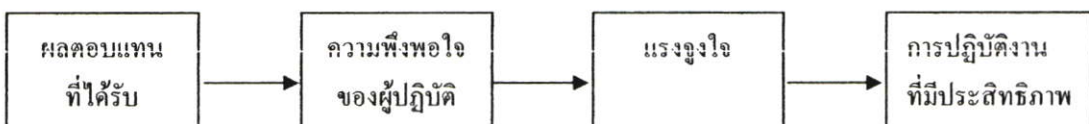
ทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากตำรา เอกสาร วารสาร รายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวคิดที่จะใช้เป็นแนวความคิดที่จะใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพและปริมณฑล การศึกษา ได้ครอบคลุมและชัดเจนขึ้น ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับดังนี้

- 2.1 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
- 2.2 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 สถานการณ์อุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์
- 2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพึงพอใจในงาน

แนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงานมี 2 แนวคิด คือ แนวคิดคือ แนวคิดที่ว่าความพึงพอใจในงานมีผลต่อการปฏิบัติงาน และแนวความคิดที่ว่าผลการปฏิบัติงานนำไปสู่ความพึงพอใจ (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529:103)

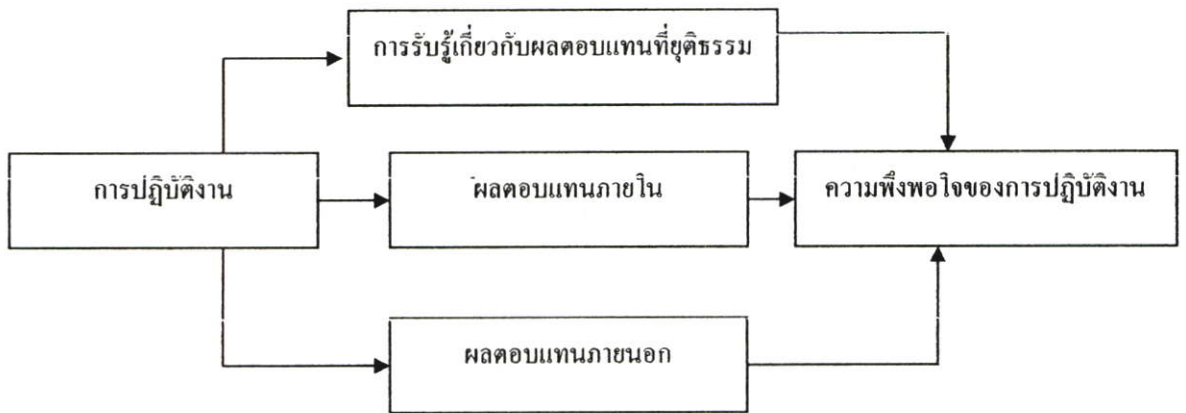
1. ความพึงพอใจในงานนำไปสู่ผลการปฏิบัติงาน แนวคิดนี้เป็นแนวคิดในสมัยดั้งเดิมที่ได้จากการศึกษาด้านมนุษยสัมพันธ์โดยเฉพาะจากการศึกษาทดลองที่โรงงาน Hawthorne ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการเพิ่มผลผลิตกระทำได้โดยการเพิ่มหรือส่งเสริมให้คนมีขวัญและกำลังใจ และมีแรงจูงใจในการทำงาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คนงานที่มีความสุขจะทำงานได้ดีขึ้น จำเป็นต้องจัดผลตอบแทนต่างๆ เพื่อตอบสนองให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีมากพอจนทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ในที่สุด ความพึงพอใจในงานนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานสามารถแสดงได้ในภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แสดงความพึงพอใจในงานนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ที่มา: สร้อยนภา วัฒนากิตติกุล และคณะ(2536:29)

2. การปฏิบัติงานนำไปสู่ความพึงพอใจ แนวคิดทางด้านนี้ Porter และ Lawlerb เชื่อว่าการปฏิบัติงานจะนำไปสู่การได้รับผลตอบแทนไม่ว่าจะเป็นผลตอบแทนจากภายในหรือภายนอก และผลตอบแทนจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ ผลตอบแทนภายใน หมายถึง สิ่งที่คุณปฏิบัติแต่ละคนจะได้รับผลการปฏิบัติงานของตน ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำ ผลตอบแทนนี้จะตอบสนองความต้องการระดับสูง เช่น ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization needs) และจะมีผลโดยตรงอย่างมากต่อการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนผลตอบแทนภายนอก หมายถึงผลตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนจะรับจากหน่วยงานหรือองค์การตามผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง สถานภาพและความมั่นคงซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการระดับต่ำของแต่ละบุคคลได้ แต่จะมีผลโดยตรงต่อการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังแสดงในภาพดังนี้



ภาพที่ 2.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานนำไปสู่ความพึงพอใจในงานตามแนวความคิดของ Porter and Lawler

ที่มา: สมหมาย เนตรภูและคณะ (2543 :11)

Abraham Maslow (สมัยศ นาวีการ. 2540) ระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับต่ำสุด ไปยังระดับสูงสุด กรอบข่ายของ Maslow จะอยู่บนพื้นฐานของสมมติฐานตามข้อคือ

1. บุคคลคือสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการและความต้องการของบุคคลสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาได้ ความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองเท่านั้นสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่างๆ ส่วนความต้องการที่ถูกตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจ

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

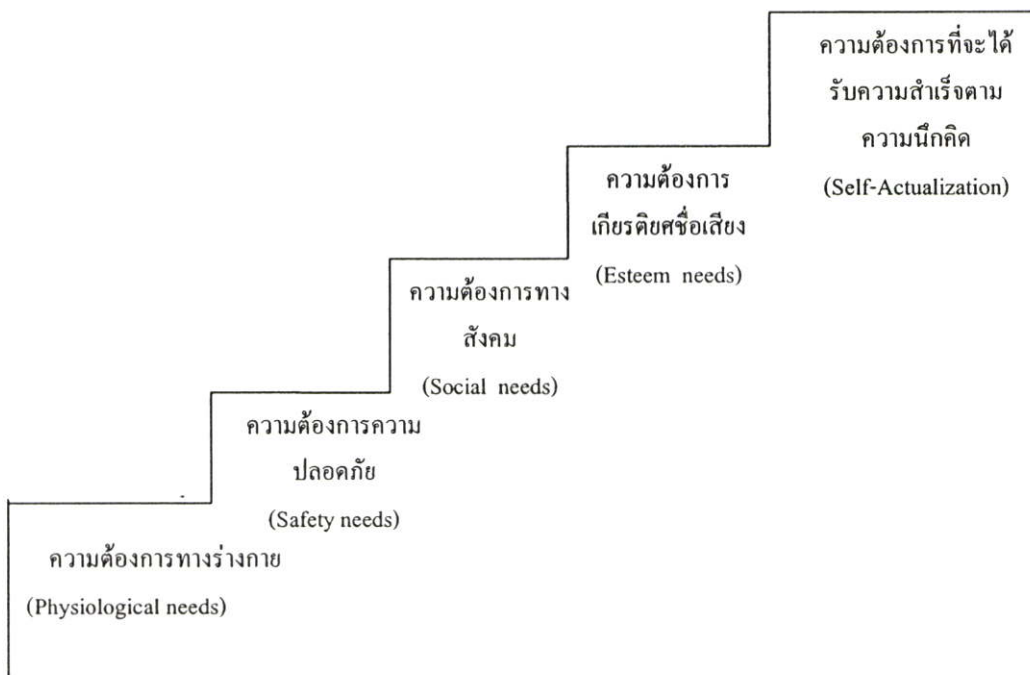
3.3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ความต้องการเหล่านี้จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยได้ถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมจะหมายถึงความต้องการที่จะเกี่ยวพันกับการมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่นเพื่อการตอบสนองความต้องการทางสังคม องค์กรอาจจะกระตุ้นการมีส่วนร่วมภายในกิจกรรมทางสังคม เช่น งานเลี้ยงของสำนักงาน ทีมฟุตบอลหรือ โบว์ลิ่งขององค์กรความจริงแล้วการทำงานหรือการเล่นกีฬากับเพื่อนร่วมงานจะให้โอกาสที่ดีเยี่ยมต่อการมีเพื่อน

3.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ความต้องการเหล่านี้หมายถึงความต้องการของบุคคลที่จะสร้างการเคารพตนเองและการชมเชยจากบุคคลอื่น ตัวอย่างเช่น พวกเขาอาจจะได้รับเชิญงานเลี้ยงเพื่อที่จะยกย่องความสำเร็จของบุคคล การให้กุญแจห้องน้ำแก่ ผู้บริหาร การให้ที่จอดรถยนต์ส่วนบุคคล และการประกาศ “บุคคลดีเด่น” ประจำเดือนล้วนแต่เป็นตัวอย่างของสิ่งที่สามารถกระทำเพื่อการตอบสนองความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง

3.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-Actualization) บุคคลมักจะต้องโอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน หรือพวกเขาอาจจะต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ ความต้องการความสมหวังของชีวิตคือ ความต้องการที่จะบรรลุความ

สมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่ บุคคลที่ถูกใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิตจะแสวงหาหน้าที่ท้าทายความสามารถของพวกเขา การเปิดโอกาสให้พวกเขาใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือการคิดค้นสิ่งใหม่

ทฤษฎีของ Maslow จะถูกสร้างขึ้นมาจากพื้นฐานที่ว่าความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองจะเป็นปัจจัยที่ปลุกเร้าพฤติกรรมของบุคคล เมื่อความต้องการได้ถูกตอบสนองสมควรแล้วความต้องการเหล่านี้จะหยุดเป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรม ลำดับความต้องการของ Maslow ดังภาพที่ 2.3



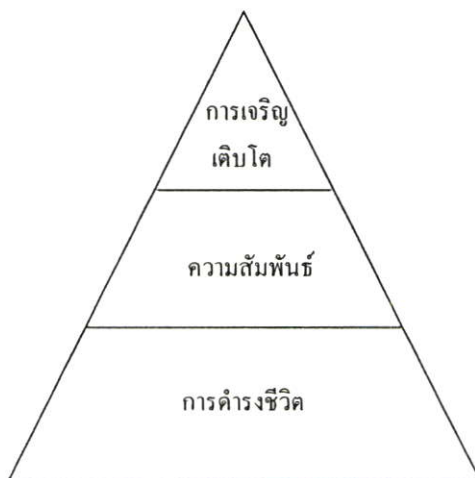
ภาพที่ 2.3 แสดงลำดับความต้องการตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow
ที่มา: สมยศ นาวิกาน (2540: 33)

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ความต้องการทางด้านร่างกายจะมาเป็นอันดับแรก เป็นความต้องการที่มีความรุนแรงมากที่สุด เพราะเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของชีวิต ซึ่งเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองก็จะเกิดความพอใจ ความต้องการระดับอื่นก็จะเริ่มมีความสำคัญ และความต้องการเหล่านี้ก็จะจูงใจ และครอบงำพฤติกรรมของคน เมื่อความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองความพอใจตามสมควรแล้ว ความต้องการอื่น ๆ ก็จะเกิดขึ้นมาทันทีตามลำดับของความ

ต้องการ Clayton Alderfer (สมยศ นาวิกาน. 2540) เป็นอีกผู้หนึ่งที่เห็นด้วยกับ Maslow ที่ว่าความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองจะจูงใจบุคคล ตัวอย่างเช่น เขาเชื่อว่าคนงานที่มีความต้องการ

ความสัมพันธ์ที่ยังไม่ถูกตอบสนองจะถูกจิตใจให้ผลิตถ้าเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าคนงานยืนยัน และกระตุ้นให้เพิ่มผลผลิต ยิ่งกว่านั้น Alderfer เห็นด้วยว่า โดยทั่วไปบุคคลจะก้าวขึ้นไปตามลำดับ ของความต้องการภายในการตอบสนองความต้องการของพวกเขา นั่นคือพวกเขาจะตอบสนอง ความต้องการระดับต่ำก่อนความต้องการระดับสูงเหมือนกับ Maslow

แต่ Alderfer ได้ปรับปรุงลำดับความต้องการของ Maslow เสียใหม่ให้เป็นความต้องการ 3 ระดับ : (1) ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (2) ความต้องการความสัมพันธ์ (3) ความต้องการการ เจริญเติบโต ดังภาพที่ 2.2 แสดงให้เห็นถึงแบบจำลองของแอลเดอร์เฟอร์



ภาพที่ 2.4 แสดงลำดับความต้องการของ Alderfer

ที่มา: สมยศ นาวิการ (2540: 18)

เขาเชื่อว่าเมื่อความต้องการระดับต่ำได้ถูกตอบสนองแล้วความต้องการระดับต่ำจะมีความสำคัญน้อยลง แต่อย่างไรก็ตามภายใต้สถานการณ์บางอย่าง บุคคลอาจจะกลับมาถึงความ ต้องการระดับต่ำ ตัวอย่างเช่น บุคคลที่คับข้องใจภายในการตอบสนองความต้องการการ เจริญเติบโตอาจจะถูกจิตใจให้ตอบสนองความต้องการความสัมพันธ์ที่ต่ำมา

ความต้องการการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs: E) คือความต้องการทางร่างกายและ ความปลอดภัย ความต้องการเหล่านี้เปรียบเทียบกับความต้องการระดับต่ำที่ได้ถูกกล่าวถึงภายใน ทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการรายได้สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมการทำงานจะเป็นความ ต้องการประเภทนี้

ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs: R) คือความต้องการทุกอย่างที่เกี่ยวข้องพ ้นกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในสถานที่ทำงานความต้องการความสัมพันธ์จะเหมือนกับ ความต้องการทางสังคมของ Maslow

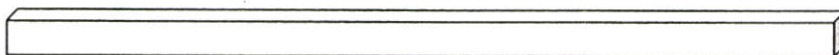
ความต้องการการเจริญเติบโต (Growth Needs: G) คือความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาส่วนบุคคล ความต้องการของบุคคลที่จะเจริญเติบโต พัฒนา และใช้ความสามารถของพวกเขาอย่างเต็มที่ ด้วยการแสวงหาโอกาสและการเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ ความต้องการเหล่านี้จะถูกตอบสนองด้วยการมีส่วนร่วมของบุคคลภายในสภาพแวดล้อมของงาน ความต้องการเหล่านี้จะถูกตอบสนองด้วยการมีส่วนร่วมของบุคคลภายในสภาพแวดล้อม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

ถึงแม้ว่าพนักงานจะได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานอย่างเพียงพอแล้วพนักงานจะมีความต้องการในลำดับสูงขึ้น แต่เนื่องจากตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานปฏิบัติกรอยู่ในขอบเขตที่จำกัดทำให้พนักงานเกิดการถดถอย ความต้องการในระดับต่ำก็จะมีค่าสำคัญอีกครั้ง ดังนั้น การสนองตอบความต้องการในระดับต่ำจึงมีความจำเป็นเสมอ

ต่อมาในปี 2493 Frederick Herzberg (อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ. 2540) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจที่นิยมแพร่หลายขึ้นมาอีกทฤษฎีหนึ่งคือ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) ซึ่งสรุปว่าสิ่งที่พอใจหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวพันกับเนื้อหาของงาน ในอีกทางหนึ่งเมื่อนักวิชาชิพกล่าวถึงสถานการณ์ที่พวกเขาารู้สึกไม่ถูกจูงใจ พวกเขาจะกล่าวถึงกลุ่มปัจจัยที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน และการบังคับบัญชา เฮิร์ชเบิร์ก เรียกปัจจัยเหล่านี้ว่าสิ่งที่ไม่พอใจ หรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวพันกับสภาพแวดล้อมของงาน

