ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท

EMPLOYEES' JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN THAISUMMIT GROUP

เลอศักดิ์ ใจกล้า
LERSAK JAIKLA

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหการ
พัฒนบริหารศาสตร์
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2550
KMITL-2007-MD-M-251-066

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท

EMPLOYEES' JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN THAISUMMIT GROUP



เลอศักดิ์ ใจกล้า

LERSAK JAIKLA

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน 76764
วัน,เดือน,ปี - 6 S.A. 2550

.b 11818327
.i.....

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2550

KMITL-2007-ED-M-251-086

EMPLOYEES' JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN THAISUMMIT GROUP

LERSAK JAIKLA

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT

OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF

MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL MANAGEMENT

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

2007

KMITL-2007-ED-M-251-086

COPYRIGHT 2007

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท

Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Thaisummit Group

ชื่อนักศึกษา นายเลอศักดิ์ ใจกล้า

รหัสประจำตัว 48064102

ปริญญา วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รศ.อตินุช กาญจนพิบูลย์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รศ.ดร.วรนารถ แสงมณี

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์		ลายมือชื่อ
ผศ.ดร.จิระเสกข์	ตรีเมธสุนทร	
รศ.อตินุช	กาญจนพิบูลย์	
รศ.ดร.วรนารถ	แสงมณี	
ผศ.ดร.มนัส	ไพฑูรย์เจริญลาภ	
ดร.ธีระชินภัทร	รามเดชะ	

วัน / เดือน / ปี ที่สอบ 24 ตุลาคม 2550 เวลา 13.00 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้องเรียนปริญญาโท 2 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(รศ.ดร.จารุวัตร เจริญสุข)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 31 **เดือน** ตุลาคม **พ.ศ.** 2550

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท
นักศึกษา	นายเลอศักดิ์ ใจกล้า
รหัสนักศึกษา	48064102
ปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
พ.ศ.	2550
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รศ. อตินุช กาญจนพิบูลย์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	รศ. ดร. วรนารถ แสงมณี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท (2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของ ของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 260 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows ในการประมวณผล โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบสมมติฐานโดยวิธี t-test และวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยการกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ผลการวิจัย พบว่า

1) พนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท มีระดับความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2) พนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

3) พนักงานในโรงงานของกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท ที่มีอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4) พนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท ที่มีเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5) พนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท มีความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Thesis title	Study of Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Thaisummit Group
Student	Mr. Lersak Jaikla
Student ID.	48064102
Degree	Master of Management
Programe	Industrial Management
Year	2007
Thesis Advisor	Assoc. Prof. Atinuch Kanchanapiboon
Thesis Co-advisor	Assoc. Prof. Dr. Woranat Sangmanee

ABSTRACT

This research had 3 main purposes such as :(1) to study in level of job satisfaction and level of organizational commitment of employees in Thaisummit Group (2) to study the effect of personal factor of employees job satisfaction and organizational commitment level Thaisummit Group (3) to study the correlation between employees' job satisfaction and organizational commitment level in Thaisummit Group The total of sample this research amount 260 person. Researcher to collect data constructed the research instruments. Datas calculated by SPSS for Window. The statistic used were percentage (%) arithmetic mean ($\overline{X}$) standard deviation (S.D) and to test hypotheses were t-test and One-way ANOWA the hypotheses testing was set at the 0.05 level of significant. The results were as follow:

1) Employees in Thaisummit Group had level job satisfaction in moderate level.
2) Employees in Thaisummit Group had level organizational commitment at more level.
3) Employees in Thaisummit Group the differences in age, marital status, education level and working experience did not had any difference in the whole total level job satisfaction but the employee had different sex caused difference to the whole total level job satisfaction at the 0.01 level of significant.
4) Employees in Thaisummit Group with difference in sex, marital status, education level and working experience did not had any difference in organizational commitment but the employee had different age caused difference to the whole total level organizational commitment at the 0.01 level of significant.

5) Level of Job satisfaction and level of organizational commitment of Employees in Thaisummit Group correlation in high level at the 0.01 level of significant.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยคำแนะนำ และคำปรึกษาเกี่ยวกับการศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท จาก รศ.อตินุช กาญจนพิบูลย์ ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และรศ.ดร.วรนารถ แสงมณี อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้วิจัยซาบซึ้งในความอนุเคราะห์จากท่านและกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพันธ์ ผศ.ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร ผศ.ดร. มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ และ ดร. ธีระชินภัทร รามเดชะ ซึ่งช่วยแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในขั้นตอนสุดท้ายทำให้วิทยานิพันธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบรูณ์

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดร.จำนงค์ จึงธีรพานิช และ ดร. ณรงค์ พิมสาร ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในการตรวจสอบแบบสอบถามที่จะใช้ในการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คุณ วิโรจน์ สิริจันทานนท์ ผู้จัดการทั่วไปฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ บริษัทไทยซัมมิท โอโตพาร์ท อินดัสตรี จำกัด คุณ คุณวิเชียร เต็มสังข์ ผู้จัดการส่วนบริหารทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ไทยซัมมิท อาร์แอนดี จำกัด บริษัท ไทยซัมมิท อินเตอร์เทค จำกัด บริษัท ไทยซัมมิท โมลแมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด และ คุณสมชัย จงเจริญทวีสุข ผู้จัดการฝ่ายพัฒนาธุรกิจ ที่ให้ความอนุเคราะห์สำหรับการศึกษาวิจัย รวมถึงได้ช่วยเหลือในการตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ก่อนจะมีการเก็บข้อมูลจริง

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และทุกคนในครอบครัวที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้ด้วยดีตลอดระยะเวลาที่ได้ทำการศึกษา

ขอขอบพระคุณ พนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการให้ข้อมูลและการตอบแบบสอบถามในทุกข้ออย่างสมบรูณ์ รวมถึงให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ตลอดระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ธุรการ ภาควิชาภาษาสังคม ตลอดจนบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ความช่วยเหลือประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพันธ์ฉบับนี้

คุณค่า และประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพันธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

เลอศักดิ์ ใจกล้า

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย I

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ III

กิตติกรรมประกาศ V

สารบัญ VI

สารบัญตาราง VIII

สารบัญภาพ XI

บทที่ 1 บทนำ 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา 4

1.3 สมมติฐานการวิจัย 4

1.4 ทฤษฎีกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย 7

1.5 ขอบเขตของการวิจัย 7

1.6 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา 7

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 8

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ 8

บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 10

2.1 ทฤษฎีความพึงพอใจในงาน 10

2.2 ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร 20

2.3 ประวัติกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท 27

2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 28

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 33

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 33

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 34

3.3 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ 34

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล 36

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล 37

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย 40

สารบัญ(ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 50

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 50

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน..... 52

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน..... 60

4.4 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน..... 65

4.5 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน..... 72

4.6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน..... 79

4.7 การวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
..... 80

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 85

5.1 สรุปผลการวิจัย..... 86

5.2 อภิปรายผล..... 90

5.3 ข้อเสนอแนะ..... 94

บรรณานุกรม..... 97

ภาคผนวก..... 99

ก. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย..... 100

ประวัติผู้เขียน..... 106

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

1.1 แสดงมูลค่าการส่งออกของไทยในปี 2546-2548 (ม.ค.-ก.ค.) 2

3.1 แสดงรายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ 37

3.2 แสดงคะแนนในแต่ละระดับความพึงพอใจของแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน 39

3.3 แสดงคะแนนในแต่ละระดับความผูกพันของแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร 40

3.4 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA 46

3.5 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ 48

4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 51

4.2 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของระดับความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าของพนักงาน 53

4.3 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของระดับความพึงพอใจในงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกของพนักงาน 54

4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของระดับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาของพนักงาน 56

4.5 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านเพื่อนร่วมงาน 57

4.6 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของระดับความพึงพอใจในงานด้านรายได้/ผลตอบแทนของพนักงาน 59

4.7 แสดงผลสรุปค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับองค์ประกอบของระดับความพึงพอใจในงานทั้ง 5 ด้าน ของระดับความพึงพอใจในงานในภาพรวม 60

4.8 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรของพนักงาน 61

4.9 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรของพนักงาน 63

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4.10 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงาน 64

4.11 แสดงผลสรุปค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับองค์ประกอบของระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ของความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน 66

4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีเพศต่างกัน โดยวิธี t-test 67

4.13 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA..... 68

4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านรายได้ /ผลตอบแทนของพนักงานที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่..... 69

4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA 70

4.16 แสดงผลการเปรียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของระดับระดับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันเป็นรายคู่ 71

4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันโดยวิธี One-way ANOVA 72

4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่.....73

4.19 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA..... 74

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4.20 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$) และค่า P-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน โดยวิธี t-test 75

4.21 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$) และค่า P-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA..... 76

