

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์  
ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES IN PARTS-  
AUTOMOTIVE MANUFACTURING INDUSTRY IN  
EASTERN SEABOARD INDUSTRIAL ESTATE

สรยุทธ เลิศบริวารินทร์  
SORAYUT KAITWARIN

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาบริหารการจัดการอุตสาหกรรม  
บัณฑิตวิทยาลัย  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
พ.ศ. 2550  
KMITL-2007-EP-M-251-031

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์  
ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES IN PARTS -  
AUTOMOTIVE MANUFACTURING INDUSTRY IN  
EASTERN SEABOARD INDUSTRIAL ESTATE



สรยุทธ เกียรติวารินทร์  
SORAYUT KAITWARIN

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม  
บัณฑิตวิทยาลัย  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2550

KMITL - 2007 - EP - M - 251 - 031

**RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES IN PARTS -  
AUTOMOTIVE MANUFACTURING INDUSTRY IN  
EASTERN SEABOARD INDUSTRIAL ESTATE**

**SORAYUT KIATWARIN**

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

**2007**

**KMITL - 2007 - EP - M - 251 - 031**

**COPYRIGHT 2007**

**SCHOOL OF GRADUATE STUDIES**

**KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

## หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

## นักศึกษา

นายสรยุทธ เกียรติวารินทร์

## รหัสประจำตัว

46066060

## ปริญญา

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

## สาขาวิชา

วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

## พ.ศ.

2550

## อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รศ. อติคุณ กาญจนพิบูลย์

## อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

รศ.ดร. วรนารถ แสงมณี

## บทคัดย่อ

จุดประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการในปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร

จำนวนประชากรได้จากพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 20,871 คน และกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ได้จากการคำนวณ โดยใช้สูตรของ Yamane โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 393 คน ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย และเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติเชิงพรรณนาที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานโดยวิธี t-test วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และ วิธีวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้โปรแกรม SPSS ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{X} = 3.764$ ) และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{X} = 3.902$ )
2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและระดับการศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพการสมรส และระยะเวลา

ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่แตกต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษาและสถานภาพการสมรสของพนักงานระดับปฏิบัติการที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

4. ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เป็นเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

<b>Thesis Title</b>	Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment of Employees in Parts - Automotive Manufacturing Industry in Eastern Seaboard Industrial Estate
<b>Student</b>	Mr. Sorayut Kiatwarin
<b>Student ID.</b>	46066060
<b>Degree</b>	Master of Science
<b>Program</b>	Industrial Management
<b>Year</b>	2007
<b>Thesis Advisor</b>	Assoc.Prof. Atinuch Kanchanapiboon
<b>Thesis Co-Advisor</b>	Assoc.Prof.Dr. Woranat Sangmanee

### **ABSTRACT**

The purpose of this research is to study the level of job satisfaction and organizational commitment of employees in parts automotive manufacturing industry in Eastern Seaboard Industrial Estate. The study examine demographic characteristics including sex, age, educational level background, marital status and work duration and how they effected to job satisfaction and organizational commitment. The purpose is also to study on the relationship between the level of job satisfaction and organizational commitment.

The population, bases on the number of operational employees is 20,871. The sample of this research is calculated by using Yamane's formula. The sample size is 393 and the researcher uses Simple random sampling and uses the questionnaire to collect data. Descriptive statistic is analyzed by using percentages, means, standard deviation (S.D.) while the hypothesis testing uses t-test, One way ANOVA and Pearson product moment correlation at 0.05 and 0.01 significance level. The data is analyzed by using SPSS for Windows program.

The results of this study show that:

1.The operational employees in parts automotive manufacturing industry have job satisfaction in high level ( $\bar{X} = 3.764$ ) and have organization commitment in high level ( $\bar{X} = 3.902$ ).

2.The differences of age and educational level background of operational employees have no effect to the differences of job satisfaction. On the other hands, the differences of sex, marital status and working duration of operational employees have effect to the differences in job satisfaction.

3.The differences of sex, age, educational level background and marital status have no effect to the differences in organization commitment. On the other hand the differences of working duration of operation employees have effect to the differences in job satisfaction

4.There is relationship in positive way between job satisfaction and organization commitment.

## กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์จาก รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และ รศ.ดร.วรรณารด แสงมณี ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ให้คำแนะนำ คำปรึกษา การวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหา ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร ผศ.ดร. สิทธิพร พิมพัสกุล และ ดร. ธีระชินภัทร रामเดชะ ที่ให้คำแนะนำและตรวจสอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์ อาจารย์ประจำภาควิชาภาษาและสังคม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์ อาจารย์ประจำภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง คุณวรพันธ์ สายยูเขตต์ ผู้จัดการทั่วไปฝ่ายประกันคุณภาพผู้ผลิตชิ้นส่วน บริษัทอิซูมูมอเตอร์(ประเทศไทย)จำกัด คุณสุเมธ ศรีวงศ์ ผู้จัดการฝ่ายประกันคุณภาพ บริษัทสมบูรณ์โซมิก เมนูแฟคเจอร์ริงจำกัด คุณจิระวัฒน์ เอ็มโกษา ผู้จัดการอาวุโส บริษัทเอ็มแอนด์ทีอัลไลด์ เทคโนโลยี จำกัด ที่ช่วยเหลือตรวจสอบแก้ไขแบบสอบถามให้มีความน่าเชื่อถือถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ รวมถึงช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในงานวิจัย

ขอขอบคุณเพื่อนๆ นักศึกษาทุกคนที่ช่วยเหลือในการหาข้อมูลด้านสถิติ และทฤษฎี รวมทั้งเนื้อหา ให้คำแนะนำต่างๆ พร้อมทั้งช่วยตรวจแบบฟอร์มต่างๆ จนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

สรยุทธ เกียรติวารินทร์

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	IX
สารบัญภาพ.....	XII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.4 ทฤษฎีกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	6
1.6 ประโยชน์ที่ได้รับ.....	6
1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 แนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย.....	9
2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน.....	9
2.1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน.....	9
2.1.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน.....	11
2.1.3 ประโยชน์ของการสำรวจความพึงพอใจในการทำงาน.....	12
2.1.4 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน.....	13
2.1.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	16
2.1.6 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	20
2.2 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	23
2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร.....	23
2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร.....	26
2.2.3 ประโยชน์ของความผูกพันต่อองค์กร.....	28
2.2.4 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	29

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.3 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมจีนส่วนยานยนต์ในประเทศไทย.....	31
2.3.1 ประวัติความเป็นมา.....	31
2.3.2 ตลาดในประเทศและต่างประเทศ.....	31
2.3.3 กำลังการผลิต.....	32
2.3.4 ความเป็นเจ้าของ.....	32
2.3.5 การออกแบบและพัฒนาด้วยตนเอง.....	33
2.3.6 ความสามารถในการแข่งขัน.....	33
2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน.....	34
2.4.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	38
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	50
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	51
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	53
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	64
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	64
4.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานระดับปฏิบัติการของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	66
4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการในปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับ ปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรม อีสเทิร์นซีบอร์ด.....	79

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.4 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับการปรับปรุงในด้านต่าง ๆ และข้อเสนอแนะในการบริหารเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์.....	99
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	100
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	101
5.2 อภิปรายผล.....	104
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	114
บรรณานุกรม.....	116
ภาคผนวก.....	121
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	123
ประวัติผู้เขียน.....	131

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงรายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	53
3.2 การทดสอบสมมติฐาน.....	56
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด.....	65
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับ ของความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านความพึงพอใจในสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน.....	67
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัด ลำดับของความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านความพึงพอใจในความเป็น อิสระในการปฏิบัติงาน.....	68
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับ ของความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านความพึงพอใจในคุณค่าของงาน.....	70
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับ ของความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านความพึงพอใจในผลประโยชน์ ตอบแทน.....	71
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับ ของความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านความพึงพอใจในความมั่นคง ในการทำงาน.....	72
4.7 สรุปผลค่าเฉลี่ย( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการ จัดลำดับของความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ.....	73
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัด ลำดับของผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านผูกพันต่อองค์กรในด้าน ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร.....	74
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับ ของผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจ ที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร.....	75

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร.....	77
4.11	สรุปผลค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ.....	78
4.12	ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยจำแนกตามเพศของพนักงาน.....	80
4.13	ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยจำแนกตามอายุของพนักงาน.....	81
4.14	ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยจำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงาน.....	82
4.15	ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยจำแนกตามสถานภาพการสมรสของพนักงาน.....	83
4.16	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดในแต่ละสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	84
4.17	ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงาน.....	86
4.18	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดในแต่ละสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	87

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.19 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรม อีสเทิร์นซีบอร์ดโดยจำแนกตามเพศของพนักงาน.....	92
4.20 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคม อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดโดยจำแนกตามอายุของพนักงาน.....	93
4.21 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคม อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดโดยจำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงาน.....	94
4.22 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคม อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดโดยจำแนกตามสถานภาพการสมรสของพนักงาน.....	95
4.23 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรม อีสเทิร์นซีบอร์ดโดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงาน.....	96
4.24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรม ชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด.....	97

# สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	5

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาพเศรษฐกิจของประเทศไทยในช่วงหลายปีที่ผ่านมาและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ได้ส่งผลกระทบต่อทุกองค์กร โดยเฉพาะในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม การเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีซึ่งเกิดจากการค้นคว้าพัฒนาประกอบกับความต้องการสนองของคนเรามากขึ้น ทำให้องค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาศักยภาพทั้งในด้านโครงสร้าง กระบวนการดำเนินงาน การนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตลอดเวลา รวมทั้งแนวโน้มการพัฒนาสู่เศรษฐกิจยุคใหม่ที่มีเทคโนโลยีและการใช้ความรู้เป็นฐานการพัฒนา ทำให้ต้องเร่งเตรียมพร้อมทั้งการสร้างระบบกลไกและพัฒนาค nhânให้สามารถปรับตัวอย่างรู้เท่าทันได้รวดเร็ว เพื่อคงสถานะการแข่งขันของประเทศและก้าวสู่ระบบเศรษฐกิจยุคใหม่ได้อย่างเท่าทันได้ต่อไป ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในด้านต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ที่ได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ โดยเน้นการพัฒนาคนเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2538 : 19)

ในการบริหารงานขององค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนนั้น บุคลากรถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าและเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะบุคลากรจะทำหน้าที่ในการรวบรวมและใช้จ่ายปัจจัยอื่น ๆ ทั้งหมด เช่น เงินทุนหรือวัสดุ บุคลากรที่มีคุณภาพจะบริหารจัดการงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การพัฒนาองค์กรโดยใช้วิธีการพัฒนาบุคลากรนั้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความสามารถ ทักษะหรือมีทัศนคติที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร อีกทั้งสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบที่ยากขึ้นได้ ดังนั้นบุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การบริหารงานในองค์กรประสบผลสำเร็จ มีขีดความสามารถในการแข่งขัน บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพราะในปัจจุบันเครื่องจักรกลเทคโนโลยีต่าง ๆ หาซื้อได้ไม่ยากนัก ปัญหาส่วนใหญ่จะมาในลักษณะที่ว่า “ทำอย่างไรจึงจะมีคนที่มีความรู้ความสามารถบริหารงานต่าง ๆ ตามระบบและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ” (จำเนียร จวงตระกูล . 2538:272)

การพัฒนาองค์กรจะสำเร็จลุล่วงได้มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านกำลังคนเป็นสำคัญ หากแบ่งทรัพยากรขององค์กรออกเป็นทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรธรรมชาติ ทรัพยากรทั้งสองประเภทต่างก็มีความสำคัญต่อการพัฒนาขององค์กร เพียงแต่บทบาทของทรัพยากรมนุษย์ย่อม

สำคัญกว่าบทบาทของทรัพยากรธรรมชาติ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวเชื่อมโยงในการบริหาร ทรัพยากรทุกชนิด และถึงแม้ว่าผู้บริหารจะได้รับการจัดสรรทรัพยากร การเงินและวัสดุอุปกรณ์ อย่างมากมายมหาศาลเพียงใด ผู้บริหารก็ไม่อาจบริหารให้สำเร็จได้ หากปราศจากทรัพยากรบุคคล เพราะผู้บริหารไม่สามารถทำงานคนเดียวได้และที่สำคัญทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความตั้งใจมี อารมณ์ มีความรู้สึก ความคาดหวังและความต้องการต่าง ๆ มากมาย

จะเห็นได้ว่า มนุษย์มีความต้องการแตกต่างกันไป จากการศึกษาของ Wiles (1961) พบว่า การที่จะทำให้ทุกคนมีความรักและมีความพึงพอใจในงานขึ้นอยู่กับความมั่นคงความสบายใจและ สถานที่ทำงาน นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคลประกอบกันไปในด้านความพึงพอใจในงานมีผู้กล่าวถึงความสำคัญไว้ว่าเมื่อนักงานมีความพึงพอใจในงานแล้วก็จะส่งผลให้ พนักงานมีความเต็มใจปฏิบัติงานและมีความซื่อสัตย์ รักดีต่อองค์กร ทำให้ลดความขัดแย้งของ พนักงานกับองค์กร และการปฏิบัติงานในองค์กรราบรื่น

นอกจากความพึงพอใจในงานแล้ว ความผูกพันในองค์กรยังมีผลต่อการรักษาทรัพยากร มนุษย์อันมีค่าขององค์กร โดยทำให้เขาอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข โดยอัลเลนและไมเยอร์ (วัชรา, 2540 : 18) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของบุคคลและพฤติกรรมที่ บุคคลแสดงต่อองค์กรที่ตนอยู่โดยยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กรเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร และต้องการอยู่กับองค์กรต่อไปประกอบด้วย

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพัน ของ พนักงานหรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร
2. ความผูกพันด้านความคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูก พันที่เกิดขึ้นจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ภาระผูกพันหรือ หน้าที่ (Obligation) ของพนักงานที่ได้รับการปลูกฝังว่า พวกเขาควรจะอยู่ในองค์กร เป็นเรื่องของความ สัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการของพนักงานที่มีต่อองค์กร กลุ่มในองค์กร

จากความสำคัญดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดว่าอยู่ในระดับใด ทิศทางใด โดยที่ความผูกพันต่อองค์กร แยกเป็น ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรและความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรง ความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร เพื่อจะเป็นประโยชน์ในการนำมาพิจารณาหาแนวทางที่เหมาะสม ในการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ซึ่งจะนำไปสู่ระบบการจัดการที่เหมาะสมกับ พนักงานอันจะทำให้พนักงานคงอยู่ในองค์กรและทำงานด้วย ความร่วมมืออย่างเต็มใจ และนำไปสู่ การสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่องค์กร

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาถึงระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

1.2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ การสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

1.2.3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ การสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

1.2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 1** : ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

**สมมติฐานที่ 1.1** : พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.2** : พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.3** : พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.4** : พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.5** : พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2** : ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

**สมมติฐานที่ 2.1** : พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2.2** : พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2.3** : พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2.4** : พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีสถานภาพการสมรส ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2.5** : พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 3** : ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

#### 1.4 ทฤษฎีกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากงานวิจัยของศิริพร รัตนพันธ์ (2546) ซึ่งได้นำแนวความคิดของ Herzberg ว่าด้วยทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two Factors Theory) ซึ่งประกอบไปด้วย

1. สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน
2. ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน
3. คุณค่าของงาน
4. ผลประโยชน์ตอบแทน
5. ความมั่นคงในการทำงาน

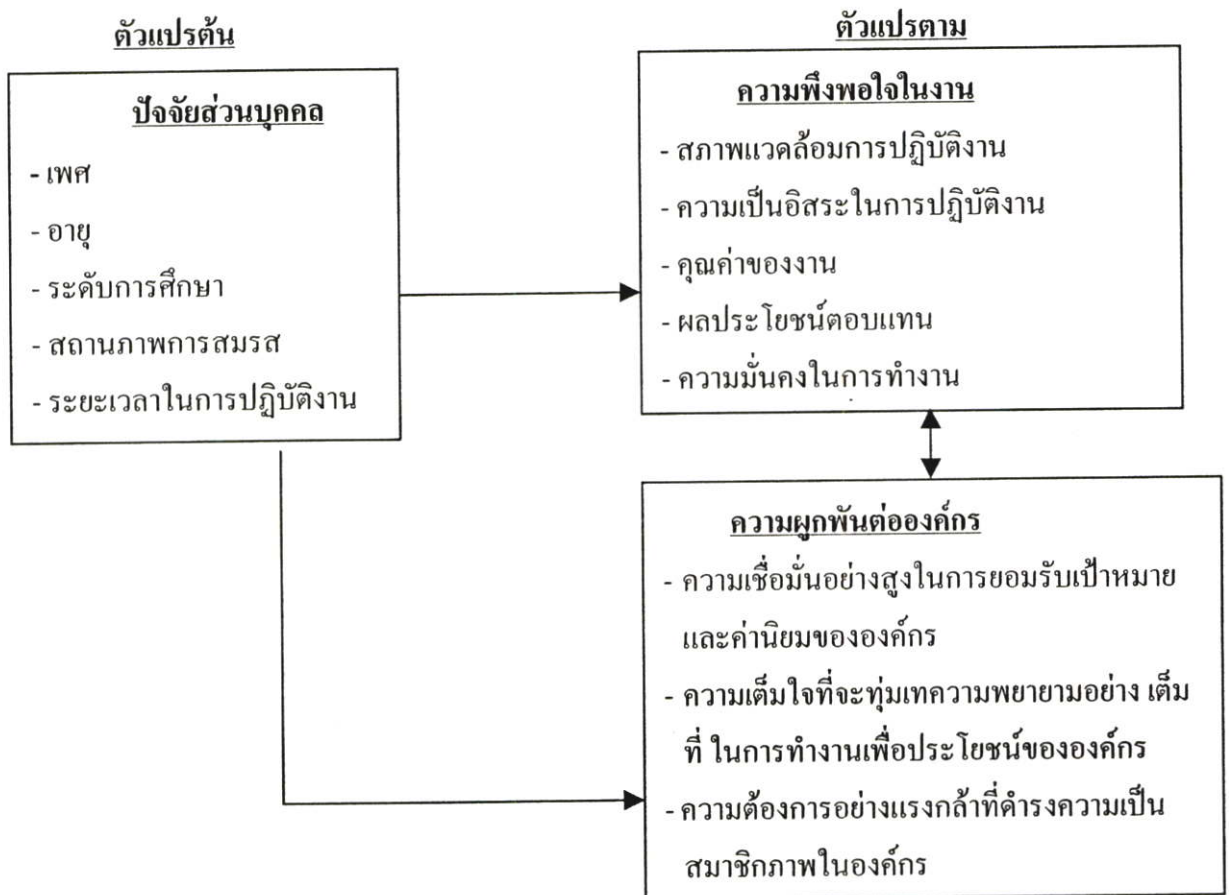
ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two Factors Theory) เป็นทฤษฎีที่มีความชัดเจนครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (ปัจจัยจูงใจ)

และสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ (ปัจจัยด้านบุคลิกหรือปัจจัยภายนอก) ในการทำงานของพนักงานและได้ใช้นิยามความหมายของ Steer (1991) เป็นแนวทางในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรซึ่ง Steer กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบ 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
  2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร
  3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร
- เนื่องจากผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรในนิยามความหมายของ Steer

(1991) ชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

## 1.5 ขอบเขตการวิจัย

### 1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้จะทำการศึกษาวิจัยในส่วนของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ซึ่งมีประมาณ 95 โรงงาน โดยเป็นการสอบถามความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

### 1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1.5.2.1 ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

#### 1.5.2.2 ตัวแปรตาม คือ

1. ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน คุณค่าของงาน ผลประโยชน์ตอบแทน และความมั่นคงในการทำงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าที่ดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

1.5.3 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย ระยะเวลาการเก็บข้อมูลอยู่ระหว่างเดือน กันยายน – ตุลาคม พ.ศ. 2549 รวมระยะเวลา 2 เดือน

## 1.6 ประโยชน์ที่ได้รับ

ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัยในครั้งนี้ คือ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

1.6.2 ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

1.6.3 ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1.6.4 ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

1.6.5 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กรของกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

1.6.6 เป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจที่จะศึกษา เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในงานวิจัยด้านอุตสาหกรรมประเภทอื่น ๆ ต่อไป

## 1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้

1.7.1 พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานประจำตั้งแต่ระดับล่างที่มีหน้าที่รับผิดชอบ งานเบื้องต้น (Operator) จนถึงพนักงานระดับผู้ดูแล (Supervisor)

1.7.2 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลเฉพาะของบุคคล

1.7.3 อายุ หมายถึง อายุจริงของพนักงาน

1.7.4 การศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของพนักงาน

1.7.5 สถานภาพการสมรส หมายถึง สถานภาพการสมรสของพนักงาน ซึ่งสามารถแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ โสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

1.7.6 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งทำให้เขามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจในการทำงานและทำงานด้วย ความอุตสาหะพยายามจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีกำหนดความหมาย ของงานในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายและการบริหาร

- สภาพการทำงาน หมายถึง ภาวะแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อบรรยากาศการทำงาน

- ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การมีโอกาสเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

- นโยบายและการบริหาร หมายถึง หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานเพื่อกำหนดนโยบายที่เด่นชัด รวมถึงการจัดการและการบริหารขององค์กร การสื่อสารประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร

2. ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง การมีอิสระในการปฏิบัติงานโดยปราศจากการควบคุมจากองค์กร

- คุณค่าของงาน เป็นการรับรู้ของพนักงานต่อคุณค่าของงานว่ามีความสำคัญต่อตนเอง ต่อวิชาชีพ ต่อองค์กร และต่อสังคม

- ผลประโยชน์ตอบแทน ได้แก่ เงินเดือน การรักษาพยาบาล และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน รวมถึงวันหยุดวันลาต่าง ๆ

- ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความแน่นอน กงทนของตำแหน่งและองค์กร ตลอดจนความถาวรในการจ้างงาน และความรู้สึกว่าได้ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีหลักประกันความมั่นคง และได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

1.7.7 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของพนักงานที่แสดงออกถึงความเสียสละความอดสาหัส การทุ่มเทเวลา อุทิศตน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ องค์กรโดยพิจารณาจาก 3 ด้าน คือ

- ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมที่สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร

- ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

- ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิก

## บทที่ 2

# แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสารต่างๆ ซึ่งจะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
- 2.2 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

### 2.1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกของคนที่มีต่องานที่ทำ มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและได้ให้ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน หลายท่าน ดังนี้

Morse (1955 : 27) ให้ความหมายของความพึงพอใจในแง่จิตวิทยาว่าความพึงพอใจ หมายถึงถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผูทำงานให้น้อยลง ถ้ามีความเครียด มากจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน และความเครียดนี้ มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อเกิดความ ต้องการมากจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง และเมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว ความเครียด นั้นก็จะลดลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้

Strauss and Sayless (1960 : 110-120) กล่าวว่า ให้ความพึงพอใจในงานเป็น ความรู้สึกชอบ และมีความประสงค์ที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรมากที่สุด การจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อาจจะเนื่องมาจากองค์ประกอบหลายประการ คือ ลักษณะงานดี จัดบริการดี มีผลประโยชน์จากการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าและมีความมั่นคง ในงาน

Blum and Naylor (1968 :8) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติที่เป็นผล มาจากงาน และปัจจัยสิ่งแวดล้อมเช่น ค่าจ้าง สถานภาพ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา และความเหมาะสมของปริมาณงาน

Good (1973 : 320) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่าหมายถึง คุณภาพ สภาพ หรือระดับความพึงพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจ และทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน

Randolph (1985 : 120-122) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ว่า เป็นทัศนคติที่เป็นผลมาจากประสบการณ์ของบุคคลซึ่งได้มาจากการทำงานหรือพัฒนาขึ้น โดยผ่าน กระบวนการเรียนรู้และการรับรู้ของบุคคล ซึ่งเมื่อเกิดทัศนคติอย่างใดขึ้นแล้วยากที่จะเปลี่ยนแปลง ได้ ความพึงพอใจในการทำงานสะท้อนถึงความเหมาะสมระหว่างตัวบุคคลนั้นกับงานที่ทำว่ามี มากน้อยเพียงใด ตลอดจนระยะเวลาที่ผ่านมาได้มีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความ พึงพอใจในการทำงานกับตัวแปรต่างๆ เช่น การหลบเลี่ยงงาน ความเฉื่อยชา การโอนย้าย ลาออก สุขภาพกายและสุขภาพจิต รวมทั้งผลิตภาพ (Productivity) ด้วย ความพึงพอใจ ในการทำงาน สามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ความมีอายุยืนที่คิที่สุดด้วย ดังนั้นความพึงพอใจใน การทำงานย่อมส่ง ผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน

นภาคล เชมะโยชิน (2531 : 175) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจหรือชอบใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ปภาวดี คุลวิจิตร (2532 : 530) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ทัศนคติในทางบวกต่องานที่ทำอยู่และเกิดขึ้นเฉพาะตัวบุคคลเพียงคนเดียว ซึ่งตัวบุคคลนั้นจะตัดสินใจในระดับความพึงพอใจของตนจากประสบการณ์และสิ่งที่เป็นกฎเกณฑ์

สมชาย ไทยวัฒนากุล (2533 : 23) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นความรู้สึก หรือทัศนคติที่เป็นไปในทางบวก อันจะเป็นผลให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยอมเสียสละ และอุทิศแรงกาย แรงใจและสติปัญญาให้แก่งานนั้น

ทงศักดิ์ วันชัย (2537 : 13) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคล และองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้นด้วย

จากนิยามของคำว่า " ความพึงพอใจในงาน " เป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ อันมีส่วนเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพของงานที่ทำรวมไปถึงความสัมพันธ์และการประสานงานร่วมมือกับบุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานนั้นด้วย ถ้าบุคคลมีทัศนคติที่ดี มีความจริงใจต่องานที่ทำ จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย หุ่นเทกำลังใจ กำลังกาย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อุทิศเวลาให้กับหน้าที่การงานอย่างแท้จริง แต่ถ้าบุคคลมีทัศนคติและความรู้สึกที่ไม่ดีต่อหน่วยงาน ต่อการทำงาน หรือต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานแล้ว มักจะทำให้เกิดความพึง พ้อใจในการปฏิบัติงาน

### 2.1.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน

การที่องค์กรต่าง ๆ ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรของตนก็เพราะเห็นความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานดังนี้

- (1) ทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
- (2) สร้างความซื่อสัตย์ภักดีให้มิต้องค์กร
- (3) เสริมสร้างวินัย ที่ดี อันจะทำให้มีการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับและคำสั่ง
- (4) ทำให้องค์กรเป็น องค์กรที่แข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขัน
- (5) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจ ที่ดีต่อองค์กรยิ่งขึ้น
- (6) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจการต่าง ๆ
- (7) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตนเอง (Davis 1950 : 633)