ข้อมูลได้เสนอแนะว่าตรงกันข้ามของความพอใจงานไม่ใช่ความไม่พอใจงานเหมือนกับ ความเชื่อสมัยก่อนการกำจัดความไม่พอใจงานได้ไม่ได้ทำให้เกิดความพอใจงานเลย ดังภาพที่ 2.5 เฮิร์ชเบิร์ก เสนอแนะว่าการค้นพบของเขาชี้ให้เห็นถึงการมีอยู่ของแนวต่อเนื่องควบคู่ตรงกันข้ามของ “ความพอใจงาน” คือ “ไม่มีความพอใจงาน” และตรงกันข้ามของ “ความไม่พอใจงาน” คือ “ไม่มีความไม่พอใจงาน”

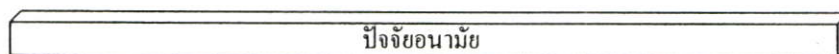
A มุมมองสมัยเดิม



ความพอใจงาน

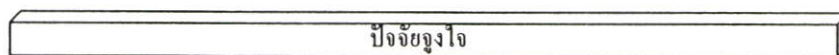
ความไม่พอใจงาน

B มุมมองของ Herzberg



ความพอใจงาน

ไม่มีความพอใจงาน



ความไม่พอใจงาน

ไม่มีความไม่พอใจงาน

ภาพที่ 2.5 แสดงการเปรียบเทียบมุมมองของความพอใจงาน- ความไม่พอใจงาน

ที่มา: สมยศ นาวิการ (2540: 23)

บนพื้นที่ของการค้นพบของเขา Herzberg ยืนยันว่ากระบวนการจูงใจบุคคลประกอบด้วยขั้นตอนสองขั้น ประการแรกผู้บริหารต้องมั่นใจว่าปัจจัยภายนอกจะต้องไม่ขาดแคลนตัวอย่างเงินเดือนและความมั่นคงจะต้องดี สภาพแวดล้อมการทำงานจะต้องปลอดภัย และการบังคับบัญชาเชิงเทคนิคจะต้องถูกยอมรับด้วยการให้ปัจจัยภายนอก ณ ระดับที่เหมาะสม ผู้บริหารไม่ได้กระตุ้นแรงจูงใจ เพียงแต่มั่นใจว่าบุคคลจะไม่ “ไม่พอใจ” เท่านั้น ดังนั้น ผู้บริหารอาจจะดำเนินไปยังขั้นตอนที่สอง : การให้โอกาสแก่บุคคลที่จะได้รับปัจจัยจูงใจเช่น ความสำเร็จและการยกย่อง บุคคลจะมีความพอใจและแรงจูงใจสูงขึ้น Herzberg ก้าวไปไกลกว่านักทฤษฎีส่วนใหญ่ และได้อธิบายอย่างชัดเจนว่าทฤษฎีสองปัจจัยจะถูกประยุกต์ใช้ภายในสถานที่ทำงานอย่างไร โดยเฉพาะเขาได้เสนอแนะการเพิ่มคุณค่างาน เขายืนยันว่างานควรจะถูกรื้อแบบเสียใหม่เพื่อที่จะรวมเอาปัจจัยจูงใจเข้าไว้ด้วย

เฮิร์ชเบิร์ก ได้สรุปว่าปัจจัยภายนอกไม่สามารถกระตุ้นแรงจูงใจแต่สามารถสร้างความไม่พอใจงานได้ เขาเชื่อว่าปัจจัยภายนอกจะรักษามูลค่าเหมือนกับอนามัยรักษาฟันและเหงือกแต่อนามัยสามารถป้องกันปัญหาได้เท่านั้น อนามัยไม่ได้สร้างสุขภาพที่ดีขึ้น Herzberg เสนอแนะว่าองค์กรที่ได้ตอบสนองปัจจัยภายนอกของบุคคลเหล่านั้นจะกำจัดความไม่พอใจงานได้ แต่จะไม่ได้ผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น กลุ่มของปัจจัยสองกลุ่มเหล่านี้สามารถเปรียบเทียบได้กับทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ ปัจจัยจูงใจจะสัมพันธ์กับความต้องการระดับสูง (ความต้องการเกียรติยศ

ชื่อเสียง และความสมหวังของชีวิต) และปัจจัยอนามัยจะสัมพันธ์กับความต้องการระดับต่ำ (ความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย และสังคม) เหมือนกับทฤษฎีลำดับความต้องการของMaslow และทฤษฎี ERG ของ Alderfer ทฤษฎีสองปัจจัยจะอยู่บนพื้นฐานของสมมุติฐานความพอใจ ความก้าวหน้าด้วย

Herzberg กล่าวว่าปัจจัยอนามัยไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้เพื่อที่จะสร้างความเป็นเลิศ เขาเชื่อว่าองค์กรจะต้องตอบสนองความต้องการที่เกี่ยวข้องทั้งปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจ นี้จะแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารควรจะต้องแสดงความสนใจต่อการมอบหมายงานที่ทำทนาย การเพิ่มความรับผิดชอบให้สูงขึ้น การให้การยกย่องและปัจจัยอื่น

ในการศึกษาความพึงพอใจในงานครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นแนวทางในการวิจัยเพราะ เป็นทฤษฎีที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลาย และเป็นทฤษฎีที่คำนึงถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน และปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ทฤษฎี x และ ทฤษฎี y ของ McGregor

McGregor (1960: 33-57) ได้สรุปสมมุติฐานเกี่ยวกับตัวคนตั้งเป็นทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ซึ่งเปรียบเทียบลักษณะของคนให้เห็นในสองทัศนคติที่แตกต่างกันดังนี้

McGregor ได้ตั้งสมมุติฐานที่เกี่ยวกับคนตามทฤษฎี X ว่าจะมีลักษณะดังนี้

1. ลักษณะของคนโดยทั่วไปจะไม่ชอบการทำงานและจะพยายามหลีกเลี่ยงหรือบิดพลิ้วเมื่อมีโอกาส
2. ด้วยเหตุผลที่คนไม่ชอบงานดังกล่าว ดังนั้นเพื่อที่จะให้คนปฏิบัติงานในห้องค์สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้จึงต้องใช้วิธีบังคับ (Coerced) และควบคุม (Controlled) กำกับ (Directed) หรือข่มขู่ (Threatened) ด้วยวิธีการลงโทษต่างๆ
3. คนโดยทั่วไปมักจะชอบวิธีดังกล่าว และเพื่อที่จะได้หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบต่างๆ โดยคนทั่วไปจะไม่มีภาวะกระตือรือร้นหรือใฝ่สูง และมีความต้องการในเรื่องของความมั่นคง (Security Need) เป็นสำคัญนั้น

ภายหลังจากที่วิชาการความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมได้รับการศึกษาและค้นคว้าอย่างกว้างขวาง มีผลทำให้เกิดของสมมุติฐานที่เกี่ยวกับคนขึ้นมาใหม่ McGregor ได้สรุปไว้ในทฤษฎี Y ของตนเองว่า

1. ลักษณะของคนโดยทั่วไปจึงมิใช่ว่าจะรังเกียจหรือไม่ชอบงานเสมอไปแต่งานต่างๆ จะเป็นสิ่งที่ดีหรือเลว สำหรับคนงานหรือไม่ขึ้นอยู่กับสภาพของการควบคุมในทางตรงกันข้าม ถ้าหากงานนั้นเป็นไปในลักษณะของการบังคับลงโทษก็จะทำให้คนไม่ชอบที่จะทำงาน
2. การควบคุมและข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษต่างๆ จึงไม่ใช่วิถีทางที่จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้และที่ถูกต้องนั้นควรจะเปิดโอกาสให้คนมีโอกาสใช้ดุลพินิจ

ของตนเอง (Self Direction) และสามารถรับผิดชอบควบคุมตนเอง (Self Control) ในขณะที่กำลังปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายมาเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

3. การที่คนยินดีผูกมัดตนเองต่องานขององค์กรจึงย่อมมีผลทำให้งานดังกล่าวเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จในตัวของคนด้วย ดังนั้น การที่คนจะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร จึงย่อมมีส่วนสัมพันธ์กับโอกาสที่บุคคลจะได้รับการตอบสนองสิ่งจูงใจตามความพึงพอใจของตนเองด้วย
4. สาเหตุที่คนพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ขาดความกระตือรือร้น มุ่งจะตอบสนองสิ่งจูงใจทางความมั่นคงอย่างเดียวก็เพราะกระบวนการเรียนรู้ และประสบการณ์ที่เคยเป็นมามากกว่า แท้ที่จริงแล้วลักษณะของคนไม่เป็นเช่นนั้น หากได้มีการเข้าใจถึงคนโดยถูกต้องแล้ว จะเห็นว่าโดยทั่วไปยังมีคุณสมบัติที่ดีเลิศ มีความคิด ความอ่านดี ฉลาด และมีความคิดริเริ่มที่จะช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ขององค์กร ได้อย่างดี ซึ่งหากได้มีการจัดการที่เหมาะสมแล้ว คนก็จะยอมรับงานดังกล่าวจะอย่างเต็มที่รับผิดชอบงานนั้นอย่างเต็มที่

โดยสรุปแล้ว ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor เปรียบเทียบกันได้ดังนี้

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

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับองค์กร ดังนั้น ผลของงานวิจัยจึงนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงความพึงพอใจในงานขององค์กร เพื่อรักษาให้พนักงานในองค์กรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

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

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducements) ได้แก่ เงิน สิ่งของ ที่ให้พนักงานเป็นค่าตอบแทน 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 ความสัมพันธ์ฉันท์มิตร 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 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Allen and Meyer (1993:49-61) ได้สรุปแนวความคิดในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 พวกคือ

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติ แนวความคิดนี้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดนี้คือ ศาสตราจารย์ Lyman W.Porter แห่งมหาวิทยาลัย California และคณะ ซึ่งได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า

1.1 ความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร หมายถึง เป้าหมายขององค์กรของแต่ละบุคคล สามารถรวมไปในทิศทางเดียวกันได้หรือเกิดความสอดคล้องกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์กรและความรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร เชื่อว่าองค์กรจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่าอยู่ในสภาวะที่มีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

1.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กร และสร้างสรรค์ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรืออยู่ในสถานะที่ดี มีการแสดงออกในรูปพฤติกรรมความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการทำงาน ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนอง หรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรได้ สะดวกขึ้น มีความคิดเสมอว่า งานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์และทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย จึงทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยกันแก้ไขปัญหา

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึงการ แสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กรเป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนแปลงงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออก ไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติ หรืออยู่ในฐานะวิกฤตการณ์อันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานการที่คนผูกพันต่อองค์กร จะพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลประโยชน์ที่ได้รับ และผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียไป หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไปอย่างถาวร ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้น หรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและถือเป็นแนวความคิดนี้คือ ทฤษฎี Side-bet ของ Becker ซึ่งสรุปได้ว่า การพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่เปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรเขาจะได้รับหรือต้องสูญเสียอะไรบ้าง

3. แนวความคิดที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวความคิดนี้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความจริงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วต้องมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่ควรจะทำ ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อหน้าที่ทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์กร

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

นภาพิณู โหมาสวิน (2533 : 16) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร คือการมีเป้าหมายสอดคล้องกับองค์กร ความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างความต้องการของกลุ่มกับความต้องการของตัวเอง

Mowday (1982 : 27) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจริงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนา และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

Steers (1991 : 79) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึงการยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมที่สอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับองค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กร 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 ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ
2. เกิดจากโอกาสในการทำงานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่และมีทางเลือกจะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ
3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมากซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนานและมีตำแหน่งงานในระดับสูง ๆ และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง
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 และความสอดคล้องของบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความสัมพันธ์องค์กร

3. การออกแบบขององค์กร โครงสร้างที่หลากหลายอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร พบว่าระดับของความเป็นทางการ ความมั่นใจในหน้าที่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมีกรรมสิทธิ์ในการควบคุมตนเองของพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4. ลักษณะและคุณภาพของประสบการณ์ในงานที่เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร เช่น พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร พนักงานรู้สึกว่างเปล่าใจที่จะดูแลความสนใจของพนักงาน 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 กิริติบุตร (อ้างใน วรนุช ทองไพบูลย์. 2543 : 36) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป 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. ใช้เป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์กร ได้ตัวหนึ่ง
6. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต

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

1. นำมาใช้ในการทำนาย อัตราเข้า-ออก จากงานของสมาชิกในองค์กรหรือพยากรณ์อัตราการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงงานของสมาชิก
2. เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงาน ได้ดี มีผลงานสูง มีการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ และส่งผลต่อความคงอยู่ของบุคคลในองค์กร นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสัมพันธ์ต่อความตรงต่อเวลาในการทำงานด้วย

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกขององค์กร ซึ่งส่งผลต่อการขาดงานในลักษณะแปรผกผัน นั่นคือ หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง อัตราการขาดงานก็จะต่ำลง

4. เป็นตัวเชื่อมความต้องการของสมาชิกในองค์กรให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กรทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

5. ช่วยลดอิทธิพลจากภายนอก อันเป็นผลเนื่องมาจากสมาชิกมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรมาก

6. ใช้เป็นตัวชี้วัดที่ดีตัวหนึ่งของการมีประสิทธิผลขององค์กร

7. ความผูกพันต่อองค์กร ถ้ามีมากจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต และลดอัตราการออกจากงานของพนักงานด้วย

Steers (1977 : 122-123) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร คือ

1. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจะแสดงส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรในระดับสูง

2. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงอยู่กับองค์กรเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่บุคคลเชื่อถือ

3. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันเป็นเสมือนหนึ่งเดียวกับองค์กรในระดับสูง จะเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในงานมากขึ้น เนื่องจากมีความเชื่อว่า งานของคนเป็นตัวเชื่อมไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

4. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะเต็มใจใช้ความพยายามเพื่อองค์กรและขยายผลการทำงานไปสู่การมีผลงานในระดับสูง

2.2.4 ผลของความผูกพันต่อองค์กร

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

ประการแรก ปัญหาการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับความผูกพันต่อองค์กร

ประการที่สอง ปัญหาการขาดงาน พบว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีแรงจูงใจให้อยากมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือ ไม่มีเลย

ประการที่สาม ปัญหาการมาทำงานสาย พบว่าสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมาทำงานตรงต่อเวลามากกว่า

Steers (1991 : 327) กล่าวว่า ผลของความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรดังนี้

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจการขององค์กรในระดับสูง
2. พนักงานที่มีความผูกพันสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงต่อองค์กรจะมีความผูกพันต่องานอย่างมากตามมาเพราะเห็นว่างาน 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 พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงต้องการที่จะคงอยู่ในองค์กรจึงคาดว่าความผูกพันน่าจะมีผลสัมพันธ์กับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งในความจริงค้นพบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับความผูกพันที่เพิ่มขึ้นถึงเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก
3. ความผูกพันต่อองค์กรกับการขาดงานของพนักงาน ทฤษฎีของ Steers ทำนายว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะถูกจูงใจให้มีส่วนร่วมมากกว่า ดังนั้นพนักงานนี้จะสนับสนุนให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ แม้ว่าบุคคลจะไม่สนุกกับงานนั้นเท่าไร แต่ถ้าเมื่อใดความผูกพันของพนักงานไปอยู่ที่อื่น เช่น ครอบครัว กีฬา ก็จะมีแรงผลักดันให้มีส่วนร่วมในการทำงานน้อยลง ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรสามารถแสดงอิทธิพลต่อการเข้าร่วมงานของพนักงานได้
4. ความผูกพันต่อองค์กรกับการลาออกจากงานของพนักงาน ภายในกรอบทฤษฎีแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรแนะนำ ความผูกพันต่อองค์กรจะนำมาซึ่งพฤติกรรมที่หลากหลายซึ่งสามารถคาดเดาได้ว่า พนักงานที่มีความผูกพันอยู่ในระดับต่ำกว่า และเป็นไปได้ที่จะมีระดับผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่า มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานยาวนานกว่า และมีบันทึกการให้ความร่วมมือมากกว่า อย่างไรก็ตามจากทฤษฎีพฤติกรรมที่เกิดขึ้นความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายได้ดีที่สุดคือการลาออก พนักงานที่มีความผูกพันในระดับสูงจะต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กร