4.22 แสดงผลการเปรียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่..... 77

4.23 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$) และค่า P-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA..... 78

4.24 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$) และค่า P-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA..... 79

4.25 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$) และค่า P-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA..... 80

4.26 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่า P-value ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson product moment correlation..... 81

สารบัญภาพ

ภาพที่ หน้า

1.1 แสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัย..... 6
2.1 แสดงลำดับความต้องการตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์..... 13
2.2 แสดงลำดับความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์..... 14
2.3 แสดงการเปรียบเทียบมุมมองของความพอใจงาน- ความไม่พอใจงาน..... 16

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว โครงสร้างทางเศรษฐกิจได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก กล่าวคือเปลี่ยนแปลงจากภาคเกษตรกรรมมาสู่ภาคอุตสาหกรรม เป็นผลให้สังคมไทยเป็นสังคมอุตสาหกรรมมากขึ้น ซึ่งถ้าพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จะเห็นได้ว่าประเทศไทยได้ลงทุนในการพัฒนาอุตสาหกรรมเป็นเงินจำนวนมาก มีการดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมใหญ่ๆมากมาย ได้แก่อุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ ประกอบรถยนต์ วัสดุก่อสร้าง สิ่งทอ เสื้อผ้าสำเร็จรูป และโรงกลั่นน้ำมันเป็นต้น โดยภาคอุตสาหกรรมได้พัฒนาและเพิ่มบทบาทในระบบเศรษฐกิจส่วนรวมมากขึ้นจากการพัฒนาอุตสาหกรรมและการขยายตัวทางเศรษฐกิจในช่วงที่ผ่านมาส่งผลให้เกิดผลดีทางเศรษฐกิจคือ ทำให้มูลค่าผลรวมของชาติเพิ่มขึ้น มีจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมประเภทต่างๆมากขึ้น และแนวโน้มการจ้างแรงงานเข้าทำงานมากขึ้น เป็นผลให้จำนวนลูกจ้างและคนงานในภาคอุตสาหกรรมมีมากขึ้น ซึ่งเป็นส่วนผลักดันให้เกิดความเจริญก้าวหน้าแก่ประเทศชาติ

ตารางที่ 1.1 แสดงมูลค่าการส่งออกของไทยในปี 2546-2548 (ม.ค.-ก.ค.)

มูลค่า: ล้านบาท

รายการ	2546	2547	2548
1. เครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ	339,939.4	193,441.8	243,725.3
2. รถยนต์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ	164,866.4	117,736.1	162,725.3
3. แผงวงจรไฟฟ้า	191,540.4	115,882.2	111,127.0
4. เม็ดพลาสติก	89,204.8	65,117.5	90,445.2
5. ยางพารา	115,796.9	77,257.4	73,811.5
6. เครื่องรับวิทยุโทรทัศน์และส่วนประกอบ	103,764.7	72,004.5	71,948.0
7. เสื้อผ้าสำเร็จรูป	114,811.1	67,642.9	68,762.4
8. อัญมณีและเครื่องประดับ	104,539.9	57,714.2	67,815.7
9. เหล็ก เหล็กกล้าและผลิตภัณฑ์	70,222.6	51,472.2	66,382.7
10. เครื่องปรับอากาศและส่วนประกอบ	59,779.0	50,804.6	60,078.8
11. เคมีภัณฑ์	65,897.4	41,921.3	59,450.8

ตารางที่ 1.1(ต่อ) แสดงมูลค่าการส่งออกของไทยในปี 2546-2548 (ม.ค.-ก.ค.)

มูลค่า: ล้านบาท

รายการ	2546	2547	2548
12. เครื่องใช้ไฟฟ้าและส่วนประกอบอื่น ๆ	44,722.6	40,714.8	53,078.9
13. ข้าว	75,776.2	56,514.4	52,614.0
14. อาหารทะเลกระป๋องและแปรรูป	88,793.0	46,263.1	51,205.1
15. ผลิตภัณฑ์ยาง	64,667.1	42,792.7	50,585.6
16. เครื่องจักรกลและส่วนประกอบของเครื่องจักรกล	51,852.9	36,585.5	46,429.7
17. ผลิตภัณฑ์พลาสติก	51,446.4	30,409.3	38,601.4
18. น้ำมันสำเร็จรูป	42,404.8	30,066.6	38,575.3
19. วงจรพิมพ์	30,763.6	27,170.2	34,365.3
20. เครื่องยนต์สันดาปภายในแบบลูกสูบและส่วนประกอบ	22,477.1	29,117.3	32,771.0
รวมส่งออก 20 รายการ	**1,893,266.3**	**1,250,628.6**	**1,474,499.0**

ที่มา: ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2548.)

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาเศรษฐกิจไทยที่ผ่านมาเน้นการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมและการผลิตเพื่อ การส่งออก โดยอาศัยความได้เปรียบด้านปริมาณแรงงานและราคาแรงงานราคาถูกเป็นปัจจัยหลัก เนื่องจาก การพัฒนาที่ผ่านมาเป็นการเติบโตในอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานมากกว่าอุตสาหกรรมที่ใช้ เทคโนโลยีสูง ดังนั้น แรงงานจึงเป็นสิ่งจูงใจให้ประเทศอุตสาหกรรมเข้ามาลงทุนในไทย สิ่งสำคัญ ของแรงงานที่นักลงทุนต่างประเทศใช้ในการพิจารณา ได้แก่ ปริมาณแรงงาน คุณภาพของแรงงาน และอัตราค่าจ้างแรงงาน โดยในอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีสูงเช่น อุตสาหกรรมคอมพิวเตอร์ และอิเล็กทรอนิกส์ ค่าจ้างแรงงานมีความสำคัญน้อยกว่าคุณภาพของแรงงาน เนื่องจากอุตสาหกรรม เหล่านี้ต้องการผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพและความน่าเชื่อถือสูงว่าจะไม่มีผลิตภัณฑ์ที่มีข้อบกพร่อง สู่ลูกค้า ดังนั้น อุตสาหกรรมเหล่านี้จำเป็นต้องใช้แรงงานที่มีทักษะฝีมือในระดับที่สูง เป็นแรงงาน ที่ผ่านการฝึกอบรมมาแล้วระดับหนึ่งและ เป็นแรงงานที่มีคุณภาพ

องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมากเนื่องจากบุคคลเป็นกำลังสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ องค์กรต้องตอบสนองความต้องการของบุคคล ในเรื่องต่างๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการ โบนัส เพื่อจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อรักษาบุคคลที่มีคุณภาพไว้กับองค์กร เมื่อบุคคลที่มีความสามารถที่จิตสำนึกที่ดี มีแนวความคิดที่ถูกต้องมี

ความเต็มใจในการทำงาน จนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร ก็จะอุทิศเวลาแรงกายและสติปัญญาของตนเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กร ไม่มีความคิดที่จะลาออกไปทำงานที่การที่บุคคลลาออกไปแต่ละครั้งองค์กรต้องสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าไปเนื่องจากองค์กรต้องทุ่มเทงบประมาณและเวลาเพื่อพัฒนาบุคคลเพื่อสร้างบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในระดับที่สามารถทำงานให้กับองค์กรได้นั้นและองค์กรจะต้องสูญเสียผลผลิตจำนวนหนึ่งไปจนกว่าจะมีบุคคลใหม่เข้ามาทดแทนในตำแหน่งที่ว่างงาน ซึ่งการลาออกของบุคคลยังอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งของพนักงานเก่ากับพนักงานใหม่ขึ้นได้ ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงและการที่บุคคลส่วนหนึ่งลาออกไปทำงานให้กับองค์กรอื่นอาจจะทำให้บุคคลที่ยังทำงานอยู่ในองค์กรเดิม เกิดการเปรียบเทียบระหว่างสิ่งจูงใจเดิมที่บุคคลที่ลาออกไปได้รับจากองค์กรใหม่ กับสิ่งที่ตนได้รับจากองค์กรเดิม ซึ่งอาจจะเป็นมูลเหตุให้เกิดการลาออกเพิ่มมากขึ้นตามมา หากองค์กรใดมีอัตราการลาออกจากงานของพนักงานสูงจะเกิดผลทางด้านลบ กับภาพพจน์ขององค์กรอีกทั้งยังส่งผลไปถึงการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานอาจจะต้องใช้เวลานานเนื่องจากบุคคลภายนอกเกิดความไม่มั่นใจกับองค์กร

ปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งคือ ความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะผลักดันให้บุคคลนั้นทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งประสบผลสำเร็จ และการที่บุคคลในองค์กรจะเกิดความพึงพอใจในงานหรือไม่นั้นย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจในการทำงาน ดังนั้นถ้าองค์กรมีผู้บริหารที่เข้าใจพฤติกรรมและความต้องการของบุคคลและเข้าใจหลักการบริหารงานบุคคลจะสามารถกำหนดนโยบาย ให้กับโครงการเพื่อทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้กับองค์กร เมื่อบุคคลในองค์กรเกิดความพึงพอใจในงานมากก็จะเกิดแรงกระตุ้นให้เกิดความเอาใจใส่กับงานมากขึ้นความพึงพอใจในงาน เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลได้อีกทางหนึ่ง ถ้าบุคคลรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน อาจแสดงพฤติกรรมบางอย่างออกมา เช่น ความเฉื่อยชา ความเบื่อหน่าย ตลอดจนความขัดแย้งกับผู้ร่วมงานจะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความรู้สึก ความยอมรับและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร เป็นผลให้บุคคลมีความตั้งใจที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างสุดความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เมื่อองค์กรมีบุคคลที่มีความผูกพันกับองค์กรจำนวนมาก จะส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานภายในองค์กร ทำให้บุคคลที่อยู่ในองค์กรมีความสุขในการทำงานและเกิดความร่วมมือได้ด้วยดี เนื่องจากบุคคลพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจและยังช่วยให้เกิดภาพลักษณ์ขององค์กรที่ดีต่อบุคคลภายนอกทำให้องค์กรเป็นที่ยอมรับและเป็นที่ต้องการของบุคคลภายนอก ช่วยลดเวลาในการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน เมื่อองค์กรมีการขยายงานเพื่อรองรับธุรกิจที่เติบโตขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษา ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรสามารถบริหารทรัพยากร

บุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กรอันจะนำมาซึ่งความก้าวหน้าและความสำเร็จในอาชีพของบุคคล ทำให้องค์กรสามารถลดปัญหาการลาออก และการขาดงานของพนักงานส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้คาดไว้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท

1.2 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานที่มีเพศต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานที่มีอายุต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 : พนักงานที่มีเพศต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 : พนักงานที่มีอายุต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 : พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท ต่างกัน

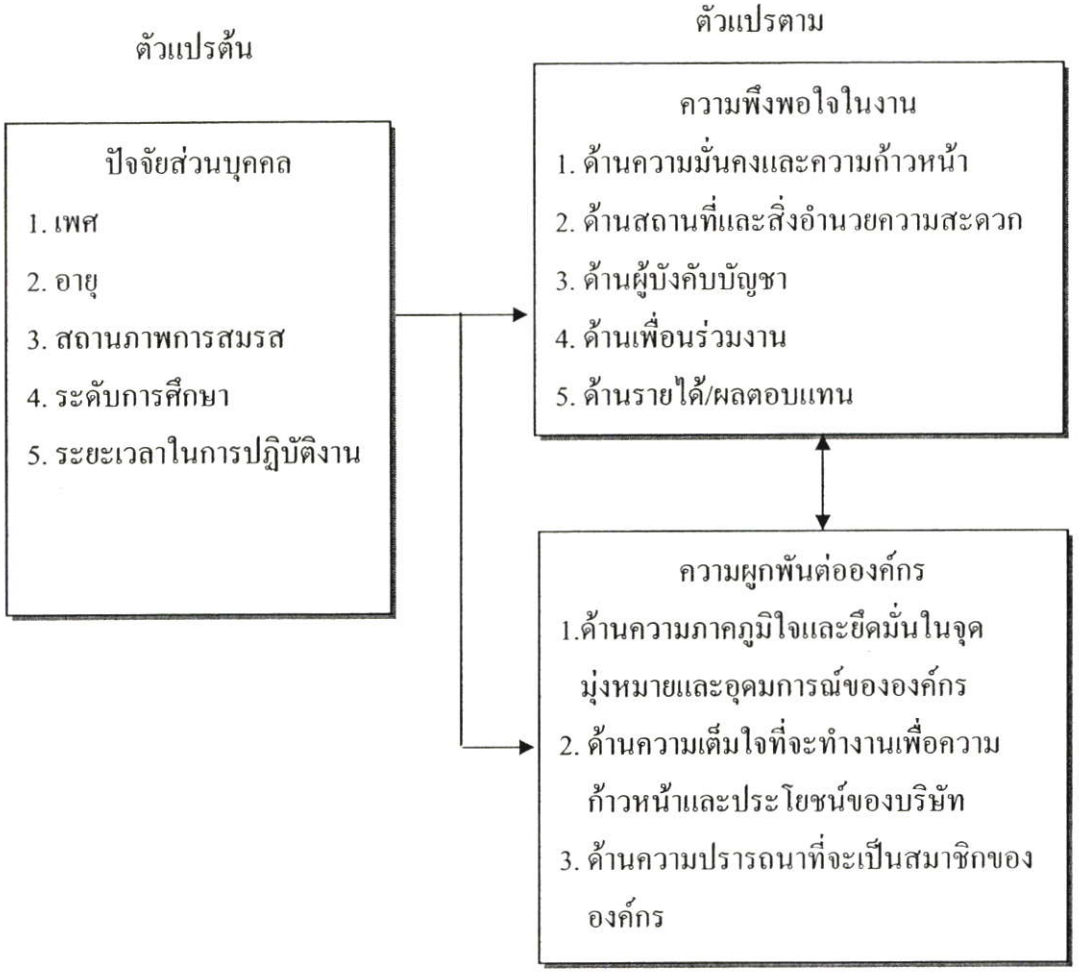
สมมติฐานที่ 3 : ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท

1.4 ทฤษฎีกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง "การศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท" ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัยไว้ดังนี้

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

2. ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยครอบคลุมถึงความผูกพันต่อองค์กรด้านต่างๆ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ของบริษัท และด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท โดยมีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิตที่ปฏิบัติงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท จำนวน 4 โรงงาน ประชากรรวม 3,747 คน

1.5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1.5.2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพการสมรส

4. ระดับการศึกษา

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

15.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

1.5.2.1 ความพึงพอใจในงาน

1. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

2. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

3. ด้านผู้บังคับบัญชา

4. ด้านเพื่อนร่วมงาน

5. ด้านรายได้/ผลตอบแทน

1.5.2.2 ความผูกพันต่อองค์กร

1. ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร

2. ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร

3. ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

1.5.3 ขอบเขตด้านเวลา โดยมีระยะเวลาการดำเนินงานวิจัยและเก็บข้อมูลอยู่ระหว่างเดือนมีนาคม ถึง เมษายน พ.ศ. 2550

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท

1.6.2 ทำให้ทราบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท

1.6.3 เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการปรับปรุงระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงาน

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้

1.7.1 **ความพึงพอใจในงาน** หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมในงานที่มีอยู่ ทั้งทางดีและไม่ดี ทำให้เต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.7.1.1 **ความมั่นคงและความก้าวหน้า** หมายถึง ความแน่นอนและความถาวรในการจ้างงานและได้รับความยุติธรรมเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน รวมถึงการมีโอกาสเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือมีความสำคัญมากขึ้น หรือมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถจากงานที่ปฏิบัติอยู่

1.7.1.2 **สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก** หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือต่างๆ รวมถึงภาวะลักษณะการทำงานอื่นๆ ที่มีผลกระทบต่อบรรยากาศการทำงาน

1.7.1.3 **ผู้บังคับบัญชา** หมายถึง ลักษณะหรือวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา การติดตามและประเมินผลงาน การรับฟังความคิดเห็น ความยุติธรรมในการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา

1.7.1.4 **เพื่อนร่วมงาน** หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในการอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน ปรึกษาหารือ ความเข้าใจกัน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

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

1.7.2 **ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร รวมทั้งมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ จงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

1.7.2.1 **ความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร** หมายถึง ทัศนคติที่สอดคล้องและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จเป้าหมายและเป็นไปในทางเดียวกันกับองค์กร และความภาคภูมิใจที่มีต่อองค์กร

1.7.2.2 **ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร** หมายถึง ความตั้งใจทุ่มเทที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

1.7.2.3 **ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร** หมายถึง ความปรารถนาของพนักงานที่จะปฏิบัติงานในองค์กร ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

1.7.3 **พนักงาน** หมายถึง พนักงานในโรงงานที่ทำงานในฝ่ายผลิต งานที่รับผิดชอบจะเป็นงานที่อาศัยทักษะทางกายในการทำงานเป็นส่วนใหญ่ และไม่มีอำนาจบังคับบัญชา ซึ่งแบ่งเป็นแผนกต่างๆ ได้แก่

แผนกผลิต

แผนกประกันคุณภาพ

แผนกคลังสินค้า/ขนส่ง

แผนกวิศวกรรม/ซ่อมบำรุง

1.7.4 **องค์กร** หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ซึ่งได้มีการรวมกันเข้าและร่วมทำกิจกรรมด้วยกัน โดยกิจกรรมเหล่านั้นได้มีการจัดประสานให้เข้ากันอย่างดี เพื่อที่จะสามารถทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อันเดียวกันหรือหลายๆ วัตถุประสงค์พร้อมกันได้