ส่วนแนวความคิดของ ปกาวัติ คุลยจินดา (2532 : 530-531) ได้ให้ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิต กล่าวคือการทำงานเป็นสิ่งที่ทำลายความสามารถของบุคคล และในขณะที่เดียวกันชีวิตใน การทำงานจะต้องเป็นชีวิตที่มีคุณภาพด้วย ดังนั้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงช่วยเสริม สร้างคุณภาพชีวิตให้กับพนักงาน อีกทั้งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังช่วยป้องกันความห่างเหินจากงาน กล่าวคือในการทำงานความขัดแย้งระหว่างบุคคลเกิดขึ้นได้เสมอ ความสุขของ บุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ยังได้ให้ความสำคัญในการศึกษาความพึงพอใจในงานว่า ทำให้สามารถรับรู้ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้นเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของพนักงาน ทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน เป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคลทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากแนวความคิดในเรื่องความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงาน และองค์กรรวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์กรใดก็ตามหากบุคคลในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรม และปัญหาทางวินัยอีกด้วย แต่ในทางตรงข้ามหากองค์กรมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง ก็จะมีผลบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการทำงานอีกด้วย

### 2.1.3 ประโยชน์ของการสำรวจความพึงพอใจในการทำงาน

การที่องค์กรได้สำรวจความพึงพอใจของพนักงาน จะเป็นการช่วยให้ผู้บริหารขององค์กรสามารถบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และโดยทั่วไปองค์กร ทำการสำรวจความพึงพอใจเพื่อประโยชน์ (พงส์ หรดาล. 2534 : 59-60) ดังต่อไปนี้ คือ

1. ค้นหาปัญหาในอนาคตขององค์กร องค์กรหลายแห่งค้นพบว่า การสำรวจความพึงพอใจในการทำงาน เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จในการทำงาน เช่น ถ้าผู้บริหารมองเห็นแนวโน้มของความพึงพอใจในการทำงานลดลง เนื่องจากผลประโยชน์ตอบแทนแล้ว องค์กรก็ควรจะต้องระมัดระวังปัญหาในอนาคต ดังนั้นผู้บริหารควรมีการทบทวนนโยบายเสียใหม่ เพื่อค้นหาว่าทำไมคนงานจึงเกิดความไม่พึงพอใจสูงขึ้น

2. ค้นหาสาเหตุของการออกจากงานและการขาดงาน องค์กรควรจะใช้การสำรวจความพึงพอใจ ในการทำงานเพื่อค้นหาสาเหตุการออกจากงานและการขาดงาน เพราะบางทีพฤติกรรมของคนงานที่แสดงออกมาอาจเกิดจากผลตอบแทนค่าจ้างที่ต่ำ งานที่ไม่ท้าทายหรือโอกาสการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานมีน้อย เป็นต้น ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้อาจเป็นปัจจัยที่ทำให้คนงาน ลาออกจากงานหรือขาดงานก็ได้ ถ้าหากผู้บริหารไม่มีการสำรวจหรือคาดคะเนสาเหตุอาจสร้างความเสียหายให้กับองค์กรได้ในที่สุด

3. ประเมินผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงต่อเจตคติของคนงาน การสำรวจความพึงพอใจในการทำงานสามารถใช้ประเมินผลกระทบของ การเปลี่ยนแปลงนโยบายและแผนงานของ องค์กรได้ด้วย การเปรียบเทียบระหว่างเจตคติของคนงานก่อนการเปลี่ยนแปลงกับเจตคติหลังการ เปลี่ยนแปลง ดังนั้น ผู้บริหารจึงสามารถประเมินผลกระทบของการ เปลี่ยนแปลงนโยบาย และแผนงานต่อความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของคนงานได้

4. กระตุ้นการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดีขึ้น โดยทั่วไปการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานจะต้องปกปิดชื่อของคนงานที่ตอบแบบสอบถาม จึงจะทำให้คนงานมีอิสระในการให้ข้อมูลเพราะข้อมูลบางข้อมูลไม่สามารถพูดกับผู้บริหารโดยตรง ดังนั้น การสำรวจความพึงพอใจในการทำงาน จึงเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ผู้บริหารสามารถใช้เป็นช่องทางการติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบนได้อย่างดี และการสำรวจความพึงพอใจนี้ จะเป็นการกระตุ้นให้เกิดการติดต่อสื่อสารจากบนลงล่างได้ด้วย เพราะผู้บริหารได้รู้ปัญหาแล้ว สามารถดำเนินการแก้ไขได้ เพราะถ้าไม่สามารถดำเนินการแก้ไขอาจจะเป็นปัญหาต่อการบริหาร งานในอนาคตได้

กล่าวโดยสรุปการสร้าง ความพึงพอใจในการทำงาน จะมีผลโดยตรงกับการบริหาร งาน และการเพิ่มผลผลิตขององค์กร ผู้บริหารที่ฉลาดและต้องการประสพผลสำเร็จในการทำงานควรทำให้คนงานมีความพึงพอใจให้มากที่สุด ดังนั้นการสร้าง ความพึงพอใจ ควรมีการวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ทั้งสภาพแวดล้อมขององค์กร บุคคลหรืองาน เพื่อศึกษาว่าอะไรบ้างที่มีผลต่อ ความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น เพราะถ้าคนงานมีความพึงพอใจต่องานก็จะทำให้เกิดการลดปัญหาและข้อยุ่ง

ยากต่าง ๆ ในการบริหาร มีความรักและจงรักภักดีต่อองค์กร ลดอัตราการ เข้าออกงาน ลดการขาดงาน ลดการร้องทุกข์ ลดพฤติกรรมก้าวร้าวและในระยะยาวก็จะเกิดการ เพิ่มผลผลิต

#### 2.1.4 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

ในการบริหารบุคคลเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงาน มีความสุขมีความพึงพอใจในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานไปได้อย่างรวดเร็วจนประสบผลสำเร็จ นอกจากผู้บริหารจะต้องเข้าใจและรู้จักเลือกแสดงพฤติกรรมเพื่อจูงใจผู้ปฏิบัติงานตามทฤษฎีการจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยทฤษฎีที่เน้นปัจจัย และทฤษฎีที่เน้นกระบวนการดังที่กล่าวมาแล้วนั้น นักวิชาการทั้งของต่างประเทศ และของไทยยังได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานไว้มากมายด้วย ซึ่งแนวคิดดังกล่าวค่อนข้างใกล้เคียงกับกลุ่มทฤษฎีการจูงใจที่เน้นปัจจัยมากที่สุด ดังที่พอจะรวบรวมและนำมากล่าวไว้ในที่นี้ ดังต่อไปนี้

Zelenik (อ้างถึงใน สร้อยย่นภา วัฒนาภิกคติกุล . 2536 : 49-50) กล่าวว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความ พึงพอใจในงานอาจรวบรวมจำแนกเป็นทฤษฎีการให้รางวัลดังนี้ คือ

1. ความต้องการภายนอก เป็นความต้องการเกี่ยวกับรายได้ตอบแทน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ตำแหน่งหน้าที่ การให้ทำงานตามความถนัดความต้องการเหล่านี้ผู้บริหารจะเป็นผู้จัดการตอบสนองให้

2. ความต้องการภายใน ได้แก่ ความต้องการเข้าหมู่พวก ความต้องการแสดงความเป็นเพื่อน และความรักใคร่ ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ๆ ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง ความต้องการเหล่านี้จะได้รับการสนอง

Grilmer (อ้างถึงใน สร้อยย่นภา วัฒนาภิกคติกุล . 2536 :50 ) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงในงาน (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการจ้างงาน ความรู้สึกที่ผู้ปฏิบัติงานมีคุณค่าต่อหน่วยงาน มีความรู้ความสามารถมีโอกาสที่จะได้ทำงานนั้นตลอดไป ความมั่นคงนี้เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้คนชอบงาน และโดยทั่ว ๆ ไป จะได้รับการกล่าวถึงเป็นอันดับแรกเมื่อกล่าวถึงสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ไม่ว่าผู้ปฏิบัติงานจะเป็นชายหรือหญิง ผู้ที่มีความรู้หรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับคนมาก ในขณะที่คนมีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก ส่วนคนที่อายุมากขึ้นจะต้องการความมั่นคงมากขึ้น

2. โอกาสในการก้าวหน้า (Opportunity for Advancement) ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ปัจจัยนี้จะได้รับการจัดลำดับความสำคัญไว้มาก สำหรับคนที่ชอบการโยกย้ายหรือการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งบุคคลระดับผู้บริหารด้วย สำหรับผู้บริหารระดับกลางดูเหมือนจะมีอุปสรรคในเรื่องโอกาสก้าวหน้า เนื่องจากจะต้องขึ้นอยู่กับสิ่งที่เกิดขึ้นในหน่วยงานด้วย

ส่วนผู้ปฏิบัติงานรุ่นเด็กที่ทำงานดี มีความกระตือรือร้น อาจพบว่า ความก้าวหน้าต้องเป็นไปตามลำดับอาวุโส

3. องค์กรและการบริหาร หรือการจัดการ (Company and Management) หมายถึง ความพอใจต่อหน่วยงานต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อการดำเนินงานภายในหน่วยงาน เป็นสิ่งหนึ่งที่ช่วยให้รู้สึกว่า ตนมีความมั่นคงในการทำงาน และสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความชำนาญสูง ระดับความพึงพอใจที่มีต่อหน่วยงานจะสูงตามไปด้วย ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุมากจะสนใจกับชื่อเสียงของหน่วยงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุน้อยกว่า

4. เงินเดือนค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ รายได้ประจำ เป็นที่น่าสนใจ คนงานโดยทั่วไปจะจัดลำดับความสำคัญให้ปัจจัยนี้อยู่ในลำดับต้น ๆ เงินเดือนหรือค่าจ้างนี้จะเป็นสิ่งสำคัญ สำหรับผู้ชายมากกว่าผู้หญิง และจะสำคัญสำหรับงานในโรงงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน

5. ลักษณะงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of Job) หมายถึง งานสัมพันธ์กับความรู้อ ความสามารถของผู้ปฏิบัติ หากบุคคลใดได้ทำงานตามที่ตนถนัดจะเกิดความพึงพอใจ

6. การนิเทศงาน (Supervision) เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจต่องานได้ รวมถึงการได้รับข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและความก้าวหน้า การได้รับการยกย่องชื่นชม ความก้าวหน้าในอาชีพ และฐานะทางเศรษฐกิจ

7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of Job) เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับความต้องการอยู่ในฐานะที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ปัจจัยนี้ส่งผลให้เกิดได้ทั้งความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ผู้ที่รู้สึกว่าตนเป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่มที่มีความสามัคคี และมีผลงานที่ดีจะรู้สึกมีความสุขกับงานมากกว่าคนที่พบว่าตนเองไม่เหมาะสม หรือเข้ากับคนในสังคมนั้นไม่ได้

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร คำสั่ง รายงาน ประจำปี ฯลฯ สำหรับผู้ปฏิบัติงานยังหมายถึง การยอมรับฟัง การได้รับการยอมรับ การทราบเหตุผล การติดต่อสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีการศึกษาสูง

9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ การอำนวยความสะดวกในเรื่องต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ห้องอาหาร ห้องน้ำ

10. ผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefits) ได้แก่ เงินบำเหน็จ การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ เป็นต้น

สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : อ้างถึงใน ปิยะวดี สังข์หนู 2542 : 21) ได้สรุปรายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติกร ไว้ ดังนี้

1. ลักษณะท่าทางบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างาน ที่มีต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ผู้นำเป็นเสมือนสะพานเชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงานดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างาน และผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญ และมีความสำคัญต่อองค์การอย่างมาก

2. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อหน้าที่การทำงาน เพราะในการปฏิบัติงานนั้น ถ้าได้ปฏิบัติงานที่ตนพึงพอใจย่อมได้ผลงานดีกว่างานที่ต้องปฏิบัติด้วยความจำใจ

3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลัก และนโยบายการดำเนินงานในองค์กรของพนักงาน เจ้าหน้าที่และเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กร นับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะถ้าสมาชิกขององค์กรมีความเข้าใจในระบบและวิธีการดำเนินงานขององค์กรแล้ว ย่อมที่จะอุทิศเวลาให้แก่งานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้ดีขึ้น

4. การบำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ย่อมเป็นสิ่งจูงใจให้บรรดาผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน มีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันขันแข็ง มีความมั่นคงและมีขวัญกำลังใจดี

5. สภาพแวดล้อมของการทำงานควรถูกสุขลักษณะ อากาศถ่ายเทได้สะดวกมีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วน เหมาะแก่การปฏิบัติงาน

6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ในที่นี้รวมทั้งสุขภาพทางกาย และสุขภาพทางจิตใจอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน อาจจะเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ทั้งที่เป็นผลโดยตรงจากบุคคลผู้นั้นเอง หรือจากเหตุอื่น เช่นปัญหาทางครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น ปัญหาที่เกี่ยวกับสุขภาพกาย หรือสุขภาพจิตจะมีผลอย่างมากต่อการทำงาน เพราะผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับ สุขภาพกาย หรือสุขภาพจิต แล้วก็ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลดีได้อย่างเต็มที่

นพดล ลิ้มสุวรรณ (2526 :19) ให้ความเห็นว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ของกลุ่มว่า ขึ้นอยู่กับสิ่งต่อไปนี้ คือ

1. สภาพของกลุ่ม หมายถึง สภาพความเต็มใจรวมตัวกันของสมาชิก จำนวนสมาชิกไม่มากเกินไป และยอมรับเป้าหมายร่วมของกลุ่ม

2. ฐานะของสมาชิก หมายถึง ความพอใจในตำแหน่งหน้าที่อำนาจของตน และความรู้สึkmั่นคงในงาน

3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพอใจในงาน ได้แก่ ปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

3.1 ค่าจ้างแรงงาน หมายถึง การมีค่าจ้างแรงงานอยู่ในระดับที่เหมาะสมกับปริมาณ งาน ความรับผิดชอบและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

3.2 สวัสดิการ หมายถึง การได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานให้คล่องตัว สะดวก และปลอดภัย

3.3 เนื้อหาของงาน หมายถึง ขอบเขตของงานที่ทำ จำนวนงาน คุณค่าของงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้ใช้ความรู้ความชำนาญอย่างเต็มที่ อำนาจ ในการวางแผนและการตัดสินใจ เป็นต้น

3.4 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้เลื่อนตำแหน่ง ความรู้ความชำนาญ ตลอดจน การได้มีโอกาสรับผิดชอบงานมากขึ้น ขวัญที่ดีจากความก้าวหน้านี้จะสัมพันธ์กันโดยตรง กับการแข่งขันอย่างเป็นธรรมชาติ

3.5 สภาพแวดล้อม หมายถึง แสงสว่าง การระบายอากาศ อุณหภูมิ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอยู่ในสภาพที่ดี สวยงาม เสริมศักดิ์ศรีแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ นอกจากนี้ยังรวมถึง การลดเสียงอึกทึก กำจัดกลิ่นรบกวน และความไม่เป็นระเบียบ ความสกปรกในที่ทำงานด้วย

4. ลักษณะการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมอบหมายงาน การให้คำปรึกษา การพิจารณาความคิดเห็นความชอบ มนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา และการได้รับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา

5. การสื่อสารภายในองค์กร หมายถึง การติดต่อที่สะดวกคล่องตัว จำนวนเพียงพอและละเอียดชัดเจน ทั้งนี้เพราะบุคคลมีความต้องการทราบความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ของตน นอกจากนี้การสื่อสารยังช่วยเสริมสร้างความเป็นพวกเดียวกัน และความสามัคคีต่อกันอีกด้วย

6. การมีส่วนร่วม หมายถึง การได้ร่วมเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ เสนอเป้าหมายในงาน วิธีการทำงาน เสนอการตัดสินใจ ตลอดจนมีส่วนร่วมในกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ ขององค์กร

### 2.1.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจมีมากมายหลายทฤษฎี และแตกต่างกันออกไป แต่การวิจัยพบว่า ทฤษฎีต่าง ๆ เหล่านั้นไม่ได้มีทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ ทุกทฤษฎีต่างก็มีความคล้ายคลึงกันและมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องซึ่งกันและกันและทฤษฎีที่เป็นที่ รู้จักกันแพร่หลายมีดังนี้

#### 2.1.5.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

เฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (1959 : 50-63) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่องานของนักวิศวกรและนักบัญชีจำนวน 200 คน ได้สรุปว่าความพึงพอใจในการทำงานและความไม่พึงพอใจในที่ทำงาน ไม่ได้มีสาเหตุจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่จะมีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม ที่เฮิร์ซเบิร์ก เรียกว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (ปัจจัยจูงใจ) และสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ (ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงที่เป็นปัจจัยที่ทำให้คนชอบและรักงานทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 5 ประการคือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานและความสำเร็จของงานนั้นยิ่งขึ้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะเป็นจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีในการให้กำลังใจหรือแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (the Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นหน่วยงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบ ได้โดยลำพังคนเดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่ค่าจ้างให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบในงานนั้น ปัจจัยค่าจ้างมีดังนี้

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2. โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate, Peers) หมายถึงการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานภาพทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6. สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการนอนรวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Technical Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

### 2.1.5.2 ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow's Needs Hierarchy Theory)

มาสโลว์ (Maslow) ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow's General Theory of Human Motivation) อันเป็นที่รู้จักและยอมรับกันแพร่หลาย โดยมีข้อสมมติฐาน เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ 3 ประการ ดังนี้ (Maslow, 1970 : 69)

1. คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลา และไม่มีที่สิ้นสุด

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง และจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของคน จะมีลักษณะเป็นลำดับชั้นจากที่ต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้ตอบสนอง

นอกจากนี้ มาสโลว์ยังสรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นอย่างไร ระเบียบตามลำดับของความต้องการ (Hierarchy of Needs) มีลักษณะตามลำดับจากต่ำไปหาสูง 5 ชั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความ ต้องการทางเพศ ฯลฯ ความต้องการทาง ด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย ยังไม่ได้รับการตอบสนองเลยในด้านนี้ โดยปกติแล้วองค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคน ด้วยวิธีการทางอ้อม คือการจ่ายเงินค่าจ้าง

2. ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security of Safety Needs) ถ้าหาก ความต้องการ ทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็就会有ความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือ ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ ความต้องการความปลอดภัยจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับความป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น กับร่างกาย ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ส่วนความมั่นคงนั้นหมายถึง ความต้องการความ มั่นใจใน การดำรงชีพ เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะทางสังคม

3. ความต้องการทางสังคม (Social or Belongingness Needs) ภายหลังจากที่ได้รับ การตอบสนองขั้นดังกล่าวแล้วก็มีความต้องการที่สูงขึ้น คือความต้องการทางด้านสังคม จะเริ่มเป็น สิ่งที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการทางด้านนี้จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าตนเองนั้น เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ทาง ด้านสังคมอยู่เสมอ

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) ความต้องการ ขั้นต่อมาเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ คือ ความมั่นใจในตนเองในเรื่องความ สามารถ ความรู้และความสำคัญของตนเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของ บุคคลอื่น หรืออยาก让别人ยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่การงานการ ดำรง ตำแหน่งที่สำคัญในองค์การ

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization or Self-realization) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ก็คือ ความต้องการที่จะสำเร็จในชีวิตตาม ความนึกคิด หรือความคาดหวัง ทะเยอทะยานใฝ่ฝัน ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองความ ต้อง การทั้ง 4 ขั้นครบถ้วนแล้ว ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้นและมักจะเป็นความต้องการที่เป็น อิสระเฉพาะ แต่ละคน ซึ่งต่างก็มีความนึกคิดใฝ่ฝันที่อยากได้รับผลสำเร็จในสิ่ง อันสูงส่ง ในทัศนะ ของคน

### 2.1.5.3 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor's Theory X and Theory Y)

นักค้นคว้าทางพฤติกรรมศาสตร์ท่านหนึ่ง คือ ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) ศาสตราจารย์ทางการบริหารที่มีชื่อเสียงแห่งสถาบันเทคโนโลยี แมสซาชูเซตส์ (Massachusetts Institute of Technology) ได้เขียนหนังสือชื่อ "The Human side of Enterprise" ได้ ตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับแบบแผนพฤติกรรมของคนในองค์การไว้ในรูป ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X มีสมมติฐานของทฤษฎีอันเป็นธรรมชาติของคน 3 ประเภทดังนี้ (เสริม สักดี วิชาลาภรณ์. 2522 :123)

1. คนโดยส่วนมากมีสัญชาตญาณเกลียดคร้านไม่ชอบทำงาน จะพยายามหลีกเลี่ยง การทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้
2. เนื่องจากคนไม่ชอบทำงาน จึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับ ควบคุมแนะนำหรือขู่ว่าจะลงโทษ เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์
3. คนโดยส่วนมากชอบให้มีผู้คอยแนะนำชี้แนะในการทำงาน พยายามหลีกเลี่ยง ความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งใด

สาระสำคัญของทฤษฎี X ซึ่งชี้ให้เห็นว่า โดยธรรมชาติของมนุษย์ไม่ชอบทำงานพยายามหลีกเลี่ยงเมื่อมีโอกาส ในขณะที่เดียวกันมนุษย์สนใจประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ดังนั้นในการจูงใจ เพื่อให้ คนปฏิบัติงานต้องการบังคับให้เกิดความเกรงกลัวและให้ผลตอบแทนทางกายภาพ ทฤษฎีนี้ แม้มิ ได้กล่าวอย่างชัดเจนว่า จะใช้วิธีลงโทษหรือข่มขู่ด้วยวิธีใดก็ตามแต่ก็แสดงออกถึงการบังคับโดย ทางอ้อมด้วยวิธีการจ่ายผลตอบแทน โดยตรงเท่านั้น

ทฤษฎี Y มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคน 6 ประการคือ

1. คนมักจะทุ่มเทร่างกายและแรงใจให้กับงานตามปกติ ราวกับว่าเป็นการเล่นหรือการพักผ่อน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะงานและลักษณะของการควบคุมงาน
2. การควบคุมจากบุคคลอื่น และการบังคับข่มขู่ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้คนทำงาน เพื่อสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ทุกคนปรารถนาที่จะเป็นตัวของตัวเอง และควบคุมตัวเอง ในการทำงาน เพื่อสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่เขามีส่วนผูกพัน
3. การที่บุคคลผูกพันตนเองกับงานขององค์กรนั้น ขึ้นอยู่กับรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จขององค์กร
4. ภายในสภาวะการณ์ที่เหมาะสม คนโดยทั่วไปจะเรียนรู้ ไม่เพียงแต่จะยอมรับความชอบเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบอีกด้วย
5. คุณสมบัติที่ดี เช่น มีมโนภาพ มีความเฉลียวฉลาดคว่องไว มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร มีกระจายอยู่ทั่วไปในคนทั้งหลาย
6. ภายในสภาวะการณ์ของการดำรงชีวิตในระบบอุตสาหกรรมยุคใหม่ สติปัญญาของมนุษย์ยังไม่ถูกใช้ให้เต็มที่

ทฤษฎี Y เป็นแนวคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของมนุษย์อย่างลึกซึ้ง และเป็นการมองพฤติกรรม ของมนุษย์ในองค์กรจากสภาพความเป็นจริง การดำเนินงานในองค์กรจะสำเร็จ โดยได้รับความ ร่วมมืออย่างจริงจัง และมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลโดยให้ตั้งอยู่ในความพอ ใจด้วย

### 2.1.6 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2521:403-406) ได้กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการคล้ายคลึงกันคือ

1. ความมั่นคงในการทำงาน ในการทำงานจะต้องมีหลักประกันตราบเท่าที่ได้ปฏิบัติงานจนเต็มความรู้ ความสามารถและงานได้มาตรฐาน
2. ความพอใจในการทำงาน คือการทำงานที่ทำความพอใจจะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ผลงานที่ออกมาจะดีกว่าผลงานของผู้ที่ทำความจำใจหรือเพื่อปฏิบัติตามหน้าที่
3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน คือ ถ้างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีโอกาสก้าวหน้าก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจที่ฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นสำเร็จลุล่วง ไปด้วย กำลังใจที่ดีเสมอ

4. การได้รับการยอมรับนับถือ เมื่อผู้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในการทำงานผู้บังคับบัญชาควรยกย่องชมเชย เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

5. การมีผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถ การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ ช่วยทำให้การประสานงานและจิตใจของสมาชิกในองค์กรดี สามารถที่จะปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การได้รับค่าจ้างโดยชอบธรรม การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการกำหนดอัตราค่าจ้างให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง เพราะเงินเดือนและค่าจ้างเป็นสิ่งตอบแทนโดยตรง สำหรับ ผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นการกำหนดอัตราเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยชอบธรรม จึงมีความสำคัญในด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

7. ความเสมอภาค คือ ความมีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกันโดยไม่แบ่งชั้น วรรณะ สีผิวพรรณ หรือเล่นพวก ลำเอียง เพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นการบ่อนทำลายขวัญและความสามัคคี ในหมู่คณะ และในองค์กรด้วย

8. ความนุ่มนวลและเนียน มีการพูดจา สาระกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอด้วย กิริยาอ่อนน้อม ผู้บังคับบัญชาที่ดีควรแนะนำ ตักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเขาทำงานผิดพลาดด้วยความสุภาพ นุ่มนวล และควรจะมีการไต่ถามทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้าง สัมพันธภาพในการทำงานให้ดีขึ้น

9. การยอมรับนับถือ คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากสมาชิกในองค์กรส่วนมากกว่า เป็นพวกพ้อง จะทำให้มีกำลังใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน

10. ความพอใจในสภาพการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยสภาวะแวดล้อม และสภาพของ งานด้านความต้องการของบุคคล

สุภรณ์ ศรีพหล (2519 : 8) ได้แบ่งความต้องการของบุคคลออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความต้องการทางธรรมชาติ หรือความต้องการพื้นฐาน

2. ความต้องการที่ทำได้ดี ซึ่งได้แก่ ความต้องการทางสังคมหรือทางจิตวิทยาสำหรับ ความต้องการที่บุคคลคาดหวัง จะได้รับจากองค์กรนั้น

เสนาะ ดิยาว์ และคณะ (2525 : 23-25) ได้จัดเรียงลำดับ ได้ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นเงิน เงินเป็นสิ่งแรกที่คนหวังจะได้จากการทำงาน เพราะจะได้นำไปแลกเปลี่ยนเป็นสินค้ามาบริโภค เพื่อการยังชีพ

2. ความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากการทำงานมีการแก่งแย่งแข่งขัน เพราะการเปลี่ยนแปลงวิทยาการเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทำให้คนต้องการความมั่นคงในการทำงานมาก บุคคลต้องการหลักประกันว่าเขาจะมีงานทำ ไม่ตกงาน และมีแหล่งหารายได้พอแก่การยังชีพ

3. การเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการที่ได้รับการยอมรับนับถือจากองค์กร การสนองความต้องการ นี้อาจทำได้

โดยมีโปรแกรมการปฐมนิเทศที่ดี มีการส่งเสริมทางสังคม จัดให้มีการพักผ่อน หย่อนใจ การส่งเสริมความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อให้พนักงานเกิดความสนิทสนมคุ้นเคยมีความเป็นมิตร เอื้อต่อกันและกัน

4. ความไว้วางใจในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของความต้องการที่แสดงตน คนต้องการได้รับการยกย่อง การให้เกียรติในการทำงาน การให้เกียรติเชื่อถือในตัวเขา ตลอดจนการเห็น ความสำคัญของเขา

5. ลักษณะงานที่มีความหมาย เป็นการยากมากที่จะสนองความต้องการอันนี้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์การด้วย เช่น การขยายขอบเขตงานของ พนักงานไม่ต้องการ ทำงานซ้ำแล้วซ้ำอีก ต้องการงานที่ทำทรมามีลักษณะใหม่ ถ้าทำสำเร็จเขาจะเกิดความภาคภูมิใจ

6. โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า พนักงานส่วนใหญ่เข้าร่วมในองค์การ พร้อมกับความหวังว่าเขาจะได้รับเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปเรื่อยๆ จนถึงระดับหนึ่งตามความ คาดหวังของแต่ละบุคคล

7. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย สะดวกหรูหรา เพื่อแสดงสัญลักษณ์ของอำนาจหรือ ความสำคัญของตัวเขา

8. ผู้นำที่มีความยุติธรรมและมีความสามารถ ผู้นำที่ดีจะเป็นเครื่องชี้ให้พนักงานได้เห็นว่างานของเขาจะมั่นคงและเป็นหลักประกันว่าพนักงานจะมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพราะมีการ ปกครองที่ยุติธรรม

สมบัติ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา ( 2538:54) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สรุปว่ามี 5 ประการ คือ

1. สภาพการทำงาน ต้องมีลักษณะสะดวกสบายเหมาะแก่สภาพการปฏิบัติงาน
2. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างาน และคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน
3. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
4. รายได้ รายได้ประจำ และรายได้พิเศษจะต้องเป็นธรรม
5. อายุผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 25-34 ปี และระหว่าง 45-56 ปี มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุน้อย ๆ

จากข้อคิดเห็นของนักวิชาการดังที่ได้กล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า " มนุษย์เรามีความต้องการทางด้านวัตถุนิยมและจิตใจเท่ากัน" เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการ โดยทำให้มีชีวิตของตนเป็นสุข และความสุกซึ้งชีวิตในการปฏิบัติงาน ดังนั้น บุคคลก็ย่อมมี ความพึงพอใจ

ใจในการปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถพร้อมที่จะอุทิศแรงกายแรงใจให้กับหน้าที่การงาน จนมีผลทำให้หน่วยงานหรือสถานศึกษาก้าวหน้าในผลงานและเป็นที่พึงพอใจเช่นเดียวกัน

## 2.2 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

### 2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

มีนักวิชาการที่ทำการศึกษา เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

อิทซิโอนิ (อ้างใน คุสิต น้ำฝน . 2529 : 45) กล่าวว่า เมื่อบุคคลได้เข้าไปอยู่ใน องค์กรจะเกิดความรู้สึกแรงกล้าต่อองค์กร ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวอาจเป็นไปได้ทั้งบวกและลบ ในทางบวกคือ ความผูกพันต่อองค์กร และในทางลบคือ ภาวะออกห่าง หรือความรู้สึกแตกแยก การที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างสูงนั้น เกิดจากบุคคลรับเอาบรรทัดฐานขององค์กรไว้ อย่างซื่อสัตย์ และนับได้ว่าเป็นสมาชิกขององค์กรที่สมบูรณ์ และการที่ถือว่าบุคคลเป็นสมาชิกของ องค์กรได้จะต้องเน้นลักษณะความผูกพันต่อองค์กรอย่างสูง

Sheldon (1971 : 143) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นทัศนคติ หรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร เป็นการประเมินองค์กรในทางบวก ทำให้บุคคลนั้น เกิดความรู้สึกผูกพัน ต่อองค์กร และเกิดเป็นความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

Becker (1960 : 35) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็น สภาพของบุคคลที่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ โดยมีการลงทุนกับองค์กร และสิ่งที่ลงทุนเรียกว่า กล้าได้ กล้าเสีย (Side-bet) เช่น การศึกษา อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน เป็นต้น ในที่สุดแล้ว บุคคลก็ต้องหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร ดังนั้นระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้น และคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป

Steers (1977 : 46) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจ เพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานให้กับองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงรักษาสมาชิกภาพขององค์กรตลอดไป

อัลเลนและไมเยอร์ (อ้างในศิริพงษ์. 2541 : 34) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลและพฤติกรรมที่บุคคลแสดงต่อองค์กรที่ตนอยู่ โดยยอมรับจุดมุ่งหมายของ

องค์การ เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์การ และต้องอยู่กับองค์การต่อไป ประกอบด้วย

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงาน หรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์การ
2. ความผูกพันด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) หมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์การของพนักงาน
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ภาระผูกพันหรือหน้าที่ (Obligation) ของพนักงานที่ได้รับการปลูกฝังว่า พวกเขาควรจะอยู่ในองค์การเป็นเรื่องของความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการของพนักงานที่มีต่อองค์การ, กลุ่มในองค์การ

ตามความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ให้ความหมายของคำว่า "ความ หมายถึง อาการ, เกิดความ" (หน้า 176) และให้ความหมายของคำว่า "ผูกพัน หมายถึง การเกิด ใฝ่ใจ รักใคร่" (หน้า 596) ดังนั้น คำว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การเกิดความใฝ่ใจ รักใคร่ เอาใจใส่ในองค์การ

Baron and Greenberg (1990) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทักษะจิตที่มีต่อองค์การ เป็นการสะท้อนถึงขอบเขตที่และบุคคลแสดงต่อองค์การและ เกี่ยวข้องกับองค์การ ระดับความผูกพันต่อองค์การสูง แสดงถึงการที่บุคคลากรมีลักษณะดังนี้

1. ยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การอย่างมาก
2. เต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์การ
3. บรรณาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ

Buchanan (1974) ได้ให้นิยามของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์การ และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเองเช่นกัน
2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามความสามารถของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) เป็นความรู้สึกผูกพันขององค์การ

Mowday et. al. (1982 : 27) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นการแสดงออกมาที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนา และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

Robbins (1993 : 178) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การในรูปแบบที่มีความจงรักภักดีการเป็นอันค้ำหนึ่งอันเดียว และมีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์การที่ตนเองสังกัดอยู่

Steers (1991: 79) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น ของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิก ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมที่สอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับองค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่คิดหรือมีความต้องการที่ลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

ภรณ์ มหานนท์ (2529 : 94) ได้อธิบายความหมายของความผูกพันขององค์กรอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมว่ามีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรในลักษณะเป็นทางการ (formal attachment) แสดงโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด

2. ความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

โดยสรุปจากความหมาย "ความผูกพันต่อองค์กร" ที่นักวิชาการได้ให้ทัศนะไว้นั้น สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มคือ

1. กลุ่มที่เน้นทางด้านทัศนคติของสมาชิกในองค์กร ได้แก่ การที่สมาชิกมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในด้านการทำงานของเขามีความสอดคล้องกัน ทำให้เขายอมรับเป้าหมายขององค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

2. กลุ่มที่เน้นทางด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกในองค์กร ได้แก่ การที่สมาชิกมีการอุทิศตนโดยไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และมีความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน

จากความหมายและค่านิยมความผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการ และผู้วิจัยที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้นิยามความหมาย ของ Steers กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรในนิยามความหมายของ Steers ชัดเจน และเข้าใจได้ง่าย

### 2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอด และควมมีประสิทธิผลขององค์กร และยังเป็นตัวทำนายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่มี ความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีเลย ซึ่งผล ดีก็จะตกอยู่กับองค์กรและผู้ปฏิบัติงานเอง นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการ อีกหลายท่านได้กล่าวถึง ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรได้ดังนี้

Buchanan (1974 : 534) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นความรู้สึกที่สำคัญยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์ กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร รวมทั้งช่วยลดการ ควบคุมจากภายนอกอีกด้วย

Steers (1977 : 48) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราการเข้าและออกจากงานของสมาชิกองค์กร ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปบุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวมในขณะที่ ความพึงพอใจในงานจะสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานในแง่ใดแง่หนึ่งของงานนั้น
2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพ มากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง
3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

Steers (1977 : 122-123) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร คือ

1. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรจะแสดงส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรในระดับสูง
2. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงอยู่กับองค์กร เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่บุคคลเชื่อถือ
3. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันเป็นเสมือนหนึ่งเดียวกับองค์กรในระดับสูง จะเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในงานมากขึ้น เนื่องจากมีความเชื่อว่างานของตนเป็นตัวเชื่อมไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร
4. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะเต็มใจใช้ความพยายาม เพื่อองค์การและขยายผลการทำงานไปสู่การมีผลงานในระดับสูง

Angle and Perry (1981) กล่าวถึงผลของความผูกพันต่อองค์การว่า

1. นำมาใช้ในการทำนาย อัตราเข้า-ออก จากงานของสมาชิกในองค์การ หรือพยากรณ์ อัตราการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงงานของบริษัท
2. เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การทำงานได้ดี มีผลงานสูง มีการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ และส่งผลต่อความคงอยู่ของบุคคลในองค์การ นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์การยังมีความสัมพันธ์ต่อความตรงเวลาในการทำงานด้วย
3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกขององค์การ ซึ่งส่งผลต่อการขาดงานในลักษณะแปรผกผัน นั่นคือ หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การสูง อัตราการขาดงานก็จะต่ำลง
4. เป็นตัวเชื่อมความต้องการของสมาชิกในองค์การให้เข้ากับเป้าหมายขององค์การทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
5. ช่วยลดอิทธิพลจากภายนอก อันเป็นผลเนื่องมาจากสมาชิกมีความรักและความผูกพันต่อองค์การมาก
6. ให้เป็นตัวชี้วัดที่ดีตัวหนึ่งของการมีประสิทธิผลขององค์การ
7. ความผูกพันต่อองค์การ ถ้ามีมากจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต และลดอัตราการออกจากงานของพนักงานด้วย

ภรณ์ มหานนท์ (2529 : 97) กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลขององค์การดังนี้ คือ

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไปเพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การ และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องานเพราะเห็นว่า งานคือหนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ
4. จากความหมายของคำว่า ความรู้สึกผูกพัน (Commitment) นั้นเอง อาจคาดหวังไว้ว่า บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่ใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การ ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

สรุปว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้สมาชิกในองค์การได้มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมพัฒนาและร่วมยินดีในผล สำเร็จของงานอย่างมีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### 2.2.3 ประโยชน์ของความผูกพันต่อองค์การ

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

ประการแรก ปัญหาการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์การ

ประการที่สอง ปัญหาการขาดงาน พบว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะมีแรงจูงใจให้ออกมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำหรือไม่มีเลย

ประการที่สาม ปัญหาการมาทำงานสาย พบว่าสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะ มาทำงานตรงต่อเวลามากกว่า

Steers (1991 : 327) กล่าวว่า ผลของความผูกพันต่อองค์การจะนำไปสู่ความมี ประสิทธิภาพขององค์การดังนี้

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจการขององค์การในระดับสูง
2. พนักงานที่มีความผูกพันสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ จะมีความผูกพันต่องานอย่างมากตามมาเพราะเห็นว่างาน คือ หนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ
4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะเต็มใจใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์การ ทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือกว่าคนอื่น ๆ

จากการศึกษาค้นคว้าของ Steers (1977) กล่าวว่า มีผลที่เกิดตามมาจากความผูกพันต่อองค์การ 4 อย่างที่ควรพิจารณาได้แก่

1. ความผูกพันต่อองค์การกับผลการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม แต่มีความสัมพันธ์กันน้อย เพราะผลการปฏิบัติงานนั้นได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยหลาย ๆ อย่างรวมกัน ดังนั้นจึงไม่สามารถคาดหวังได้ว่าความผูกพันน่าจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานที่แท้จริงเพียงอย่างเดียว

2. ความผูกพันต่อองค์การกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ แนวคิดของ Steers กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูงต้องการที่จะคงอยู่ในองค์การจึงคาดว่าความผูกพันน่าจะมีสัมพันธ์กับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งในความจริงค้นพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่เพิ่มขึ้น จึงเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก

3. ความผูกพันต่อองค์การกับการขาดงานของพนักงาน ทฤษฎีของ Steers ทำนายว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงจะถูกจูงใจให้มีส่วนร่วมมากกว่า ดังนั้น พนักงานนี้จะสนับสนุนให้เป้าหมายขององค์การบรรลุผลสำเร็จ แม้ว่าบุคคลจะไม่สนุกกับงานนั้น เท่าไร แต่

ถ้าเมื่อใดความผูกพันของพนักงานไปอยู่ที่อื่น เช่น ครอบครัว กีฬา ก็จะมีแรงผลักดันให้มีส่วนร่วมในการทำงานน้อยลง ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรสามารถแสดงอิทธิพลต่อการเข้าร่วมงานของพนักงานได้

4. ความผูกพันกับการลาออกจากงานของพนักงาน ภายในกรอบทฤษฎีแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรแนะนำ ความผูกพันต่อองค์กรจะนำมาซึ่งพฤติกรรมที่หลากหลาย ซึ่งสามารถคาดเดาได้ว่า พนักงานที่มีความผูกพันอยู่ในระดับต่ำกว่า และเป็นไปได้ที่จะมีระดับผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่า มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานยาวนานกว่า และมีบันทึกการให้ความร่วมมือ มากกว่า อย่างไรก็ตามจากทฤษฎีพฤติกรรมที่เกิดขึ้น ความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายได้ดีที่สุด คือ การลาออก พนักงานที่มีความผูกพันในระดับสูงจะต้องการที่จะคง อยู่กับองค์กรและทำงาน มุ่งไป ยังเป้าหมายขององค์กร เพราะฉะนั้นจะละทิ้งองค์กรน้อยกว่า จึงรู้สึก มันเป็นสิ่งสำคัญที่ จะตระหนักถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรร่วมกับตัวแปรอื่นๆ ในแบบจำลองที่ครอบคลุมการลาออกของพนักงาน

#### 2.2.4 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

Baron (1986) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเจตคติที่มีต่อองค์กร โดยเกิดขึ้นจากปัจจัยต่าง ๆ 4 ปัจจัย ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความผิชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับ งานของตนเองจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ
2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการทำงานใหม่ และทางเลือกจะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ
3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมากซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนานและมีตำแหน่งในระดับสูง และคนที่พึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง
4. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเองมีความพึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าการเอาใจใส่ในสวัสดิการของพนักงานจะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

ซึ่งตามแนวคิดของ Baron สรุปได้ว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรได้รับอิทธิพลจากลักษณะหลาย ๆ ประการของงาน แสดงออกในลักษณะความรู้สึกพึงพอใจ - ไม่พอใจในงานที่มีผลต่อการรับรู้ของพนักงานและความพึงพอใจ โดยรวมและมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงาน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ทำให้อัตราการขาดงานน้อยลง
2. ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีความสัมพันธ์กับความพยายามในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงทำให้พนักงานมีความพยายามที่จะทำงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และส่งผลให้มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงด้วย
3. ความพึงพอใจในงานในระดับสูงเป็นผลมาจากความผูกพันต่อองค์กร

Steers and Porter (1983 : 441-451) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สามารถจัดเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้ 4 กลุ่ม ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. ลักษณะของงานหรือบทบาทที่เกี่ยวข้องในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีการศึกษา พบว่างานที่เพิ่มคุณค่าจะเพิ่มความผูกพันบทบาทที่ชัดเจน และความสอดคล้องของ บทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

3. การออกแบบขององค์กร โครงสร้างที่หลากหลาย มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ระดับของความเป็นทางการความมั่นใจในหน้าที่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมีกรรมสิทธิ์ในการควบคุมตนเองของพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4. ลักษณะและคุณภาพของประสบการณ์ในงานที่เกิดขึ้น ในช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร เช่น พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร พนักงานรู้สึกว่างค์การไว้วางใจที่จะดูแลความสนใจของพนักงาน ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และการที่คาดหวังของพนักงานพอดีกับงาน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

Meyer et. al. (1993 : 539-540) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะอันเป็นองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. ความผูกพันตอบสนอง บุคคลจะผูกพันและคงอยู่ต่อองค์กรตราบเท่าที่ความคาดหวังและความพึงพอใจจากความต้องการพื้นฐานด้านประสบการณ์ในงานได้รับการตอบสนอง
  2. ความผูกพันต่อเนื่อง บุคคลผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากได้คำนวณเปรียบเทียบถึงสิ่งที่ได้ลงทุนไปกับองค์กรและการสูญเสียเมื่อต้องลาออก
  3. ความผูกพันทางจิตใจ บุคคลผูกพันต่อองค์กรด้วยความรู้สึกรักและรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ
- ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 45-46) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

1. ธรรมชาติของบุคคลเป็นคุณประจำตัวของบุคคลนั้น ในด้านจิตวิทยาบุคคลมีความต้องการมีเจตคติ และค่านิยม มีอารมณ์ มีความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งสติปัญญาความสนใจ รวมถึงบุคลิกภาพ และความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น

2. ธรรมชาติของกลุ่มบุคคลต้อง อยู่ร่วมกับผู้อื่นในด้านการทำงานความสัมพันธ์และความสนับสนุนจากกลุ่มจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้ เขาอยู่ในกลุ่มได้ ความสัมพันธ์ทั้งกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ธรรมชาติขององค์กร องค์กรมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อม ขององค์กร

4. ธรรมชาติของงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน ความพึงพอใจ ในการทำงานความสนใจในงาน ซึ่งทำให้ปัจจัยทั้ง 4 ด้านนี้สามารถนำเป็นแนวคิด ในการพิจารณาถึงความผูกพันต่อองค์กร ของบุคคล

## 2.3 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย

### 2.3.1 ประวัติความเป็นมา

กลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์จัดตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ.2519 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นศูนย์รวมสมาชิกของสภาอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย ตามกลุ่มที่กำหนดขึ้น และเป็นตัวแทนของสมาชิกกลุ่มในการประสานนโยบายและดำเนินงานระหว่างสมาชิกกลุ่มกับรัฐบาล อีกทั้งเป็นที่สำหรับสมาชิกกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่างๆ อันเป็นประโยชน์เกี่ยวกับอุตสาหกรรม (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2546)

### 2.3.2 ตลาดในประเทศและต่างประเทศ

อุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์นับเป็นอุตสาหกรรมหลัก ที่แสดงถึงขีดความสามารถทางอุตสาหกรรมของประเทศ ประเทศไทยได้กำหนดแผนพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2514 นับเป็นอุตสาหกรรมเดียวที่มีแผนการพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าแผนพัฒนาดังกล่าวจะยังไม่ได้เน้นด้านการสร้างเทคโนโลยี แต่ก็มีการดำเนินการให้เกิดการถ่ายทอดเทคโนโลยีขึ้น

ตลาดในประเทศเคยมีความต้องการสำหรับรถยนต์สูงสุดในปี พ.ศ. 2539 มีจำนวนถึง 589,123 คัน ซึ่งทำให้ประเทศไทยถูกมองว่ากำลังก้าวไปสู่การใช้ยานยนต์ (Motorization) แต่เมื่อเกิดปัญหาเศรษฐกิจตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2540 ทำให้ตลาดในประเทศหดตัวอย่างรวดเร็ว และปัจจุบันกำลังฟื้นกลับมาได้เพียงร้อยละ 44.5 ของตลาดในปี พ.ศ. 2539 โดยในปี พ.ศ. 2543 มียอดขายรวม 262,189 คัน

ตลาดส่งออก ด้านการส่งออกได้มีการขยายตัวมากขึ้นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะผู้ประกอบการผลิตได้ขยายการลงทุนในตลาดส่งออกอย่างมาก เนื่องจากการหดตัวของตลาดภายในประเทศและแนวโน้มของต้นทุนการผลิตขึ้นส่วน และการประกอบรถยนต์ในประเทศไทยจะต่ำกว่าหลายประเทศ จึงมีการหยุดการประกอบในประเทศเหล่านั้น แล้วหันมานำเข้าจากประเทศไทย

สำหรับตลาดชิ้นส่วนยานยนต์บรรทุกขนาดใหญ่ ยังคงซบเซาอย่างมาก เพราะการขนส่งต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นพืชทางการเกษตรหรือการก่อสร้าง ตลาดยังไม่ฟื้นตัวขึ้นมากนัก

### 2.3.3 กำดั่งการผลิต

การผลิต (ข้อมูลจากกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย) ในปี 2547 (ม.ค.-พ.ย.) มีการผลิตรถยนต์ทั้งสิ้น 840,577 คัน โดยแบ่งเป็นรถยนต์นั่งจำนวน 257,897 คัน รถกระบะ 1 คัน จำนวน 537,837 คัน รถยนต์เพื่อการพาณิชย์ (ไม่รวมรถกระบะ 1 คัน) จำนวน 23,787 คัน และรถยนต์นั่งตรวจการณ (OPV) จำนวน 3,017 คัน การผลิตรถยนต์รวมเมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปี 2546 แล้ว เพิ่ม 157,596 คัน หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 23.07 โดยประเภทรถยนต์ที่มีอัตราการผลิตเพิ่มขึ้นมากที่สุด คือ รถกระบะ 1 คัน มีอัตราการผลิตเพิ่มขึ้นร้อยละ 26.31 (112,040 คัน)รองลงมา คือ รถยนต์เพื่อการพาณิชย์อื่น (ไม่รวมรถกระบะ 1 คัน) มีอัตราการผลิตเพิ่มขึ้นร้อยละ 25.85 (23,787คัน) รถที่มีการผลิตมากที่สุดคือ รถบรรทุกใหญ่ขนาด 10 คันขึ้นไป อันดับ 3 คือ รถยนต์นั่ง มีอัตราการผลิตเพิ่มขึ้นร้อยละ 20.12 (46,217 คัน) โดยรถยนต์นั่งขนาด 1,500 ซีซี. มีการผลิตมากที่สุด ส่วนรถยนต์ที่มีอัตราการผลิตลดลงเมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันคือรถยนต์นั่งตรวจการณ (OPV) มีอัตราลดลงร้อยละ 64.77 (5,547 คัน)

### 2.3.4 ความเป็นเจ้าของ

อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์มีความหลากหลายในด้านความเป็นเจ้าของ แต่เดิมประเทศไทยมีนักธุรกิจคนไทยที่เป็นเจ้าของโรงงานเป็นจำนวนมาก แต่หลังจากเศรษฐกิจตกต่ำก็เกิดการร่วมทุนกับต่างชาติทำให้สัดส่วนความเป็นเจ้าของของคนไทยลดลง อุตสาหกรรมนี้จึงมีทั้งที่ต่างชาติเป็นเจ้าของที่ร่วมทุนกับคนไทยและคนไทยเป็นเจ้าของเอง สำหรับยานยนต์แบบพิเศษคือรถยนต์สามล้อเครื่องซึ่งกลายเป็นสัญลักษณ์ของประเทศไทย แม้ว่าต้นกำเนิดของยานยนต์ประเภทนี้คือประเทศญี่ปุ่น แต่ประเทศไทยก็ได้มีการกำหนดซื้อสินค้าเป็นของไทยเองใช้ชิ้นส่วนที่ผลิตในประเทศไทย และสามารถประกอบส่งออกไปขายในประเทศกำลังพัฒนาได้แต่ยังต้องพัฒนาตามมาตรฐานอุตสาหกรรมอีกมาก

### 2.3.5 การออกแบบและพัฒนาด้วยตนเอง

สำหรับการพัฒนารูปแบบของยานยนต์บางรุ่นได้มีการพัฒนาในประเทศไทยเพื่อเริ่มต้นฝึกวิศวกรไทยให้ออกแบบได้ มีการจัดตั้งบริษัทเพื่อพัฒนางานด้านวิศวกรรม โดยบริษัทแม่ของญี่ปุ่น

ในไทย และดำเนินการในบางส่วน แต่ยังไม่ปรากฏผลแน่ชัดชิ้นส่วนยานยนต์หลายๆ ชิ้นประเทศไทยยังไม่สามารถเริ่มต้นพัฒนาผลิตภัณฑ์เป็นของตนเองได้ ยังจำเป็นต้องอาศัยการเริ่มต้นจากบริษัทแม่ รวมถึงการพัฒนาชิ้นส่วนต่างๆ ทั้งนี้เพราะไทยยังขาดความรู้ ความเข้าใจและเครื่องมือในการทดสอบ การพัฒนาชิ้นส่วนหลัก (Functional Part) ทำได้เป็นบางชิ้น แต่ส่วนใหญ่ไม่สามารถทำได้เพราะขาดความสามารถในการทดสอบ และบริษัทแม่จะยังไม่ยอมให้ทำในประเทศไทย

### 2.3.6 ความสามารถในการแข่งขัน

ยานยนต์และชิ้นส่วนที่ผลิตในประเทศไทย นับว่ามีความสามารถในการแข่งขันระดับหนึ่ง แต่หากเทียบกับระดับโลกแล้ว ยังไม่ถึงว่าสามารถแข่งขันได้ มีเพียงชิ้นส่วนบางชนิดเท่านั้นที่แข่งขันได้ในระดับโลก ทั้งนี้หากพิจารณาในเชิงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง และต้นทุนที่ยังไม่ต่ำมากนัก ไทยยังต้องการการพัฒนาอีกมากเพื่อเทียบชั้นกับผู้ผลิตระดับโลก

2.3.6.1 จุดแข็ง โอกาส และจุดเด่นของอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยคือ การที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการสนับสนุนและลงทุนจากเจ้าของผลิตภัณฑ์ทั้งนี้เพราะประเทศไทยมีตลาดที่มีขนาดพอเพียงที่จะพัฒนาได้ โดยเฉพาะรถยนต์บรรทุกขนาด 1 ตัน ที่ผู้ผลิตจากต่างประเทศต้องการสร้างฐานการผลิตเพื่อส่งออกในประเทศไทย