และทำงานมุ่งไปยังเป้าหมายขององค์กร เพราะฉะนั้นจะตั้งองค์กรน้อยกว่า จึงรู้สึกว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะตระหนักถึงความสำคัญของผู้พันต่อองค์กรร่วมกับตัวแปรอื่นๆ ในแบบจำลองที่ครอบคลุมการลาออกของพนักงาน

2.3 สถานการณ์ของ อุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์

อุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์เป็นอุตสาหกรรมที่ผลิตปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับชีวิตและสุขภาพของมนุษย์ จึงนับว่าเป็นอุตสาหกรรมที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม ทั้งด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความปลอดภัยในการบริโภค

การผลิตและการจำหน่ายในประเทศ

ปริมาณการผลิตและการจำหน่ายยาและผลิตภัณฑ์ทางการแพทย์ในปี 2549 มีประมาณ 26,572.3 และ 24,761.7 ตัน ตามลำดับ ขยายตัวจากช่วงเดียวกันของปีก่อน ร้อยละ 4 และ 0.5 ตามลำดับ เนื่องมาจากโครงการประกันสุขภาพถ้วนหน้า ทำให้สถานพยาบาลต่าง ๆ โดยเฉพาะสถานพยาบาลภาครัฐหันมาใช้ยาที่ผลิตจากในประเทศมากขึ้น นอกจากนี้ผู้ประกอบการต่างชาติทั้งหมดที่เคยตั้งโรงงานในประเทศไทย ได้ย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศอื่น เช่น อินเดีย จีน อินโดนีเซีย และฟิลิปปินส์ ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการไทยสามารถทำการผลิตและจำหน่ายในประเทศได้มากขึ้นด้วย

ตารางที่ 2.1 ปริมาณการผลิตและการจำหน่ายยาและผลิตภัณฑ์ทางการแพทย์ในประเทศ

หน่วย : ตัน

ปี	2547	2548	2549
ปริมาณการผลิต	24,603.8	25,556.3	26,572.3
% Δ เทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน		3.9	4.0
ปริมาณการจำหน่าย	22,550.7	24,647.9	24,761.7
% Δ เทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน		9.3	0.5

ที่มา : สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

หมายเหตุ : ปี 2549 เป็นตัวเลขประมาณการ โดยสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

การนำเข้า

การนำเข้าผลิตภัณฑ์เภสัชกรรม ในปี 2549 มีมูลค่าประมาณ 31,534 ล้านบาท ขยายตัวจากปีก่อน ร้อยละ 15.1 สาเหตุสำคัญมาจากการขยายตัวของการนำเข้ายาสำเร็จรูปที่มีสิทธิบัตร ราคาแพง ไม่สามารถผลิตได้ในประเทศ และเคมีปรุงแต่งที่ใช้ในการคุมกำเนิด โดยตลาดนำเข้าผลิตภัณฑ์

เภสัชกรรมที่สำคัญ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา ฝรั่งเศส เยอรมนี สหราชอาณาจักร และสวิตเซอร์แลนด์ ซึ่งการนำเข้าจากประเทศดังกล่าวมีมูลค่ารวมกว่าร้อยละ 50 ของมูลค่าการนำเข้าผลิตภัณฑ์เภสัชกรรมทั้งหมด

การส่งออก

สำหรับการส่งออกผลิตภัณฑ์เภสัชกรรมในปี 2549 มีมูลค่าประมาณ 6,830.6 ล้านบาท ขยายตัวจากปีก่อนร้อยละ 10.2 สาเหตุสำคัญมาจากการส่งออกเพิ่มขึ้นของยาสำเร็จรูปประเภทยาแก้ปวด แก้ไข แก้ไอ และยาปฏิชีวนะ นอกจากนี้วัคซีนที่ใช้เป็นยาสำหรับมนุษย์ และสินค้าในหมวดเวดดิ้ง ผ่ากอส ผ่าฟันแผลและสำลี มีมูลค่าการส่งออกเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน เนื่องจากการแพร่กระจายของโรคทางเดินหายใจเฉียบพลันรุนแรง (SARS) ในช่วงครึ่งปีแรก ทำให้ตลาดโลกมีความต้องการวัคซีนเพื่อเพิ่มภูมิคุ้มกันโรค และอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับการป้องกันเชื้อโรคมากขึ้น โดยตลาดส่งออกผลิตภัณฑ์เภสัชกรรมที่สำคัญ ได้แก่ เวียดนาม เบลเยียม กัมพูชา พม่า และมาเลเซีย โดยการส่งออกไปประเทศดังกล่าวมีมูลค่ารวมประมาณร้อยละ 60 ของมูลค่าการส่งออกผลิตภัณฑ์เภสัชกรรมทั้งหมด

ตารางที่ 2.2 มูลค่าการนำเข้า – ส่งออกผลิตภัณฑ์เภสัชกรรม

มูลค่า (ล้านบาท)	2547	2548	2549
มูลค่าการนำเข้า	21,952.1	27,386.9	31,534.2
% Δ เทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน		24.8	15.1
มูลค่าการส่งออก	5,034.0	6,198.9	6,830.6
% Δ เทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน		23.1	10.2

ที่มา : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์

หมายเหตุ : ปี 2549 เป็นตัวเลขประมาณการ โดยสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

สรุปและแนวโน้ม

ในปี 2549 อุตสาหกรรมยาในประเทศไทยมีการขยายตัวทั้งด้านการผลิตและการจำหน่าย โดยมีสาเหตุจากโครงการประกันสุขภาพถ้วนหน้า และการย้ายฐานการผลิตของผู้ประกอบการต่างชาติ ด้านการส่งออกมีการขยายตัวเพิ่มขึ้น ซึ่งมีปัจจัยสำคัญมาจากการขยายตัวของยาสำเร็จรูป ประเภทยาแก้ปวด แก้ไข แก้ไอ และยาปฏิชีวนะ วัคซีนที่ใช้ในการรักษามนุษย์ และสินค้าประเภทเวดคิง ผ่ากอส ผ่าฟันแผล และสำลี ส่วนการนำเข้ามีการขยายตัวเพิ่มขึ้นเช่นกัน โดยเฉพาะการนำเข้ายาที่มีสิทธิบัตร ไม่สามารถผลิตได้ในประเทศ ราคาแพง และเคมีปรุงแต่งที่ใช้ในการคุมกำเนิด สำหรับแนวโน้มในปี 2550 เป็นต้นไป คาดว่าอุตสาหกรรมยาจะขยายตัวดีขึ้น เนื่องจากผู้ประกอบการพยายามหาตลาดใหม่ ๆ มากขึ้น นอกจากนี้ผู้ประกอบการยังเริ่มที่จะผลิตยาที่สามารถแข่งขันกับยานำเข้าได้อีกหลายประเภทด้วย

2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

สมชาย ชัยยุทธ์ (2536: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคำว่าความพึงพอใจในงานของพนักงานบริหารงานบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ โดยศึกษาถึงความพึงพอใจขององค์กรซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริหารงานบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ขนาดใหญ่ จำนวน 108 คนจาก 6 บริษัท โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า ความพึงพอใจในงานในภาพรวม รวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานในองค์ประกอบย่อยต่างๆ ทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยต่างๆ พบผลเช่นเดียวกัน โดยมีลำดับองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานเรียงจากที่พึงพอใจมากที่สุดไปถึ้น้อยที่สุด ดังนี้ 1) วิธีการปกครองบังคับบัญชา 2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 3) ความสำเร็จในการทำงาน 4) ความก้าวหน้า 5) โบนัสและการบริหารงาน 6) ความมั่นคงในงาน 7) ความรับผิดชอบ 8) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 9) การได้รับการยอมรับนับถือ 10) เงินเดือนและสวัสดิการ 11) สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเพศ รายได้ต่อปีจากการทำงานและสถานภาพของตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มาโนชญ์ มีพร้อม (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคำว่าความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงาน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ฮานาเซมิกอนดักเตอร์ (กรุงเทพ) จำกัด โดยการศึกษาประกอบด้วยมิติ ที่ใช้วัดความพึงพอใจในงานซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ

(IV) แบ่งออกเป็น 7 มิติ ความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความพึงพอใจในเวลาทำงาน และความพึงพอใจในความยุติธรรม ตัวแปรตาม (DV) แบ่งออกเป็น 2 มิติ คือ ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน และความพึงพอใจในชั้นงาน พบว่า พนักงานที่ความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และยังศึกษาสาเหตุผลของพนักงานที่พอใจพบว่า พึงพอใจในรายได้และสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ และพึงพอใจที่อยากจะทำงานอยู่ในบริษัท เพราะว่า เมื่อเลิกจากการทำงานแล้ว สามารถใช้เวลาหลังเลิกงานแล้วไปศึกษาต่อตามสถาบันที่อยู่ใกล้กับทำเลที่ตั้งของบริษัทฯ ได้อย่างสะดวกสบาย ในเรื่องของผู้บังคับบัญชาพนักงานพึงพอใจที่จะได้ปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้างานที่มีเหตุผล และอยากให้ผู้บังคับบัญชาไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ หรือไม่มุ่งแต่เอาผลผลิตแต่เพียงประการเดียว ในส่วนสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน พนักงานพึงพอใจกับเสียงเพลงที่บริษัทฯ เปิดให้ตลอดระยะเวลาในการทำงาน 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 บุญรัตพันธุ์ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต หน่วยงาน โมเฟล็ก บริษัท โมเดอร์นฟอรั่ม กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) โดยศึกษาถึงองค์ประกอบขององค์ความพึงพอใจ เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานฝ่ายผลิต พบว่า ความพึงพอใจในงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบความพึงพอใจในงานพบว่ามีลำดับองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานเรียงจากที่พึงพอใจมากที่สุด ไปถึงน้อยที่สุด ดังนี้ 1) วิธีการปกครองบังคับบัญชา 2) ความสำเร็จในการทำงาน 3) ความก้าวหน้า 4) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 5) นโยบายการบริหารงาน 6) เงินเดือนและสวัสดิการ 7) สภาพแวดล้อมในการทำงาน และรายได้ต่อวันจากการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเพศ สถานภาพสมรส การศึกษา การรับผิดชอบเลี้ยงดูผู้อื่น จำนวนปีที่ปฏิบัติงานกับบริษัท

หน่วยงานที่ปฏิบัติ การเปลี่ยนงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กิติวัฒน์ บัวลอย (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมพลาสติก โดยศึกษาถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจ เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 115 คนจาก 2 บริษัท โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า ความพึงพอใจในงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบความพึงพอใจในงาน พบว่ามีลำดับองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานเรียงจากที่พึงพอใจมากที่สุด ไปถึงน้อยที่สุด ดังนี้ 1) การได้รับการยกย่องรับนับถือ 2) เพื่อนร่วมงาน 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) ลักษณะของงานที่ทำ 5) ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน 6) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 7) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร 8) ผู้บังคับบัญชา และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการวิเคราะห์ความพึงพอใจในองค์ประกอบย่อย พบว่า พนักงานที่สมรสแล้ว มีความพึงพอใจสูงกว่าพนักงานที่เป็นโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โสภารณ นิมมณี (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารกระป๋องในจังหวัดชลบุรี โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg 11 ด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน คือ ประสิทธิภาพการทำงานและระดับการศึกษา ทั้งได้พบว่า ลูกจ้างมีความพึงพอใจในระดับสูงจำนวน 8 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ และลูกจ้างมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ สภาพการทำงาน เงินเดือน และผลประโยชน์เกี่ยวกับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ชมานันท์ เพ็ชร โปรี (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในงานของพนักงานวิชาชีพบัญชีในกลุ่มกระดาษและบรรจุภัณฑ์ เครือซีเมนต์ไทย” ผลการวิจัยสรุปได้ว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธ์ภาพในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับสูง และมีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานวิชาชีพบัญชี พบว่า พนักงานวิชาชีพบัญชีที่มีความพอใจหรือไม่พอใจในการเป็นพนักงานวิชาชีพบัญชี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนพนักงานวิชาชีพบัญชีที่มีความไม่พอใจด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน และ ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ตลอดไปหรือที่จะลาออกพบว่าความพึงพอใจในงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2541: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าถึงระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ทำการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ทำการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรตามลักษณะส่วนบุคคล การศึกษา รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร และการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน (บพส.) พบว่าในภาพรวมพนักงานบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงินมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง สำหรับลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในขณะที่ ระดับตำแหน่งงาน สายงาน ที่แตกต่างกันไม่ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ภัทรา หิรัญรัตนพงษ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ได้กิน อินด์สทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานที่มีอายุมาก อายุงานมาก และสมรสแล้ว จะมีความผูกพันกับองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย อายุงานน้อย และโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.003, 0.001 และ 0.08 ตามลำดับ และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาดำ แต่ไม่ถึงนัยสำคัญทางสถิติ และยังพบว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ 0.002 ตามลำดับและพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและที่คาดหวังต่างกันน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและที่คาดหวังต่างกันมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัฒนา ศรีสม (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภค บริโภค ของบริษัท ไบ โอ คอนซูเมอร์ จำกัด พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภค บริโภค มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และเมื่อมีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในแต่ละด้านของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานในแต่ละด้านต่อความผูกพันต่อองค์กรแล้วพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้วยปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านสภาพการทำงาน ด้านความเจริญเติบโตในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ พนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภค บริโภค ที่มีอายุสถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน โบนัส และค่าตอบแทนอื่น ๆ ต่างกัน ได้พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดวงใจ นิลพันธุ์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทในกลุ่ม ธุรกิจสื่อสาร โทรคมนาคม โดยศึกษาในกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานในบริษัท ยูไนเต็ด คอมมูนิเคชัน อินดิस्टรี จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง พนักงานมีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อ องค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและภาวะ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและอายุ สามารถร่วมกันพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ร้อยละ 12.3

สกวรัตน์ อินทสมิต (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง ประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีการรับรู้ วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และมีความตั้งใจที่จะ ลาออกในระดับต่ำ 2) พนักงานที่มีสถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีการรับรู้ วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน ส่วนอายุงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง แตกต่างกันมีการรับรู้ วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน 3) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ ผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยพบว่า ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ มี ความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร การหลีกเลี่ยง ความไม่แน่นอน ความเป็นปัจเจก นิยม ความเป็นกลุ่มนิยม ความเป็นชายและความเป็นหญิงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพัน ต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 4) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทาง ลบกับความตั้งใจที่จะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยพบว่า ด้านพฤติกรรม และด้านทัศนคติที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.001

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจที่มุ่งเน้นสำรวจข้อเท็จจริงต่างๆ ของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 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 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 2,100คน

(ข้อมูลจากการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย:2550) ประกอบด้วย