1.7.5 **ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง ลักษณะเฉพาะของพนักงานแต่ละบุคคลซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.7.6 **เพศ** หมายถึง เพศของพนักงาน จำแนกออกเป็นเพศชายและเพศหญิง

1.7.7 **อายุ** หมายถึง อายุจริงของพนักงานโดยนับจากปี พ.ศ. ที่เกิดจนถึงปัจจุบัน

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

1.7.9 **ระดับการศึกษา** หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของพนักงาน

1.7.10 **ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานตั้งแต่เริ่มต้นทำงานกับบริษัทแห่งนี้จนถึงปัจจุบัน

บทที่ 2
ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทซึ่งเป็นการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และการศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจความหมายของแนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงกรอบหรือแนวทางในการศึกษาซึ่งผู้วิจัยได้นำ แนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาแสดงดังต่อไปนี้

2.1 ทฤษฎีความพึงพอใจในงาน

2.2 ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

2.3 ประวัติกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท

2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีความพึงพอใจในงาน

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

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

พื้นฐานมากที่สุดไปยังระดับสูงสุด กรอบข่ายของมาสโลว์จะอยู่บนพื้นฐานของสมมติฐานสามข้อ คือ

1. บุคคลคือสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการความต้องการของบุคคลสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาได้ความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองเท่านั้นสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความต้องการที่ถูกตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจ

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

3. บุคคลจะก้าวไปสู่ความต้องการระดับต่อไปต่อเมื่อความต้องการระดับต่ำลงมาได้ถูกตอบสนองอย่างดีแล้วเท่านั้น คือคนงานจะมุ่งการตอบสนองความต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยก่อน ก่อนที่จะถูกจูงใจให้มุ่งไปสู่การตอบสนองความต้องการทางสังคมโดยแบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ จากระดับต่ำถึงระดับสูงเป็น 5 ระดับ ดังนี้

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

3.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้วความต้องการความปลอดภัยจะหมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยที่ปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ ตัวอย่างเช่นองค์กรอาจจะให้ทำประกันชีวิตและสุขภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย กฎและข้อบังคับที่ยุติธรรมและสมควรและการยอมให้มีสภาพแรงงาน

3.3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ความต้องการเหล่านี้จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยได้ถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมจะหมายถึงความต้องการที่จะเกี่ยวพันกับการมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่นเพื่อการตอบสนองความต้องการทางสังคม บริษัทอาจจะกระตุ้นการมีส่วนร่วมภายในกิจกรรมทางสังคม เช่น งานเลี้ยงของสำนักงาน ทีมฟุตบอลหรือโบว์ลิ่งขององค์กรความจริงแล้วการทำงานหรือการเล่นกีฬากับเพื่อนร่วมงานจะให้โอกาสที่ดีเยี่ยมต่อการมีเพื่อน

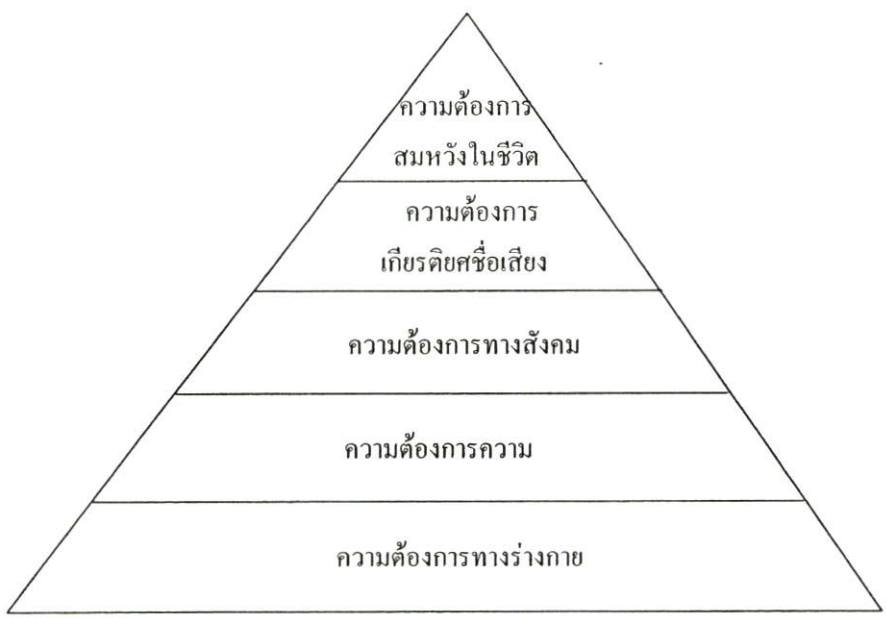
3.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ความต้องการเหล่านี้ หมายถึงความต้องการของบุคคลที่จะสร้างการเคารพตนเองและการชมเชยจากบุคคลอื่น ตัวอย่าง เช่น พวกเขาอาจจะได้รับเชิญงานเลี้ยงเพื่อที่จะยกย่องความสำเร็จของบุคคล การให้กุญแจห้องน้ำแก่

ผู้บริหาร การให้ที่จอดรถยนต์ส่วนบุคคล และการประกาศ "บุคคลดีเด่น" ประจำเดือน ล้วนแต่เป็นตัวอย่างของสิ่งที่สามารถกระทำเพื่อการตอบสนองความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง

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

มาสโลว์เชื่อว่าความต้องการเหล่านี้จะถูกเรียงลำดับจาก "ต่ำสุด" ไปยัง "สูงสุด" มาสโลว์กล่าวว่าเมื่อต้องการ ณ ระดับ "ต่ำสุด" -ร่างกาย-ได้ถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการ ณ ระดับที่ "สูงขึ้น" ต่อไป-ความปลอดภัย-จะมีความสำคัญมากที่สุด และต่อไปตามลำดับโดยที่บุคคลจะถูกจูงใจให้ตอบสนองความต้องการระดับต่ำก่อนที่พวกเขาจะพยายามตอบสนองความต้องการระดับสูง

ทฤษฎีของมาสโลว์จะถูกสร้างขึ้นมาบนพื้นฐานที่ว่าความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองจะเป็นปัจจัยที่ปลุกเร้าพฤติกรรมของบุคคล เมื่อความต้องการได้ถูกตอบสนองสมควรแล้ว ความต้องการเหล่านี้จะหยุดเป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรม ลำดับความต้องการของมาสโลว์ ดังภาพที่ 2.1



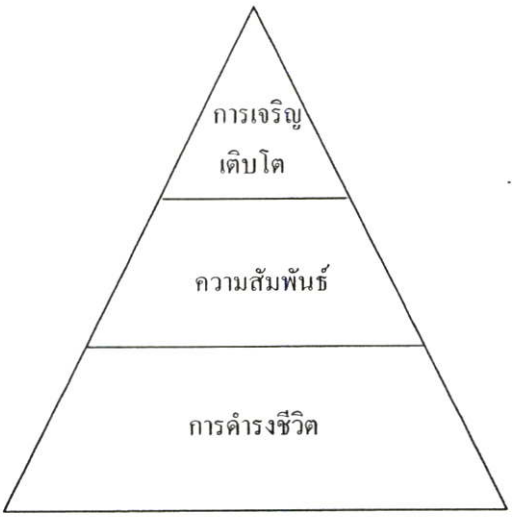
ภาพที่ 2.1 แสดงลำดับความต้องการตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์
ที่มา: สมยศ นาวีการ (2540: 14)

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ความต้องการทางด้านร่างกายจะมาเป็นอันดับแรก เป็นความต้องการที่มีความรุนแรงมากที่สุด เพราะเกี่ยวข้องกับความอยู่รอดของชีวิต ซึ่งเมื่อความต้องการทางด้าน

ร่างกายได้รับการตอบสนองก็จะเกิดความพอใจ ความต้องการระดับอื่นก็จะเริ่มมีความสำคัญ และความต้องการเหล่านี้ก็จะจูงใจ และครอบงำพฤติกรรมของคน เมื่อความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองความพอใจตามสมควรแล้ว ความต้องการอื่น ๆ ก็จะเกิดขึ้นมาทันทีตามลำดับของความต้องการ

เดลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (สมยศ นาวีการ. 2540) เป็นอีกผู้หนึ่งที่เห็นด้วยกับมาสโลว์ ที่ว่าความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองจะจูงใจบุคคล ตัวอย่างเช่น เขาเชื่อว่าคนงานที่มีความต้องการความสัมพันธ์ที่ยังไม่ถูกตอบสนองจะถูกจูงใจให้ผลิตถ้าเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าคนงานยืนยันและกระตุ้นให้เพิ่มผลผลิต ยิ่งกว่านั้นแอลเอร์เฟอร์เห็นด้วยว่า โดยทั่วไปบุคคลจะก้าวขึ้นไปตามลำดับของความต้องการภายในการตอบสนองความต้องการของพวกเขา นั่นคือพวกเขาจะตอบสนองความต้องการระดับต่ำก่อนความต้องการระดับสูงเหมือนกับมาสโลว์