2.3.6.2 จุดค้อย ของประเทศไทยได้แก่การที่การผลิตในแต่ละรุ่นยังมีจำนวนไม่มากพอ ยกเว้นรถยนต์บรรทุกขนาด 1 ตัน ความไม่เข้มแข็งทางเทคโนโลยี การขาดแคลนบุคลากรด้านเทคนิคที่มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ในบางสาขา

2.3.6.3 เทคโนโลยี เทคโนโลยีด้านการจัดการ และระบบควบคุมคุณภาพในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไทย มีคุณภาพที่ดี ส่วนการได้มาของเทคโนโลยี การใช้การพัฒนาเทคโนโลยีด้านการผลิตยังไม่เด่นชัด

2.3.6.4 บุคลากรในภาคการผลิต แม้จะมีฝีมือและคุณภาพที่ดีกว่าประเทศไทยแถบอาเซียน แต่ก็ยังห่างไกลหากเทียบกับผู้ผลิตระดับโลกรวมทั้งยังขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณภาพในอีกหลายสาขาจึงเป็นเรื่องที่รัฐและเอกชนควรที่จะศึกษาร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหา

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานและปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ในงานของบุคลากรในภาครัฐกิจ ภาครัฐบาล และภาคการศึกษานั้น ปรากฏว่าได้ มีผู้ศึกษาไว้ ทั้งในประเทศและต่างประเทศในที่นี่จะนำเสนอไว้โดยสังเขป ดังนี้

Frederick Herzberg (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยที่เมือง Pittsburgh สหรัฐอเมริกา เมื่อปีค.ศ.1950 ซึ่งนับได้ว่าเป็นการศึกษาวิจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง ในจำนวนการศึกษาวิจัยต่าง ๆ วัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อทราบปัจจัยที่จะทำให้พนักงาน รู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยศึกษาจากวิศวกรและนักบัญชี 200 คน เขาได้ถามถึงรายละเอียดต่าง ๆ ที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกดังนั้นเขาพบว่าปัจจัยต่าง ๆ นั้น ประกอบด้วย 2 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยจูงใจ(Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรงเป็นปัจจัยที่จูงใจให้ บุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจ และปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยจูงใจ มี 6 ประการคือ

1. ความสำเร็จในงาน (Achievement)
2. การได้รับการยอมรับ (Recognition)
3. ลักษณะงาน (Work Itself)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)
6. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า (Possibility of Growth)

ส่วนปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยค้ำจุนนี้เป็นสิ่งจำเป็นเพราะถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ หรือมีแต่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรในหน่วยงาน ก็จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุนมีดังนี้คือ

1. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration)
2. การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor)
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisor)
4. สภาพการทำงาน (Work Conditions)
5. เงินเดือนและสวัสดิการ (Salary)
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers)
7. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinate)
8. ความมั่นคงในการทำงาน (Security)

Olasiji (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การประยุกต์ใช้ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ค้ำจุน ความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในงานของผู้บริหารและบุคลากรฝ่าย วิชาการของมหาวิทยาลัยไนจีเรีย" การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาขวัญกำลังใจและทัศนคติ ที่มีต่องานและผู้บริหารและอาจารย์ของมหาวิทยาลัยไนจีเรีย รวมทั้งต้องการวิเคราะห์ ปัจจัย ที่ส่งเสริม หรือนำไปสู่ความพึงพอใจในงานของบุคลากรทั้ง 2 กลุ่มดังกล่าวด้วย ผู้วิจัยได้นำ ทฤษฎีสองปัจจัยหรือทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-

คำจูนของเฮร์ชเบิร์ตมาประยุกต์ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มอาจารย์จำนวน 97 คน และกลุ่มผู้บริหารจำนวน 40 คน ของ มหาวิทยาลัยกอส ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปังจัยจูงใจ 5 ใน 6 ประการ เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดง ให้เห็นชัดว่า เป็นปังจัยที่ทำให้บุคลากรทั้ง 2 กลุ่มนี้ มีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน นอกจากนั้น ปัง จัยจูงใจคำจูนที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของกลุ่มอาจารย์ยังแตกต่างกับของผู้บริหาร แต่ไม่มีความแตกต่างกันมากนักในด้านปังจัยคำจูน ซึ่งทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานของกลุ่ม อาจารย์และกลุ่มผู้บริหาร อย่างไรก็ตามโดยทั่วไปแล้ว ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดและ ข้อค้นพบ แต่เดิมของเฮร์ชเบิร์ต

วิบูลย์ แมนสถิตย์ (2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ "ปังจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ จากการใช้แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงานของ Kanungo (1982)" ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 16 ข้อ และได้นำทฤษฎีปังจัยจูงใจปังจัย คำจูนของเฮร์ชเบิร์ต กับทฤษฎีความ ต้องการประสบความสำเร็จของ แมคเคลเลนดัมมาดัดแปลง เพื่อใช้ในการศึกษา ปังจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ผลการวิจัย พบว่า

1. ความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภออยู่ในระดับปานกลาง
2. ปังจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ คือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ เงินเดือน ความ มั่นคง

สุภาพ ดอกกุหลาบ (2534 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง "ปังจัยที่ทำให้เกิด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหมวดวิชาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ ศึกษา กรุงเทพมหานคร" โดยมุ่งค้นหาระดับความคิดเห็นที่มีต่อปังจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ตามกรอบของทฤษฎีจูงใจ-คำจูนของเฮร์ชเบิร์ต ได้แก่ ปังจัยจูงใจรวม 5 ด้าน และ ปังจัยคำจูนรวม 11 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปังจัยจูงใจที่ทำให้หัวหน้างานหมวดวิชา เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วยว่า ทุกปังจัยเป็นปังจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถ เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับ การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้า

2. ปังจัยคำจูนที่ทำให้หัวหน้าหมวดวิชาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยว่า ทุกปังจัยเป็นปังจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านสถานะของตำแหน่ง

อัญชลี คุณิตสุทธิรัตน์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจใน การปฏิบัติ งานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โดยเฉลี่ย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ทั้ง 10 ด้าน โดยภาพรวมเมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ อยุ ราชการและวุฒิการศึกษา ต่างกันในระดับปานกลาง และโดยทั่วไป ความพึงพอใจ สูงสุดในการ ปฏิบัติงานของอาจารย์ คือความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติและ ความพึงพอใจต่ำสุดคือ รายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน และความพึงพอใจ ในการปฏิบัติ งานของอาจารย์ชาย และหญิงแตกต่างกัน

ดิลก มุลวงษ์ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน ของพนักงาน ฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 179 คน จาก 3 บริษัทในเขต ปทุมธานี ผล การวิจัยพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาความพึง พ้อใจในงาน โดยแยกตามองค์ประกอบของงานพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุด ในด้าน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและ ด้านลักษณะงาน ส่วนด้านที่ พนักงานมีความ พึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านการได้รับการยกย่อง นับถือในงาน รองลงมาคือ เพื่อน ร่วมงาน ส่วน ปัจจัยที่มีผลเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ การ ศึกษาระยะเวลา ทำงานและระดับเงินเดือน

ทงศักดิ์ วันชัย (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์ สายวิชาเกษตรศาสตร์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ผลการวิจัยพบว่า

1. อาจารย์สายเกษตรในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลโดยส่วนรวม มีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบที่ทำให้อาจารย์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ได้ แก่ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และลักษณะของงาน

2. อาจารย์เพศชาย กับอาจารย์เพศหญิง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรี กับอาจารย์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. อาจารย์ที่สอนระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับอาจารย์ที่สอนในระดับปริญญาตรี มีความพึง พ้อใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหารงาน และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

5. อาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมี นัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือและสภาพแวดล้อมในการทำ งาน

ศานิตย์ บุญรัตนพันธ์ (2538 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องราว ความพึงพอใจ ในงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต หน่วยงาน โมเฟล็ก บริษัท โมเดอร์นกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) จำนวน 200 คน ใน จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ลำดับความพึงพอใจของพนักงานฝ่ายผลิตเรียงจาก มากสุด

ไปน้อยสุด ดังนี้ การปกครองบังคับบัญชา ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้า ลักษณะงาน นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปร ภูมิหลัง ได้แก่ รายได้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ส่วนตัวแปรด้านอายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา การรับผิดชอบเลี้ยงดูผู้อื่น ประสบ- การณ์ในงาน ประเภทงาน และการเปลี่ยนงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ในงานอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ

จารุวรรณ ชิตโชติ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในงาน : ศึกษากรณีพนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรม ผลิตภัณฑ์เจอร์ 2 แห่งในเขตกรุงเทพมหานคร" ผลการศึกษาพบว่าในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยโครงสร้างกับความพึงพอใจ ในงาน โดยใช้การทดสอบค่าไค-สแควร์ ปรากฏว่าการมีส่วนร่วมในการทำงาน และความมีอิสระ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ ขณะที่ความจำเจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 แต่ไม่สอดคล้องตามสมมติฐานที่วางไว้ ส่วนความเคร่งครัด ต่อระเบียบแบบแผนในการ ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

ชมนันท์ เพ็ชรปรี (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจใน งานของพนักงานวิชาชีพบัญชีในกลุ่มกระดาษและบรรจุภัณฑ์เครื่องซีเมนต์ไทย" ผลการวิจัยสรุปได้ ว่าพนักงานมีความพึงพอใจในงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน และด้านความมั่นคง ปลอดภัยอยู่ในระดับสูง และมีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและ ด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของ พนักงานวิชาชีพบัญชี พบว่าพนักงานวิชาการบัญชีที่มีความพอใจหรือไม่พอใจใน การเป็น พนักงานวิชาชีพบัญชีมีความพึงพอใจใน งานแตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนพนักงานวิชาชีพบัญชีที่มีความแตกต่างใน ปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน และความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ตลอดไปหรือที่จะลาออก พบว่าความพึงพอใจในงานไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### สรุปการศึกษาวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานต่าง ๆ ทั้งที่เป็นผลงาน วิจัยต่างประเทศและในประเทศซึ่งได้กล่าวอ้างมาทั้งหมด พอที่จะสรุปเป็นประเด็นที่น่าสนใจ ได้ดังนี้ คือ

1. การศึกษาความพึงพอใจในงาน มีทั้งลักษณะที่ใช้แบบวัดหรือเครื่องมือสำเร็จรูป และที่ใช้กรอบแนวความคิดจากทฤษฎีเชิงใจมาสร้างเป็นเครื่องมือ
2. การวิจัยดังกล่าวเป็นการศึกษาระดับความพึงพอใจ หรือเปรียบเทียบความพึงพอใจ ในการทำงานกับตัวแปรต่าง ๆ รวมทั้งศึกษาลำดับความสำคัญของปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ทำให้ เกิดความพึงพอใจในงานด้วย

3. ทฤษฎีการจูงใจ ที่ได้รับความนิยมนำมากำหนดใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ส่วนใหญ่ คือ ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยค่าจูนของเฮอรัลด์เบิร์ก ซึ่งในการนำทฤษฎีดังกล่าวมาใช้ในการวิจัยนั้นพอจะแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

3.1 นำทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยค่าจูนมาใช้ โดยยึดถือตามแนวคิดหรือทัศนคติของเฮอรัลด์เบิร์ก กล่าวคือ กำหนดให้ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัย หรือองค์ประกอบที่นำไปสู่ความพึงพอใจในงานและปัจจัยค่าจูนเป็นปัจจัย หรือองค์ประกอบที่ป้องกันมิให้บุคคล เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.2 นำทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยค่าจูนมาใช้โดยไม่คำนึงถึงแนวคิดดังกล่าวของ เฮอรัลด์เบิร์กในข้อ 3.1 กล่าวคือ นำมาใช้โดยเชื่อว่า ปัจจัยทั้ง 2 ประเภท ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

#### 2.4.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคคลากรนั้น ปรากฏว่า ได้มีผู้ศึกษาไว้ค่อนข้างมาก ในที่นี้จะนำเสนอไว้โดยสังเขป ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในคณะครุศาสตร์ อุดสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยแบ่งปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดต่อความผูกพัน คือ ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ในงานเจตคติที่มีต่อระบบราชการ ระดับเงินเดือน และแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านงานได้ กำหนดตัวพยากรณ์ที่ดี คือ ความพึงพอใจในงานทั่วไป ความก้าวหน้า และมิตรสัมพันธ์ ปัจจัย ด้านกลุ่ม มีตัวพยากรณ์ที่ดี คือ ความศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชา แต่ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 5 ตัวแปร โดยเรียงตามลำดับ คือ ความสนใจในงาน ความพึงพอใจในงานทั่วไป รายได้ ระดับเงินเดือน และมิตรสัมพันธ์

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การในมิติความเต็มใจที่ จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อองค์การสูงสุด และพบว่าปัจจัยต่าง ๆ เกือบทุกกลุ่มมีความ สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ จะมีเพียง 3 ตัวแปร คือ ความรู้สึกว่าตนเองมีความ สำคัญ ต่อองค์การ ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียงและความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึ่งพิงได้ที่สามารถ อธิบายหรือคาดทำนาย ความผันแปรของการมีความผูกพันต่อองค์การได้ร่วมกัน อย่างมีนัยสำคัญ

สมชาติ กงพิกุล (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่าอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงและเมื่อวิเคราะห์โดยจำแนกตามตัวแปรภูมิตำแหน่งหน้าที่และขนาดของโรงเรียน ปรากฏว่ามีเพียงอาจารย์ที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนและอาจารย์ที่ทำหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ เท่า

นั้นที่มีระดับความผูกพันค่อนข้างสูง ส่วนอาจารย์กลุ่มอื่นมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำทั้งสิ้น และพบว่าความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

ประทุม ฤกษ์กลาง (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัย เอกชนมีความผูกพันต่อองค์กร และมีผลการปฏิบัติงานในระดับค่อนข้างมาก ปัจจัยที่มีอิทธิพล ทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ การสื่อสารและสัมพันธ์ภาพความ

จัดแย้งในบทบาท ซึ่งมีอิทธิพลเชิงผูกพันและอายุของอาจารย์ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อ การปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความผูกพันต่อองค์กร ความชัดเจนในบทบาท ความ จัดแย้งในบทบาทและลักษณะงานในด้านศักยภาพการจูงใจจากงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัย ที่ศึกษาส่วนใหญ่มีอิทธิพลทางอ้อมกับความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของ อาจารย์ มหาวิทยาลัยเอกชน สำหรับพบทางด้านความผูกพัน พบว่าความตั้งใจทำงานให้ก้าวหน้าในอาชีพ การอุทิศตัวให้กับงานและความต้องการคงอยู่ในหน่วยงานตลอดไป

กานดา จันทร์แย้ม (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรกับการไม่มาทำงานของพนักงานในสถานีวิทยุโทรทัศน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการทำงานของพนักงานใน สถานีวิทยุโทรทัศนและศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพัน ต่อองค์กร การการไม่มาทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความพึง พอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงาน ในสถานีวิทยุโทรทัศนจำนวน 154 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS-X สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าสัมพัทธ์แบบเปียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในสถานีวิทยุ โทรทัศนมีความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลางพนักงาน ในสถานีวิทยุโทรทัศนมีระดับการไม่ทำงานเฉลี่ย 9.4 วัน ตัวแปรด้านเพศ และระดับการศึกษามี ความสัมพันธ์ทางลบ กับความพึงพอใจในการทำงาน ตัวแปรด้านอายุและอายุงานมีความสัมพันธ์ ทางบวกความพึงพอใจในการทำงาน ตัวแปร ด้านเพศ ระดับการศึกษาและ ระยะเวลาที่ใช้ในการ เดินทางมาทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร ตัวแปรอายุ และสถานภาพ สมรส มีความสัมพันธ์ทาง บวกกับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานด้าน ค่าตอบแทนที่ได้รับ เพศ รายได้ และระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทาง มาทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบ กับระดับการไม่มาทำงาน

กรกฎ พลพานิช (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของ พนักงานบังคับและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ใน การวิจัย ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ ดังนี้

1. เพื่อการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบังคับบัญชา และพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)

2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 235 คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการ แบบง่าย การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถามลักษณะทั่วไป แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะ งานและแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่าที การทดสอบ ความแปรปรวนระหว่างกลุ่มด้วยค่าเอฟ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า

1. พนักงานบังคับบัญชาและพนักงาน วิชาชีพการตลาด ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

2. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่อายุ พื้นฐานการศึกษา สถานภาพการสมรสและอายุในองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กฤษกร ดวงสว่าง (2540 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในธุรกิจปิโตรเลียมในการวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อการ ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างผู้บริหารระดับกลาง/ระดับต้นกับพนักงาน การศึกษาความสัมพันธ์และการพยากรณ์จากปัจจัย ตัวแปรในกลุ่มของลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ประสิทธิภาพจากการทำงานที่มีอิทธิพลต่อองค์กร การศึกษาความสัมพันธ์และ การพยากรณ์ จากองค์ประกอบของตัวแปร ความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออก การเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อผลผลิตและความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์กร ลักษณะงาน ประสิทธิภาพจากการทำงาน ความผูกพันต่อ องค์กร ความตั้งใจที่จะลาออก การเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มผลผลิตและความทุ่มเทใน การปฏิบัติงาน โดยรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทยจำนวน 610 คน การวิเคราะห์ข้อมูลได้สถิติพื้นฐานทดสอบที (t-test) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการถดถอย พหุคูณ ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารระดับกลาง / ระดับต้นมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า พนักงาน และตัวแปรในกลุ่มของลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์กรและประสพ การณ์จากการทำงาน มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูงกับความผูกพันต่อองค์กรมีค่าสหสัมพันธ์ พหุคูณ 0.79 โดยมีตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ความน่าเชื่อถือขององค์กร ความรู้สึว่าหน่วยงานมี ชื่อเสียง ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ความมีอิสระในการทำงาน อายุ และเพศ สามารถอธิบาย ความ ผันแปร ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 61.67 และองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ระดับปานกลางกับการเข้า

ร่วมกิจกรรมเพิ่มผลผลิตมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ 0.54 และมีความสัมพันธ์ที่ระดับต่ำกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ 0.30 สำหรับ ความตั้งใจที่จะลาออกมีความสัมพันธ์ที่ระดับค่อนข้างสูง มีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ 0.65 โดยมี ทิศทางผูกพันต่อองค์กร

วัชร เวชเสถียร (2540 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของข้าราชการรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ โดยพิจารณาตัวแปรด้านความพึงพอใจ ในงาน การสื่อสารความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ ตำแหน่งงาน องค์กรที่สังกัดและระยะเวลาการทำงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีจำนวน ทั้ง สิ้น 411 คน จากรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ 4 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบ สอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสถิติ ค่า (t-test) การวิเคราะห์ความ แปรปรวน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและสมการถดถอย ประมวลผลโดยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า

1. พนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ 4 แห่ง มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยบุคคล ได้แก่ระดับการศึกษา และรัฐวิสาหกิจที่สังกัดไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
3. ความพึงพอใจในการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูงกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. ความพึงพอใจในการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อ องค์กร
5. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร
6. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อายุ ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านคุณภาพของสื่อ ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านบรรยากาศติดต่อสื่อสารและการศึกษา ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้มากที่สุด

อาจารย์ นาคสุภรณ์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความ ผูกพันของพนักงานในธุรกิจโรงแรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมระดับความผูกพันของพนักงานต่อโรงแรม รวมทั้งแสวงหาและ เสนอแนะแนวทางในการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อโรงแรม วิธีการที่ใช้ในการศึกษา คือ ศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาภาคสนาม โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย แบบสอบถาม

ถามผ่านทางฝ่ายบุคคลของโรงแรมระดับกลางและ โรงแรมระดับสูงจากการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 4 แห่ง และเก็บข้อมูลจากกลุ่มพนักงาน ที่มีอัตรา การเข้าออกจางานสูงที่สุดจำนวน 192 คน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานอยู่ในโรงแรมระดับกลาง ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง ร้อยละ 51.3 มีอายุในช่วง 20-30 ปี ร้อยละ 58.3 เป็น โสดร้อยละ 63.6 สำเร็จ การศึกษา ระดับปวช.หรือ ม.6 มากที่สุด ร้อยละ 57.7 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานในธุรกิจ โรงแรม 1-3 ปี ร้อยละ 32.2 มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่จบการศึกษา 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 36.5 เคยเปลี่ยน งาน 1-2 ครั้ง ร้อยละ 46.1 เหตุผลที่ยังทำงานอยู่ในโรงแรมนี้เนื่องจากเงินเดือนและ สวัสดิการ รองลงมาคือหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน ส่วนพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานอยู่ในโรงแรมระดับ สูงส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง เช่นเดียวกันร้อยละ 53.2 มีอายุอยู่ในช่วง 21-30 ปี ร้อยละ 76.3 เป็น โสดร้อยละ 68.4 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 40 มีระยะเวลาการ ทำงานในธุรกิจโรงแรม 1-3 ปี ร้อยละ 44.2 มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่จบการศึกษา 1-3 ปี ร้อยละ 33.8 เคยเปลี่ยนงาน 1-2 แห่ง ร้อยละ 48.1 เหตุผลที่ยังทำงานอยู่ในโรงแรมนี้ส่วนใหญ่ คือเงินเดือนและสวัสดิการในภาพรวมแล้ว ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงแรม ระดับกลางและโรงแรมระดับสูง อยู่ในระดับปานกลางและโรงแรมระดับสูง โดยโรงแรม ระดับกลางมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเล็กน้อย คือ 3.52 และ 3.45 ตามลำดับ เมื่อทดสอบสมมติฐานใน โรงแรมระดับกลาง ผลปรากฏว่า มีปัจจัยด้าน ลักษณะส่วนบุคคล มีปัจจัยย่อยได้แก่ ระยะเวลา การทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงแรม ส่วนปัจจัยย่อยอื่น ๆ คือ อายุ เพศ ระดับ การศึกษา สถานภาพ สมรส ประสบการณ์การทำงาน จำนวนครั้งที่เปลี่ยนงาน ไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนในโรงแรมระดับสูง ไม่มีปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลใด ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในปัจจัยด้าน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติงานซึ่งประกอบ ด้วย ปัจจัยย่อยคือนโยบายของโรงแรม ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับ บัญชา ปัจจัยด้านรางวัลจากการทำงานประกอบด้วย ปัจจัยย่อยคือ ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษนั้น หลังจากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กับโรงแรมทั้ง 2 ระดับแล้ว พบว่าตัวแปรต่าง ๆ ยังมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ก่อนข้างต่ำ ทั้งในโรงแรมระดับกลางและโรงแรมระดับสูงและสามารถอธิบายความผันแปรของ ความผูกพันต่อโรงแรม ยังไม่เป็นที่น่าพอใจพนักงานได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อโรงแรมในประเด็นที่สำคัญ ได้แก่ในด้านค่าตอบแทนในการ ทำงาน ด้านระบบการบริหารงาน ด้านสวัสดิการที่โรงแรมจัดให้ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะสำหรับ โรงแรมระดับกลางและโรงแรมระดับสูงในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ในโรงแรมระดับกลางควรให้ความ สำคัญกับพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานนาน เนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้จะมี ความผูกพันต่อโรงแรมสูง ผู้เป็นหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาควรเป็นกันเองกับพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิด ความไว้วางใจและมีการอบรมพัฒนา บุคคลที่เป็นผู้บังคับบัญชา รวมทั้งการจัดทำโครงสร้างเงิน เดือนให้เป็นมาตรฐาน มีการอบรมและหมุนเวียนงานสำหรับพนักงาน

ระดับล่างปรับปรุงสวัสดิการ โดยเฉพาะเรื่องค่ารักษาพยาบาลและจัดกิจกรรมร่วมกัน ให้พนักงานแต่ละแผนกได้ทำ ร่วมกัน ส่วนในโรงแรมระดับสูงควรให้ความสำคัญกับงานของพนักงานและส่งเสริมความเข้าใจ นโยบายของโรงแรม มีการอบรมและหมุนเวียนงานสำหรับพนักงานระดับล่าง เช่นเดียวกับ โรงแรมระดับกลาง รวมทั้งการจัดให้มีการจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างพนักงานและผู้บริหาร ให้ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับพนักงาน ซึ่งข้อเสนอแนะเหล่านี้จะเป็นการสร้างความผูกพัน ต่อดองค์การของ พนักงานให้สูงขึ้น

สุเทพ เทียนสี (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพความผูกพันต่อดองค์การ และความตั้งใจที่ลาออกจากงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า

1. พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีความผูกพันต่อดองค์การอยู่ในระดับสูง
2. อายุและระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อดองค์การแตกต่างกัน
3. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว-แบบเก็บตัวมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อดองค์การ

การ

4. ความผูกพันต่อดองค์การ มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

5. ระยะเวลาการทำงานและบุคลิกภาพ แบบแสดงตัว-แบบเก็บตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์ ความผูกพันต่อดองค์การของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

อริญญา สุวรรณวิค (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงเรื่องความผูกพันต่อดองค์การ ของพนักงานบริษัทยุคคอม พบว่าพนักงานของบริษัทยุคคอมมีความผูกพันต่อดองค์การอยู่ในระดับมาก พนักงานบริษัทยุคคอมที่มีอายุก่อนมาก มีความผูกพันต่อดองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย พนักงานที่สมรสแล้วมีความผูกพันต่อดองค์การมากกว่าโสด พนักงานที่มีเงินเดือนสูงและค่อนข้างสูง มีความผูกพันต่อดองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำและปานกลาง พนักงานที่มี ตำแหน่งผู้จัดการขึ้นไปมีความผูกพันต่อดองค์การสูงกว่าพนักงานอาวุโส พนักงานที่มีอายุสูงและ ปานกลางมีความผูกพันต่อดองค์การสูงกว่าพนักงานอายุน้อยต่ำ พนักงานที่มีเพศและการศึกษา แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อดองค์การไม่แตกต่างกัน ปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านชีวสังคม ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านความพึงพอใจเฉพาะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อดองค์การ ปัจจัยต่างๆ ทั้ง 3 กลุ่ม สามารถทำนายความผูกพันต่อดองค์การได้ โดยปัจจัยแต่ละ ด้านมีตัวทำนายที่ดีหลายตัว คือปัจจัยด้านชีวสังคมมีตัวทำนายที่ดี คือ สถานภาพสมรส งานที่ รับผิดชอบ และเงินเดือน ปัจจัยด้านลักษณะงานมีตัวทำนายที่ดี คือ ความสำเร็จในงาน งานที่มี โอกาสได้พบปะสังสรรค์กับผู้อื่น ความท้าทายในงาน ความเป็นอิสระในงาน ความก้าวหน้ามีตร สัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชาและความมั่นคงและจากตัวแปรทั้งหมดมีตัวทำนายที่ดีที่สุด คือ ความก้าว หน้ามีตรสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน สถานภาพสมรส ผู้บังคับบัญชา และผลสะท้อนกลับของงาน