บริษัท มอลลิเก้ เฮลท์แคร์ (ประเทศไทย)จำกัด	ประกอบด้วยพนักงานทั้งหมด	796	คน
บริษัท ฟาร์แคร์ จำกัด	ประกอบด้วยพนักงานทั้งหมด	368	คน
บริษัท โปรแคร์จำกัด	ประกอบด้วยพนักงานทั้งหมด	75	คน
บริษัท ไบโอ นิวทริชันแนล เซ็นเตอร์ จำกัด	ประกอบด้วยพนักงานทั้งหมด	60	คน
บริษัท ไบโอแอลป์ จำกัด	ประกอบด้วยพนักงานทั้งหมด	401	คน
บริษัท เมก้า ไซแอนซ์ จำกัด	ประกอบด้วยพนักงานทั้งหมด	400	คน
	รวม	2100	คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการสุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรของการคำนวณ Taro Yamane และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างไว้ที่ร้อยละ 5 ($e = 0.05$) โดยที่ขนาดตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (อุทุมพร จามรมาน. 2537 : 30) ดังนี้

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

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากรทั้งหมด

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนของประชากร กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้คือ 336 ซึ่งผู้วิจัยจะทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายจากจำนวนประชากรทั้งหมดของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (ดังภาคผนวก ก) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกรายการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน มีคำถามจำนวน 25 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert's rating scale จำนวน 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีลักษณะของคำถามเชิงบวก (Positive) ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าจำนวน 5 ข้อ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกจำนวน 5 ข้อ, ด้านผู้บังคับบัญชาจำนวน 5 ข้อด้านเพื่อนร่วมงานจำนวน 5 ข้อ ด้านรายได้ / ผลตอบแทนจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร มีคำถามจำนวน 15 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert's rating scale จำนวน 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีลักษณะของคำถามทั้งเชิงบวก (Positive) ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรจำนวน 5 ข้อ ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรจำนวน 5 ข้อ ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร มีคำถามจำนวน 2 ข้อ

3.3 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ข้อความเชิงวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขต และแนวทางในการจัดทำแบบสอบถามให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์

3.3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดนิยามเป็นขอบเขตเนื้อหาและเป็นโครงสร้างของเครื่องมือ ให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

3.3.3 สร้างแบบสอบถาม มาตรฐานทัศนคติของ Likert

3.3.4 สร้างคำถามในแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ตอน และนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ตรวจสอบและแนะนำเพื่อการแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสม

3.3.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้ว ขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อความเที่ยงตรงและความเหมาะสมของในการวิจัยพร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านมีรายนามดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงรายชื่อ ตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1. อ. ณัฐวุฒิ โรจนันันรุติกุล	อาจารย์ประจำภาควิชาภาษาและสังคม	คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม สถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. นาย อนวัช ปวารทิพย์	ผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการ	บริษัทมอลลิเก้ เฮลท์แคร์ (ประเทศไทย)จำกัด
3. นาย เกรียงศักดิ์ รังวงศ์สกุล	ผู้จัดการฝ่ายวิศวกรรม	บริษัทมอลลิเก้เฮลท์แคร์ (ประเทศไทย)จำกัด
4. นาย ไพบูรณ์ ประทุมเหง่า	ผู้จัดการฝ่ายซ่อมบำรุง	บริษัทมอลลิเก้ เฮลท์แคร์ (ประเทศไทย)จำกัด
5. นาย ปรัชญา เทียนงาม	วิศวกรอาวุโส	บริษัทมอลลิเก้ เฮลท์แคร์ (ประเทศไทย)จำกัด

3.3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อแก้ไขให้ถูกต้อง และจัดพิมพ์ต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะค้นหาข้อมูลมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจำนวนพนักงานจำนวน 400 คน โดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์และด้วยตนเอง ไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยคือ พนักงานพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์ สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล พร้อมหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากหน่วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังถึงบริษัทต่างๆข้างต้น และแนบซองเปล่าจำหน่ายของถึงผู้วิจัยและคืนแสตมป์เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับมาทางไปรษณีย์

3.4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ารวบรวมงานวิจัย บทความ วารสาร เอกสารสัมมนา สถิติในรายงานต่างๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบของเนื้อหาและนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) ตามขั้นตอนดังนี้

3.5.1 ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และจำนวนของแบบสอบถามที่ได้รับกลับมา

3.5.2 นำข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่รวบรวมจากแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 มาจัดเป็นหมวดหมู่โดยแยกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และทำการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล โดยนำข้อมูลมาหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในตารางพร้อมพร้อมคำบรรยาย

3.5.3 นำแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน มีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ โดยมีลักษณะข้อคำถามแบบเชิงบวก (Positive) มาตรวจให้คะแนนคำตอบแต่ละข้อ ตามเกณฑ์การให้คะแนนดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงคะแนนในแต่ละระดับความพึงพอใจของแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

ที่มา : พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543 : 107-108)

ทั้งนี้สามารถแปลความหมายของค่าคะแนนที่วัดได้ดังนี้

- 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 วงศ์รัตนะ. 2541 : 74)

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000-0.999 หมายถึง มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1 หมายถึง มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000-0.999 หมายถึง มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1 หมายถึง มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมาก

3.5.3 นำแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ โดยมี ลักษณะข้อคำถามเชิงบวก (Positive) มาตรวจให้คะแนนคำตอบ แต่ละข้อ ตามเกณฑ์การให้คะแนน ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงคะแนนในแต่ละระดับความผูกพันของแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

ที่มา : พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543 : 107-108)

ทั้งนี้สามารถแปลความหมายของค่าคะแนนที่วัดได้ดังนี้

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 (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 74)

3.5.4 นำข้อมูลมาเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบ t - test สำหรับการทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไปที่เป็นอิสระต่อกัน และหากพบว่ามีค่าความแตกต่างภายในกลุ่ม จะทำการทดสอบว่าคู่ใดมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันด้วยวิธี Least Significant Different (LSD)

3.5.5 นำข้อมูลระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรมาประมวลหา ค่าความสัมพันธ์โดยนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ซึ่งมีค่าตั้งแต่ - 1 ถึง + 1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่า ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะ ที่เคลื่อนตามกัน ถ้าเป็นไปในทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน สำหรับระดับความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ โดยใช้เกณฑ์ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 144)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
สูงกว่า 0.800	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
สูงกว่า 0.600-0.800	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
สูงกว่า 0.400-0.600	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.200-0.400	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ต่ำกว่า 0.200	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

3.5.6 นำข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้มารายงานผล 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 ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{ค่าจำนวนที่คำนวณ}}{\text{ค่าจำนวนทั้งหมด}} \times 100$$

3.6.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้สำหรับแบบสอบถามวัดระดับความพึงพอใจในงานในตอนที่ 2 และแบบสอบถามวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรในตอนที่ 3 ซึ่งคำนวณได้จากสูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 137)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

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)

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

เมื่อ S แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

3.6.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential analysis statistics)

เป็นสถิติที่ใช้ผลที่ศึกษาได้จากกลุ่มตัวอย่าง สรุปอ้างอิงไปสู่ประชากร นั่นคือสรุปถึงลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในงาน และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

3.6.2.1 การทดสอบ t-test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent Samples) (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 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 , $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

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

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

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

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

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

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

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

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

การทดสอบ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

การที่จะเลือกใช้สูตรในกรณีที่ 1 หรือ 2 นั้น จำเป็นต้องทดสอบว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ หรือไม่ โดยใช้ F-test ทำการทดสอบตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

สมมติฐานสถิติ

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

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

สถิติที่ใช้ทดสอบ

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

หรือ

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

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 วานิชย์บัญชา. 2543 : 135) ซึ่งในการศึกษานี้ใช้สำหรับทดสอบค่าเฉลี่ยของตัวแปร

ตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างตัวแปรต้นคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ขั้นตอนการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOV มีดังต่อไปนี้

1. เปลี่ยนสมมุติฐานวิจัยเป็นสมมุติฐานสถิติ
2. สมมุติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี One-way ANOVA คือ
 H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน
 H_1 : ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน
หรือ

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

$$H_1 : \mu_i \neq \mu_j \text{ , เมื่อ } i \neq j$$

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

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ (บุญชม ศรีสะอาด. 2535:116)

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

วิธีวิเคราะห์ค่าต่างๆ แสดงในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 แสดงสูตรการวิเคราะห์ โดยวิธี 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 และมีความถูกต้องในการทดสอบมาก ผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้ในกรณีที่การทดสอบค่าเฉลี่ยโดย One-way ANOVA ให้ผลว่า มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 2 กลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน เนื่องจาก One-way ANOVA จะไม่ทราบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างใดบ้างที่ไม่เท่ากัน ดังนั้น จึงต้องทำการทดสอบต่อไปว่าค่าเฉลี่ยใดบ้างไม่เท่ากัน โดยหากพบว่ากลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มมีความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันจึงจะดำเนินการทดสอบรายคู่โดยวิธี Least-Significant Different (LSD) โดยมีขั้นตอนการคำนวณดังนี้

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ $\alpha = 0.05$

2. คำนวณค่า LSD จากสูตร

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

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

n_i คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ i

n_j คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j

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

เมื่อ \bar{X}_i คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ i

\bar{X}_j คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ j

4. การตัดสินใจ

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

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

3.6.2.4 สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

ใช้หาค่าความสัมพันธ์ในรูปคะแนนดิบของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันและทิศทางของความสัมพันธ์ ซึ่งได้แก่ การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาค่าความสัมพันธ์และทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรความระดับพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐาน

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_1 : \rho \neq 0$$

เมื่อ ρ เป็นความสัมพันธ์ของตัวแปรความพึงพอใจในงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

สูตรที่ใช้ในการคำนวณ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543 : 144-145 , 180-181)

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

เมื่อ t คือ ค่าของการแจกแจงใน t-distribution

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

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

X หมายถึง คะแนนดิบของตัวแปร X

Y หมายถึง คะแนนดิบของตัวแปร Y

n หมายถึง จำนวนคนหรือจำนวนคู่ของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

เปรียบเทียบกับค่า 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 ระดับความพึงพอใจในงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กัน

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

กรณีใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การแปลผลจะดูที่ค่า p-value ถ้าน้อยกว่า α แสดงว่าตัวแปรคู่่นั้นมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก (บุญธรรม กิจปริคาบวิสุทธ์. 2545 : 440)
สำหรับการใช้สถิติทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 3.5 คือ

ตารางที่ 3.5 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ การสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์ สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้	
สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์ สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์ สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพและปริมณฑลที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์ สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์ สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพและปริมณฑลที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
<p>สมมติฐานที่ 1.5 :พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน</p>	<p>One-way ANOVA ตามด้วย LSD</p>
<p>สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ การสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้ โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้</p>	
<p>สมมติฐานที่ 2.1 :พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพและปริมณฑลที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน</p>	<p>t-test</p>
<p>สมมติฐานที่ 2.2 :พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพและปริมณฑลที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน</p>	<p>One-way ANOVA ตามด้วย LSD</p>
<p>สมมติฐานที่ 2.3 : พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน</p>	<p>t-test</p>

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 2.4 :พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพและปริมณฑลที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 2.5 : พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพและปริมณฑลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 3 : ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพและปริมณฑล	Pearson product moment correlation

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 ฉบับ (จากการคำนวณโดยใช้หลักเกณฑ์ของ Yamane) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนจำนวน 365 ฉบับจึงได้คัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ที่สุดจำนวน 336 ฉบับ จึงใช้ข้อมูลจำนวนนี้ในการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดย 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 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิเคราะห์ แสดงในตารางที่ 4.1 มีดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	54	16.10
หญิง	282	83.90
รวม	336	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	61	18.10
มากกว่า 25-35 ปี	223	66.40
มากกว่า 35 ปี	52	15.50
รวม	336	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	286	85.10
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	50	14.90
ปริญญาตรีขึ้นไป	0	0
รวม	336	100.00
4. สถานภาพการสมรส		
โสด	153	45.50
สมรส	168	50.00
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	15	4.50
รวม	336	100.00
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 2 ปี	45	13.20
2-5 ปี	107	32.00
มากกว่า 5 - 8 ปี	84	25.00
มากกว่า 8 ปี	100	29.80
รวม	336	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีปัจจัยส่วนบุคคล สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคล ดังต่อไปนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 336 คน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานเพศหญิง จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 83.90 และพนักงานเพศชาย จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 16.10

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 336 คน ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 25-35 ปีจำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 66.40 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 18.10 และกลุ่มที่อายุมากกว่า 35 ปีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 336 คน ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 85.10 รองลงมา มีการศึกษาระดับ ปริญญาตรี หรือเทียบเท่าจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 14.90 ส่วนการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีพบว่า ไม่มีผู้จบการศึกษาในระดับนี้

สถานภาพการสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 336 คน ส่วนใหญ่มีสถานภาพการสมรส จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา สถานภาพโสดมี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 และมีสถานภาพ หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 336 คน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 2 – 5 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 29.80 ถัดมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 - 8 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 สุดท้ายมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 13.20

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ 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.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	n = 336		ระดับความพึงพอใจในงาน	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านพอใจในความมั่นคงของงานที่ท่านทำงานอยู่	3.845	0.729	มาก	1
2. ท่านสามารถทำงานกับองค์กรแห่งนี้จนกระทั่งเกษียณอายุ	3.479	0.949	ปานกลาง	3
3. ท่านมีโอกาสเท่าเทียมกับผู้อื่นที่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อน ตำแหน่ง	2.460	0.924	น้อย	5
4. องค์กรของท่านมีการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น	2.485	1.037	น้อย	4
5. องค์กรมีการสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและฝึกงานเพื่อเพิ่มความรู้และพัฒนาทักษะในการทำงาน	3.810	0.891	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.216	0.543	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.216 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.543 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าแต่ละข้อเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านพอใจในความมั่นคงของงานที่ท่านทำงานอยู่ พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.845 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.729

ลำดับที่ 2 องค์กรมีการสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและฝึกงานเพื่อเพิ่มความรู้และพัฒนาทักษะในการทำงาน พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.810 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.891

ลำดับที่ 3 ท่านสามารถทำงานกับองค์กรจนกระทั่งเกษียณอายุ พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.479 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.949

ลำดับที่ 4 องค์กรของท่านมีการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.485 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.037

ลำดับที่ 5 ท่านมีโอกาสเท่าเทียมกับผู้อื่นที่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่ง พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.460 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.924

4.2.2 ความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

ผลการวิเคราะห์คะแนนความพึงพอใจในงานของพนักงานพนักงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ดังแสดงในตารางที่ 4.3 มีดังนี้

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

ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	n = 336		ระดับความพึงพอใจในงาน	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือในการทำงานมีอย่างเพียงพอ	3.540	0.810	มาก	1
2. การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ตู้ถือเอกสาร เพียงพอต่อความต้องการ	3.380	0.834	ปานกลาง	2
3. ท่านมีความรู้สึกลดลงในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาการทำงาน	3.210	0.884	ปานกลาง	4
4. องค์กรของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงาน จุดพักผ่อน ให้แก่ท่านเป็นสัดส่วน	2.700	0.945	ปานกลาง	5
5. องค์กรของท่านมีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน	3.270	0.843	ปานกลาง	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.218	0.578	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.218 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกไม่แตกต่างกัน มากโดย

พิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.578 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกแต่ละข้อ เรียงตามลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือในการทำงานมืออย่างเพียงพอ พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.540 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.810

ลำดับที่ 2 การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ตู้ล็อกเกอร์ เพียงพอต่อความต้องการ พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.380 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.834

ลำดับที่ 3 องค์กรของท่านมีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.270 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.843

ลำดับที่ 4 ท่านมีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาการทำงาน พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.210 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.884

ลำดับที่ 5 องค์กรของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงาน จุดพักผ่อนให้แก่ท่านเป็นส่วน พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.70 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.945