แต่แอลเดอร์เฟอร์ ได้ปรับปรุงลำดับความต้องการของมาสโลว์เสียใหม่ให้เป็นความต้องการ 3 ระดับ : (1) ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (2) ความต้องการความสัมพันธ์ และ (3) ความต้องการการเจริญเติบโต ดังภาพที่ 2.2 แสดงให้เห็นถึงแบบจำลองของแอลเดอร์เฟอร์



ภาพที่ 2.2 แสดงลำดับความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์

ที่มา: สมยศ นาวีการ (2540: 18)

เขาเชื่อว่าเมื่อความต้องการระดับต่ำได้ถูกต้องสนองแล้วความต้องการระดับต่ำจะมีความสำคัญน้อยลง แต่อย่างไรก็ตามภายใต้สถานการณ์บางอย่าง บุคคลอาจจะกลับมายังความต้องการระดับต่ำ ตัวอย่างเช่น บุคคลที่คับข้องใจภายในการตอบสนองความต้องการการเจริญเติบโตอาจจะถูกจูงใจให้ตอบสนองความต้องการความสัมพันธ์ที่ต่ำมา

ความต้องการการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs: E) คือความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัย ความต้องการเหล่านี้เปรียบเทียบได้กับความต้องการระดับต่ำที่ได้ถูกกล่าวถึงภายใน

ทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการรายได้สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมการทำงานจะเป็นความต้องการประเภทนี้

ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs: R) คือความต้องการทุกอย่างที่เกี่ยวพันกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในสถานที่ทำงานความต้องการความสัมพันธ์จะเหมือนกับความต้องการทางสังคมของมาสโลว์

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

ถึงแม้ว่าพนักงานจะได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานอย่างเพียงพอแล้วพนักงานจะมีความต้องการในลำดับสูงขึ้น แต่เนื่องจากตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานปฏิบัติการอยู่ในขอบเขตที่จำกัดทำให้พนักงานเกิดการถดถอย ความต้องการในระดับต่ำก็จะมีความสำคัญอีกครั้ง ดังนั้น การสนองตอบความต้องการในระดับต่ำจึงมีความจำเป็นเสมอ

ต่อมาในปี 2493 เฟรดเดอริค เฮิร์ซเบิร์ก (อ้างถึงใน สมยศ นาวีการ. 2540) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจที่นิยมแพร่หลายขึ้นมาอีกทฤษฎีหนึ่งคือ ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ซึ่งสรุปว่าสิ่งที่พอใจหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวพันกับเนื้อหาของงาน ในอีกทางหนึ่งเมื่อนักวิชาชีพกล่าวถึงสถานการณ์ที่พวกเขารู้สึกไม่ถูกจูงใจ พวกเขาจะกล่าวถึงกลุ่มปัจจัยที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง เช่น สภาพแวดล้อมการทำงานและการบังคับบัญชา เฮิร์ซเบิร์ก เรียกปัจจัยเหล่านี้ว่าสิ่งที่ไม่พอใจ หรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวพันกับสภาพแวดล้อมของงาน

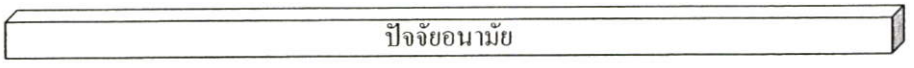
ข้อมูลได้เสนอแนะว่าตรงกันข้ามของความพอใจงานไม่ใช่ความไม่พอใจงานเหมือนกับความเชื่อสมัยก่อนการกำจัดความไม่พอใจงานได้ไม่ได้ทำให้เกิดความพอใจงานเลย ดังภาพที่ 2.3 เฮิร์ซเบิร์ก เสนอแนะว่าการค้นพบของเขาชี้ให้เห็นถึงการมีอยู่ของแนวต่อเนื่องควบคู่ตรงกันข้ามของ "ความพอใจงาน" คือ "ไม่มีความพอใจงาน" และตรงกันข้ามของ "ความไม่พอใจงาน" คือ "ไม่มีความไม่พอใจงาน"

A มุมมองสมัยเดิม



ความพอใจงาน ความไม่พอใจงาน

B มุมมองของเฮิร์ซเบิร์ก



ความพอใจงาน ไม่มีความพอใจงาน



ความไม่พอใจงาน ไม่มีความไม่พอใจงาน

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

บนพื้นที่ของการค้นพบของเขา เฮิร์ซเบิร์ก ยืนยันว่ากระบวนการจูงใจบุคคลประกอบด้วยขั้นตอนสองขั้น ประการแรกผู้บริหารต้องมั่นใจว่าปัจจัยอนามัยจะต้องไม่ขาดแคลนตัวอย่างเงินเดือนและความมั่นคงจะต้องดี สภาพแวดล้อมการทำงานจะต้องปลอดภัย และการบังคับบัญชาเชิงเทคนิคจะต้องถูกยอมรับด้วยการให้ปัจจัยอนามัย ณ ระดับที่เหมาะสม ผู้บริหารไม่ได้กระตุ้นแรงจูงใจ เพียงแต่มั่นใจว่าบุคคลจะไม่ "ไม่พอใจ" เท่านั้น ดังนั้น ผู้บริหารอาจจะดำเนินไปยังขั้นตอนที่สอง : การให้โอกาสแก่บุคคลที่จะได้รับปัจจัยจูงใจเช่น ความสำเร็จและการยกย่อง บุคคลจะมีความพอใจและแรงจูงใจสูงขึ้น เฮิร์ซเบิร์ก ก้าวไปไกลกว่านักทฤษฎีส่วนใหญ่ และได้อธิบายอย่างชัดเจนว่าทฤษฎีสองปัจจัยจะถูกประยุกต์ใช้ภายในสถานที่ทำงานอย่างไร โดยเฉพาะเขาได้เสนอแนะการเพิ่มคุณค่างาน เขายืนยันว่างานควรจะถูกออกแบบเสียใหม่เพื่อที่จะรวมเอาปัจจัยจูงใจเข้าไว้ด้วย

เฮิร์ซเบิร์ก ได้สรุปว่าปัจจัยอนามัยไม่สามารถกระตุ้นแรงจูงใจแต่สามารถสร้างความไม่พอใจงานได้ เขาเชื่อว่าปัจจัยอนามัยจะรักษาบุคคลเหมือนกับอนามัยรักษาฟันและเหงือกแต่อนามัยสามารถป้องกันปัญหาได้เท่านั้น อนามัยไม่ได้สร้างสุขภาพที่ดีขึ้น เฮิร์ซเบิร์ก เสนอแนะว่าองค์กรที่ได้ตอบสนองปัจจัยอนามัยของบุคคลเหล่านั้นจะกำจัดความไม่พอใจงานได้ แต่จะไม่ได้ผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น กลุ่มของปัจจัยสองกลุ่มเหล่านี้สามารถเปรียบเทียบได้กับทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ ปัจจัยจูงใจจะสัมพันธ์กับความต้องการระดับสูง (ความต้องการเกียรติยศ

ชื่อเสียง และความสมหวังของชีวิต) และปัจจัยอนามัยจะสัมพันธ์กับความต้องการระดับต่ำ (ความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย และสังคม) เหมือนกับทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ ทฤษฎีสองปัจจัยจะอยู่บนพื้นฐานของสมมุติฐานความพอใจความก้าวหน้าด้วย

เฮิร์ซเบิร์ก กล่าวว่าปัจจัยอนามัยไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้เพื่อที่จะสร้างความเป็นเลิศ เขาเชื่อว่าองค์กรจะต้องตอบสนองความต้องการที่เกี่ยวพันทั้งปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจ นี่จะแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารควรจะแสดงความสนใจต่อการมอบหมายงานที่ท้าทาย การเพิ่มความรับผิดชอบให้สูงขึ้น การให้การยกย่องและปัจจัยอื่น

ในการศึกษาความพึงพอใจในงานครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก เป็นแนวทางในการวิจัยเพราะ เป็นทฤษฎีที่ยอมรับกับอย่างแพร่หลาย และเป็นทฤษฎีที่คำนึงถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวงาน และปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความพึงพอใจงานสามารถวัดได้ โดยการสร้างเครื่องมือขึ้นมาวัด ซึ่ง วีรนารถ มานะกิจ (2533) ได้อธิบายว่า ความมุ่งหมายที่เราต้องการวัดความพึงพอใจในงานไว้หลายประการดังนี้