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงินแห่งหนึ่ง พบว่า ในภาพรวมพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงินที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ประเด็นของลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ในขณะที่ระดับ ตำแหน่งงาน สายงานที่แตกต่างกันไม่ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัย คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และยังพบว่า มีความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม การบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน อายุ มีอำนาจร่วมกัน สามารถพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน

ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดกิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุมาก อายุงานมาก และสมรสแล้ว จะมีความผูกพันกับองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย อายุงานน้อย และโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.003, 0.001 และ 0.08 ตามลำดับ และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ แต่ไม่ถึงนัยสำคัญทางสถิติ และยังพบว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริง และคาดหวังสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ 0.002 ตามลำดับและพนักงาน ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริง และที่คาดหวังต่างกันน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและคาดหวังต่างกันมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

วัฒนา ศรีสม (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภคของ บริษัท ไบโอ คอนซูเมอร์ จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภค บริโภค มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และเมื่อมีการ วิเคราะห์ ความสัมพันธ์ในแต่ละด้านของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ในแต่ละด้านต่อ ความผูกพันต่อองค์กรแล้ว พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้วยปัจจัยค่าเงิน ได้แก่ ด้านนโยบาย และการบริหารองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.001 ส่วนความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ พนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภค บริโภคที่มี อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน โบนัสและค่าตอบแทนอื่น ๆ ต่างกัน พบว่ามีความแตกต่างกัน น้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุมนา ศิริบวรเกียรติ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์และบริษัทหลักทรัพย์ ในเขตกรุงเทพฯ โดยกำหนดปัจจัยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและครอบครัว ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ภาระหนี้สิน สถานภาพสมรสและภาระในการอุปการะผู้อื่น ปัจจัยลักษณะองค์กร ได้แก่ ประเภทและขนาดองค์กรและปัจจัยความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีปัจจัย 7 ปัจจัย ได้แก่ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน คุณค่างาน สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ บทบาทเชิงวิชาชีพ ผลประโยชน์ตอบแทนและความมั่นคงในการทำงาน พบว่าความยึดมั่นของเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์และบริษัทหลักทรัพย์ อยู่ในระดับปานกลางและค่าเป็นส่วนใหญ่ ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมีจำนวนน้อยกว่า สำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่า ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลและครอบครัว เป็นปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ประเภทขององค์กรและขนาดขององค์กร เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีขนาดความสัมพันธ์ไม่ค่อยมากนัก ส่วนปัจจัยความพึงพอใจในงานนั้น พบว่าความพึงพอใจในงานโดยรวม แสดงความสัมพันธ์กับระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและมีขนาดความสัมพันธ์กันค่อนข้างมาก

ดวงใจ นิลพันธุ์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทในกลุ่ม ธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคม โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานใน บริษัทยูไนเต็ค คอมมูนิ-เคชัน อินดัสตรี จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ใน ระดับปานกลางและมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง พนักงานมีอายุต่างกันมีความผูกพัน ต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและภาวะ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและอายุสามารถร่วมกันพยากรณ์ ความ ผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานได้ร้อยละ 12.3

นิตยา ศรีหานาม (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง จริยธรรม ในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี : บริษัทเอกชนขนาดใหญ่ ของคนไทย แห่งหนึ่ง เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาถึงจริยธรรมในการทำงานของพนักงานใน บริษัท เอกชน ของคนไทยแห่งหนึ่ง และศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อจริยธรรมในการทำงาน นอกจากนี้ ยัง ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษา พบว่า

1. พนักงานในบริษัทแห่งนี้มีจริยธรรมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง นอกจากนี้ยังพบว่า จริยธรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

2. ในการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อจริยธรรมในการทำงาน พบว่ามีเพียงตัวแปรของอายุพนักงานเท่านั้นที่มีผลต่อจริยธรรมในการทำงาน โดยที่พนักงานที่มีอายุมากกว่ามี จริยธรรมในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า

3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลในการพยากรณ์จริยธรรมในการทำงาน มีเพียงตัวแปรเดียวคือ ความผูกพันต่อองค์กร โดยตัวแปรดังกล่าว สามารถพยากรณ์จริยธรรมในการทำงานได้ร้อยละ 22.5

ปิยะ บุนนาค (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึงความผูกพันต่อสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์

1. ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์  
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อสถาบัน และความพึงพอใจในงานของอาจารย์

3. เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์ตามสภาพส่วนตัว ได้แก่ เพศ ระดับขั้นเงินเดือน วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์ในการทำงาน

ประชากรของการวิจัย คือ อาจารย์ที่กำลังปฏิบัติราชการอยู่ในสถาบันในปีการศึกษา 2541 จำนวน 366 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่าจำนวน 51 ข้อ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โพรดักโมเมนต์ และทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วย (t-test) และ F-test การวิจัย คั้งนี้ได้ ผลโดยสรุปดังนี้

1. อาจารย์คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความผูกพันต่อสถาบันในระดับมาก และมีความพึงพอใจในงานในระดับมาก

2. ความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อสถาบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ความผูกพันต่อสถาบันและความพึงพอใจในงานอาจารย์คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไม่แตกต่างกันตาม เพศ ระดับขั้นเงินเดือน วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์ในการทำงาน

วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการการบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบินมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและมี

ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และยังพบว่าพนักงานฝ่ายการบินที่มีตำแหน่งงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.516

ศันสนีย์ เตชะลาภอำนวยการ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน โรงแรมโนมา กรุงเทพฯ ศึกษา ว่าปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงานและประสบการณ์ จากการ ทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยประชากรที่ศึกษาเป็น พนักงานโรงแรม พบว่าระดับความผูกพันต่อโรงแรมของพนักงานในภาพรวม อยู่ในระดับปาน กลางค่อนข้างสูง แสดงออกมาในรูปของความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อ ความสำเร็จขององค์กร มีความภูมิใจในโรงแรม รวมทั้งยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร แต่ไม่มีความปรารถนาที่จะอยู่กับโรงแรมตลอดไป เนื่องจากยังไม่พอใจในด้านรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ จากโรงแรม ส่วนผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความ ผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อยไปหาน้อย ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และเพศ สำหรับระดับ ตำแหน่งไม่พบว่าความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยจากความพึงพอใจในงานด้าน ต่าง ๆ เรียงตามลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้แก่ ผู้บังคับบัญชา รายได้ ความมั่นคง ความก้าวหน้า และมิตรสัมพันธ์ ปัจจัยจากประสบการณ์จากการทำงานเรียงตามลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกที่ ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และความมีชื่อเสียงขององค์กร สำหรับข้อเสนอแนะเพื่อเสริม สร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เพิ่มมากขึ้น ได้แก่ ผู้บริหารควรที่จะพัฒนาระบบการทำงานที่ สามารถตอบสนองต่อรายได้ ความก้าวหน้าและความมั่นคงของพนักงาน นอกจากนี้ควรเน้นการทำงานในลักษณะมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความรู้สึกที่ พนักงานมีความสำคัญต่อโรงแรมทั้งสร้าง สัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงานและผู้บริหาร และมีการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานระดับ ผู้บังคับบัญชาด้วยการฝึกอบรม

สกาวรัตน์ อินทุสมิต (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การรับรู้วัฒนธรรม องค์กรความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้า ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า

1. พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับสูงมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และมีความตั้งใจที่จะลาออกในระดับต่ำ

2. พนักงานที่มีสถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน ส่วนอายุงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่าง

3. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยพบว่า ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ การหลีกเลี่ยง ความไม่แน่นอน ความเป็นปัจเจกนิยม ความเป็นกลุ่มนิยม ความเป็นชายและความเป็นหญิงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

4. ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยพบว่า ด้านพฤติกรรม และด้านทัศนคติมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ประภัสสร ขุนพิลิก (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธุรกิจโรงแรมห้าดาว กรณีศึกษาโรงแรม มณเฑียร ถนนสุรวงศ์ กรุงเทพมหานคร มีความสำคัญของปัญหาในด้านการเล็งเห็นความสำคัญ ของความพึงพอใจในการทำงานธุรกิจโรงแรม โดยเลือกศึกษาเฉพาะโรงแรมระดับห้าดาว คือ โรงแรมมณเฑียร ซึ่งได้แสดงรายละเอียดสาเหตุการลาออกของพนักงานในแต่ละตำแหน่งของ โรงแรมแห่งนี้เป็นข้อมูลประกอบที่สำคัญสำหรับการศึกษาและมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงระดับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัญหา และอุปสรรคในการทำงานของพนักงานในโรงแรมระดับห้าดาว

คณิงนิจ รักษาสุธากาญจน์(2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มบริษัท ยูนิลีเวอร์ จุดประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์ การของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มบริษัทยูนิลีเวอร์ เปรียบเทียบกับปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

จำนวนประชากรได้จากพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 1,775 คน และกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ได้จากการคำนวณ โดยใช้สูตรของ Yamane โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 326 คน ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย และเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามสถิติพรรณนาที่ใช้ในการ วิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานโดยวิธี t-test วิธี วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และ วิธีวิเคราะห์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) การวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับ ก่อนข้างสูง ( $\bar{X} = 3.768$ ) และมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับก่อนข้างสูง ( $\bar{X} = 3.892$ )

2. ความแตกต่างของเพศ อายุและระดับการศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการ ไม่มีความแตกต่างในความพึงพอใจในงาน แต่ความแตกต่างของสถานภาพการสมรสและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีความแตกต่างในความพึงพอใจในงาน

3. ความแตกต่างของเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความแตกต่างในระดับความผูกพันต่อองค์กร

4. มีความสัมพันธ์ในเป็นเชิงบวก ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาค้นคว้าถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นชิบอร์ค ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาความพึงพอใจในงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นชิบอร์ค ประกอบด้วย

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาจากประชากรที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นชิบอร์คจำนวนมีทั้งสิ้น 95 โรงงาน ซึ่งมีจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการรวมทั้งสิ้นประมาณ 20,871 คน (ที่มา : รายชื่อโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นชิบอร์ค การนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นชิบอร์ค ณ วันที่ 30 พฤษภาคม 2549)

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดย การคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (เพ็ญแข แสงแก้ว. 2540 : 58-59)

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

เมื่อ  $n$  แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  แทน ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งสิ้นจำนวน 20,871 คน

$e$  แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้กำหนดไว้ที่ร้อยละ 5  
ค่าที่คำนวณได้คือ  $n = 393$  คน

เมื่อคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่าง แบบการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 393 คน จากประชากร 20,871 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

## 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการ ในเรื่องเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กร ลักษณะแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นชนิดเลือกรายการ (Check List) โดยตัวแปรด้านข้อมูลส่วนตัวได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน โดยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตรวัด Likert Scale ประกอบด้วยข้อความเชิงบวก (Positive Item) และข้อความเชิงลบ (Negative Item) แบบสอบถามที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานนั้น ประกอบไปด้วยคำถามที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ด้านต่างๆ ของพนักงานปฏิบัติการ ดังนี้

- สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน
- ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน
- คุณค่าของงาน
- ผลประโยชน์ตอบแทน
- ความมั่นคงในการทำงาน

คำถามแต่ละข้อจะเป็นการให้พนักงานระดับปฏิบัติการ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานตามระดับการประเมิน 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานปฏิบัติการ โดยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตรวัด Likert Scale ประกอบด้วยข้อความเชิงบวก (Positive Item) และข้อความเชิงลบ (Negative Item) ซึ่งองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

- ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร
- ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรคำถามแต่ละข้อจะเป็น

การให้พนักงานระดับปฏิบัติการ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ตามระดับการประเมิน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

### 3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือ วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ ของพวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540 : 94-111) และระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ของ สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2540 : 165-210)
3. กำหนดประเด็นและขอบข่ายของคำถาม ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย
4. สร้างแบบสอบถามแล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วมเพื่อตรวจสอบและแนะนำ เพื่อการแก้ไขรวมทั้ง ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมทั้งความครอบคลุมเนื้อหาและภาษาที่ใช้แล้วจัดพิมพ์
5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้ว ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อความเที่ยงตรงและความเหมาะสมในการวิจัยพร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้อง ชัดเจนของภาษาที่ใช้ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน มีรายนามดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงรายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1. ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์	อาจารย์ประจำภาควิชา ภาษาและสังคม	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอม เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์	อาจารย์ประจำภาควิชาครุ ศาสตร์อุตสาหกรรม	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอม เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
3. คุณวรพันธ์ สายยูเขตต์	ผู้จัดการทั่วไปฝ่ายประกัน คุณภาพผู้ผลิตชิ้นส่วน	บริษัท อีซูซุมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด
4. คุณสุเมธ ศรีวงศ์	ผู้จัดการฝ่ายประกันคุณภาพ	บริษัท สมบูรณ์ โซมิก เมนู แฟคเจอร์ริง จำกัด
5. คุณจิระวัฒน์ เอ็มโกษา	ผู้จัดการอาวุโส	บริษัท เอ็มแอนด์ทีอัลไลด์ เทคโนโลยี จำกัด

6. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข และนำเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วมอีกครั้งเพื่อแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสมแล้ว จัดพิมพ์

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ส่งแบบสอบถามไปยังพนักงานระดับปฏิบัติการ แต่ละบริษัทในกลุ่มตัวอย่าง โดยการส่งทางไปรษณีย์ ประกอบด้วยแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้ว หนังสือราชการจากหน่วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขอความร่วมมือในการตรวจแบบสอบถามและส่งแบบสอบถามที่ตอบแล้วกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ตามซองจดหมายที่แนบไว้ และเพื่อความสมบูรณ์ของการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยจะดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังบริษัทที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มประชากรทั้งหมดจำนวน 95 บริษัท

3.3.2 หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์ เพื่อความถูกต้อง สมบูรณ์นำมาใช้ประโยชน์ได้

3.3.3 นำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์ผล

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows (Statistical Package for the Science for windows) ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอน การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.4.1 ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้กลับมาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม

3.4.2 นำแบบสอบถามบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows โดยกำหนดระดับลักษณะการตอบแบบสอบถามแบบมาตรวัด Likert Scale ทั้งหมด 5 ระดับซึ่งมีทั้งข้อความเชิงบวกและข้อความเชิงลบ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อความเชิงบวก	คะแนนข้อความเชิงลบ
	(Positive)	(Negative)
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

จากระดับคะแนนจะมีการแปลผลคะแนนของระดับความคิดเห็นมาสู่คะแนนของระดับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

แบบสอบถามที่มีข้อความเชิงบวก ระดับคะแนนจะมีการแปลผลคะแนนของระดับความคิดเห็นมาสู่คะแนนของระดับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ค่าคะแนน 1 คะแนน หมายถึงความพึงพอใจในงาน / ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ ต่ำ

ค่าคะแนน 2 คะแนน หมายถึงความพึงพอใจในงาน/ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าคะแนน 3 คะแนน หมายถึงความพึงพอใจในงาน/ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนน 4 คะแนน หมายถึงความพึงพอใจในงาน/ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ค่าคะแนน 5 คะแนน หมายถึงความพึงพอใจในงาน/ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ สูง

แบบสอบถามที่มีข้อความเชิงลบ ระดับคะแนนจะมีการแปลผลคะแนนของระดับความคิดเห็นมาสู่คะแนนของระดับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ค่าคะแนน 1 คะแนน หมายถึง ความพึงพอใจในงาน / ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

ค่าคะแนน 2 คะแนน หมายถึงความพึงพอใจในงาน/ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ ก่อน  
ข้างสูง

ค่าคะแนน 3 คะแนน หมายถึงความพึงพอใจในงาน/ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ ปาน  
กลาง

ค่าคะแนน 4 คะแนน หมายถึงความพึงพอใจในงาน/ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ ก่อน  
ข้างต่ำ

ค่าคะแนน 5 คะแนน หมายถึงความพึงพอใจในงาน/ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ

### 3.4.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ คือ

3.4.3.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน นำเสนอข้อมูลในแต่ละข้อ คือ ความถี่และร้อยละ

3.4.3.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 ระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรค่าสถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 137-143)

เกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพัน ต่อองค์กร แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \quad (3.2)$$

$$\text{ซึ่งแทนค่าได้เท่ากับ} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

ดังนั้นแบ่งระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อ  
องค์กร ได้ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ความพึงพอใจในงาน / ความผูกพันต่อองค์กรอยู่  
ในระดับต่ำ

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ความพึงพอใจในงาน / ความผูกพันต่อองค์กรอยู่  
ในระดับก่อนข้างต่ำ

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ความพึงพอใจในงาน / ความผูกพันต่อองค์กรอยู่  
ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ความพึงพอใจในงาน / ความผูกพันต่อองค์กรอยู่  
ในระดับก่อนข้างสูง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ความพึงพอใจในงาน / ความผูกพันต่อองค์กรอยู่  
ในระดับสูง

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544:75) ใช้เกณฑ์ดังนี้  
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000-0.999 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการมีความพึงพอใจใน  
งาน หรือความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการมีความพึงพอ  
ใจในงาน หรือความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันมาก

3.4.3.3 แบบสอบถามตอนที่ 4 ผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลแบบบรรยาย

3.4.4 การทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีผลต่อความพึงพอใจในงานพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด	
สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.5 : พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA

ตารางที่ 3.2 ต่อ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
<p><b>สมมติฐานที่ 2 :</b> ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด</p>	
<p><b>สมมติฐานที่ 2.1 :</b> พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน</p>	t-test
<p><b>สมมติฐานที่ 2.2 :</b> พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน</p>	One-way ANOVA
<p><b>สมมติฐานที่ 2.3 :</b> พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน</p>	One-way ANOVA
<p><b>สมมติฐานที่ 2.4 :</b> พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน</p>	One-way ANOVA
<p><b>สมมติฐานที่ 2.5 :</b> พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน</p>	One-way ANOVA
<p><b>สมมติฐานที่ 3 :</b> ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด</p>	Pearson's Correlation

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ

#### 3.5.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analytical Statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะ ของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพการสมรส

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{ค่าจำนวนที่คำนวณ}}{\text{ค่าจำนวนทั้งหมด}} \times 100 \quad (3.3)$$

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรซึ่งคำนวณได้จากสูตร (ชูศรี วงรัตน์. 2544 : 35)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N} \quad (3.4)$$

เมื่อ  $\bar{X}$  หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง  
 $N$  หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง  
 $\sum X$  หมายถึง ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

3.5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับค่าเฉลี่ยเลขคณิตเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนในแต่ละข้อ ซึ่งคำนวณได้จากสูตร (ชูศรี วงรัตน์. 2544 : 35)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}} \quad (3.5)$$

เมื่อ S.D. หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง  
 $X$  หมายถึง คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง  
 $N$  หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

### 3.5.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน ( Inferential Statistics )

เป็นสถิติที่ใช้สรุปถึงลักษณะของตัวแปรต้น อันได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อ ตัวแปรตาม อันได้แก่ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน ดังนี้

3.5.2.1 การทดสอบ t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้

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 2543:162)

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

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

$$\text{เมื่อ } S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \quad (3.7)$$

$n_1$  คือขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$n_2$  คือขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

$\bar{X}_1$  คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$\bar{X}_2$  คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

$S_1^2$  คือค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$S_2^2$  คือค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

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

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad (3.8)$$

$$\text{โดยมี } df., v = \frac{\left[ \frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[ \frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[ \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}} \quad (3.9)$$

4. การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ =  $\alpha$

- ถ้าค่า  $t$  ที่คำนวณได้ มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า  $t$  จากตารางที่  $df. = n_1 + n_2 - 2$  หรือ  $v$  แล้วแต่กรณี หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่าง ที่จะมียค่า  $t$  มากกว่าค่า  $t$  ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า  $\alpha$  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  $\alpha$  จะยอมรับ  $H_0$  นั่นคือยอมรับว่า  $\mu_1 = \mu_2$  หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

**การทดสอบ  $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$**

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

**สมมติฐานสถิติ**

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

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

**สถิติที่ใช้ทดสอบ**

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

หรือ

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

**การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ =  $\alpha$**

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

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

3.5.2.2 การวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA (Analysis of variance) ขั้นตอน การวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA มีดังต่อไปนี้

- เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
- สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี One-way ANOVA คือ  
 $H_0$  : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร  $k$  กลุ่มไม่แตกต่างกัน  
 $H_1$  : ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน  
หรือ  
 $H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k$   
 $H_1 : \mu_i \neq \mu_j$ , เมื่อ  $i \neq j$   
 $; i, j = 1, 2, \dots, k$
- สถิติที่ใช้ทดสอบ (บุญชม ศรีสะอาด. 2535:116)

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

สูตรสำหรับการวิเคราะห์ค่าต่างๆแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA

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

- เมื่อ  $k$  คือจำนวนกลุ่ม  
 $n$  คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด  
 $n_j$  คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่  $j$   
 $T_j$  คือ ผลรวมของคะแนนทุกตัวในกลุ่มตัวอย่างที่  $j$   
 $T$  คือผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$x_{ij}$  คือ คะแนนแต่ละตัว

#### 4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ =  $\alpha$

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

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

#### 3.5.2.3 การวิเคราะห์ Least Significant Difference (LSD)

ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่กรณีที่ F-test ในการวิเคราะห์ One-way ANOVA มีนัยสำคัญ โดยมีขั้นตอนการคำนวณดังนี้

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ  $\alpha$
2. คำนวณค่า LSD จากสูตร

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}, n-k} \sqrt{MS_w \left( \frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)} \quad (3.11)$$

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. คำนวณค่า  $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$  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 หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

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

### 3.5.2.4 สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

ใช้หาค่าความสัมพันธ์ในรูปคะแนนดิบของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันและ ทิศทางของความสัมพันธ์ ซึ่งได้แก่ การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาค่าความสัมพันธ์และทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐาน  $H_0 : \rho = 0$

สมมติฐาน  $H_1 : \rho \neq 0$

เมื่อ  $\rho$  เป็นความสัมพันธ์ของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

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

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (3.12)$$

เมื่อ  $t$  คือ ค่าของการแจกแจงใน t-distribution

$$r \text{ หรือ } r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - \Sigma X\Sigma Y}{\sqrt{[N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}} \quad (3.13)$$

เมื่อ  $r$  หรือ  $r_{xy}$  หมายถึง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร  $x$  กับตัวแปร  $y$

$X$  หมายถึง คะแนนดิบของตัวแปร  $X$

$Y$  หมายถึง คะแนนดิบของตัวแปร  $Y$

$N$  หมายถึง จำนวนคนหรือจำนวนคู่ของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

เปรียบเทียบค่า  $t$  ที่คำนวณได้กับค่า  $t$  ที่ได้จากตารางที่  $df = N - 2$  เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

ถ้าค่า  $t$  ที่คำนวณมากกว่าหรือเท่ากับ  $t$  ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กัน

ถ้าค่า  $t$  ที่คำนวณน้อยกว่า  $t$  ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  จะยอมรับ  $H_0$  ปฏิเสธ  $H_1$  นั่นคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรนั้นไม่มีความสัมพันธ์กัน

กรณีใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การแปลผลจะดูที่ค่า p-value ถ้าน้อยกว่าหรือเท่ากับ  $\alpha$  แสดงว่า ตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ถ้ามีเครื่องหมายลบจะมีความสัมพันธ์กลับกัน ถ้าไม่มีเครื่องหมาย แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกหรือตามกัน (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2545 : 440)

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

จากการที่ได้จัดส่งแบบสอบถามให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดจำนวน 393 ราย (จากการคำนวณโดยใช้หลักเกณฑ์ของ Yamane) มีพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ให้ความร่วมมือตอบกลับมาเป็นจำนวน 379 ราย คิดเป็นร้อยละ 96.44 ของกลุ่มตัวอย่าง จึงใช้ข้อมูลจำนวนนี้ในการวิจัย

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จะแบ่งออกเป็น ตอนดังนี้

**ตอนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละนำเสนอในรูปของตารางพร้อมกับคำบรรยายประกอบ

**ตอนที่ 2** การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ 5 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน คุณค่าของงาน ผลประโยชน์ตอบแทนและความมั่นคงในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานปฏิบัติการ 3 ด้าน คือ ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปของตารางพร้อมกับคำบรรยายประกอบ

**ตอนที่ 3** การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

**ตอนที่ 4** การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับการปรับปรุงในด้านต่าง ๆ และข้อเสนอแนะในการบริหารเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์

#### 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลและลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ของพนักงานระดับปฏิบัติการใน  
กลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	276	72.82
หญิง	103	27.18
<b>รวม</b>	<b>379</b>	<b>100.00</b>
<b>2. อายุ</b>		
ต่ำกว่า 20 ปี	-	-
20 – 30 ปี	213	56.20
มากกว่า 30-40 ปี	123	32.45
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	43	11.35
<b>รวม</b>	<b>379</b>	<b>100.00</b>
<b>3. ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่า มัธยมศึกษาปีที่ 6	329	86.81
ปวช. หรือ มัธยมศึกษาปีที่ 6	27	7.12
อนุปริญญาตรี หรือ ปวส.	23	6.07
<b>รวม</b>	<b>379</b>	<b>100.00</b>
<b>4. สถานภาพการสมรส</b>		
โสด	315	83.11
แต่งงาน	51	13.46
หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	13	3.43
<b>รวม</b>	<b>379</b>	<b>100.00</b>
<b>5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</b>		
น้อยกว่า 2 ปี	162	42.74
2 – 4 ปี	142	37.47
3 – 6 ปี	49	12.93
มากกว่า 6 ปี	26	6.86
<b>รวม</b>	<b>379</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดมีข้อมูลดังต่อไปนี้

**เพศ** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดจำนวน 379 ราย ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 276 ราย คิดเป็นร้อยละ 72.82 เพศหญิง 103 ราย คิดเป็นร้อยละ 27.18

**อายุ** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดจำนวน 379 ราย ส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 213 ราย คิดเป็นร้อยละ 56.20 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีอายุ มากกว่า 30-40 ปี จำนวน 123 ราย คิดเป็นร้อยละ 32.45 และกลุ่มที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 43 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.35

**ระดับการศึกษา** พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดจำนวน 379 ราย ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปวช. หรือ มัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 329 ราย คิดเป็นร้อยละ 86.81 รองลงมา มีการศึกษาอนุปริญญา หรือ ปวส. จำนวน 27 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.12 และในระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 23 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.07