4.2.3 ความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านผู้บังคับบัญชา

ผลการวิเคราะห์ คะแนนความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านผู้บังคับบัญชา ดังแสดงในตารางที่ 4.4 มีดังนี้

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

ด้านผู้บังคับบัญชา	n = 336		ระดับความพึงพอใจในงาน	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านกับผู้บังคับบัญชาของท่านทำงานร่วมกันได้ดี	3.650	0.814	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญ ดูแลเอาใจใส่ ต่อท่านและผู้ร่วมงานคนอื่นๆ	3.400	0.862	ปานกลาง	4
3. ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติท่านในการทำงาน	3.530	0.791	มาก	3
4. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจให้ท่านรับผิดชอบงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	3.620	0.782	มาก	2
5. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงานของท่านและเพื่อนร่วมงาน	2.960	1.007	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.433	0.679	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.433 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.679 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านผู้บังคับบัญชาแต่ละข้อ เรียงตามลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านกับผู้บังคับบัญชาของท่านทำงานร่วมกันได้ดี พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.650 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.814

ลำดับที่ 2 ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจให้ท่านรับผิดชอบงานที่ท่านได้รับมอบหมาย พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.620 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.782

ลำดับที่ 3 ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติท่านในการทำงาน พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.530 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.791

ลำดับที่ 4 ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญ ดูแลเอาใจใส่ต่อท่านและผู้ร่วมงานคนอื่นๆ พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.400 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.862

ลำดับที่ 5 ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงานของท่านและเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.960 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.007

4.2.4 ความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านเพื่อนร่วมงาน

ผลการวิเคราะห์คะแนนความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านเพื่อนร่วมงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.5 มีดังนี้

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

ด้านเพื่อนร่วมงาน	n = 336		ระดับความพึงพอใจในงาน	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความรักสามัคคีให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.381	0.884	ปานกลาง	3
2. การทำงานมีการประสานงานและติดต่อกันได้อย่างรวดเร็ว	3.320	0.771	ปานกลาง	4
3. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนที่ทำงานได้อย่างสบายใจ	2.991	0.948	ปานกลาง	5
4. ท่านและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน	3.562	1.21	มาก	1
5. ท่านและเพื่อนร่วมงานยินดีช่วยเหลือและแบ่งเบางานเมื่อมีความจำเป็น	3.553	0.886	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.360	0.703	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.360 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.703 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านเพื่อนร่วมงานแต่ละข้อเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.562 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.21

ลำดับที่ 2 ท่านและเพื่อนร่วมงานยินดีช่วยเหลือและแบ่งเบางานเมื่อมีความจำเป็น พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.553 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.886

ลำดับที่ 3 เพื่อนร่วมงานของท่านมีความรักสามัคคีให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.381 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.884

ลำดับที่ 4 การทำงานมีการประสานงานและติดต่อกันได้อย่างรวดเร็ว พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.320 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.771

ลำดับที่ 5 ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนที่ทำงานได้อย่างสบายใจ พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.991 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.948

4.2.5 ความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านรายได้ / ผลตอบแทน

ผลการวิเคราะห์คะแนนความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านรายได้ / ผลตอบแทน ได้ผลการศึกษาดังแสดงในตารางที่ 4.6 มีดังนี้

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

ด้านรายได้ / ผลตอบแทน	n = 336		ความพึงพอใจ ในงาน	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. เงินเดือน/โบนัส ที่ได้รับ	3.181	0.828	ปานกลาง	3
2. ค่าล่วงเวลา	2.472	1.065	น้อย	5
3. สิทธิประโยชน์อื่นๆ เช่น ประกันชีวิต การรักษาพยาบาล	3.320	0.885	ปานกลาง	1
4. จำนวนวันหยุด วันทำงาน	3.260	0.975	ปานกลาง	2
5. สิทธิในการลา	2.931	1.020	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.031	0.658	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านรายได้/ผลตอบแทนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.031 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.658 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านรายได้/ผลตอบแทนแต่ละข้อเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 สิทธิประโยชน์อื่นๆ เช่น ประกันชีวิต การรักษาพยาบาล พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.320 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.885

ลำดับที่ 2 จำนวนวันหยุด วันทำงาน พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.260 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.975

ลำดับที่ 3 เงินเดือน/โบนัส ที่ได้รับ พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.181 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.828

ลำดับที่ 4 สิทธิในการลา พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.931 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.020

ลำดับที่ 5 ค่าช่วงเวลา พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.472 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.065

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.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านต่างๆ 5 ด้าน ของความพึงพอใจในงานในภาพรวม

องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน	n = 336		ระดับความพึงพอใจในงาน	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.216	0.543	ปานกลาง	4
2. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	3.218	0.578	ปานกลาง	3
3. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.433	0.679	ปานกลาง	1
4. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.360	0.703	ปานกลาง	2
5. ด้านรายได้/ผลตอบแทน	3.031	0.658	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.251	0.441	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานทั้ง 5 ด้านในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 5 ด้านเท่ากับ 3.251 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.441 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานของพนักงานในแต่ละด้านเรียงตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.433

ลำดับที่ 2 ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.360

ลำดับที่ 3 ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.218

ลำดับที่ 4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.216

ลำดับที่ 5 ด้านรายได้/ผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.031

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ดังนี้

4.3.1 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร

ผลการวิเคราะห์คะแนนระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร ดังแสดงในตารางที่ 4.8 มีดังนี้

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

ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร	n = 336		ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านรู้สึกไม่พอใจ ถ้ามีบุคคลอื่นมาวิจารณ์องค์กรของท่าน	3.601	0.830	มาก	5
2. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้	4.012	0.693	มาก	1
3. องค์กรของท่านมีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง	3.882	0.771	มาก	3
4. ท่านรู้สึกว่าเป้าหมายของท่านและองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	3.625	0.791	มาก	4
5. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเต็มใจ	3.992	0.678	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.820	0.543	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.820 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.543 เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรแต่ละข้อเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.012 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.693

ลำดับที่ 2 ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเต็มที่ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.992 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.678

ลำดับที่ 3 องค์กรของท่านมีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.882 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.771

ลำดับที่ 4 ท่านรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายของท่านและองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.625 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.791

ลำดับที่ 5 ท่านรู้สึกไม่พอใจถ้ามีบุคคลอื่นมาวิจารณ์องค์กรของท่าน พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.601 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.830

4.3.2 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร

ผลการวิเคราะห์คะแนนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร ดังแสดงในตารางที่ 4.9 มีดังนี้

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

ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้า และประโยชน์ขององค์กร	n = 336		ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง	4.273	0.689	มาก	1
2. ท่านยินดีที่จะสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานขององค์กรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย	3.792	0.760	มาก	3

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อ ความก้าวหน้า และประโยชน์ขององค์กร	n = 336		ระดับความ ผูกพันต่อองค์กร	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
3. ท่านปรับปรุงงานที่ได้รับผิดชอบเมื่อเห็นจุดบกพร่อง ในงานให้ดีขึ้น	4.120	0.693	มาก	2
4. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ ค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย	3.442	0.909	ปานกลาง	5
5. ท่านเต็มใจที่จะทำงานแม้ว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้น จะอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน	3.556	0.783	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.830	0.542	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.830 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.542 เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรแต่ละข้อเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.273 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.689

ลำดับที่ 2 ท่านปรับปรุงงานที่ได้รับผิดชอบเมื่อเห็นจุดบกพร่องในงานให้ดีขึ้น พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.120 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.693

ลำดับที่ 3 ท่านยินดีที่จะสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานขององค์กรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.792 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.760

ลำดับที่ 4 ท่านเต็มใจที่จะทำงานแม้ว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นจะอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.556 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.783

ลำดับที่ 5 ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่าน้อย พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.442 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.909

4.3.3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

ผลการวิเคราะห์คะแนนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ดังแสดงในตารางที่ 4.10 มีดังนี้

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

ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	n = 336		ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรนี้จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานกับองค์กรอื่น	3.695	0.891	มาก	3
2. ท่านอยากชักชวนเพื่อนและผู้มีความสามารถสูงมาทำงานในองค์กรนี้ด้วย	3.592	0.863	มาก	4
3. ท่านมักจะปฏิเสธเสมอเมื่อมีคนมาชักชวนให้ท่านไปทำงานที่ใหม่	3.501	1.051	มาก	5
4. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป	3.922	0.764	มาก	2
5. ท่านมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดขององค์กร	4.241	0.771	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.786	0.652	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.786 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.652 เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรแต่ละข้อเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดขององค์กร พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.241 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.771

ลำดับที่ 2 ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.922 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.764

ลำดับที่ 3 ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรนี้จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานกับองค์กรอื่น พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.695 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.891

ลำดับที่ 4 ท่านอยากชักชวนเพื่อนและผู้มีความสามารถสูงมาทำงานในองค์กรนี้ด้วย พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย 3.592 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.863

ลำดับที่ 5 ท่านมักจะปฏิเสธเสมอเมื่อมีคนมาชักชวนให้ท่านไปทำงานที่ใหม่ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.501 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.051

4.3.4 สรุปความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ทั้ง 3 ด้าน ในภาพรวม ดังแสดงในตารางที่ 4.11 มีดังนี้

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

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	n = 336		ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร	3.820	0.543	มาก	2
2. ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร	3.830	0.542	มาก	1
3. ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	3.786	0.652	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.812	0.463	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 3 ด้าน เท่ากับ 3.812 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.463 เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในแต่ละด้าน เรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.830

ลำดับที่ 2 ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.820

ลำดับที่ 3 ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.786

4.4 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรสและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

4.4.1 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีเพศต่างกัน โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.12

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

ความพึงพอใจในงาน	เพศ		p-value
	ชาย n = 54 \bar{X}	หญิง n = 282 \bar{X}	
1. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.129	3.232	0.202
2. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	3.120	3.236	0.181
3. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.477	3.424	0.601
4. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.151	3.400	0.017*
5. ด้านรายได้ / ผลตอบแทน	2.963	3.044	0.258
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	3.169	3.266	0.139

* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธี t-test เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีเพศต่างกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานโดยรวม พบว่ามีค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.139 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานเพศชายและพนักงานเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมากที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้านได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า, ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก, ด้านผู้บังคับบัญชา, ทางด้านรายได้/ผลตอบแทน พบว่า มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมากจากค่า p-value เท่ากับ 0.202, 0.181, 0.601, 0.258 ตามลำดับ ส่วน ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่าเพศที่ต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จากค่า p-value มีค่า 0.017 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

4.4.2 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.13

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

ความพึงพอใจในงาน	อายุ			p-value
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี n = 61 \bar{X}	มากกว่า 25 – 35 ปี n = 223 \bar{X}	มากกว่า 35 ปี n = 52 \bar{X}	
1. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.133	3.184	3.457	0.002**
2. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	3.219	3.169	3.431	0.014*
3. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.380	3.395	3.657	0.034*
4. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.406	3.383	3.203	0.214
5. ด้านรายได้ / ผลตอบแทน	2.862	3.039	3.196	0.025*
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	3.193	3.234	3.392	0.036*

* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี, มากกว่า 25 – 35 ปี และมากกว่า 35 ปีขึ้นไป โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานโดยรวม พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.036 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า, ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก, ด้านผู้บังคับบัญชาและด้านรายได้/ผลตอบแทน พบว่า มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันจากค่า p-value เท่ากับ 0.002, 0.014, 0.034, 0.025 ตามลำดับ ส่วนทางด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.214 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมากที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 โดยในกรณีที่การทดสอบสมมติฐานโดยวิธี การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) พนักงานที่มีอายุต่างกันมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในต่างกันจะต้องมีการทดสอบความสัมพันธ์เป็นรายคู่โดยวิธี LSD ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าของพนักงานที่มีอายุต่างกันต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุ	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	3.133	1	-	0.430	0.001**
มากกว่า 25 – 35 ปี	3.184	2		-	0.001**
มากกว่า 35 ปี	3.457	3			-

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและก้าวหน้าแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี และ มากกว่า 25 – 35 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มี อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี และ มากกว่า 25 – 35 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและก้าวหน้าไม่แตกต่างกันมากโดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ โดยรวมเท่ากับ 3.133 ต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 25-35 ปีซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.184 และ พนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปีซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.457

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกของพนักงานที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุ	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	3.219	1	-	0.545	0.052
มากกว่า 25 – 35 ปี	3.169	2		-	0.003**
มากกว่า 35	3.431	3			-

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 25 – 35 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกแตกต่างกันมากจากพนักงานที่มีอายุ มากกว่า 35 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปีมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจโดยรวมเท่ากับ 3.169 ต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี ขึ้นซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.431 ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาของพนักงานที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุ	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	3.380	1	-	0.876	0.030*
มากกว่า 25 – 35 ปี	3.395	2		-	0.012*
มากกว่า 35 ปี	3.657	3			

* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปีและมากกว่า 25 – 35 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ มากกว่า 35 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจโดยรวมเท่ากับ 3.380 ต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 25-35 ปีซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.395 และ พนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไปซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.657

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านรายได้ / ผลตอบแทนของพนักงานที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุ	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	2.862	1	-	0.061	0.007**
มากกว่า 25 – 35 ปี	3.039	2			0.120
มากกว่า 35 ปี	3.196	3			

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านรายได้ / ผลตอบแทนแตกต่างกันจากพนักงานที่มีอายุ มากกว่า 35 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจโดยรวมเท่ากับ 2.862 ต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 25-35 ปีซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.039 และ พนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปีซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.196

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงานที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุ	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	3.193	1	-	0.061	0.003**
มากกว่า 25 – 35 ปี	3.234	2			0.120
มากกว่า 35 ปี	3.392	3			

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีความพึงพอใจในงานในภาพรวมแตกต่างกันจากพนักงานที่มีอายุ มากกว่า 35 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจโดยรวมเท่ากับ 3.193 ต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 25-35 ปีซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.234 และ พนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปีซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.392

4.4.3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3: พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์ สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยวิธี t-test

ความพึงพอใจในงาน	ระดับการศึกษา		p-value
	ต่ำกว่า	ปริญญาตรีหรือ	
	ปริญญาตรี	เทียบเท่า	
	n = 286	n = 50	
	\bar{X}	\bar{X}	
1. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.208	3.261	0.530
2. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	3.210	3.264	0.548
3. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.392	3.668	0.008**
4. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.358	3.372	0.897

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	ระดับการศึกษา		p-value
	ต่ำกว่า	ปริญญาตรีหรือ	
	ปริญญาตรี	เทียบเท่า	
	n = 286	n = 50	
	\bar{X}	\bar{X}	
5. ด้านรายได้ / ผลตอบแทน	3.012	3.140	0.207
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	3.236	3.337	0.141

**หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธี t-test เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานโดยรวมพบว่า มีค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.141 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมากและเมื่อพิจารณารายด้านได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า, ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก, ด้านเพื่อนร่วมและด้านรายได้/ผลตอบแทน พบว่า มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมากในทุกด้านโดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.530, 0.548, 0.897 และ 0.207 ตามลำดับ ส่วนทางด้านผู้บังคับบัญชา มีค่า p-value เท่ากับ 0.008 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

4.4.4 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์ สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันดังแสดงผลการทดสอบในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ความพึงพอใจในงาน	สถานภาพการสมรส			p-value
	โสด	สมรส	หย่า/หม้าย/ แยกกันอยู่	
	n = 153 \bar{X}	n = 168 \bar{X}	n = 15 \bar{X}	
1. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.168	3.247	3.346	0.273
2. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	3.192	3.239	3.253	0.745
3. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.397	3.473	3.346	0.532
4. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.333	3.360	3.626	0.306
5. ด้านรายได้ / ผลตอบแทน	2.996	3.063	3.040	0.661
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	3.215	3.277	3.322	0.371