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

ยิ่งไปกว่านั้นยังเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าผู้บริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่ ในเบื้องต้นจะต้องเกี่ยวข้องกับเหตุผลในข้อ 1 และ ข้อ 3 เพราะเกี่ยวกับกลไกที่ใช้เป็นมาตรการสำหรับแก้ไข อย่างไรก็ตามย่อมขึ้นอยู่กับปรัชญาองค์การในด้านการบริหาร แม้ว่าความพอใจอาจเป็นเพียงการรับรู้ ในฐานะที่เป็นเป้าหมายที่ถูกต้องตามกฎหมาย

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

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

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ในงานในองค์กรหลายประเภทที่มีคนงานทุกระดับการศึกษาและทุกระดับรายได้ แบบสอบถาม JDI ใช้เวลาในการดำเนินการประมาณสิบถึงสิบห้านาทีและวิธีการวัดโดยใช้แบบสอบถามคำบรรยายลักษณะงานมีประโยชน์หลายอย่าง เช่น มีชัดเจนต่องาน และมีการนำไปใช้อย่างกว้างขวางจนสามารถนำผลมาเปรียบเทียบกันได้ (พงศ์ หรดาล. 2540)

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

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

76764

3. แบบมาตรวัดสีหน้า (Faces Scale) เป็นแบบวัดความพึงพอใจในงานโดยดูลักษณะการแสดงออกบนใบหน้าของคน ผู้สร้างแบบมาตรวัดสีหน้าคือ คูนิน (Kunin) และแบบวัดความพึงพอใจนี้ประกอบด้วยภาพวาดใบหน้าที่แสดงออกถึงความรู้สึกที่แตกต่างกันว่าผู้ตอบแบบสอบถามจะเลือกว่าใบหน้ารูปใดตรงกับความรู้สึกของตนที่เกี่ยวกับการทำงาน โดยทั่วไป เช่น ค่าจ้าง ผู้บังคับบัญชา โอกาสที่จะก้าวหน้า และบุคคลร่วมงาน ฯลฯ เป็นต้น (พงศ์ หรดาล. 2540)

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้จัดแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน โดยอาศัยแนวคำถามจากแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของมินิโซต้า

การที่องค์กรต่าง ๆ สนใจศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานในองค์กรของตนก็เพราะเห็นความสำคัญของความพึงพอใจในงาน ดังนี้

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

นอกจากความสำคัญที่ Davis กล่าวขั้นต้น ผลที่เกิดขึ้นเนื่องจากความพอใจในงานยังมีความสำคัญตามที่ วีรนารถ มานะกิจ (2533) กล่าวว่า การประเมินผลในระดับของบุคคลแต่ละคน ระดับองค์กรและระดับสังคม สามารถอธิบายความสำคัญได้ดังนี้

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

1. ความพอใจในงานจะเป็นสิ่งทำนายอัตราหมุนของการออกจากงานคนงานที่ออกจากองค์กรของเขาเพราะเขาไม่พอใจมากขึ้น และความคาดหวังของเขาไม่สามารถบรรลุได้ด้วยงาน

2. การจ่ายค่าตอบแทนและการพิจารณาเกี่ยวกับการเลื่อนชั้นมักแสดงให้เห็นปัจจัย ต่างๆ ที่สำคัญในการตัดสินใจลาออกจากงานของคนงาน

3. ลักษณะของการควบคุมบังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่สำคัญ เกี่ยวกับอัตราหมุนของเข้าออกจากงาน กล่าวคือคนงานจะชอบผู้ควบคุมงานซึ่งมีความเป็นมิตรชมเชยเมื่อคนงานปฏิบัติงานดี และรับฟังความคิดเห็นของคนงาน

4. ขนาดของหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับทั้งอัตราหมุนของการออกาจากงานและการหยุดงาน สำหรับการทำงานเป็นกลุ่มนั้น หากให้ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเล็ก ๆ คนงานย่อมพอใจมากกว่าการทำงานเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ

5. การขาดความพอใจเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มนั้นพบว่า ส่วนใหญ่สัมพันธ์กับอัตราหมุนของการออกจากงานอัตราหมุนของการออกจากงานจะสัมพันธ์ในทางบวกกับความไม่พอใจในงาน สำหรับทั้งคนงานที่ทำงานในโรงงานและในสำนักงาน

6. งานที่ทำซ้ำและรับรู้ว่าขาดความเป็นตัวของตัวเอง หรือความรับผิดชอบ ย่อมมีความสัมพันธ์โดยตรงกับอัตราหมุนของการออกจากงาน แม้ว่าความอ่อนแอจะสัมพันธ์กับการหยุดงานก็ตาม

การแสดงนัยทางสังคม การสนองตอบในเรื่องความพอใจในงานของบุคคลแต่ละคนและองค์การ อาจเป็นปัจจัยที่มีนัยทางสังคมหรือไม่ก็ได้ กล่าวคือ ถ้างานมีลักษณะบ่อนทำลายสุขภาพร่างกายหรือสุขภาพจิต ย่อมชี้ให้เห็นความต้องการที่เพิ่มขึ้นเกี่ยวกับระบบต่าง ๆ เกี่ยวกับบริการด้านการรักษาสุขภาพอนามัย เมื่อคนงานแสดงความไม่พอใจในรูปของการลดผลิตภาพหรือการขาดงาน ความกดดันจากเบื้องบนก็ตกอยู่กับราคาต่าง ๆ ซึ่งเป็นการเพิ่มภาวะเงินเฟ้อด้วยทั้งการพิจารณาทางด้านการเงินเช่นนี้

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับองค์กร ดังนั้น ผลของงานวิจัยจึงนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงความพึงพอใจในงานขององค์กร เพื่อรักษาให้พนักงานในองค์กรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

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

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducements) ได้แก่ เงิน สิ่งของ ที่ให้พนักงานเป็นค่าตอบแทน หรือเป็นรางวัลที่ให้พนักงานที่ทำงานดี

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

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

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal Benefactions) หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่แสดงฝีมือ การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัว ตนเองและผู้อื่น และการแสดงความภักดีกับองค์กร

5. ความดึงดูดใจในสังคม (Associational Attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตร ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดีจะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจร่วมกับองค์กร

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

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

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

2.2 ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ธีระ วีรธรรมสาธิต (2532 : 30) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การ โดยเน้นพฤติกรรมที่แสดงออกมาของสมาชิกองค์การเท่านั้น ในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อสมาชิกองค์การมีความผูกพันต่อองค์การ ก็จะแสดงออกในรูปพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่สมาชิกผูกพันต่อองค์การ และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็อาจเนื่องจากได้เปรียบเทียบอย่างถี่ถ้วนแล้ว เห็นผลได้ผลเสีย หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์การ

นภาเพ็ญ โหมาศวิน (2533 : 16) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การ คือการมีเป้าหมายสอดคล้องกับองค์การ ความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับองค์การ และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างความต้องการของกลุ่มกับความต้องการของตัวเอง

March and Mannari (อ้างใน ปรานอม กิตติดุษฎีธรรม. 2538 : 22) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นลักษณะของความตั้งใจของพนักงาน ที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อยของการมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ หรือที่เรียกว่าความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ

Kanter (อ้างใน เนตินา โพธิ์ประสระ. 2541 : 25) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะของการที่บุคคลมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วม มีทัศนคติสอดคล้องกับองค์การ องค์การสามารถให้ประโยชน์ทางเศรษฐกิจหรือคุณประโยชน์อย่างอื่นที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ รวมถึงการที่แต่ละบุคคลในองค์การมีความสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ผูกพันกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และยอมรับมาตรฐานขององค์การ

Buchanan (อ้างใน ทิพวรรณ ศิริคูณ. 2542 : 45) ได้ให้นิยามของความผูกพันองค์การไว้ว่า

1. ความเป็นอันเนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัตงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การ และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน

2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามความสามารถของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) เป็นความรู้สึกผูกพันองค์การ

Meyer (อ้างใน Dumham et.al. 1994 : 370) กล่าวว่า ความผูกพันองค์การ หมายถึงความสัมพันธ์ของสมาชิกกับองค์การ ซึ่งประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันในด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีส่วนร่วมในองค์การ

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึงการที่พนักงานอยู่กับองค์การโดยยึดถือเรื่องต้นทุนเป็นพื้นฐาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึงความรู้สึกของพนักงานที่เกิดจากความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์การ

Mowday (1982 : 27) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนา และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

Steers (1991 : 79) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การ เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึงการยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมที่สอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับองค์การ

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์การประสบความสำเร็จ

3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจอยู่ปฏิบัติงานในองค์การ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์การ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้นิยามความหมาย ของ Steers เป็นแนวทางในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ซึ่ง Steers กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ทั้งนี้เพื่อผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรในนิยามความหมายของ Steers ชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย

2.2.2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

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

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการทำงานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่และมีทางเลือกจะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมากซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนานและมีตำแหน่งงานในระดับสูง ๆ และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีแนวโน้มที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเองพึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าองค์กรเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงาน จะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