**สถานภาพการสมรส** พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดจำนวน 379 ราย ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 315 ราย คิดเป็นร้อยละ 83.11 รองลงมามีสถานภาพแต่งงานจำนวน 51 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.46 และสถานภาพหม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ จำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.43

**ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน** พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดจำนวน 379 ราย ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี จำนวน 162 ราย คิดเป็นร้อยละ 42.74 รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-4 ปี จำนวน 142 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.47 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัท 3-6 ปี จำนวน 49 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.93 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 4 ปี จำนวน 26 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.86

#### 4.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ 5 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน คุณค่าของงาน ผลประโยชน์ตอบแทนและความมั่นคงในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ 3 ด้าน คือ ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ

พยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

#### 4.2.1 ความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน คุณค่าของงาน ผลประโยชน์ตอบแทนและความมั่นคงในงาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในแต่ละด้านของพนักงานระดับปฏิบัติการแสดงดังตารางที่ 4.2 ถึงตารางที่ 4.7

**ตารางที่ 4.2** แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน	N = 379		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสง อุณหภูมิที่เหมาะสมแก่การทำงานของท่าน	4.011	0.655	ค่อนข้างสูง	3
2. บริษัทมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้แก่ท่านเป็นสัดส่วน และสะดวกต่อการทำงาน	4.140	0.806	ค่อนข้างสูง	2
3. วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน มีอย่างเพียงพอ	4.177	1.009	ค่อนข้างสูง	1
4. การมอบหมายงานของหัวหน้ามีความเหมาะสม กับความรู้ความสามารถ	3.686	0.893	ค่อนข้างสูง	6
5. การกำหนดนโยบายการทำงานของบริษัทมีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้	3.894	0.674	ค่อนข้างสูง	4
6. ท่านพอใจกับความก้าวหน้าที่ท่านได้รับจากการทำงาน	3.718	0.722	ค่อนข้างสูง	5
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.938</b>	<b>0.793</b>	<b>ค่อนข้างสูง</b>	

จากตารางที่ 4.2 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 3.938 และมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.793 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจใน

แต่ละข้อ พบว่าข้อที่พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดมีความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เรียงตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน มีอย่างเพียงพอ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.177 และความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 1.009

ลำดับที่ 2 บริษัทมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้แก่ท่านเป็นส่วนและสะดวกต่อการทำงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.140 และความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.806

ลำดับที่ 3 สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสง อุณหภูมิที่เหมาะสมแก่การทำงานของท่าน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.011 และความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.655

ลำดับที่ 4 การกำหนดนโยบายการทำงานของบริษัทมีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.894 และความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.674

ลำดับที่ 5 พอใจกับความก้าวหน้าที่ท่านได้รับจากการทำงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.718 และความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.722

ลำดับที่ 6 การมอบหมายงานของหัวหน้ามีความเหมาะสม กับความรู้ความสามารถ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.686 และความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.893

**ตารางที่ 4.3** แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านความพึงพอใจในความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน

ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	N = 379		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.599	0.628	ค่อนข้างสูง	2
2. เมื่อการทำงานมีปัญหาหรืออุปสรรคท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง	3.303	0.839	ปานกลาง	4

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	N = 379		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
3. กฎระเบียบในการปฏิบัติงานที่เคร่งครัดขององค์กรมีผลในการปฏิบัติงาน/ เป็นการไม่เปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจ	3.251	0.916	ปานกลาง	5
4. ท่านมีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้บังคับบัญชาอย่างเสรี	3.665	0.912	ค่อนข้างสูง	1
5. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจให้ท่านรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่แทรกแซงการทำงานของท่าน	3.456	1.018	ค่อนข้างสูง	3
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.455</b>	<b>0.863</b>	<b>ค่อนข้างสูง</b>	

จากตารางที่ 4.3 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 3.455 และมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.863 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในแต่ละข้อ พบว่าข้อที่พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดมีความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เรียงตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้บังคับบัญชาอย่างเสรี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.665 และมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.912

ลำดับที่ 2 ท่านมีอิสระในการตัดสินใจทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.599 และมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.628

ลำดับที่ 3 ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจให้ท่านรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่แทรกแซงการทำงานของท่าน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.456 และมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 1.018

พบว่าข้อที่พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 4 เมื่อการทำงานมีปัญหาหรืออุปสรรคท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.303 และมีความคิดเห็นต่อระดับทักษะของวิศวกรที่พึงประสงค์ไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.839

ลำดับที่ 5 กระจายเบี่ยงในการปฏิบัติงานที่เคร่งครัดขององค์กรมีผลในการปฏิบัติงาน/เป็นการไม่เปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.251 และมีความคิดเห็นต่อระดับทักษะของวิศวกรที่พึงประสงค์ไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.916

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

ความพึงพอใจในคุณค่าของงาน	N = 379		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. งานที่ท่านทำมีคุณค่าที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบริษัท	4.232	0.498	ค่อนข้างสูง	1
2. ท่านรับผิดชอบงานที่มีความหมายและมีความสำคัญต่อบริษัท	4.034	0.467	ค่อนข้างสูง	3
3. ลักษณะงานของท่านมีส่วนช่วยแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นภายในบริษัท	3.522	0.821	ค่อนข้างสูง	4
4. งานที่ท่านทำสามารถสร้างประโยชน์ให้กับลูกค้าของบริษัท	4.164	0.697	ค่อนข้างสูง	2
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.988</b>	<b>0.621</b>	<b>ค่อนข้างสูง</b>	

จากตารางที่ 4.4 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 3.988 และมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.621 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในแต่ละข้อ พบว่าข้อที่พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดมีความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เรียงตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 งานที่ท่านทำมีคุณค่าที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบริษัท โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.232 และมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.498

ลำดับที่ 2 งานที่ท่านทำสามารถสร้างประโยชน์ให้กับลูกค้าของบริษัท โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.164 และมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.697

ลำดับที่ 3 ท่านรับผิดชอบงานที่มีความหมายและมีความสำคัญต่อบริษัท โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.034 และความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.467

ลำดับที่ 4 ลักษณะงานของท่านมีส่วนช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในบริษัท โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.522 และความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.821

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

ผลประโยชน์ตอบแทน	N = 379		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ท่านพอใจกับค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน	3.554	0.905	ค่อนข้างสูง	4
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนคุ้มกับงานที่ท่านทำ	3.639	0.887	ค่อนข้างสูง	2
3. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ให้สวัสดิการประโยชน์ต่างๆ เช่น วันหยุด การเลี้ยงอาหาร เครื่องแบบ ที่น่าพอใจ	3.823	0.999	ค่อนข้างสูง	1
4. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับสามารถใช้เลี้ยงตัวเองและครอบครัวให้มีความสุขตามอัธยาศัย	3.546	0.940	ค่อนข้างสูง	5
5. การขึ้นค่าจ้าง เงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม	3.578	0.938	ค่อนข้างสูง	3
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.628</b>	<b>0.934</b>	<b>ค่อนข้างสูง</b>	

จากตารางที่ 4.5 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 3.628 และมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.934 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในแต่ละข้อ พบว่าข้อที่พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดมีความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เรียงตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่ให้สวัสดิการประโยชน์ต่างๆ เช่นวันหยุด การเลี้ยงอาหาร เครื่องแบบ ที่น่าพอใจ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.823 และความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.999

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับค่าตอบแทนคุ้มกับงานที่ท่านทำโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.639 และความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.887

ลำดับที่ 3 การขึ้นค่าจ้าง เงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรมโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.578 และความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.938

ลำดับที่ 4 ท่านพอใจกับค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.554 และความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.905

ลำดับที่ 5 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับสามารถใช้เลี้ยงตัวเองและครอบครัวให้มีความสุขตามอัตรภาพ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.546 และความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.940

**ตารางที่ 4.6** แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านความพึงพอใจในความมั่นคงในการทำงาน

ความมั่นคงในการทำงาน	N = 379		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. งานที่ท่านทำจัดว่าเป็นงานที่มั่นคง	3.807	0.778	ค่อนข้างสูง	3
2. หน้าที่การงานของท่านหาความแน่นอนไม่ได้ในอนาคต	3.483	0.889	ค่อนข้างสูง	5
3. ท่านรู้สึกว่ในปัจจุบันฐานะทางเศรษฐกิจของประเทศไม่ค่อยดีบริษัทของท่านอาจจะ เลิกเมื่อใดก็ได้	3.968	0.841	ค่อนข้างสูง	2
4. ท่านได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคือจะไม่ คือจะไม่ ถูกไล่ออกหรือปลดออกอย่างไม่เป็นธรรม	3.694	0.855	ค่อนข้างสูง	4
5. ท่านคิดว่าในอนาคตบริษัทของท่านจะมีการขยายกิจการและเติบโตมากขึ้น	4.098	0.893	ค่อนข้างสูง	1
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.810</b>	<b>0.851</b>	<b>ค่อนข้างสูง</b>	

จากตารางที่ 4.6 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 3.810 และมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.851 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในแต่ละข้อ พบว่าข้อที่พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดมีความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เรียงตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านคิดว่าในอนาคตบริษัทของท่านจะมีการขยายกิจการและเติบโตมากขึ้น โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.098 และมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.893

ลำดับที่ 2 ท่านรู้สึกว่าเป็นปัจจุบันฐานะทางเศรษฐกิจของประเทศไม่ค่อยดีบริษัทของท่านอาจจะเลิกเมื่อใดก็ได้ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.968 และมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.841

ลำดับที่ 3 งานที่ท่านทำจัดว่าเป็นงานที่มั่นคง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.807 และมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.778

ลำดับที่ 4 ท่านได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคือจะไม่ คือจะไม่ถูกไล่ออกหรือปลดออกอย่างไม่เป็นธรรม โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.694 และมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.855

ลำดับที่ 5 หน้าที่การงานของท่านหาความแน่นอนไม่ได้ในอนาคต โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.483 และมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.889

ตารางที่ 4.7 สรุปผลค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ความพึงพอใจ	N = 379		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน	3.938	0.793	ค่อนข้างสูง	2
2. ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	3.455	0.863	ค่อนข้างสูง	5
3. ความพึงพอใจในคุณค่าของงาน	3.988	0.621	ค่อนข้างสูง	1
4. ผลประโยชน์ตอบแทน	3.628	0.934	ค่อนข้างสูง	4
5. ความมั่นคงในการทำงาน	3.810	0.851	ค่อนข้างสูง	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.764	0.812	ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 4.7 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 3.764 และมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.812 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในแต่ละด้าน พบว่าด้านที่พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดมีความพึงพอใจ เรียงตามลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ความพึงพอใจในคุณค่าของงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.988

ลำดับที่ 2 สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.938

ลำดับที่ 3 ความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.810

ลำดับที่ 4 ผลประโยชน์ตอบแทน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.628

ลำดับที่ 5 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.455

#### 4.2.2 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการประกอบด้วยความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ซึ่งผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านของพนักงานระดับปฏิบัติการแสดงดังตารางที่ 4.8 ถึงตารางที่ 4.11

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

ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	N = 379		ระดับความ ผูกพัน	ลำดับ ที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ท่านรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายของท่านและของบริษัทไปทิศทางเดียวกัน	3.794	0.816	ค่อนข้างสูง	4
2. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	4.164	0.670	ค่อนข้างสูง	1
3. สำหรับท่านแล้วบริษัทนี้เป็นบริษัทที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย	3.953	0.657	ค่อนข้างสูง	2
4. ท่านรู้สึกว่าการเข้ามาทำงานในบริษัทนี้เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาดของท่าน	3.863	0.874	ค่อนข้างสูง	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.943	0.754	ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 3.943 และมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.754 เมื่อพิจารณาความผูกพันในแต่ละข้อ พบว่าข้อที่พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เรียงตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.164 และมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.670

ลำดับที่ 2 สำหรับท่านแล้วบริษัทนี้เป็นบริษัทที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.953 และมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.657

ลำดับที่ 3 ท่านรู้สึกว่าการเข้ามาทำงานในบริษัทนี้เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาดของท่าน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.863 และมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.874

ลำดับที่ 4 ท่านรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายของท่านและของบริษัทไปทิศทางเดียวกัน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.794 และมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.816

**ตารางที่ 4.9** แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	N = 379		ระดับความผูกพัน	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ท่านทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้บริษัทของท่านประสบความสำเร็จ	4.169	0.696	ค่อนข้างสูง	1
2. ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ท่านได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับบริษัทต่อไป	4.021	0.705	ค่อนข้างสูง	3
3. แม้ท่านจะทำงานที่บริษัทอื่นท่านก็สามารถทำงานได้ดีเช่นกัน	4.135	0.731	ค่อนข้างสูง	2

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการ ทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	N = 379		ระดับความ ผูกพัน	ลำดับ ที่
	$\bar{X}$	S.D.		
4. ท่านการปฏิบัติงานของท่านสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้แก่ท่าน	3.937	0.753	ค่อนข้างสูง	4
5. ท่านรู้สึกว่าการทำงานกับบริษัทต่อไปคงจะ ไม่ได้รับผลประโยชน์มากนัก	3.499	1.042	ค่อนข้างสูง	5
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.952</b>	<b>0.786</b>	<b>ค่อนข้างสูง</b>	

จากตารางที่ 4.9 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 3.952 และมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.786 เมื่อพิจารณาความผูกพันในแต่ละข้อ พบว่าข้อที่พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เรียงตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้บริษัทของท่านประสบความสำเร็จ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.169 และมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.696

ลำดับที่ 2 แม้ท่านจะทำงานที่บริษัทอื่นท่านก็สามารถทำงานได้ดีเช่นกัน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.135 และมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.731

ลำดับที่ 3 ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ท่านได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับบริษัทต่อไป โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.021 และมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.705

ลำดับที่ 4 ท่านการปฏิบัติงานของท่านสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ท่าน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.937 และมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.753

ลำดับที่ 5 ท่านรู้สึกว่าการทำงานกับบริษัทต่อไปคงจะไม่ได้รับผลประโยชน์มากนัก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.499 และมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 1.042

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

ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ ในองค์กร	N = 379		ระดับความ ผูกพัน	ลำดับ ที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ท่านผูกพันบริษัทของท่านให้เพื่อนพึงเสมอว่าเป็นบริษัท ที่นำทำงานด้วย	3.797	0.776	ค่อนข้างสูง	3
2. ท่านจงรักภักดีต่อบริษัทนี้เพียงเล็กน้อย	3.726	0.991	ค่อนข้างสูง	4
3. หากมีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมแม้เพียงเล็กน้อยก็ อาจเป็นสาเหตุให้ท่านตัดสินใจลาออกจากบริษัทนี้ได้	3.567	0.844	ค่อนข้างสูง	5
4. ท่านมีความภูมิใจอย่างยิ่งที่ได้รับเลือกให้ทำงานกับ บริษัทนี้	3.963	0.772	ค่อนข้างสูง	2
5. ท่านมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดของบริษัทเสมอ	3.997	0.831	ค่อนข้างสูง	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.810	0.843	ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 4.10 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 3.810 และมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.843 เมื่อพิจารณาความผูกพันในแต่ละข้อ พบว่าข้อที่พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดมีความผูกพันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เรียงตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดของบริษัทเสมอ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.997 และมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.831

ลำดับที่ 2 ท่านมีความภูมิใจอย่างยิ่งที่ได้รับเลือกให้ทำงานกับบริษัทนี้ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.963 และมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.772

ลำดับที่ 3 ท่านผูกพันบริษัทของท่านให้เพื่อนพึงเสมอว่าเป็นบริษัทที่นำทำงานด้วย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.797 และมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.776

ลำดับที่ 4 ท่านจงรักภักดีต่อบริษัทนี้เพียงเล็กน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.726 และความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.991

ลำดับที่ 5 หากมีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมแม้เพียงเล็กน้อยก็อาจเป็นสาเหตุให้ท่านตัดสินใจลาออกจากบริษัทนี้ได้ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.567 และความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.844

**ตารางที่ 4.11** สรุปผลค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ความผูกพัน	N = 165		ระดับความผูกพัน	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.943	0.754	ค่อนข้างสูง	2
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.952	0.786	ค่อนข้างสูง	1
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.810	0.843	ค่อนข้างสูง	3
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.902</b>	<b>0.794</b>	<b>ค่อนข้างสูง</b>	

จากตารางที่ 4.11 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 3.902 และมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.794 เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน พบว่าด้านที่พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด เรียงตามลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.952

ลำดับที่ 2 ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.929

ลำดับที่ 3 ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.810

### 4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความคิดเห็นในความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีลักษณะของบุคคลที่แตกต่างกัน ซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 4.12 ถึงตารางที่ 4.26

#### 4.3.1 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

**สมมติฐานที่ 1.1** พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.2** พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.3** พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.4** พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.5** พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 4.12 ถึงตารางที่ 4.18

**ตารางที่ 4.12** ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดโดยจำแนกตามเพศของพนักงาน

ความพึงพอใจในด้าน	เพศ			
	ชาย N = 276	หญิง N = 103	t	p-value
	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
1. สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน	4.099	3.509	9.851	.000**
2. ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	3.549	3.202	5.194	.000**
3. คุณค่าของงาน	4.038	3.854	4.851	.000**
4. ผลประโยชน์ตอบแทน	3.599	3.707	-1.311	.191
5. ความมั่นคงในการทำงาน	3.819	3.786	.526	.599
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.823</b>	<b>3.598</b>	<b>5.975</b>	<b>.000**</b>

\*\* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง โดยพิจารณาในภาพรวม 5 ด้าน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีเพศที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการสภาพแวดล้อม ปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน คุณค่าของงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีเพศที่ต่างกััน มีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความพึงพอใจในด้านผลประโยชน์ตอบแทนและความมั่นคงในการทำงาน พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีเพศที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**ตารางที่ 4.13** ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดโดยจำแนกตามอายุของพนักงาน

ความพึงพอใจในด้าน	อายุ			F	p-value
	20-30 ปี N = 213 $\bar{X}$	มากกว่า 30-40 ปี N = 123 $\bar{X}$	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป N = 43 $\bar{X}$		
1. สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน	3.840	3.944	3.876	1.967	0.145
2. ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	3.409	3.515	3.468	0.919	0.402
3. คุณค่าของงาน	3.989	3.887	3.989	0.111	0.895
4. ผลประโยชน์ตอบแทน	3.642	3.757	3.452	2.007	0.136
5. ความมั่นคงในการทำงาน	3.724	3.835	3.913	2.204	0.112
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.721</b>	<b>3.788</b>	<b>3.740</b>	<b>1.442</b>	<b>0.338</b>

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดได้แก่ ระหว่าง 20-30 ปี มากกว่า 30-40 ปี และมากกว่าอายุ 40 ปีขึ้นไป โดยพิจารณาในภาพรวม 5 ด้าน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลักที่ว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน คุณค่าของงาน ผลประโยชน์ตอบแทนและความมั่นคงในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยจำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงาน

ความพึงพอใจในด้าน	ระดับการศึกษา				
	ปวช. หรือ ม.6 N = 329 $\bar{X}$	อนุปริญญา หรือ ปวส. N = 27 $\bar{X}$	ปริญญาตรี ขึ้นไป N = 23 $\bar{X}$	F	p-value
1. สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน	3.798	3.778	3.842	0.993	0.372
2. ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	3.284	3.344	3.486	1.357	0.259
3. คุณค่าของงาน	3.908	3.986	4.002	0.729	0.483
4. ผลประโยชน์ตอบแทน	3.590	3.747	3.662	0.444	0.642
5. ความมั่นคงในการทำงาน	3.937	3.867	3.758	1.286	0.278
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.703</b>	<b>3.744</b>	<b>3.750</b>	<b>0.035</b>	<b>0.965</b>

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงานปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดได้แก่ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ระดับ ปวช. หรือมัธยมศึกษาปีที่ 6 และระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. โดยพิจารณาในภาพรวม 5 ด้าน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลักที่ว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน คุณค่าของงาน ผลประโยชน์ตอบแทนและความมั่นคงในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดโดยจำแนกตามสถานภาพสมรสของพนักงาน

ความพึงพอใจในด้าน	สถานภาพการสมรส				
	โสด	แต่งงาน	หม้าย /หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	F	p-value
	N = 315 $\bar{X}$	N = 51 $\bar{X}$	N = 13 $\bar{X}$		
1. สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน	3.893	4.171	4.061	4.279	0.015*
2. ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	3.429	3.663	3.491	2.678	0.070
3. คุณค่าของงาน	3.986	4.152	3.591	14.281	0.000**
4. ผลประโยชน์ตอบแทน	3.674	3.624	3.655	0.087	0.916
5. ความมั่นคงในการทำงาน	3.765	3.878	3.636	1.187	0.307
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.746</b>	<b>3.899</b>	<b>3.706</b>	<b>3.654</b>	<b>0.027*</b>

\* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ จำแนกตามสถานภาพการสมรสของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดได้แก่ โสด แต่งงาน และหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ โดยพิจารณาในภาพรวม 5 ด้าน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนคุณค่าของงาน ผลประโยชน์ตอบแทนและความมั่นคงในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น

ชีบอร์คที่มีสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พิจารณาความแตกต่างของความคิดเห็นความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นชีบอร์คในแต่ละสถานภาพการสมรส โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD. ผลการทดสอบเฉพาะที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 แสดงไว้ในตารางที่ 4.16

**ตารางที่ 4.16** แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นชีบอร์คในแต่ละสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ความพึงพอใจในด้าน	สถานภาพการสมรส	$\bar{X}$	กลุ่มที่	p-value		
				กลุ่มที่		
				1	2	3
1. สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน	โสด	3.893	1		0.005**	0.349
	แต่งงาน	4.171	2			0.575
	หม้าย/หย่า	4.061	3			
2. คุณค่าของงาน	โสด	3.986	1		0.002**	0.000**
	แต่งงาน	4.152	2			0.000**
	หม้าย/หย่า	3.591	3			
ในภาพรวมทุกด้าน	โสด	3.746	1		0.009**	0.705
	แต่งงาน	3.899	2			0.098
	หม้าย/หย่า	3.706	3			

\*\* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ในภาพรวมพนักงานระดับปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นชีบอร์คที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจในงานที่แตกต่าง



พิจารณาในแต่ละด้านของความพึงพอใจ โดยแยกตามสถานภาพการสมรสของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีสถานภาพโสด กับ สถานภาพแต่งงาน พบว่าในด้านที่มีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน คุณค่าของงาน และในภาพรวมทุกด้าน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยที่ต่ำกว่า สถานภาพแต่งงานทุกด้าน

พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีสถานภาพโสด กับ สถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ พบว่าในด้านที่มีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ คุณค่าของงาน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยที่สูงกว่า สถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ ทุกด้าน

พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีสถานภาพแต่งงาน กับ สถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ พบว่าในด้านที่มีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ คุณค่าของงาน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยที่สูงกว่า สถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ทุกด้าน

#### ตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของ

พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดโดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในด้าน	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน					F	p-value
	น้อยกว่า 2 ปี	2-4 ปี	มากกว่า 4-6 ปี	มากกว่า 6 ปี			
	N = 162	N = 142	N = 49	N = 26			
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$			
1. สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน	3.655	4.185	4.117	3.991	21.016	0.000**	
2. ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	3.135	3.727	3.765	3.453	28.596	0.000**	
3. คุณค่าของงาน	3.858	4.096	4.106	4.066	14.092	0.000**	
4. ผลประโยชน์ตอบแทน	3.582	3.732	3.610	3.947	2.035	0.109**	
5. ความมั่นคงในการทำงาน	3.647	3.822	3.950	3.979	5.243	0.002**	
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.567</b>	<b>3.916</b>	<b>3.910</b>	<b>3.884</b>	<b>30.542</b>	<b>0.000**</b>	

\*\* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเทคนิคอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดได้แก่ น้อยกว่า 2 ปี 2-4 ปี มากกว่า 4-6 ปี และมากกว่า 6 ปี โดยพิจารณาในภาพรวม 5 ด้าน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเทคนิคอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน คุณค่าของงาน ผลประโยชน์ตอบแทนและความมั่นคงในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเทคนิคอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พิจารณาความแตกต่างของความคิดเห็นความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเทคนิคอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดในแต่ละระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD. ผลการทดสอบเฉพาะที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 แสดงไว้ในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเทคนิคอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดในแต่ละช่วงระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ความพึงพอใจในด้าน	ระยะเวลาปฏิบัติ งาน	$\bar{X}$	กลุ่ม ที่	p-value			
				กลุ่มที่			
				1	2	3	4
1. สภาพแวดล้อม การปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 2 ปี	3.655	1	-	0.000**	0.000**	0.011*
	2-4 ปี	4.185	2	-	-	0.488	0.144
	มากกว่า 4-6 ปี	4.117	3	-	-	-	0.398
	มากกว่า 6 ปี	3.991	4	-	-	-	-

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ความพึงพอใจในด้าน	ระยะเวลาปฏิบัติ งาน	$\bar{X}$	กลุ่ม ที่	p-value			
				กลุ่มที่			
				1	2	3	4
2. ความเป็นอิสระ ในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 2 ปี	3.135	1	-	0.000**	0.000**	0.016*
	2-4 ปี	3.727	2	-	-	0.698	0.040*
	มากกว่า 4-6 ปี	3.765	3	-	-	-	0.037*
	มากกว่า 6 ปี	3.453	4	-	-	-	-
3. คุณค่าของงาน	น้อยกว่า 2 ปี	3.858	1	-	0.000**	0.000**	0.007**
	2-4 ปี	4.096	2	-	-	0.862	0.691
	มากกว่า 4-6 ปี	4.106	3	-	-	-	0.638
	มากกว่า 6 ปี	4.066	4	-	-	-	-
4. ผลประโยชน์ ตอบแทน	น้อยกว่า 2 ปี	3.582	1	-	0.103	0.826	0.035*
	2-4 ปี	3.732	2	-	-	0.345	0.216
	มากกว่า 4-6 ปี	3.610	3	-	-	-	0.084
	มากกว่า 6 ปี	3.947	4	-	-	-	-

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ความพึงพอใจใน ด้าน	ระยะเวลา ปฏิบัติ งาน	$\bar{X}$	กลุ่ม ที่	p-value			
				กลุ่มที่			
				1	2	3	4
5. ความมั่นคงใน การทำงาน	น้อยกว่า 2 ปี	3.647	1	-	0.011*	0.002**	0.010**
	2-4 ปี	3.822	2	-	-	0.185	0.226
	มากกว่า 4-6 ปี	3.950	3	-	-	-	0.842
	มากกว่า 6 ปี	3.979	4	-	-	-	-
ในภาพรวมทุกด้าน	น้อยกว่า 2 ปี	3.567	1	-	0.000**	0.000**	0.000**
	2-4 ปี	3.916		-	-	0.915	0.674
	มากกว่า 4-6 ปี	3.910	2	-	-	-	0.760
	มากกว่า 6 ปี	3.884	3	-	-	-	-

\* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ในภาพรวมพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 2-4 ปี มากกว่า 4-6 ปี และ มากกว่า 6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานในแต่ละด้าน

ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขต



มีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน คุณค่าของงาน ความมั่นคงในการทำงานและในภาพรวมทุกด้าน

พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี กับ ระยะเวลาปฏิบัติงาน มากกว่า 4-6 ปี พบว่าในด้านที่มีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน คุณค่าของงาน ความมั่นคงในการทำงานและในภาพรวมทุกด้าน

พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี กับ ระยะเวลาปฏิบัติงาน มากกว่า 6 ปี พบว่าในด้านที่มีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน คุณค่าของงาน ผลประโยชน์ตอบแทน ความมั่นคงในการทำงานและในภาพรวมทุกด้าน

พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 2-4 ปี กับ ระยะเวลาปฏิบัติงาน มากกว่า 4-6 ปี พบว่าในด้านที่มีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน

พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 2-4 ปี กับ ระยะเวลาปฏิบัติงาน มากกว่า 6 ปี พบว่าในด้านที่มีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน

พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 4-6 ปี กับ ระยะเวลาปฏิบัติงาน มากกว่า 6 ปี พบว่าในด้านที่มีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน

#### 4.3.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

**สมมติฐานที่ 2.1** พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2.2** พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2.3** พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2.4** พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2.5** พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 4.19 ถึงตารางที่ 4.23

**ตารางที่ 4.19** ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดโดยจำแนกตามเพศของพนักงาน

ความผูกพันในด้าน	เพศ			
	ชาย N = 276 $\bar{X}$	หญิง N = 103 $\bar{X}$	T	p-value
1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.967	3.879	1.443	.150
2. ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.928	4.016	-1.493	.136
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จักดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.821	3.781	.750	.454
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.901</b>	<b>3.893</b>	<b>.208</b>	<b>.835</b>

จากตารางที่ 4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง โดยพิจารณาในภาพรวม 3 ด้าน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลักที่ว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จักดำรงความเป็นสมาชิกภาพ

ในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**ตารางที่ 4.20** ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดโดยจำแนกตามอายุของพนักงาน

ความผูกพันต่อองค์กรในด้าน	อายุ				F	p-value
	20-30 ปี N = 213 $\bar{X}$	มากกว่า 30-40 ปี N = 123 $\bar{X}$	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป N = 43 $\bar{X}$			
1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.925	3.929	3.957	0.036	0.964	
2. ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.923	3.996	3.800	1.541	0.216	
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จักดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.841	3.745	3.852	1.434	0.240	
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.894</b>	<b>3.887</b>	<b>3.863</b>	<b>0.075</b>	<b>0.928</b>	

จากตารางที่ 4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดได้แก่ ระหว่าง 20-30 ปี มากกว่า 30-40 ปี และมากกว่าอายุ 40 ปีขึ้นไป โดยพิจารณาในภาพรวม 5 ด้าน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลักที่ว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยของความผูกพันในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จักดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยจำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงาน

ความผูกพันต่อองค์กรในด้าน	ระดับการศึกษา				
	ปวช. หรือ ม.6 N = 329 $\bar{X}$	อนุปริญญา หรือ ปวส. N = 27 $\bar{X}$	ปริญญาตรี ขึ้นไป N = 23 $\bar{X}$	F	p-value
1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.013	4.000	3.917	0.471	0.625
2. ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.063	3.789	3.939	1.328	0.267
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จักดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	4.000	3.756	3.799	1.779	0.171
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.026</b>	<b>3.837</b>	<b>3.883</b>	<b>1.581</b>	<b>0.207</b>

จากตารางที่ 4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ได้แก่ ค่ากว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ระดับปวช. หรือมัธยมศึกษาปีที่ 6 และระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. โดยพิจารณาในภาพรวม 3 ด้าน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลักที่ว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยของความผูกพันในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จักดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยจำแนกตามสถานภาพการสมรสของพนักงาน

ความผูกพันต่อองค์กรในด้าน	สถานภาพการสมรส				
	โสด	แต่งงาน	หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	F	p-value
	N = 315 $\bar{X}$	N = 51 $\bar{X}$	N = 13 $\bar{X}$		
1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.923	3.982	3.886	0.266	0.766
2. ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.937	3.888	4.127	0.944	0.390
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จักดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.817	3.732	3.946	1.068	0.345
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.890</b>	<b>3.859</b>	<b>3.994</b>	<b>0.594</b>	<b>0.553</b>

จากตารางที่ 4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ จำแนกตามสถานภาพการสมรสของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ได้แก่ โสด แต่งงาน และหม้าย/แยกกันอยู่ โดยพิจารณาในภาพรวม 3 ด้าน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลักที่ว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยของความผูกพันในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จักดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงาน

ความผูกพันต่อองค์กรในด้าน	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน				F	p-value
	น้อยกว่า 2 ปี N = 162 $\bar{X}$	2-4 ปี N = 142 $\bar{X}$	มากกว่า 4-6 ปี N = 49 $\bar{X}$	มากกว่า 6 ปี N = 26 $\bar{X}$		
1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.870	3.936	3.994	4.132	1.688	0.170
2. ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.968	3.903	4.032	4.032	0.609	0.610
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จักดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.823	3.796	3.745	3.937	0.788	0.501
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.888</b>	<b>3.874</b>	<b>3.870</b>	<b>4.026</b>	<b>1.002</b>	<b>0.392</b>

จากตารางที่ 4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดได้แก่ น้อยกว่า 2 ปี 2-4 ปี มากกว่า 4-6 ปี และมากกว่า 6 ปี โดยพิจารณาในภาพรวม 3 ด้าน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลักที่ว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยของความผูกพันในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จักดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.3.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่าง ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

โดยมีสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างความพึงพอใจในงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์

		ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร
1. สภาพแวดล้อมการทำงาน	Pearson Correlation	.122(*)	-.068	.030	.031
	p-value	.018	.189	.555	.552
2. ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	Pearson Correlation	.050	-.110(*)	.008	-.030
	p-value	.332	.032	.879	.562
3. ความพึงพอใจในคุณค่าของงาน	Pearson Correlation	.030	-.017	-.063	-.025
	p-value	.557	.738	.221	.631
4. ผลประโยชน์ตอบแทน	Pearson Correlation	.211(**)	.163(**)	.048	.188(**)
	p-value	.000	.001	.355	.000
5. ความมั่นคงในการทำงาน	Pearson Correlation	.421(**)	.237(**)	.206(**)	.383(**)
	p-value	.000	.000	.000	.000
ความพึงพอใจในงาน	Pearson Correlation	.293(**)	.073	.089	.197(**)
	p-value	.000	.154	.082	.000

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

จากตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ระหว่างความพึงพอใจในงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จากตาราง 4.24 พบว่าพึงพอใจในงาน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ มีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยมีค่า  $r = 0.197$  หากพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน เป็นรายด้านกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า

1. สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับ ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $r = .122$
2. ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $r = -.110$
3. ความพึงพอใจในคุณค่าของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปฏิบัติการของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์
4. ผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์ในภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $r = .188$   
มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับ ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $r = .211$   
และ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $r = .163$
5. ความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $r = .383$   
มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับ ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $r = .421$   
และ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $r = .237$   
และ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $r = .206$

#### 4.4 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับการปรับปรุงในด้านต่าง ๆ และข้อเสนอแนะในการบริหารเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์

จากแบบสอบถามตอนที่ 4 ซึ่งเป็นการข้อเสนอแนะในการปรับปรุงในด้านต่าง ๆ และข้อเสนอแนะในการบริหารเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ซึ่งได้รวบรวมความคิดเห็นที่ใกล้เคียงกันไว้ในกลุ่มเดียวกันดังนี้

##### 4.4.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

1. พนักงานมีความต้องการให้มีการปรับปรุงในส่วนของพื้นที่ปฏิบัติงาน ให้มีการถ่ายเทของอากาศให้มากขึ้น เพื่อเป็นการช่วยระบายกลิ่นของสารเคมี คิว้น ไอเสียต่างๆที่เกิดขึ้นในขบวนการผลิตและ ช่วยลดความร้อนของอากาศในระหว่างปฏิบัติงานในช่วงกลางวัน
2. พนักงานมีความต้องการให้ปรับปรุงความสะอาดของห้องสุขาของพนักงานให้มากขึ้น
3. พนักงานมีความต้องการให้เพิ่มพื้นที่ที่ใช้ในการพักผ่อน ในช่วงเวลาพักระหว่างการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

##### 4.4.2 ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน

พนักงานต้องการให้มีการระบุอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ให้ชัดเจนมากขึ้น

##### 4.4.3 ด้านคุณค่าของงาน

ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณค่าของงาน

##### 4.4.4 ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

1. พนักงานมีความต้องการให้เพิ่มค่าตอบแทนพิเศษ(โบนัสประจำปี) ให้ใกล้เคียงกับบริษัทผู้ผลิตรถยนต์
2. พนักงานมีความต้องการให้มีการเพิ่มอัตราการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น
3. พนักงานมีความต้องการให้เบิกค่ารักษาพยาบาลของโรงพยาบาลเอกชนได้เต็มจำนวน

##### 4.4.5 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน

##### 4.4.6 ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

พนักงานมีความต้องการให้มีการเพิ่มกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างหน่วยงานและเพื่อเพิ่มความผูกพันกับองค์กร

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวโดยสรุปถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ 4 ประการคือ

1. เพื่อศึกษาถึงระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานที่จำแนกได้ดังนี้ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน คุณค่าของงาน ผลประโยชน์ตอบแทน ความมั่นคงในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

เครื่องมือที่ใช้วิจัยในครั้งนี้คือแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน โดยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตรวัด Likert Scale ประกอบด้วยข้อความเชิงบวก และข้อความเชิงลบ แบบสอบถามที่เป็นแบบสอบถามที่มุ่งสำรวจเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานจำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตรวัด Likert Scale ประกอบด้วยข้อความเชิงบวก และข้อความเชิงลบ เป็นแบบสอบถามที่เป็นแบบสอบถามที่มุ่งสำรวจเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรจำนวน 14 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรจำนวน 2 ข้อ

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำนวน 393 ราย (จากการคำนวณโดยใช้หลักเกณฑ์ของ Yamane) มีพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ให้ความร่วมมือตอบกลับมาเป็นจำนวน 379 ราย คิดเป็นร้อยละ 96.44 ของกลุ่มตัวอย่าง

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยได้แยกออกเป็น 3 ตอนดังต่อไปนี้

### 5.1.1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. พนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำนวน 379 ราย ส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 72.82 เพศหญิง ร้อยละ 27.18 ตามลำดับ
2. พนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 20-30 ปี ร้อยละ 56.20 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีอายุ มากกว่า 30-40 ปี ร้อยละ 32.45 และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ร้อยละ 11.35
3. พนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปวช. หรือ มัธยมศึกษาปีที่ 6 ร้อยละ 86.81 รองลงมามีการศึกษานุปริญญา หรือ ปวส. ร้อยละ 7.12 และในระดับปริญญาตรีขึ้นไปร้อยละ 6.07
4. พนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 83.11 รองลงมามีสถานภาพสมรสร้อยละ 13.46 และสถานภาพหม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ ร้อยละ 3.43
5. พนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำนวน 379 ราย ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัทน้อยกว่า 2 ปี ร้อยละ 42.74 รองลงมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัท 2-4 ปี ร้อยละ 37.47 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัท มากกว่า 4-6 ปี ร้อยละ 12.93 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัทมากกว่า 6 ปี ร้อยละ 6.86

### 5.1.2 ความพึงพอใจในงานทั้ง 5 ด้านและความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน

พนักงานที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งได้แก่ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในคุณค่าของงาน ผลประโยชน์ตอบแทน และความมั่นคงในการทำงาน

และพนักงานที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

### 5.1.3 การทดสอบเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการศึกษาทำให้สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานทั้ง 3 สมมติฐานหลัก และ 15 สมมติฐานย่อย ได้ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ เซกเตอร์อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

แบ่งเป็นสมมติฐานย่อย ได้ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1.1** พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.2** พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.3** พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.4** พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.5** พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

แบ่งเป็นสมมติฐานย่อย ได้ดังนี้

**สมมติฐานที่ 2.1** พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 2.2** พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 2.3** พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 2.4** พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 2.5** พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 3** ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

ผลการทดสอบพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

## 5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด สามารถนำผลที่ทดสอบสมมติฐานมาอภิปรายได้ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1.1** พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิญญา เสือพิทักษ์ (2541:บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ผลงานวิจัยของจรัส เพ็ชรเที่ยง (2542:บทคัดย่อ) ที่พบว่า เพศต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งต่างกัน ผลงานวิจัยของกาญจนา พินพรหมราช (2539:บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานในโรงแรมที่มีเพศต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ผลงานวิจัยของ ปรีชา เล่ห์บ้านเกาะ (2538:บทคัดย่อ) ที่พบว่า เพศไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้สื่อข่าวกองบรรณาธิการหนังสือพิมพ์ประชาชาติธุรกิจ

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้ คือ ผลงานวิจัยของ ปิยะ นิคมวงศ์ (2542:บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานฝ่ายมาตรฐานการบริการบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ผลงานวิจัยของ ชินภัทร ดันศรีสกุล (2537:บทคัดย่อ) ที่พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลงานวิจัยของ ปิยะ บุนนาค ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะครูศาสตร์สถาบันราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือไม่แตกต่างตามเพศ ซึ่งอาจสันนิษฐานได้ว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีเจตคติและความรู้สึกต่อการทำงานให้กับองค์กรคล้ายคลึงกัน

การวิจัยสมมติฐานข้อนี้ถึงแม้ผลของการวิจัยจะพบว่า โดยภาพรวมของความพึงพอใจในงานด้านต่างๆ ของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามผู้วิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในด้านผลประโยชน์ตอบแทน ระหว่างพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่ง

น่าจะเกิดจากสวัสดิการประโยชน์ต่างๆ การขึ้นค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับนั้น พนักงานอาจจะได้รับรู้ข้อมูลจากเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะตัดสินใจเริ่มทำงานแล้วและถึงแม้พนักงานจะมีเพศแตกต่างกันแต่ผลประโยชน์ที่ได้รับนี้ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในการทำงานของพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งน่าจะเกิดจากกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ เป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่ต้องใช้พนักงานที่มีทักษะและระเบียบวินัยในการทำงานค่อนข้างสูง เพราะในการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์นั้น ต้องควบคุมทั้งความสวยงามและคุณภาพของชิ้นส่วนให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด เนื่องจากบางชิ้นส่วนอาจเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของผู้บริโภค ดังนั้นกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์จึงมักจะมีนโยบายพยายามรักษาพนักงานของตนไว้ไม่ให้มีการลาออกบ่อยๆ และทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าต่อหน่วยงาน จึงทำให้ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในการทำงานของพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานที่ไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.2** พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชินภัทร ต้นศรีสกุล (2537:บทคัดย่อ) ที่พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนฝ่ายตรวจพาหนะทางอากาศ และฝ่ายตรวจพาหนะทางอากาศ 2 กองตรวจคนเข้าเมืองที่มีอายุ ไม่สัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลงานวิจัยของ ปิยะ นิยมวงศ์ (2542:บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินฝ่ายมาตรฐานการบริการ บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการศึกษาของปรีชา เล่ห์บ้านเกาะ (2538:บทคัดย่อ) ที่พบว่า อายุที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้สื่อข่าวกองบรรณาธิการหนังสือพิมพ์ประชาชาติธุรกิจ ผลงานวิจัยของกาญจนา พินพรหมราช (2537:บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่อายุแตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

จากการวิจัยสมมติฐานข้อนี้ผู้วิจัยพบว่าผลของการวิจัยไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าพนักงานปฏิบัติการในกลุ่มที่มีอายุต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในคุณค่าของงาน ผลประโยชน์ตอบแทนและด้านความมั่นคงในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเนื่องมาจากกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์พยายามที่จะมีการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกให้เหมาะสมกับพนักงานแต่ละคน มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ในการทำงานอย่างเหมาะสมทำให้พนักงานที่มีช่วงอายุต่างกันมีความพึงพอใจในด้านนี้ไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.3** พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรัส เพ็ชรเที่ยง (2542:บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยภาพรวมปานกลาง โดยพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน ซึ่งอาจสันนิษฐานได้ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง คิดว่าตนเองมีโอกาสที่จะได้รับผลประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ จากองค์กรสูงกว่า เมื่อองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ จึงทำให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงมีความพึงพอใจในงานต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ คือผลงานวิจัยของ กาญจนา พินพรหมราช (2537:บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานโรงแรมที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

จากการวิจัยสมมติฐานข้อนี้ผู้วิจัยพบว่า ผลของการวิจัยไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าพนักงานปฏิบัติการในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในคุณค่าของงาน ผลประโยชน์ตอบแทนและด้านความมั่นคงในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องมาจากกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์พยายามที่จะมีการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกให้เหมาะสมกับพนักงานแต่ละคน มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ในการทำงานอย่างเหมาะสม จึงอาจทำให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.4** พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยของ จรัส เพ็ชรเที่ยง (2542:บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และผลงานวิจัยของปิยะ นิยมวงศ์ (2542:บทคัดย่อ) ที่พบว่า สภาพภูมิหลังของพนักงานในด้าน สถานภาพสมรสแตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับเครื่องบิน ฝ่ายมาตรฐานการบริการ บริษัท การบินไทย จำกัด

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับผลงานวิจัยครั้งนี้เป็นของ ชินภัทร ต้นศรีสกุล (2537:บทคัดย่อ) ที่พบว่า สถานภาพสมรสของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนฝ่ายตรวจพาหนะทาง

อากาศ 1 และฝ่ายตรวจพาหนะทางอากาศ 2 กองตรวจคนเข้าเมือง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การวิจัยสมมติฐานข้อนี้ผู้วิจัยพบว่าผลของการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ พนักงานปฏิบัติการในกลุ่มที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจากสถานภาพสมรสที่ต่างกัน ทำให้พนักงานมีภาระหน้าที่และอยู่ในสภาพแวดล้อมหลังจากการเลิกปฏิบัติงานในแต่ละวันที่แตกต่างกัน อย่างเช่นพนักงานที่อยู่ในสถานภาพสมรสโสดอาจยังอยู่ในสภาพแวดล้อมหลังจากการเลิกปฏิบัติงานในแต่ละวันที่เรียบง่าย แต่พนักงานที่อยู่ในสถานภาพสมรสแต่งงานต้องมีการหน้าที่หลังจากการเลิกปฏิบัติงานในแต่ละวันที่มากกว่า เช่น ทำความสะอาดที่อยู่อาศัยที่อยู่กับคู่สมรส หรือจัดเตรียมอาหารสำหรับครอบครัว ซึ่งสภาพแวดล้อมและหน้าที่เหล่านี้ทำให้พนักงานรู้สึกว่าจะไม่สามารถที่จะคาดเดาได้ ซึ่งจะต่างจากขณะที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ เพราะว่าในสถานที่ปฏิบัติงานมีการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระเบียบเหมาะสม จึงทำให้พนักงานที่อยู่ในสถานภาพสมรสมีความพึงพอใจในงานในด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่อยู่ในสถานภาพสมรสโสด

**สมมติฐานที่ 1.5** พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอังคณา โกลีย์สวัสดิ์ (2534:บทคัดย่อ) ที่พบว่า อาจารย์ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กานดา จันทร์เข้ม (2538:บทคัดย่อ) ที่พบว่า อายุงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพนักงานสถานีวิทยุโทรทัศน์และผลงานของ ภิญโญ เสือพิทักษ์ (2541:บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งอาจสันนิษฐานได้ว่า องค์กรมีการสร้างสิ่งดึงดูดใจ และจงใจให้พนักงานปฏิบัติงานกับองค์กรเป็นระยะเวลานาน อีกทั้งในธุรกิจโรงแรมระยะเวลาการปฏิบัติงานนั้นมีผลต่อการพิจารณาการปรับเงินเดือนของพนักงาน จึงทำให้พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน

การวิจัยสมมติฐานข้อนี้ผู้วิจัยพบว่าผลของการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ พนักงานปฏิบัติการในกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานพบว่ากลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี จะมีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน กลุ่ม 2-4 ปี กลุ่ม มากกว่า 4-6 ปี และกลุ่มมากกว่า 6 ปี ซึ่งผู้วิจัยมีความ

เห็นว่าเนื่องจากพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี ยังมีอายุงานน้อยและไม่คุ้นเคยกับสถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน หรือ เครื่องมือ เครื่องจักรต่างๆ จึงทำให้มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกลุ่มอื่นๆ และสาเหตุที่มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน กลุ่ม 2-4 ปี กลุ่มมากกว่า 4-6 ปี และกลุ่มมากกว่า 6 ปี เนื่องมาจากพนักงานเริ่มเกิดความคุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมการทำงาน หรือ เครื่องมือ เครื่องจักรต่างๆ

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี จะมีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน กลุ่ม 2-4 ปี กลุ่มมากกว่า 4-6 ปี และกลุ่มมากกว่า 6 ปี ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจากพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี ยังมีอายุงานน้อยและไม่คุ้นเคยกับกฎระเบียบต่างๆ ในสถานที่ปฏิบัติงาน จึงทำให้มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกลุ่มอื่นๆ เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน กลุ่ม 2-4 ปี กับ กลุ่มมากกว่า 4-6 ปี พบว่ามีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจากพนักงาน 2 กลุ่ม นี้ เริ่มที่จะคุ้นเคยกับกฎระเบียบต่างๆ ในสถานที่ปฏิบัติงาน และเข้าใจอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของตนเอง จึงทำให้มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน กลุ่ม 2-4 ปี และ มากกว่า 4-6 ปี จะมีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากกลุ่มมากกว่า 6 ปี เนื่องจากพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 6 ปี อาจต้องการได้รับอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายหรือมีความต้องการในการนำเสนอสิ่งใหม่มากขึ้น

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานด้านคุณค่าของงาน พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี จะมีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 2-4 ปี มากกว่า 4-6 ปี และมากกว่า 6 ปี ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจากพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี ยังอาจมองไม่เห็นว่าการปฏิบัติงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่มีความสำคัญต่อบริษัทอย่างไร หรือมีความสำคัญและเกิดประโยชน์ต่อลูกค้าอย่างไร ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน กลุ่ม 2-4 ปี กลุ่ม มากกว่า 4-6 ปี และกลุ่มมากกว่า 6 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านคุณค่าของงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานเริ่มเห็นถึงความสำคัญของงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานด้านผลประโยชน์ตอบแทน พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี 2-4 ปี และมากกว่า 4-6 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านผลประโยชน์ตอบแทนไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจากพนักงานทั้ง 3 กลุ่มนี้อาจจะยังถือว่าอยู่ในช่วงเริ่มต้นของการปฏิบัติงาน เนื่องจากในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์นั้น ก่อน

ข้างที่จะต้องใช้พนักงานที่มีทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานสูงดังนั้นผลตอบแทนที่ได้รับในช่วงเริ่มแรกของการปฏิบัติงานก็อาจจะมีการปรับในอัตราที่เพิ่มขึ้นอย่างคงที่ ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี กับ มากกว่า 6 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านผลประโยชน์ตอบแทนแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่เริ่มมีอายุงานมากและมีทักษะในการปฏิบัติงานสูงขึ้นไปอาจได้รับผลตอบแทนพิเศษมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี จะมีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 2-4 ปี มากกว่า 4-6 ปี และมากกว่า 6 ปี ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจากพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี คิดว่าการทำงานของตนเองอาจจะยังไม่มั่นคงเท่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า อาจเนื่องจากมีความรู้สึกที่ตนเองเพิ่งเริ่มทำงาน ในขณะที่การปฏิบัติงานนั้นจะต้องใช้พนักงานที่มีทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานสูง จึงรู้สึกที่ตนเองยังอยู่ในสถานะไม่มั่นคงเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาดและเกิดปัญหาขึ้นกับลูกค้าของบริษัทที่ตนปฏิบัติงาน ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน กลุ่ม 2-4 ปี กลุ่ม มากกว่า 4-6 ปี และกลุ่มมากกว่า 6 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกันเนื่องจากเมื่อเกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานและได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ ทำให้มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานมากขึ้น

**สมมติฐานที่ 2.1** พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542:บทคัดย่อ) ที่พบว่า เพศต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทสินทรัพย์ สถาบันการเงินแห่งหนึ่งแตกต่างกัน ผลงานของวิไลพร คัมภรารักษ์(2542:บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ได้บังคับบัญชาในด้านเพศ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิไลพร คัมภรารักษ์ (2542:บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บังคับบัญชาในด้านเพศ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ได้บังคับบัญชา ผลงานของศันสนีย์ เตชะลาภอานวย (2543:บทคัดย่อ) ที่พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม อโนมา กรุงเทพฯ ผลงานวิจัยของ ปรานอม กิตติคุณธิธรรม (2538:บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานลูกจ้างอุตสาหกรรมสิ่งทอมีปัจจัยด้านเพศ ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลงานวิจัยของอังคณา โกสิทธิ์สวัสดิ์ (2534:บทคัดย่อ) ที่พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันกับสถาบันไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ สุปรียา สโมสร (2545:บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีระดับ

ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ อาจารย์ นาคศุภรังษี (2540:บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยด้านเพศ ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงแรมของพนักงานโรงแรม ขนาดกลาง ผลงานวิจัยของ อรัญญา สุวรรณวิก (2541:บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานบริษัทยุคคอมที่มี เพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสันนิษฐานได้ว่า เพศชายและเพศหญิง มี เจคติและความรู้สึกต่อการทำงานให้กับองค์กรคล้ายคลึงกัน