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีสถานภาพการสมรส ต่างกัน 3 กลุ่ม คือ โสด, สมรส และ หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานโดยรวมพบว่า มี ค่า p-value ของการทดสอบ มีค่าเท่ากับ 0.371 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดย ทางด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า, ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก, ด้านผู้บังคับบัญชา ,ด้านเพื่อนร่วมงานและด้านรายได้/ผลตอบแทน พบว่า มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมากในทุกด้าน โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.273, 0.745, 0.532,0.306และ 0.661 ตามลำดับ

4.4.5 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5: พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

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 = 104 \bar{X}	2-5 ปี n = 88 \bar{X}	มากกว่า 5 - 8 ปี n = 39 \bar{X}	มากกว่า 8 ปี n = 144 \bar{X}	
1. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.150	3.151	3.226	3.306	0.177
2. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	3.191	3.271	3.152	3.230	0.550
3. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.404	3.437	3.485	3.398	0.838
4. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.275	3.452	3.214	3.422	0.075
5. ด้านรายได้ / ผลตอบแทน	2.986	2.986	3.052	3.082	0.714
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	3.194	3.259	3.226	3.288	0.626

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน 4 กลุ่ม คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี, 2-5 ปี, มากกว่า 5 - 8 ปี และมากกว่า 8 ปี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานโดยรวม พบว่ามีค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.626 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมากและเมื่อพิจารณารายด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า, ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก, ด้านผู้บังคับบัญชา, ด้านเพื่อนร่วมและด้านรายได้/ผลตอบแทน พบว่า มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมากโดยมี ค่า p-value เท่ากับ 0.177, 0.550, 0.838, 0.075 และ 0.714 ตามลำดับ

4.5 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

4.5.1 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีเพศต่างกัน

โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 : พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีเพศต่างกัน โดยวิธี t-test

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ		p-value
	ชาย n = 54 \bar{X}	หญิง n = 282 \bar{X}	
1. ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร	3.770	3.830	0.457
2. ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร	3.851	3.826	0.751
3. ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	3.396	3.861	0.000**
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.672	3.839	0.006**

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธี t-test เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีเพศต่างกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมพบว่า มีค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานเพศชายและเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และเมื่อพิจารณารายด้าน ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรพบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมากโดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.457, 0.571 ส่วน ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01

4.5.2 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 : พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุ			p-value
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี n = 61 \bar{X}	มากกว่า 25 - 35 ปี n = 223 \bar{X}	มากกว่า 35 ปี n = 52 \bar{X}	
1. ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร	3.803	3.812	3.876	0.717
2. ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร	3.783	3.820	3.926	0.339
3. ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	3.619	3.798	3.930	0.036*
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.735	3.810	3.911	0.131

* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุต่างกัน 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี, มากกว่า 25 - 35 ปี และมากกว่า 35 ปีขึ้นไป โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมพบว่า มีค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.131 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก และ เมื่อพิจารณาราย ด้าน ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรและด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันทั้ง 3 กลุ่มมีค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันมาก โดยมีค่า p-value ที่ 0.717 และ 0.339 ส่วน ทางด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร นั้น มีค่า p-value ที่ 0.036 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความ

ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 โดยในกรณีที่มีการทดสอบสมมติฐานโดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) พนักงานที่มีอายุต่างกันมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในต่างกันจะต้องมีการทดสอบความสัมพันธ์เป็นรายคู่โดยวิธี LSD ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุ	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	3.619	1	-	0.057	0.011*
มากกว่า 25 - 35 ปี	3.798	2		-	0.185
มากกว่า 35 ปี	3.930	3			

* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันมากจากพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปีมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรเท่ากับ 3.930 สูงกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.619 ตามลำดับ ส่วนพนักงานในกลุ่มอื่นๆมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก

4.5.3 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 : พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยวิธี t-test

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษา		p-value
	ต่ำกว่าปริญญาตรี n = 286 \bar{X}	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า n = 50 \bar{X}	
1. ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร	3.881	3.470	0.000**
2. ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร	3.837	3.792	0.507
3. ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	3.851	3.412	0.000**
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.856	3.560	0.000**

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธี t-test เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี และ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมพบว่า มีค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.01 และเมื่อพิจารณารายด้านได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร และ ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันโดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ส่วนทางด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร มีค่า p-value มากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก

4.5.3 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีสถานภาพการสมรส ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 : พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กร	สถานภาพการสมรส			p-value
	โสด	สมรส	หย่า/หม้าย/ แยกกันอยู่	
	n = 153	n = 168	n = 15	
	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	
1. ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร	3.775	3.856	3.893	0.360
2. ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร	3.871	3.789	3.866	0.383
3. ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	3.724	3.815	4.093	0.080
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.790	3.820	3.951	0.421

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีสถานภาพการสมรส ต่างกัน 3 กลุ่ม คือ โสด, สมรสและหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมพบว่า มีค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.421 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมากและเมื่อพิจารณารายด้านได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร และ ด้านความปรารถนาที่จะเป็น

สมาชิกขององค์กร พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมากโดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.360 , 0.383 , และ 0.080 ตามลำดับ

4.5.5 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 : พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กร	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน				p-value
	น้อยกว่า 2 ปี n = 45 \bar{X}	2-5 ปี n = 107 \bar{X}	มากกว่า 5 – 8 ปี n = 84 \bar{X}	มากกว่า 8 n = 100 \bar{X}	
1. ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่น ใน จุด มุ่ง ห ม า ย และ อุดมการณ์ขององค์กร	3.786	3.800	3.723	3.940	0.051
2. ด้านความเต็มใจที่จะทำงาน เพื่อ ความ ก้าว หน้า และ ประโยชน์ขององค์กร	3.840	3.755	3.786	3.868	0.370
3. ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	3.408	3.764	3.857	3.920	0.000**
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.678	3.773	3.819	3.909	0.030*

* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มี

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน 4 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 2 ปี, 2-5 ปี, มากกว่า 5 – 8 ปี และมากกว่า 8 ปี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมพบว่ามีค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.030 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้าน ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันโดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.051 , 0.370 ส่วนทางด้านด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยในกรณีที่การทดสอบสมมติฐานโดยวิธี การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในต่างกันจะต้องมีการทดสอบความสัมพันธ์เป็นรายคู่โดยวิธี LSD ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุ	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4
น้อยกว่า 2 ปี	3.408	1		0.002**	0.000**	0.000**
2-5 ปี	3.764	2			0.317	0.079
มากกว่า 5-8 ปี	3.857	3				0.504
มากกว่า 8 ปี	3.920	4				

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.28 พบว่า พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันจากพนักงานอายุงาน 2-5 ปี, มากกว่า 5-8 ปีและมากกว่า 8 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 2 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรน้อยกว่า พนักงานอายุงาน 2-5 ปี, มากกว่า 5-8 ปีและ มากกว่า 8 ปีโดยมีค่าเฉลี่ย 3.764, 3.857 และ 3.920 ตามลำดับ ส่วน ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันในกลุ่มอื่นๆ มีความผูกพันไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุ	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4
น้อยกว่า 2 ปี	3.678	1		0.246	0.098	0.005**
2-5 ปี	3.773	2			0.494	0.034*
มากกว่า 5-8 ปี	3.819	3				0.185
มากกว่า 8 ปี	3.909	4				

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 8 ปีความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกันจากพนักงานอายุ น้อยกว่า 2 ปีและ 2-5 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ โดยพนักงานที่มีอายุมากกว่า 8 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมที่ 3.909 ซึ่งมากกว่า ค่าเฉลี่ยของพนักงานอายุงานน้อยกว่า 2 ปีและ 2-5 ปีขึ้นไปที่มีค่าเฉลี่ย 3.678 และ 3.773 ตามลำดับ ส่วน ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ในคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

4.6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3: ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีสมมติฐานที่ใช้ในการทดสอบ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แสดงในตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่า p-value ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson product moment correlation

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value
ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	0.286	0.000**

**หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.30 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจงานของพนักงานได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = 0.286$ โดยมีค่า $p\text{-value} = 0.000$ แสดงว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.7 การวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากการศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้เสนอแนะให้มีการพัฒนาและปรับปรุง ซึ่งสามารถจัดกลุ่มจากการเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเป็น 2 ด้าน ดังนี้

4.7.1 ด้านความพึงพอใจในงานของพนักงาน

4.7.1.1 พนักงานเสนอให้ฝ่ายบริหารพิจารณาการให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถมีการให้ทุนการศึกษาต่อเพิ่มมากขึ้นเพื่อพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงานในองค์กรทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าเติบโตในงานและเกิดความมั่นคงในการทำงานกับองค์กร

4.7.1.2 สร้างจิตสำนึกการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงาน โดยจัดให้มีการฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะ รวมทั้งเทคนิควิธีการต่างๆ ในการทำงานให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานต่อไปได้

4.7.1.3 พนักงานต้องการให้มีการฝึกอบรมและแนะนำเกี่ยวกับวิธีการทำงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ก่อนปฏิบัติงานจริง

4.7.1.4 ฝ่ายบริหารควรจัดการฝึกอบรมด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในกาทำงาน เช่น การทำงานอย่างมีคุณภาพ เป็นต้น

4.7.1.5 ผลักดันให้พนักงานที่มีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้มากขึ้นและเปิดโอกาสให้พนักงานได้ค้นคว้าหาความถนัดหรือความชอบของตนเอง ควรเปิดโอกาสให้มีการเสริมความรู้ ทักษะ รวมถึงเทคนิควิธีการต่างๆ ในการทำงานรวมถึงการสร้างจิตสำนึกในการทำงานให้แก่พนักงานทุกคนด้วย

4.7.1.6 ผู้บริหารควรที่จะสร้างค่านิยมต่อการมุ่งอนาคต เช่น การแสดงให้เห็นถึงผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยผ่านวารสารพนักงาน จัดสัมมนาโดยเชิญผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานมาเป็นวิทยากร อันจะเป็นการจุดประกายความคิดของพนักงานให้เกิด

ความอยากที่จะเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จ อยากรที่จะได้รับยกย่อง ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม

4.7.1.7 จัดให้มีเทคโนโลยี วัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยและมีความปลอดภัย ตลอดจนมีการให้ความรู้ถึงวิธีการปฏิบัติคนที่ถูกต้อง รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้มีบรรยากาศที่ดีต่อการทำงาน

4.7.1.8 หัวหน้างานจำเป็นต้องทำให้พนักงานเล็งเห็นถึงความสำคัญของงานตนเองทำว่ามีความสำคัญต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด ซึ่งหากพนักงานเห็นถึงความสำคัญนั้น ก็จะช่วยสร้างแรงจูงใจภายในการทำงานของพนักงานได้ เพราะฉะนั้นผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการรับรู้

4.7.1.9 มีความยุติธรรมในการประเมินผลงานของพนักงาน ควรพิจารณาจากรู้ความสามารถและประสบการณ์ เนื่องจากบางครั้งพิจารณาจากอายุการทำงานและความสัมพันธ์

4.7.1.10 หัวหน้างานควรให้อำนาจการตัดสินใจและเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานหรือข้อปฏิบัติงานต่าง เนื่องจากพนักงานเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรง อันจะก่อให้เกิดการปรับปรุงการทำงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

4.7.1.11 การทำงานเป็นประจำซ้ำๆอยู่เป็นประจำ เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความน่าเบื่อหน่าย ฉะนั้นควรจัดให้มีการสลับเปลี่ยนงาน (Job Rotation) เพื่อไม่ให้เกิดความเบื่อหน่ายหรือซ้ำซากจำเจ สามารถทำหน้าที่ทดแทนกันได้ระหว่างพนักงานและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งนอกจากจะกำจัดความซ้ำซากจำเจได้แล้ว ยังเป็นการเพิ่มศักยภาพให้แก่พนักงานเพิ่มขึ้นด้วย

4.7.1.12 พนักงานเสนอให้มีการพัฒนาโครงสร้างการจ่ายผลตอบแทน เช่น ให้รางวัลแก่พนักงานที่มีความตั้งใจสวดิการ ควรมีเพิ่มทำงาน มีผลงานดีเด่น ไม่ขาด/ลา/มาสายในการทำงาน

4.7.1.13 ควรมีการปรับปรุงค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน, โบนัส โดยสำรวจค่าจ้างเพื่อช่วยกำหนดระดับเงินเดือน ค่าจ้างให้ยุติธรรมและเหมาะสมกับเศรษฐกิจปัจจุบัน ควรกำหนดให้เหมาะสมกับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงาน

4.7.2 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

4.7.2.1 พนักงานเสนอให้ฝ่ายบริหารพิจารณาการให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ให้ทุนการศึกษาต่อเพิ่มมากขึ้นเพื่อพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงานในองค์กรทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าเติบโตในงานและเกิดความมั่นคงในการทำงานกับองค์กร

4.7.2.2 การปรับปรุงการบริหารงาน โดยการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารงานให้ชัดเจน

4.7.2.3 ผู้บริหารควรสร้างค่านิยมในด้านความภาคภูมิใจในการทำงาน จะต้องทำให้พนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจในงานและรู้สึกถึงความสำคัญของงาน ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จ เช่น การให้รางวัลพนักงาน จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

4.7.2.4 ควรส่งเสริมให้พนักงานยอมรับและยึดมั่นในเป้าหมายองค์กร อันจะนำไปสู่แนวทางในการปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายในทางเดียวกันระหว่างพนักงานและองค์กร

4.7.2.5 ผู้บริหารควรคำนึงถึงความสำคัญเกี่ยวกับการสำรวจความต้องการหน่วยภายในองค์กรและงานในแต่ละแผนกว่ามีปัจจัยตัวใดบ้างที่มีความสำคัญ และพนักงานได้รับการตอบสนองเพียงพอแล้วหรือไม่ เพื่อนำมาปรับใช้และตอบสนองแก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดี ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขกับงานที่ทำ

4.7.2.6 ควรจัดให้มีการประชุมเพื่อเปิดโอกาสเพื่อให้พนักงานได้แสดงและแลกเปลี่ยนความเห็นมากยิ่งขึ้น เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการทำงานและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากขึ้น

4.7.2.7 ผู้บริหารควรจะสนับสนุนค่านิยมต่อความสนใจเกี่ยวกับงาน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับงานที่ทำ ควรจะส่งเสริมให้พนักงานได้แสดงออกซึ่งความคิดเห็น และ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพ เช่น จัดให้มีกล่องแสดงความคิดเห็นเพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสเสนอความคิดเห็นของตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร อันจะ เป็นการสนับสนุนให้เกิดการสร้างค่านิยมต่อความสนใจเกี่ยวกับงาน

4.7.2.8 การเพิ่มพูนเนื้อหาของงานให้มีคุณค่า มีความสำคัญ รวมทั้งปรับปรุงการทำงานให้มีความคล่องตัวในทางปฏิบัติ โดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปรับปรุงเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และมีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการวิจัยเรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานว่ามีปัจจัยใดที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยคาดว่าผลของการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ให้ผู้บริหารนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการปรับปรุงความพึงพอใจในงานเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานและความผูกพันต่อองค์กรเพื่อความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึง การสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

เครื่องมือที่ใช้วิจัยในครั้งนี้คือ แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่มุ่งสำรวจข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ

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

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่มุ่งสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งสิ้น 15 ข้อ