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

1. ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. ลักษณะของงานหรือบทบาทที่เกี่ยวข้องในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีการศึกษาพบว่างานที่เพิ่มคุณค่าจะเพิ่มความผูกพันบทบาทที่ชัดเจน และความสอดคล้องของบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความสัมพันธ์องค์กร

3. การออกแบบองค์กรโครงสร้างที่หลากหลายอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร พบว่าระดับของความเป็นทางการ ความมั่นใจในหน้าที่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมีกรรมสิทธิ์ในการควบคุมตนเองของพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4. ลักษณะและคุณภาพของประสบการณ์ในงานที่เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ เช่น พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การ พนักงานรู้สึกว่าองค์กรไว้วางใจที่จะดูแลความสนใจของพนักงาน ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรและการที่ความคาดหวังของพนักงานพอดีกับงาน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

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

1. ความผูกพันตอบสนอง บุคคลจะผูกพันและคงอยู่และคงอยู่กับองค์การตราบเท่าที่ความคาดหวังและความพึงพอใจจากความต้องการพื้นฐานด้านประสบการณ์ในงานได้รับการตอบสนอง

2. ความผูกพันต่อเนื่อง บุคคลผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากได้คำนวณเปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้ลงทุนไปกับองค์กรและการสูญเสียเมื่อต้องลาออก

3. ความผูกพันทางจิตใจ บุคคลผูกพันต่อองค์กรด้วยความรู้สึกรักและรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ

Cherrington (1994 : 276) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากปัจจัยดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีอายุมาก และอายุในองค์กรนาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในมากจะมีความผูกพันมาก เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย ตลอดจนผู้ที่มีการศึกษาน้อยจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง

2. ลักษณะของงาน ได้แก่ การได้ทำงานที่มีความสำคัญ การได้มีส่วนร่วมในงานจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงและหากมีความขัดแย้งในบทบาทและสับสนในงานจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง

3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ องค์กรที่มีการกระจายอำนาจ การให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

4. ลักษณะประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน การคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้

2.2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ภรณี กีร์ติบุตร (อ้างใน วรนุช ทองไพบูลย์. 2543 : 36) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลขององค์กร ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือ หนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

Greenberg (อ้างใน วัฒนา ศรีสม. 2542 : 43) กล่าวถึงผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กรว่า

1. ทำให้การขาดงานของพนักงานลดลง และไม่ค่อยออกจากงาน

2. พนักงานที่มีความภักดีต่อองค์การ จะมีการปฏิบัติงานที่ดี มีความเสียสละเพื่อองค์กร

3. ทุกคนทำงานด้วยความเต็มใจ ทำให้มีความสุขในการทำงาน

4. เป็นตัวเชื่อมความต้องการของสมาชิกในองค์กรให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางได้

5. ใช้เป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์กรได้ตัวหนึ่ง

6. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต

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

1. นำมาใช้ในการทำนาย อัตราเข้า-ออก จากงานของสมาชิกในองค์กรหรือพยากรณ์อัตราการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงงานของสมาชิก

2. เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การทำงาน ได้ดี มีผลงานสูง มีการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ และส่งผลต่อความคงอยู่ของบุคคลในองค์กร นอกจากนั้นความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสัมพันธ์ต่อความตรงต่อเวลาในการทำงานด้วย

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกขององค์การ ซึ่งส่งผลต่อการขาดงานในลักษณะแปรผกผัน นั่นคือ หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงอัตราการขาดงานก็จะต่ำลง

4. เป็นตัวเชื่อมความต้องการของสมาชิกในองค์กรให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร ทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

5. ช่วยลดอิทธิพลจากภายนอก อันเป็นผลเนื่องมาจากสมาชิกมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรมาก

6. ใช้เป็นตัวชี้วัดที่ดีตัวหนึ่งของการมีประสิทธิผลขององค์กร

7. ความผูกพันต่อองค์การ ถ้ามีมากจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต และลดอัตราการออกจากงานของพนักงานด้วย

Steers (1977 : 122-123) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์การ คือ

1. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจะแสดงส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรในระดับสูง

2. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงอยู่กับองค์กรเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่บุคคลเชื่อถือ

3. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันเป็นเสมือนหนึ่งเดียวกับองค์กรในระดับสูง จะเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในงานมากขึ้นมาก เนื่องจากมีความเชื่อว่างานของตนเป็นตัวเชื่อมไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

4. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะเต็มใจใช้ความพยายามเพื่อองค์กร และขยายผลการทำงานไปสู่การมีผลงานในระดับสูง

2.2.4 ผลของความผูกพันต่อองค์กร

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

ประการแรก ปัญหาการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์กร

ประการที่สอง ปัญหาการขาดงาน พบว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีแรงจูงใจให้อยากมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีเลย

ประการที่สาม ปัญหาการมาทำงานสาย พบว่าสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมาทำงานตรงต่อเวลามากกว่า

Steers (1991 : 327) กล่าวว่า ผลของความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรดังนี้

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนในกิจการขององค์กรในระดับสูง

2. พนักงานที่มีความผูกพันสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมในศรัทธา

3. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงต่อองค์การจะมีความผูกพันต่องานอย่างมากตามมาเพราะเห็นว่างาน คือ หนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะเต็มใจใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือกว่าคนอื่น ๆ

จากการศึกษาค้นคว้าวิจัยของ Steers (1977) กล่าวว่า มีผลที่เกิดตามมาจากความผูกพันต่อองค์กร 4 อย่างที่ควรพิจารณา ได้แก่

1. ความผูกพันต่อองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม แต่มีความสัมพันธ์กันน้อย เพราะผลการปฏิบัติงานนั้นได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยหลายๆ อย่างรวมกัน ดังนั้นจึงไม่สามารถคาดหวังได้ว่าความผูกพันน่าจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานที่แท้จริงเพียงอย่างเดียว

2. ความผูกพันต่อองค์กรกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร แนวคิดของ Steers กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงต้องการที่จะคงอยู่ในองค์การจึงคาดว่าความผูกพันน่าจะมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งในความจริงค้นพบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันธ์กับความผูกพันที่เพิ่มขึ้นถึงเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก

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

4. ความผูกพันต่อการกับการลาออกจากงานของพนักงาน ภายในกรอบทฤษฎีแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรแนะนำ ความผูกพันต่อองค์กรจะนำมาซึ่งพฤติกรรมที่หลากหลายซึ่งสามารถคาดเดาได้ว่า พนักงานที่มีความผูกพันอยู่ในระดับต่ำกว่า และเป็นไปได้ที่จะมีระดับผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่า มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานยาวนานกว่า และมีบันทึกการให้ความร่วมมือมากกว่า อย่างไรก็ตามจากทฤษฎีพฤติกรรมที่เกิดขึ้นความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายได้ดีที่สุดคือการลาออก พนักงานที่มีความผูกพันในระดับสูงจะต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรและทำงานมุ่งไปยังเป้าหมายขององค์กร เพราะฉะนั้นจะละทิ้งองค์กรน้อยกว่า จึงรู้สึกมันเป็นสิ่งสำคัญที่จะตระหนักถึงความสำคัญของผูกพันต่อองค์กรร่วมกับตัวแปรอื่นๆ ในแบบจำลองที่ครอบคลุมการลาออกของพนักงาน

2.3 ประวัติกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท

กลุ่มบริษัทไทยซัมมิท เป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนต่างๆ ในอุตสาหกรรมประกอบรถจักรยานยนต์ อุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ เครื่องจักรกลทางการเกษตร และเครื่องใช้ไฟฟ้า ด้วยความมุ่งมั่นของคณะผู้บริหาร ทำให้กลุ่มบริษัทไทยซัมมิทมีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง จากจุดเริ่มต้นเมื่อปี พ.ศ. 2520 จนถึงปัจจุบัน มีบริษัทในเครือกว่า 30 บริษัท ในภาคอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนประกอบประเภทต่างๆ ได้แก่ ชิ้นส่วนการขึ้นรูป, ชิ้นส่วนการประกอบ, ชิ้นส่วนพลาสติกประเภทฉีดและเป่า, อลูมิเนียมฉีด, สายไฟรถยนต์, แชสซี, แม่พิมพ์โลหะและ พลาสติก, อุปกรณ์จับประกอบชิ้นงาน, รวมถึงเครื่องจักรในงาน สายการผลิตขั้นพื้นฐาน

กลุ่มบริษัทไทยซัมมิทมีฐานการผลิตอยู่ที่ สมุทรปราการ, แหลมฉบัง, ระยอง, อยุธยา, นครนายก, ปราจีนบุรี, และประเทศมาเลเซีย ปัจจุบันกลุ่มบริษัทฯ มีผลประกอบการของกลุ่มมากกว่า 20,000 ล้านบาทต่อปี