การวิจัยสมมติฐานข้อนี้ผู้วิจัยพบว่าผลของการวิจัยไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ซึ่งผู้วิจัย มีความคิดเห็นว่าในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ องค์กรจะมีการกำหนดนโยบายและเป้า หมายในการดำเนินธุรกิจขององค์กรอย่างชัดเจน จึงการเป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นให้กับพนักงานทุก คน ดังนั้นถึงแม้พนักงานกลุ่มที่มีเพศต่างกันจึงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2.2** พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเทพ เทียนสี (2540:บทคัดย่อ) ที่พบว่า อายุของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินต่างกัน มีความผูกพันต่อ องค์กรต่างกัน ผลงานวิจัยของ ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542:บทคัดย่อ) ที่พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลใน ด้านอายุที่แตกต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทสินทรัพย์สถาบันการเงิน แห่งหนึ่งต่างกัน ผลงานวิจัยของ ภัทธา หิรัญรัตนพงศ์ (2542:บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุ มาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย ผลงานวิจัยของ วิไลพร คัมภรารักษ์ (25412:บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ได้บังคับบัญชาในด้านอายุ มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของผู้ได้บังคับบัญชา ผลงานวิจัยของดวงใจ นิลพันธ์ (2543:บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานที่มี อายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปรานอม กิตติคุชฎีธรรม (2538: บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยด้านอายุของลูกจ้างในอุตสาหกรรมสิ่งทอไม่พบว่ามีสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร ผลงานวิจัยของชลทิษา หวังรวนนาม (2541:บทคัดย่อ) ที่พบว่า ข้าราชการที่มี อายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ สุปรียา สโมสร (2545: บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสันนิษฐานได้ ว่า ถ้าพนักงานที่มีช่วงอายุสูง/ต่ำ สามารถปฏิบัติงานได้ไม่แตกต่างกัน ถ้าองค์กรสร้างสิ่งจูงใจใน การทำงาน การยกย่องชื่นชมการปฏิบัติงานของพนักงาน การดูแลในด้านผลประโยชน์ตอบแทน สวัสดิการในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หรือในด้านอื่น ๆ ได้อย่างทั่วถึง

การวิจัยสมมติฐานข้อนี้ผู้วิจัยพบว่าผลของการวิจัยไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ซึ่งผู้วิจัย มีความคิดเห็นว่าในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ องค์กรจะมีการกำหนดคน นโยบายและเป้า

หมายเหตุในการดำเนินธุรกิจขององค์กรอย่างชัดเจน ซึ่งนโยบายและเป้าหมายขององค์กรในการที่  
ต้องการที่จะเจริญเติบโตและก้าวหน้าจึงการเป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นให้กับพนักงานทุกคน ดังนั้น  
ถึงแม้พนักงานที่มีอายุต่างกันจึงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2.3** พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูก  
พันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูก  
พันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานไม่สอดคล้องกับงาน  
วิจัยของ ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542:บทคัดย่อ) ที่พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้ความผูก  
พันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทสินทรัพย์สถาบันการเงินแห่งหนึ่งต่างกัน ผลงานวิจัยของ วิชาญ  
สุวรรณรัตน์ (2543:บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการการบิน บริษัทการบินไทย จำกัด ที่มี  
ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ กรกฎ พล  
พานิช (2540:บทคัดย่อ) พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานการตลาดบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด  
(มหาชน) แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ สุปรียา สโมสร (2545:  
บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตก  
ต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปรานอม กิตติคุณภิธรรม (2538:  
บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษาไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ  
ลูกจ้างในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ผลงานวิจัยของ สันสนีย์ เศษะลาภอำนาจ (2543:บทคัดย่อ) ที่พบว่า  
ระดับการศึกษาของพนักงานโรงแรม โอโนมา กรุงเทพฯ ไม่พบว่ามีสัมพันธ์กับความผูกพัน  
ต่อองค์กร ผลงานวิจัยของ วัชรวิภา วัชรเสถียร พบว่าระดับการศึกษาของพนักงานในองค์กรรัฐ  
วิสาหกิจขนาดใหญ่ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลงานวิจัยของ อาจารย์ นาคสุภรัง  
ษี (2540:บทคัดย่อ) พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานโรงแรมระดับกลาง ไม่พบความสัมพันธ์กับ  
ความผูกพันต่อโรงแรม ซึ่งสันนิษฐานได้ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน สามารถปฏิบัติ  
งานได้ไม่แตกต่างกัน เมื่อองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการด้านต่าง ๆ ของพนักงานได้ จึง  
ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

การวิจัยสมมติฐานข้อนี้ผู้วิจัยพบว่าผลของการวิจัยไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ซึ่งผู้วิจัย  
มีความคิดเห็นว่าในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ องค์กรจะมีการกำหนดนโยบายและเป้า  
หมายในการดำเนินธุรกิจขององค์กรอย่างชัดเจน ซึ่งนโยบายและเป้าหมายขององค์กรในการที่  
ต้องการที่จะเจริญเติบโตและก้าวหน้าจึงการเป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นให้กับพนักงานทุกคน ดังนั้น  
ถึงแม้พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันแต่ก็มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2.4** พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลธิชา หวังรวยนาม (2541:บทคัดย่อ) ที่พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพบว่าข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการที่มีสถานภาพโสด และข้าราชการที่มีสถานภาพหย่า หรือม่ายหรือแยกกันอยู่ มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการที่เป็นโสด ผลงานวิจัยของ อรปภากร รัตน์หิรัญกร (2542:บทคัดย่อ) พบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลงานวิจัยของ กานดา จันทร์แย้ม (2538:บทคัดย่อ) ที่พบว่า สถานภาพสมรสของพนักงานในสถานีวิทยุโทรทัศนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับผลงานวิจัยครั้งนี้เป็นของ ศันสนีย์ เตชะลาภ อำนวย (2543:บทคัดย่อ) ที่พบว่า สถานภาพสมรส ของพนักงานโรงแรม โอโนมา กรุงเทพฯ ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์ภาพกับความผูกพันต่อองค์กร ผลงานวิจัยของอาจารย์ นาคศุภรังษี (2540:บทคัดย่อ) ศึกษายสถานภาพสมรสของพนักงานโรงแรมไม่พบ ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโรงแรมระดับกลาง ซึ่งสันนิษฐานได้ว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ได้ไม่แตกต่างกันมาก

การวิจัยสมมติฐานข้อนี้ผู้วิจัยพบว่าผลของการวิจัยไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ องค์กรจะมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจขององค์กรอย่างชัดเจน ซึ่งนโยบายและเป้าหมายขององค์กรในการที่ต้องการที่จะเจริญเติบโตและก้าวหน้าจึงการเป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นให้กับพนักงานทุกคน ดังนั้นถึงแม้พนักงานมีสถานภาพสมรสต่างกันแต่ก็มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2.5** พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลพร คัมภรารักษ์ (2542:บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ได้บังคับบัญชาด้านอายุการทำงานในองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ได้บังคับบัญชา ผลงานวิจัยของ

อรปภากร รัตน์หิรัญกร (2542:บทคัดย่อ) ที่พบว่า ระยะเวลาในการทำงานของข้าราชการกรมอนามัย มีความผูกพันต่อองค์กร ผลงานวิจัยของ วัชรวิภา วัชรเสถียร (2540:บทคัดย่อ) ที่พบว่า ระยะเวลาทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลงาน

วิจัยของกรกฎ พลพานิช(2540:บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการ ตลาดที่มีอายุงานในองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปรานอม กิตติคุณฐิธรรม (2538: บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ผลงานวิจัยของ ศันสนีย์ เตชะลาภอำนวนย (2543:บทคัดย่อ) พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรม อโนมา กรุงเทพฯ ไม่พบว่ามีสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร ผลงานวิจัยของ สุปรียา สโมสร (2545:บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มี ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

การวิจัยสมมติฐานข้อนี้ผู้วิจัยพบว่าผลของการวิจัยไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ซึ่งผู้วิจัย มีความคิดเห็นว่าในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ องค์กรจะมีการกำหนดคน โยบายและเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจขององค์กรอย่างชัดเจน ซึ่งนโยบายและเป้าหมายขององค์กรในการที่ ต้องการที่จะเจริญเติบโตและก้าวหน้าจึงการเป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นให้กับพนักงานทุกคน ดังนั้น ถึงแม้พนักงานจะมีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน แต่ก็มีมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 3** ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์

จากการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปฏิบัติการของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ซึ่งเป็นไปตาม สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานเป็นรายด้านกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่าความพึงพอใจในงานแต่ละด้านจะมีความความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กร ยกเว้นความพึงพอใจในคุณค่าของงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานในระดับปฏิบัติการของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิด เห็นว่าการที่ความพึงพอใจในคุณค่าของงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเนื่องจาก หน้าที่งานที่พนักงานระดับปฏิบัติการได้รับมอบหมายอย่างเดียวนั้นยังไม่สามารถทำให้พนักงาน เกิดแรงจูงใจหรือทุ่มเททำงานให้บริษัทอย่างเต็มที่

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อนำไปใช้

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าพนักงานที่มีระดับความพึงพอใจในงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับความพึงพอใจต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าหากองค์กรมีการสร้างและส่งเสริมเพื่อยกระดับความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้พนักงานในองค์กรเกิดความรู้สึกมีความผูกพันต่อองค์กรของตนเองให้สูงมากยิ่งขึ้น จะส่งผลดีต่อองค์กรเอง เพราะสิ่งนี้เป็นกุญแจดอกสำคัญของการที่จะทำให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการจูงใจให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ด้วยดี ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวทางในการส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อเอื้อต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังต่อไปนี้

1) ควรส่งเสริมในด้านสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ผู้บริหารควรมีการหาข้อมูลและประกาศเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ให้พนักงานได้รับทราบว่าสวัสดิการที่ตนเองได้รับจัดอยู่ในอันดับเท่าใด ดีกว่าที่อื่นหรือไม่ นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสเสนอปรับปรุงสวัสดิการทุกปี เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานบนพื้นฐานของเหตุผลและความถูกต้อง

2) ควรส่งเสริมในด้านการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระในการทำงาน และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งจะช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าองค์กรมีการให้โอกาส และรู้สึกรักในตัวเอง และทำให้เกิดเป็นความผูกพันกับองค์กร

3) ควรส่งเสริมในด้านการปฐมนิเทศพนักงานเข้าใหม่ เมื่อพนักงานเริ่มเข้าปฏิบัติงานกับองค์กร องค์กรจะต้องให้การต้อนรับเข้าสู่องค์กรด้วยความรู้สึกอบอุ่น ดูแลให้พนักงานสามารถรับรู้และปรับตัวในการทำงานในเวลาที่รวดเร็ว พนักงานใหม่จะมีความรู้สึกประทับใจในองค์กร รู้จักองค์กร เข้าใจธรรมชาติองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร พนักงานใหม่จึงจะทำงานได้เต็มความสามารถ การมีผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเป็นผู้ดูแลอย่างใกล้ชิด คอยเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำให้ความเป็นกันเอง จะทำให้พนักงานไม่โคดเคี้ยว และมีความพึงพอใจในการทำงานให้กับองค์กรใหม่มากขึ้น

#### 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) การศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ครั้งต่อไปควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารระดับต่าง ๆ แล้วนำมาเปรียบเทียบกันว่า ผู้บริหารและพนักงานนั้นมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไรบ้าง

2) นอกจากการศึกษาในกลุ่มอุตสาหกรรมจีนส่วนรถยนต์แล้ว ยังอาจสามารถศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรอื่น ๆ ได้ เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับกลุ่มอุตสาหกรรมจีนส่วนรถยนต์ เทคนิคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งจะนำไปสู่ระบบการจัดการที่เหมาะสมกับพนักงานยิ่งขึ้น

## บรรณานุกรม

- กรกฎ พลพานิช. 2540. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาดบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ” วิทยานิพนธ์จิตวิทยาอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- กฤษกร ดวงสว่าง. 2540. “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม.” วิทยานิพนธ์จิตวิทยาอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- กาญจนา พินพรหมราช. 2539. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธุรกิจโรงแรมห้าดาว : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงแรมมณเฑียร ถนนสุรวงศ์ กรุงเทพมหานคร.” ภาคนิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายและการวางแผนสังคม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกริก.
- กานดา จันท์เยี่ยม. 2538. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับการไม่มาทำงานของพนักงานในสถานีวิทยุโทรทัศน์” วิทยานิพนธ์จิตวิทยาอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- กัลยา วาณิชบัญชา. 2543. การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรัส เพ็ชรเที่ยง. 2542. “ การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ชินภัทร ดันศรีสกุล. 2537. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองตรวจคนเข้าเมืองกรมตำรวจ.” วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ดวงใจ นิลพันธุ์. 2543. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : ศึกษากรณีบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคม.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดิลก มูลวงษ์. 2536. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. กรุงเทพฯ :ภาคนิพนธ์ ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิตสาขาพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ทิพวรรณ ศิริคุณ. 2542. “ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน.” ;วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- นิตดา ศรีหานาม. 2543. “ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเอกชนขนาดใหญ่ของคนไทยแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ศิลป- ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ปรมา เจริญพคุณ. 2544. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมหมักพิมพ์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย , สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ปภาวดี ดุลยวิจิตร. 2532 . **พฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร.** เอกสารการสอนชุดวิทยาการจัดการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ประทุม ฤกษ์กลาง. 2537. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเอกชน.” ปรินญานิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา , มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ประภัสสร ชุนพิลึก. 2544. “ความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาคูรูศาสตร์เกษตร บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- ปรานอม กิตติสุขภูษิต. 2538. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอด้วยเส้นด้ายและเส้นใยประดิษฐ์.” วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปิยะ บุนนาค. 2543. “ความผูกพันต่อสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย , มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
- ปิยะ นิยมวงศ์. 2542. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) : ศึกษากรณีพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ฝ่ายมาตรฐานการบริการ.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ปรีชา เล่ห์บ้านเกาะ. 2538. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้สื่อข่าวกองบรรณาธิการหนังสือพิมพ์ประชาชาติธุรกิจ.” วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาประยุกต์มหาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย ,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือส่งเสริม  
กรุงเทพ
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. **จิตวิทยาการบริหารงานราชการ**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์  
ส่งเสริม กรุงเทพ
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2543. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือส่งเสริม  
กรุงเทพ
- พงศ์ หรดาล. 2534. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพ : วิทยาลัยครูพระนคร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร :  
สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา , มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.  
เพ็ญแข แสงแก้ว. 2540. **การวิจัยทางสังคมศาสตร์**. ม.ป.ท
- ภิญโญ เสือพิทักษ์. 2541. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน กับความตั้งใจลาออก  
จากองค์การของพนักงานบริหารระดับกลาง ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน).” วิทยา  
นิพนธ์วิทยา ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภรณ์ มหานนท์. 2529. **การประเมินประสิทธิผลขององค์การ**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- วิไลพร คัมภรารักษ์. 2542. “ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบังคับบัญชาและความผูกพันต่อ  
องค์การและผลของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อความ  
ผูกพันต่อองค์การของผู้ใต้บังคับบัญชา : กรณีศึกษากลุ่มบริษัทน้ำตาลแห่งหนึ่ง.” วิทยา นิพนธ์  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย ,  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิชาญ สุวรรณรัตน์. 2543. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์  
การของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์วิทยา  
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สกาวัฒน์ อินทสูมิต. 2543 . “การรับรู้วัฒนธรรมองค์การความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่  
จะลาออกของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. “ปริญญาวิทยา  
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย, มหา  
วิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2521 . **การบริหาร**. กรุงเทพ : ไทยวัฒนาพานิช.
- เสถียร เหลืองอร่าม. 2519. **หลักมนุษยสัมพันธ์ต่อการบริหารงานในองค์การ**. กรุงเทพ  
มหานคร : พิมพ์แพร่วิทยา.
- เสถียร เหลืองอร่าม. 2525. **มนุษยสัมพันธ์ในองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย  
รามคำแหง.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2540. *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร :  
เฟื่องฟ้าพรินติ้ง.

สุเทพ เทียนสี. 2540. “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่  
จะลาออกจากงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทการบินไทย  
จำกัด (มหาชน). “ *ปริญาวิทยาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชา จิต  
วิทยา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*.

สุนมา ศิริบวรเกียรติ. 2542. “ความซื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี เจ้าหน้าที่การ  
ตลาด บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ และบริษัทหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร. “ *วิทยานิพนธ์  
สังคมวิทยามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*.

ศันสนีย์ เตชะลาภอำนาจ. 2543. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน :  
ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานโรงแรมโนมา กรุงเทพฯ.” *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์  
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา*.

อังคณา โกเลียสวัสดิ์. 2534. “ความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์ มหา  
วิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.” *ปริญาวิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิต  
วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร*.

อาจารย์ นาคศุภรังษี. 2540. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในธุรกิจโรงแรม.” *วิทยา  
นิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ, มหาวิทยาลัย  
ธรรมศาสตร์*.

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 Organizations**. Boston : Allyn and Bacon, Inc.

Baron, R.A. Greenberg. 1990. **Behavior in Organizations Understanding and Managing  
the Human side of Work**. Massachusetts : Allyn and Bacon.

Buchan II, B. 1974. “ Building Organization and Commitment : The Socialization of  
Managers in Organizer in Work Organization “ *Administrative Science Quarterly*.  
19 : 533-546

Herzberg, F. 1967. **Management of Organization**. Boston : Houghton Miffln Company.

Herzberg, F. et. al. 1959 . **The Motivation to work**. New York : John Wiley.

Maslow, A.H. 1954. **Motivation and Personality**. New York : Harper and Row.

Mc Gregor, D. 1960. **The Human Side of Enterprise**. New York : Mc Graw-Hill.

- Mayor, J.P. et. al. 1993. "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a three- Component Conceptualization." **Journal of Applied Psychology**. 78: 538-551.
- Mowday, Richard M. et. al. 1982. "Absenteeism and Turnover." **Employee Organization Linkages : The Psychology of Commitment**. New York: Academic Press.
- Robbins, Stephen P. 1993. **Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications**. 6<sup>th</sup> ed. Englewood Cliffs, N.J.:Prentice Hall.
- Steers, Richard M. 1977. **Organization Effectiveness: A Behavioral View**. Santa Monica, Goodyear Publishing.
- Steers, Richard M. 1991. **Introduction to Organization Behavioral**. 4<sup>th</sup> ed. New York: Harper Collins.
- Steers, R.M. and Porter, L.W.1983. **Motivation and Work Behavioral**. New York: McGraw Hill.

## ภาคผนวก

ภาคผนวก ก. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

## ภาคผนวก ก.

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

ผู้วิจัย นายสรยุทธ เกียรติวารินทร์  
 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

## คำชี้แจง

- แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลของการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานและองค์กร จึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบใดผิดหรือถูก ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ประกอบวิทยานิพนธ์เท่านั้น ขอรับรองว่าคำตอบของท่านถือว่าเป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบใด ๆ เกิดขึ้นแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม และจะนำเสนอข้อมูล โดยส่วนรวมที่ได้จากการวิเคราะห์แล้วเท่านั้น
- แบบสอบถามชุดนี้มีคำถามจำนวน 46 ข้อ แบ่งเป็น 4 ตอน คือ
  - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ
  - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน จำนวน 25 ข้อ
  - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 14 ข้อ
  - ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จำนวน 2 ข้อ
- แบบสอบถามนี้ใช้เก็บข้อมูลจากพนักงานปฏิบัติการเท่านั้น หากท่านไม่ใช่พนักงานปฏิบัติการขอความกรุณาส่งแบบสอบถามคืนผู้แจกแบบสอบถามด้วยจักขอบคุณอย่างยิ่ง

**ตอนที่ 1**

แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว

**คำชี้แจง**

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับสภาพความเป็น

จริง ที่เกี่ยวกับตัวท่าน

## 1. เพศ

 ชาย หญิง

## 2. อายุ

 ต่ำกว่า 20 ปี 20 - 30 ปี มากกว่า 30 - 40 ปี มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป

## 3. ระดับการศึกษาสูงสุด

 ปวช. หรือ มัธยมศึกษาปีที่ 6 อนุปริญญา หรือ ปวส. ปริญญาตรีขึ้นไป

## 4. สถานภาพการสมรส

 โสด สมรส หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

## 5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัท

 น้อยกว่า 2 ปี 2 - 4 ปี มากกว่า 4 - 6 ปี มากกว่า 6 ปี ขึ้นไป

## ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อความให้เข้าใจแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องด้านขวา มือทำข้อความแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียวตามความรู้สึกของท่าน โดยพิจารณาสภาพความเป็นจริง ที่ประสบในการปฏิบัติงาน

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึงท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้นเกิดขึ้นจริงทั้งหมด
เห็นด้วย	หมายถึงท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้นเกิดขึ้นจริงเป็นส่วนใหญ่
ไม่แน่ใจ	หมายถึงท่านไม่สามารถตัดสินใจว่าข้อความที่ให้มานั้นเกิดขึ้นจริง
ไม่เห็นด้วย	หมายถึงท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้นเกิดขึ้นจริงเป็นส่วนน้อย
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึงท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้นเกิดขึ้นจริงน้อยที่สุดหรือไม่เกิดขึ้นเลย

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
<u>ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการ ปฏิบัติงาน</u>					
1.สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงอุณหภูมิที่เหมาะสมแก่การทำงาน ของท่าน					
2.บริษัทมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้แก่ท่านเป็น สัดส่วนและสะดวกต่อการทำงาน					
3.วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำ งานมืออย่างเพียงพอ					
4.การมอบหมายงานของหัวหน้างานมีความ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ					
5.การกำหนดนโยบายการทำงานของบริษัทมี ความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
6.ท่านพอใจกับความก้าวหน้าที่ท่านได้รับการ การทำงาน					
ความพึงพอใจในความเป็นอิสระในการ <u>ปฏิบัติ งาน</u>					
7.ท่านมีอิสระในการตัดสินใจทุกเรื่องที่เกี่ยวข้อง กับงานที่ท่านได้รับมอบหมาย					
8.เมื่อการทำงานมีปัญหาหรืออุปสรรค ท่าน สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเอง					
9.กฎระเบียบในการปฏิบัติงานที่เคร่งครัดของ องค์กรมีผลในการปฏิบัติงาน /เป็นการไม่เปิด โอกาสให้ท่านตัดสินใจ					
10.ท่านมีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติ งานแก่ผู้บังคับบัญชาอย่างเสรี					
11.ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจให้ท่านรับผิดชอบ งานที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่แทรกแซงการ ทำงานของท่าน					
ความพึงพอใจในคุณค่าของงาน					
12.งานที่ท่านทำมีคุณค่าก่อให้เกิดประโยชน์ ต่อบริษัท					
13.ท่านรับผิดชอบงานที่มีความหมายและมี ความสำคัญต่อบริษัท					
14.ลักษณะงานของท่านมีส่วนช่วยแก้ไขปัญ หาที่เกิดขึ้นภายในบริษัท					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
15.งานที่ท่านสามารถสร้างประโยชน์ให้กับ ลูกค้าของบริษัท					
<u>ความพึงพอใจในผลประโยชน์ตอบแทน</u> 16.ท่านพอใจกับค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเมื่อ เปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะ งานคล้ายคลึงกัน					
17.ท่านได้รับค่าตอบแทนคุ้มกับงานที่ท่านทำ					
18.ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ให้สวัสดิการ ประโยชน์ต่าง ๆ เช่น วันหยุด การเลี้ยง อาหาร เครื่องแบบที่น่าพอใจ					
19.ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับสามารถใช้เลี้ยงตัว เองและครอบครัวให้มีความสุขตามอัธยาศัย					
20.การขึ้นค่าจ้าง เงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสม และยุติธรรม					
<u>ความพึงพอใจในความมั่นคงในการทำงาน</u> 21.งานที่ท่านทำจัดว่าเป็นงานที่มีความมั่นคง					
22.หน้าที่การงานของท่านที่ทำหาความ แน่นอนไม่ได้ในอนาคต					
23.ท่านรู้สึกว่าในปัจจุบันฐานะทางเศรษฐกิจ ของประเทศไม่ค่อยดีบริษัทของท่านอาจจะ เลิกกิจการเมื่อใดก็ได้					
24.ท่านได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย คือ จะ ไม่ถูกไล่ออกหรือปลดออกอย่างไม่เป็นธรรม					
25.ท่านคิดว่าในอนาคตบริษัทของท่านจะมี การขยายกิจการ และเติบโตมากขึ้น					

**ตอนที่ 3**

แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

**คำชี้แจง**

กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
<u>ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมาย</u> <u>และค่านิยมขององค์กร</u>					
1. ท่านรู้สึกว่เป้าหมายของท่านและของ บริษัทเป็นไปในทิศทางเดียวกัน					
2. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่าน เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท					
3. สำหรับท่านแล้วบริษัทนี้เป็นบริษัทที่ดีที่สุดที่ จะทำงานด้วย					
4. ท่านรู้สึกว่าการเข้ามาทำงานกับบริษัทนี้เป็น การตัดสินใจที่ผิดพลาดของท่าน					
<u>ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ใน</u> <u>การทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร</u>					
5. ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำ งานเพื่อให้บริษัทของท่านประสบความสำเร็จ					
6. ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบ หมายเพื่อให้ได้ทำงานกับบริษัทต่อไป					
7. แม้ท่านจะทำงานที่บริษัทอื่น ท่านก็สามารถ ทำงานได้ดีเช่นกัน					
8. การปฏิบัติงานของท่านสร้างแรงจูงใจในการ ทำงานให้แก่ท่าน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
9. ท่านรู้สึกว่าการทำงานกับบริษัทต่อไปคง จะไม่ได้รับผลประโยชน์มากนัก					
<u>ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จัดดำรงความเป็น สมาชิกภาพในองค์กร</u>					
10. ท่านพูดถึงบริษัทของท่านให้เพื่อนฟังเสมอ ว่าเป็นบริษัทที่น่าทำงานด้วย					
11. ท่านรู้สึกจงรักภักดีกับบริษัทนี้เพียงเล็กน้อย					
12. หากมีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม แม้เพียงเล็กน้อยก็อาจเป็นสาเหตุให้ท่าน ตัดสินใจลาออกจากบริษัทนี้ได้					
13. ท่านมีความภาคภูมิใจอย่างยิ่งที่ได้รับเลือก ให้ทำงานกับบริษัท					
14. ท่านมีความหวังใจต่อความอยู่รอดของ บริษัทเสมอ					



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นายสรยุทธ เกียรติวารินทร์
วัน เดือน ปีเกิด	24 กันยายน 2520
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	223/1 หมู่บ้านนครินทร์การ์เด้น ถ.ร่มเกล้า แขวงคลองสามประเวศ อ.ลาดกระบัง จ.กรุงเทพมหานคร 10520
สถานที่ทำงาน	บริษัท อีซูซุมอเตอร์(ประเทศไทย) จำกัด 38ก หมู่ 9 ถ.ปู่เจ้าสมิงพราย ต.สำโรงใต้ อ.พระประแดง จ.สมุทรปราการ 10130
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2538 ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมเครื่องกล มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์