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

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็น พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สามารถเก็บข้อมูล และนำมาใช้ในการวิจัยได้ 336 ราย ซึ่งสามารถเก็บข้อมูลได้ทั้งหมดตามขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยโดยผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 7 ตอน ดังนี้

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

5.1.1.1 พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานเพศหญิง จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 83.90 และพนักงานเพศชาย จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 16.10

5.1.1.2 พนักงานส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 25-35 ปีจำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 66.40 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีอายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 18.10 และกลุ่มที่อายุมากกว่า 35 ปีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50

5.1.1.3 พนักงาน ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 85.10 รองลงมามีการศึกษาระดับ ปริญญาตรี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 14.90 ส่วนการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีพบว่า ไม่มีผู้จบการศึกษาในระดับนี้

5.1.1.4 พนักงานส่วนใหญ่สถานภาพการสมรส จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาสถานภาพโสดมี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 และมีสถานภาพ หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50

5.1.1.5 พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 2 – 5 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 29.80 ถัดมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 - 8 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 สุดท้ายมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 13.20

5.1.2 ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ในภาพรวมของความพึงพอใจในงานทั้ง 5 ด้าน ของพนักงาน พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา ,ด้านเพื่อนร่วมงาน, ด้านพอใจในงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านรายได้/ผลตอบแทน และ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้ามีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในงานด้านความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาเป็นลำดับที่ 1 ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานเป็นลำดับที่ 2 ความพึงพอใจในงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นลำดับที่ 3 ความมั่นคงและความก้าวหน้าเป็นลำดับที่ 4 และ ความพึงพอใจในงานด้านรายได้/ผลตอบแทนเป็นลำดับที่ 5

5.1.3 ค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรม การผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ในภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ของพนักงาน มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยที่ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรเป็นลำดับที่ 1 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรเป็นลำดับที่ 2 และ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรเป็นลำดับที่ 3

5.1.4 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ อุตสาหกรรม การผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรม การผลิตเวชภัณฑ์และ เครื่องมือแพทย์ สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีเพศ ต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจใน งานไม่แตกต่างกันดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานงานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรม การผลิตเวชภัณฑ์และ เครื่องมือแพทย์ สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุ ต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจใน งานแตกต่างกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานงานวิจัยที่ตั้งไว้

โดยผลการเปรียบเทียบในรายชื่อ พบว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและก้าวหน้าแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี และ มากกว่า 25 - 35 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มี อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี และ มากกว่า 25 - 35 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและก้าวหน้าไม่แตกต่างกัน ส่วนการเปรียบเทียบรายชื่อทางด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกพบว่าพนักงานที่มีอายุ มากกว่า 25 - 35 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกแตกต่างจาก พนักงานที่มีอายุ มากกว่า 35 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปีมี

ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจโดยรวมเท่ากับ 3.169 ต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี ขึ้นซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.431 ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกันและการเปรียบเทียบรายข้อทางด้านความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาพบว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปีและมากกว่า 25 - 35 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ มากกว่า 35 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน และทางด้านความพึงพอใจในงานด้านรายได้ / ผลตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านรายได้ / ผลตอบแทนแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ มากกว่า 35 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์ สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานงานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์ สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานงานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 : พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานงานวิจัยที่ตั้งไว้

5.1.5 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานระดับปฏิบัติการ อุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานงานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2 : พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานงานวิจัยที่ตั้งไว้

เมื่อมีการเปรียบเทียบรายข้อพบว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนในคู่อื่นๆไม่มีความแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 : พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานงานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.4 : พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานงานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.5 : พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานงานวิจัยที่ตั้งไว้จากการเปรียบเทียบเป็นรายข้อพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างจากพนักงานอายุงาน 2-5 ปี, มากกว่า 5-8 ปีและมากกว่า 8 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี มีค่าเฉลี่ยความ

ผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรน้อยกว่า พนักงานอายุงาน 2-5 ปี, มากกว่า 5-8 ปี และ มากกว่า 8 ปี ส่วน ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ในผู้อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ส่วน ทางด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันพบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 8 ปีความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันจากพนักงานอายุ น้อยกว่า 2 ปีและ 2-5 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ส่วน ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ในผู้อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

5.1.6 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3: ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ผลการทดสอบพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับ ความผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐาน

5.1.7 สรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการสร้างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากการศึกษา พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ได้เสนอแนะปัจจัยต่างๆ เพื่อสร้างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ดังนี้ คือ

5.1.7.1 ปัจจัยด้านที่เกี่ยวข้องในงาน ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน

1. พนักงานต้องการให้องค์กรส่งเสริมด้านการฝึกอบรมและการศึกษาต่อเพื่อสร้างหลักประกันด้านมั่นคงในการทำงานกับพนักงาน
2. พนักงานต้องการให้มีเงินเดือน โบนัส และสวัสดิการที่ดีมีความเหมาะสมสำหรับพนักงานและครอบครัว
3. พนักงานต้องการให้มีปัจจัยทางสังคมที่ดี เช่น ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
4. พนักงานต้องการบริเวณสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีสถานที่สำหรับพักผ่อนและเล่นกีฬา รวมทั้งควรมีการจัดกิจกรรมพิเศษต่างๆ
5. พนักงานต้องการให้องค์กรจัดการด้านความพร้อมของอุปกรณ์และเครื่องมือสำหรับการทำงานและระบบความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน

6. พนักงานต้องการให้องค์กรปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานเพิ่มขึ้น

5.1.7.2 ปัจจัยด้านที่เกี่ยวข้องในองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1. พนักงานต้องการให้องค์กรมีการปรับปรุงนโยบายให้เหมาะสมกับการบริหารงานในปัจจุบัน

2. พนักงานต้องการให้องค์กรมีผู้บริหารที่มีความสามารถและน่าเชื่อถือ รวมทั้งต้องการอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียงและความมั่นคง ซึ่งพนักงานมีความภาคภูมิใจในการมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีชื่อเสียงและความมั่นคง และพร้อมปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับด้วยความเต็มใจ

3. พนักงานต้องการให้องค์กรมีการเปิดเผยข้อมูลการบริหารงานที่แท้จริงขององค์กร ให้พนักงานทราบและสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับพนักงาน

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลสามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

5.2.1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล

พนักงาน ระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเป็น เพศหญิง มากกว่า เพศชาย ร้อยละ 83.90 โดยพบว่าส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงมากกว่า 25- 35 ปี ร้อยละ 66.40 และระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ร้อยละ 85.10 และมีสถานภาพสมรสร้อยละ 50.00 โดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 2-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.00

5.2.2 อภิปรายผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากการศึกษาความพึงพอใจในงานพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความพึงพอใจในงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมชาย ชัยยุทธ (2536: บทคัดย่อ) และ มาโนชญ์ มีพร้อม (2537: บทคัดย่อ) ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.251 โดยสามารถแจกแจงลงไปเป็นรายละเอียดของแต่ละด้านได้ดังนี้

อันดับที่ 1 ด้านผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยรวมสูงที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเท่ากับ 3.433 เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า พนักงานจะให้ความสำคัญ ด้านผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ

ให้รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย, ผู้บังคับบัญชาให้เกิดริเริ่มในการทำงาน และ ด้านผู้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันได้ดี มีค่าเฉลี่ยรายชื่ออยู่ในระดับมาก ส่วนด้านผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงานและเพื่อนร่วมงาน, ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญ คุณเสเอาใจใส่ และ ผู้ร่วมงานคนอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า การที่พนักงานให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชามากอาจเพราะ เป็นผู้ที่สามารถให้ส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานให้กับตัวพนักงานได้

อันดับที่ 2 ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเท่ากับ 3.360 เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถซึ่งกันและเพื่อนร่วมงานยินดีช่วยเหลือและแบ่งเบางานเมื่อมีความจำเป็น มีค่าเฉลี่ยรายชื่ออยู่ในระดับมาก ส่วน ด้านเพื่อนร่วมงานมีความรักสามัคคีให้ความช่วยเหลือซึ่งกัน, ด้านการทำงานมีการประสานงานและติดต่อกันได้อย่างรวดเร็ว และสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนที่ทำงานได้อย่างสบายใจ มีค่าเฉลี่ยรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า การให้ความสำคัญด้านเพื่อนร่วมงานจะเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

อันดับที่ 3 ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเท่ากับ 3.218 เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า พนักงานให้ความสำคัญ ด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือ มีค่าเฉลี่ยรายชื่ออยู่ในระดับมาก ส่วนความรู้สึกลดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาการทำงาน, การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ตู้สติกเกอร์ เพียงพอต่อความต้องการ, องค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานและ องค์กรของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงาน จุดพักก่อน เป็นสัดส่วน มีค่าเฉลี่ยรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า การให้ความสำคัญด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกจะเป็นส่วนประกอบเสริมเข้ามาในการทำงาน ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อันดับที่ 4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเท่ากับ 3.216 เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า พนักงานให้ความสำคัญ ด้านความพอใจในความมั่นคงของงานที่ท่านทำงานอยู่, องค์กรมีการสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและฝึกงานเพื่อเพิ่มความรู้และพัฒนาทักษะในการทำงานและด้านสามารถทำงานกับองค์กรแห่งนี้จนกระทั่งเกษียณอายุค่าเฉลี่ยรายชื่ออยู่ในระดับมาก ส่วนองค์กรมีการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น และ โอกาสเท่าเทียมกับผู้อื่นที่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อน ตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยรายชื่ออยู่ในระดับน้อย ผู้วิจัยเห็นว่าใน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าพนักงานจะให้ความสำคัญด้วยเช่นกัน อาจเป็นเพราะ เมื่อพนักงานทำงานก็ย่อมต้องการมีความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งย่อหมายถึงการได้รับความยอมรับและการได้รับรายได้ที่สูงขึ้นด้วยเช่นกัน

อันดับที่ 5 ด้านรายได้/ผลตอบแทนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเท่ากับ 3.031 เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า พนักงานให้ความสำคัญ สิทธิประโยชน์อื่นๆ เช่น ประกันชีวิต การ

รักษาพยาบาล, ด้านจำนวนวันหยุด วันทำงาน, ด้านสิทธิในการลา, ด้านเงินเดือน/โบนัส ที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยรายชื่ออยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ส่วน ค่าล่วงเวลา มีค่าเฉลี่ยรายชื่ออยู่ในระดับน้อย ผู้วิจัยเห็นว่าในด้านด้านรายได้/ผลตอบแทนพนักงานจะให้ความสำคัญเช่นกันเพราะ ต้องการรายได้ และผลตอบแทนเพื่อไปจัดหาปัจจัย ที่ ในการดำเนินชีวิต

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร พนักงาน ระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิต เวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.812 โดยสามารถแจกแจงลงไปในรายละเอียดของแต่ละด้านได้ดังนี้

อันดับที่ 1 ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 3.830 เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า พนักงานให้ความสำคัญด้านความเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง, ปรับปรุงงานที่ได้รับผิดชอบเมื่อเห็นจุดบกพร่องในงานให้ดีขึ้น ,ยินดีที่จะสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานขององค์กรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และด้านความเต็มใจที่จะทำงานแม้ว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นจะอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่านค่าเฉลี่ยรายชื่ออยู่ในระดับมาก ส่วน และ ความเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย ค่าเฉลี่ยรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าการให้ความสำคัญด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรสูงสุด อาจเป็นเพราะ เมื่อองค์กรที่พนักงานทำงานมีความก้าวหน้ามีผลการประกอบการที่ดีก็จะส่งผลให้พนักงานที่ทำงานในองค์กรนั้นมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานด้วยเช่นกัน

อันดับที่ 2 ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 3.820 เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า พนักงานให้ความสำคัญด้านองค์กรมีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง, ด้านยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเต็มใจ,รู้สึกภาคภูมิใจที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้, รู้สึกไม่พอใจถ้ามีบุคคลอื่นมาวิจารณ์องค์กรของท่าน และรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายของท่านและองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ค่าเฉลี่ยรายชื่ออยู่ในระดับมากทั้งหมด ผู้วิจัย เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญด้านนี้เพราะ เมื่อพนักงานได้ร่วมงานกับบริษัทแล้วย่อมมีความภูมิใจที่ได้ร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและย่อมปรารถนาที่จะให้องค์กรของตนเป็นที่รู้จักแก่บุคคลทั้งหลาย

อันดับที่ 3 ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 3.786 เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า พนักงานให้ความสำคัญ ด้านความห่วงใยต่อความอยู่รอดขององค์กร, ด้านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปและด้านรู้สึกผูกพันกับองค์กรนี้จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานกับองค์กรอื่น, มักจะปฏิเสธ

เสมอเมื่อมีคนมาชักชวนให้ท่านไปทำงานที่ใหม่ และ อยากชักชวนเพื่อนและผู้ที่มีความสามารถสูง มาทำงานในองค์กรนี้ด้วย ค่าเฉลี่ยรายชื่ออยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะถ้าองค์กรที่พนักงานทำงาน อยู่มีความมั่นคงย่อมส่งผลให้พนักงานที่ทำงานด้วยความรู้สึกมั่นคงในการทำงานไปด้วยเช่นกัน

5.2.3 อภิปรายผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า

5.2.3.1 อภิปรายผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

1. เพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมานันท์ เพ็ชรโปรี (2541: บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานวิชาชีพบัญชีในกลุ่มกระดาษและบรรจุภัณฑ์ เครื่องซีเมนต์ไทย ที่พบว่าเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสมชาย ชัยยุทธ (2536: บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานบริหารงานบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ที่พบว่า บุคคลที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีโอกาสก้าวหน้า ประสบความสำเร็จ ได้รับความยุติธรรม ตลอดจนได้รับการดูแลเอาใจใส่และให้คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

2. อายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมานันท์ เพ็ชรโปรี (2541: บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานวิชาชีพบัญชีในกลุ่มกระดาษและบรรจุภัณฑ์ เครื่องซีเมนต์ไทย ที่พบว่า บุคคลที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิติวัฒน์ บัวลอย (2540: บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติก ที่พบว่าบุคคลที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานที่มีอายุต่างกัน ต่างได้รับหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานเหมาะสม

ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

3. ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของसानิตซ์ บุนยรัตพันธุ์ (2537: บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมขนาดกลาง และขนาดใหญ่ในจังหวัดพิษณุโลกที่พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของกิติวัฒน์ บัวลอย (2540: บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกที่พบว่า บุคคลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ไม่ว่าจะพนักงานจะมีระดับการศึกษาในระดับใด แต่พนักงานทุกคนต่างต้องการความมั่นคง มีรายได้/ผลตอบแทนหรือสวัสดิการที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

4. สถานภาพการสมรส โดยภาพรวมพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชมานันท์ เพ็ชรโปรี (2541: บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานวิชาชีพบัญชีในกลุ่มกระดาษและบรรจุภัณฑ์ เครื่องซีเมนต์ไทย ที่พบว่า บุคคลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิติวัฒน์ บัวลอย (2540: บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกที่พบว่า บุคคลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ไม่ว่าจะพนักงานจะมีสถานภาพสมรสอย่างไร พนักงานทุกคนต่างต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงานและรายได้/ผลตอบแทน และผู้บังคับบัญชาส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของการศึกษาของ ชมานันท์ เพ็ชรโปรี (2541: บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานวิชาชีพบัญชีในกลุ่มกระดาษและบรรจุภัณฑ์ เครื่องซีเมนต์ไทย ที่พบว่า บุคคลที่มีช่วงระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิติวัฒน์ บัวลอย (2540: บทคัดย่อ) ที่พบว่า บุคคลที่มีช่วงระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ จำนวนปีในการทำงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานเนื่องจาก พนักงานต่างเข้าใจกฎระเบียบและวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานร่วมกัน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

5.2.3.2 อภิปรายผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรม

การผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับกับความผูกพันต่อองค์กรของ พบว่า

1. เพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทธา หิรัญรัตนพงศ์ (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันแต่อย่างไรก็ตามผลการวิจัยยังพบว่าพนักงานที่เป็นเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความผูกพัน สูงกว่าเพศชายทั้ง ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ส่วนทางด้าน ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรเพศชายค่าเฉลี่ยความผูกพัน สูงกว่าเพศหญิง ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าอาจเป็นเพราะเพศชายซึ่งมีบทบาทเป็นผู้นำมากกว่าจะมองการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร มากกว่า

2. อายุ พบว่าโดยภาพรวมพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทธา หิรัญรัตนพงศ์ (2542 : บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาเรื่องการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด.และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ ศิริคุณ (2541 : บทคัดย่อ)ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน ที่พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรและด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันทั้ง 3 กลุ่มมีค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ส่วน ทางด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร พนักงานที่มีอายุต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันผู้วิจัยเห็นว่าอาจเป็นเพราะ พนักงานที่มีอายุน้อยมีความปรารถนา อยากเปลี่ยนงาน เพื่อต้องการหาประสบการณ์ใหม่ๆมากกว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่าซึ่งต้องการความมั่นคงในอาชีพการงาน

3. ระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ ศิริคุณ (2541 : บทคัดย่อ)ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงินที่พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่าพนักงานของที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยความผูกพันด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมาย,และอุดมการณ์ขององค์กร,ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และด้าน ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร สูงกว่าพนักงานที่ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

พนักงานทุกคนในระดับการศึกษาระดับใดๆ ต่างมีหน้าที่ความรับผิดชอบและจุดมุ่งหมายต่างๆ ต่างกันทั้งใน การเป็นสมาชิกขององค์กรที่มีความมั่นคงมีชื่อเสียง มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานและมีความมั่นคงในชีวิต ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

4. สถานภาพการสมรส พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรา หิรัญรัตนพงศ์ (2542 : บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาเรื่องการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินคัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไรก็ตามผลการวิจัยยังพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่มีค่าเฉลี่ยความผูกพันสูงกว่าสถานภาพโสดและ สถานภาพสมรส ทั้ง ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร ,ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรและด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานไม่ว่าจะสถานภาพการสมรสอย่างไร ต่างมีความภาคภูมิใจในที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีชื่อเสียงและต่างตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ด้วยความเต็มใจทั้งสิ้น ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรา หิรัญรัตนพงศ์ (2542 : บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาเรื่องการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินคัสทรีส์ (ประเทศไทย) ที่พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไรก็ตามผลการวิจัยยังพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร,ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี, 2-5 ปี และมากกว่า 5-8 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานจะมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและรู้สึกว่าเป็นพันธะหน้าที่ที่มีต้องทำงานร่วมกับองค์กรนี้ต่อไปเรื่อยๆ ซึ่งพนักงานยินดีจะอยู่กับองค์กรและทุ่มเทความพยายามในการทำงาน เพื่อทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

จากผลการศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงาน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง ซึ่งความพึงพอใจในงาน

เป็นสิ่งสำคัญในการทำงานของพนักงาน เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานจะทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานต่ำลง ส่วนความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่แสดงถึงความพยายามของพนักงานอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรมีความรู้สึกเป็นความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรส่งผลให้พนักงานพร้อมและเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ดังนั้น องค์กรควรพัฒนาและปรับปรุงแนวทางในการแก้ไขปัญหาในด้านต่างๆ เพื่อสร้างความพึงพอใจในงานโดยการส่งเสริมให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรให้มากที่สุด ดังต่อไปนี้

5.3.1.1 ส่งเสริมในด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานหน้าที่ความรับผิดชอบ และประสิทธิภาพการทำงาน โดยเน้นและตระหนักถึงความสำคัญด้านนี้เนื่องจากผู้วิจัยพบว่าพนักงานมีพึงพอใจด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน เป็น อันดับสุดท้าย ซึ่งพนักงาน ส่วนใหญ่เงินเดือนจะไม่สูง ผู้บริหารควรศึกษาในเรื่องของเงินเดือนให้มีความเหมาะสม รวมทั้งด้านรางวัลและผลตอบแทน ควรปรับปรุงและพัฒนาระบบการจ่ายผลตอบแทนให้พนักงานรู้สึกมีความพึงพอใจต่อเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษต่างๆ สวัสดิการและเงิน โบนัสที่เหมาะสม

5.3.1.2 ส่งเสริมในด้านความก้าวหน้า โดยพนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานค่อนข้างน้อย ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมในด้านนี้เนื่องจากพนักงานทุกคนต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5.3.1.3 ส่งเสริมในด้านเนื้อหาของตัวงาน ควรทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งอาจใช้วิธีจัดงานให้เหมาะกับพนักงาน

5.3.1.4 ส่งเสริมในด้านผู้บังคับบัญชา ด้วยการคัดเลือกหรือเลื่อนตำแหน่งให้กับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในงานตำแหน่งนั้นอย่างแท้จริง เพื่อให้สามารถสอนงาน สั่งงาน และสร้างความนับถือให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

5.3.1.5 ควรจัดการอบรมพนักงานเกี่ยวกับการทำงานของพนักงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเนื่องจากผลการวิจัยทำให้ทราบว่ามีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กร ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของพนักงานและต่อองค์กรต่อไป

5.3.1.6 องค์กรควรจัดกิจกรรมพิเศษต่างๆ และสถานที่พักผ่อน รวมทั้งจัดบรรยากาศขององค์กรให้มีความน่าทำงานและสร้างความรู้สึที่ดีต่อพนักงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งการวิจัยครั้งต่อไป อาจศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เช่น ด้านคุณค่าของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน ควรมีการศึกษาผลจากความผูกพันต่อองค์กร เช่น พฤติกรรมในการทำงาน การรับรู้บรรยากาศองค์กร และผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งกรณีมีองค์กรอื่นเสนอรายได้/ผลตอบแทนมากกว่าก็ไม่สนใจไปทำงานด้วย ซึ่งจะทำให้ทราบถึงพฤติกรรมที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น อาจศึกษากลุ่มอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ ว่ามีรูปแบบแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไรเพื่อหาผลสรุปและเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

5.3.2.3 การวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการวิจัยสำรวจความคิดเห็นเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติการเท่านั้น ควรมีการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารประกอบการด้วย เพื่อเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัท

5.3.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำการวิจัยอาจมีการใช้วิธีอื่นร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์ หรือ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2543. การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล เวอร์ชัน 7-10. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติวัฒน์ บัวลอย. 2540 “ความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติก.” ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชมานันท์ เพ็ชรโปรี .2541 “ความพึงพอใจในงานของพนักงานวิชาชีพบัญชีในกลุ่มกระดาษและบรรจุภัณฑ์ เครื่องซีเมนต์ไทย.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. 2534. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงใจ นิลพันธุ์. 2543. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : ศึกษากรณี บริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคม.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทิพวรรณ สิริคุณ .2541 “การศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน (บพส.)” ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นภาพิณ โหมาศวิน. 2533. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.” สารนิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2531. เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : ศรีอนันต์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- พวงเพชร วัชรอยู่. 2530. องค์ประกอบที่บ่งชี้ความพึงพอใจในการทำงาน : ศึกษาผู้ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช
- ภรณ์ กิรีติบุตร .2529. การประเมินประสิทธิภาพขององค์กร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์

- ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์. 2542. “การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ใดกิ้น อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุทสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มาโนชญ์ มีพร้อม. 2537. “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ฮานาเซมิคอนดักเตอร์ (กรุงเทพ) จำกัด.” ภาคนิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเกริก.
- วรรณข ทองไพบูลย์. 2543. “บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วัฒนา ศรีสม. 2542. “แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภค บริโภค ของบริษัท ไบโอ คอนซูเมอร์ จำกัด.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริพร รัตนพันธ์ .2546: 17. “ความศึกษาพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมขนาดกลาง และขนาดใหญ่ในจังหวัดพิษณุโลก.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สกาวรัตน์ อินทุสมิต. 2543. “การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.” ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมชาย ชัยยุทธ. 2536. “การศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานบริหารงานบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่.” ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2526. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. 2540. การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ผู้จัดการ.
- สร้อยนภา วัฒนาภิตติกุลและคณะ. 2536 “ความพึงพอใจในงานและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ กลุ่มบริษัท มินิแบ ประเทศไทย (โรงงานบางปะอิน).” รายงานวิจัย คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สมหมาย เนตรภู่และคณะ. 2543 “ ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน.” รายงานวิจัย คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สุรินทร์ เนมิยะ.2548 “การศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของกลุ่มบริษัท โตชิบาใน

- นิคมอุตสาหกรรมบางกะดี” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ
อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง”
- โสภภาพรรณ นิ่มมณี. 2540 “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของลูกจ้างในโรงงาน
อุตสาหกรรมอาหารกระป๋องในจังหวัดชลบุรี.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรปภากร รัตน์หิรัญกร. 2542. “ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันองค์กรของข้าราชการ
กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา
อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อุทุมพร จามรمان. 2537 **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- Alen and Meyer ,J.P. 1993. “Organizational Commitment : Evidence of Caree Stage Effect”.
Journal of Business Reseach.26 (January 1993):49-61.
- Angle Harold L. and Perry James L. 1981. “An Empirical Assessment of Organizational
Commitment and Organizational Effectiveness.” **Administrative Science Quarterly**.
- Baron, R.A. 1986. **Behavior in Organization**. Boston : Allyn and Bacon, Inc.
- Cherrington, D.J. 1994. **Organizational Behavior**. Boston : Allyn and Bacon, Inc.
- Meyer et. Al 1983. “Commitment to Organizations and Occupation : Extension and Test of a
three-Component Conceptualization. **Journal of Applied Psychology**. 78 : 538-551
- Mowday 1982 . **Study guide managing effective Organization and Introduction**. New York :
Harper Collins Publishers.
- McGregor 1960. **The Human Side of Enterprise**.Newyork: Mc Graw-Hill.
- Steers, R.M. 1991. **Introduction to Organization Behavior**. New York : Harper Collins
Publishers.
- Steers, R.M. and Porter, L.W. 1983. **Motivation and Work Behavior**. New York : McGraw Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

การศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทย
ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ผู้วิจัย นาย สันทัด สุวรรณาศรัย
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามในการจัดเก็บข้อมูลการวิจัย เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานและองค์กร จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ประกอบวิทยานิพนธ์เท่านั้น ขอรับรองว่าคำตอบของท่านถือเป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบใดๆ เกิดขึ้นแก่ผู้ตอบแบบสอบถามและจะนำเสนอข้อมูลโดยส่วนรวมที่ได้จากการวิเคราะห์แล้วเท่านั้น

2. แบบสอบถามชุดนี้มีคำถามจำนวน 47 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน มีคำถามจำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร มีคำถามจำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: กรุณาเติมเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

1) ชาย

2) หญิง

2. อายุ

1) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี

2) มากกว่า 25- 35 ปี

3) มากกว่า 35 ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

2) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

3) สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส

1) โสด

2) สมรส

3) หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

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 ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความพึงพอใจและความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุดโดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

คำถาม	ระดับความพึงพอใจในงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า					
1. ท่านพอใจในความมั่นคงของงานที่ท่านทำงานอยู่					
2. ท่านสามารถทำงานกับองค์กรแห่งนี้จนกระทั่งเกษียณอายุ					
3. ท่านมีโอกาสทำเทียบเท่ากับผู้อื่นที่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่ง					
4. องค์กรของท่านมีการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น					
5. องค์กรมีการสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและฝึกงานเพื่อเพิ่มความรู้และพัฒนาทักษะในการทำงาน					
ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก					
6. วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือในการทำงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
7. การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ตู้ลิ้นชักเกอร์เพียงพอต่อความต้องการ					
8. ท่านมีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาการทำงาน					
9. องค์กรของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงาน จุดพักผ่อนให้แก่ท่านเป็นสัดส่วน					
10. องค์กรของท่านมีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน					
ด้านผู้บังคับบัญชา					
11. ท่านกับผู้บังคับบัญชาของท่านทำงานร่วมกันได้ดี					
12. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญ ดูแลเอาใจใส่ ต่อท่านและผู้ร่วมงานคนอื่นๆ					
13. ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติท่านในการทำงาน					
14. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจให้ท่านรับผิดชอบงานที่ท่านได้รับมอบหมาย					

คำถาม	ระดับความพึงพอใจในงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงานของท่านและเพื่อนร่วมงาน					
ด้านเพื่อนร่วมงาน					
16. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความรักสามัคคีให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
17. การทำงานมีการประสานงานและติดต่อกันได้อย่างรวดเร็ว					
18. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนที่ทำงานได้อย่างสบายใจ					
19. ท่านและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน					
20. ท่านและเพื่อนร่วมงานยินดีช่วยเหลือและแบ่งเบางานเมื่อมีความจำเป็น					
ด้านรายได้ / ผลตอบแทน					
21. เงินเดือน/โบนัส ที่ได้รับ					
22. ค่าล่วงเวลา					
23. สิทธิประโยชน์อื่นๆ เช่น ประกันชีวิต การรักษาพยาบาล					
24. จำนวนวันหยุด วันทำงาน					
25. สิทธิในการลา					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร มีคำถามจำนวน 15 ข้อ

คำชี้แจง: กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้และเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความผูกพันและความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุดโดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

คำถาม	ระดับความผูกพันต่อองค์กร				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร					
1. ท่านรู้สึกไม่พอใจ ถ้ามีบุคคลอื่นมาวิจารณ์องค์กรของท่าน					
2. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้					
3. องค์กรของท่านมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง					
4. ท่านรู้สึกว่าเป้าหมายของท่านและองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน					
5. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเต็มที่					
ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร					
6. ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง					
7. ท่านยินดีที่จะสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานขององค์กรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย					
8. ท่านปรับปรุงงานที่ได้รับผิดชอบเมื่อเห็นจุดบกพร่องในงาน ให้ดีขึ้น					
9. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย					
10. ท่านเต็มใจที่จะทำงานแม้ว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้น จะอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน					
ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร					
11. ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรนี้จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานกับองค์กรอื่น					
12. ท่านอยากชักชวนเพื่อนและผู้มีความสามารถสูงมาทำงานในองค์กรนี้ด้วย					
13. ท่านมักจะปฏิเสธเสมอเมื่อมีคนมาชักชวนให้ท่านไปทำงานที่ใหม่					

คำถาม	ระดับความผูกพันต่อองค์กร				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
14. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป					
15. ท่านมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดขององค์กร					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง: โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่าน

1. ท่านคิดว่าองค์กรควรดำเนินการพัฒนาหรือปรับปรุงเรื่องใดบ้าง จึงจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าองค์กรควรบริหารงานอย่างไร จึงจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล นาย สันศักดิ์ สุวรรณาศรัย
วัน เดือน ปีเกิด 10 พฤศจิกายน 2515
ที่อยู่ 99/223 ถ.พระรามสอง ต.บางน้ำจืด อ.เมือง จังหวัดสมุทรสาคร 74000
ประวัติการศึกษา 2537 ปริญญาตรี จาก สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ธนบุรี
อาชีพ ธุรกิจส่วนตัว