สินค้าของกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท เป็นที่ยอมรับในกลุ่มอุตสาหกรรมประเภทต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ ด้วยความร่วมมือของนักธุรกิจต่างชาติ ทำให้กลุ่มบริษัทฯ พัฒนาทั้งทางด้านการผลิตและด้านคุณภาพ รวมถึงการผลิตชิ้นส่วนโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

นอกจากธุรกิจประเภทอุตสาหกรรม กลุ่มบริษัทยังขยายการลงทุนในธุรกิจประเภทต่างๆ อาทิเช่น ธุรกิจโรงแรม, สนามกอล์ฟ และ สปอร์ตคลับ

2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

พงษ์จันทร์ วรรณวิจิตร (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม โดยใช้แบบสอบถามตามแนวแบบสอบถามของควมพึงพอใจของมหาวิทยาลัยมินิโซต้า โดยมีข้อคำถาม 100 ข้อ ที่ครอบคลุมตัวแปรของความพึงพอใจในงาน 20 ตัวแปร ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก โดยศึกษากับ พนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์ และพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรองเท้า พบว่า พนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์ มีความพึงพอใจในงานที่เกิดจากตัวแปรดังนี้ คือ ผู้ร่วมงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน กิจกรรมระหว่างการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน การบริการสังคมความสามารถในการทำงาน สถานภาพทางสังคม ระเบียบวินัยในการทำงาน ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน และความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับพึงพอใจมากถึงค่อนข้างมาก และมีความพึงพอใจในงานที่เกิดจากตัวแปรดังนี้คือ ความมีอำนาจหน้าที่ในส่วนงานของตน นโยบายและการปฏิบัติ งานได้รับมอบหมาย การยอมรับนับถือ ความคิดริเริ่ม สภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการ ความมีอิสระในการทำงาน ค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก ส่วนพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรองเท้า มีความพึงพอใจในงานที่เกิดจากตัวแปรดังนี้ ผู้ร่วมงาน ความสำเร็จในการทำงาน และกิจกรรมระหว่างการทำงาน อยู่ในระดับพึงพอใจค่อนข้างมาก และมีความพึงพอใจในงานที่เกิดจากตัวแปรดังนี้คือ ความมีอำนาจหน้าที่ในส่วนงานของตน การยอมรับนับถือ ความคิดริเริ่ม ค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลางค่อนข้างน้อย

ดิลก มูลวงษ์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็คทรอนิกส์ ในเขตปทุมธานี โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานโดยแยกตามองค์ประกอบของงาน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุด ในด้านค่าตอบแทน รองลงมาคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน สำหรับปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่พบในการศึกษาครั้งนี้ คือ ระดับการศึกษาระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือน

สมชาย ชัยยุทธ์ (2536: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานบริหารงานบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็คทรอนิกส์ขนาดใหญ่ โดยศึกษาถึงองค์ประกอบขององค์ความพึงพอใจ เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริหารงานบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็คทรอนิกส์ ขนาดใหญ่ จำนวน 108 คนจาก 6 บริษัท โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า ความพึงพอใจในงานในภาพรวม รวมอยู่

ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานในองค์ประกอบย่อยต่างๆ ทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยต่างๆ พบผลเช่นเดียวกัน โดยมีลำดับองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานเรียงจากที่พึงพอใจมากที่สุดไปถึงน้อยที่สุด ดังนี้ 1) วิธีการปกครองบังคับบัญชา 2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 3) ความสำเร็จในการทำงาน 4) ความก้าวหน้า 5) นโยบายและการบริหารงาน 6) ความมั่นคงในงาน 7) ความรับผิดชอบ 8) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 9) การได้รับการยอมรับนับถือ 10) เงินเดือนและสวัสดิการ 11) สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเพศ รายได้ต่อปีจากการทำงานและสถานภาพของตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มาโนชญ์ มีพร้อม (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงาน อุตสาหกรรมอิเล็คทรอนิกส์ ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ฮานาเซมิคอนดักเตอร์ (กรุงเทพ) จำกัด โดยการศึกษาประกอบด้วยมิติ ที่ใช้วัดความพึงพอใจในงานซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ (IV) แบ่งออกเป็น 7 มิติ ความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความพึงพอใจในเวลาทำงาน และความพึงพอใจในความยุติธรรม ตัวแปรตาม (DV) แบ่งออกเป็น 2 มิติ คือ ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน และความพึงพอใจในชิ้นงาน พบว่า พนักงานทีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และยังศึกษาสาเหตุผลของพนักงานที่พอใจพบว่า พึงพอใจในรายได้และสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ และพึงพอใจที่อยากจะทำงานอยู่ในบริษัท เพราะว่า เมื่อเลิกจากการทำงานแล้ว สามารถใช้เวลาหลังเลิกงานแล้วไปศึกษาต่อตามสถาบันที่อยู่ใกล้กับทำเลที่ตั้งของบริษัทฯ ได้อย่างสะดวกสบาย ในเรื่องของผู้บังคับบัญชาพนักงานพึงพอใจที่จะได้ปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้างานที่มีเหตุผล และอยากให้ผู้บังคับบัญชาไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ หรือไม่มุ่งแต่เอาผลผลิตแต่เพียงประการเดียว ในส่วนสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน พนักงานพึงพอใจกับเสียงเพลงที่บริษัทฯเปิดให้ตลอดระยะเวลาในการทำงาน ภายในบรรยากาศที่มีแอร์เย็นตลอดเวลา พนักงานพึงพอใจระดับปานกลางในเรื่องของเวลาในการทำงาน และในเรื่องของความยุติธรรมพนักงานมีความเห็นว่า การคัดเลือกพนักงานดีเด่นประจำเดือนมีความเหมาะสมและยุติธรรมดีอยู่แล้ว สำหรับเหตุผลของการเกิดความไม่พึงพอใจในงาน พบว่า พนักงานเห็นว่าบริษัทฯ มักจะอ้างกฎหมาย มาเป็นหลักในการบริหารเรื่องค่าจ้างแรงงาน ถึงแม้บริษัทฯจะอ้างว่า บริษัทฯปฏิบัติตามกฎหมายแล้วก็ตาม แต่พนักงานยังแสดงความคิดเห็นว่าน้อยเกินไป ส่วนในเรื่องโอกาสก้าวหน้าพนักงานให้ความเห็นว่าขึ้นอยู่ที่ตัวพนักงาน มากกว่าขึ้นกับบริษัทฯ เพราะว่าบริษัทจะให้โอกาสบุคคลภายนอกเข้ามาบริหารหน่วยงาน มากกว่าที่จะรับจากพนักงานระดับปฏิบัติการ นอกจากนี้สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น พื้นที่ในการปฏิบัติงานในแผนกต่าง ๆ บางแผนก สมควรได้รับการขยายพื้นที่ให้กว้างขวางขึ้น และเพื่อความสะดวกเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน และมีความจำเป็นต้องอพยพพนักงาน

ออกไป ณ จุดนัดพบ ที่ปลอดภัยของบริษัทฯนั่นคือ พนักงานต้องการให้บริษัทฯมุ่งเน้นความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยแก่พนักงานให้มากขึ้นนั่นเอง

ศานิตย์ บุณยรัตพันธุ์ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต หน่วยงานโมเฟล็ก บริษัท โมเดอร์นฟอร์ม กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) โดยศึกษาถึงองค์ประกอบขององค์ความพึงพอใจ เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานฝ่ายผลิต พบว่า ความพึงพอใจในงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบความพึงพอใจในงานพบว่ามีลำดับองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานเรียงจากที่พึงพอใจมากที่สุดไปถึงน้อยที่สุด ดังนี้ 1) วิธีการปกครองบังคับบัญชา 2) ความสำเร็จในการทำงาน 3) ความก้าวหน้า 4) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 5) นโยบายการบริหารงาน 6) เงินเดือนและสวัสดิการ 7) สภาพแวดล้อมในการทำงาน และรายได้ต่อวันจากการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเพศ สถานภาพสมรส การศึกษา การรับผิดชอบเลี้ยงดูผู้อื่น จำนวนปีที่ปฏิบัติงานกับบริษัท หน่วยงานที่ปฏิบัติ การเปลี่ยนงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โสภาพรรณ นิ่มมณี (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารกระป๋องในจังหวัดชลบุรี โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg 11 ด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน คือประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษา ทั้งได้พบว่า ลูกจ้างมีความพึงพอใจในระดับสูงจำนวน 8 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ และลูกจ้างมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ สภาพการทำงาน เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

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

2.4.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

กฤษกร ดวงสว่าง (2540 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม ในการวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบ ความผูกพันต่อองค์การระหว่างผู้บริหารระดับกลาง/ระดับต้นกับพนักงาน การศึกษาความสัมพันธ์และการพยากรณ์จากปัจจัย ตัวแปรในกลุ่มของลักษณะงาน ลักษณะองค์การ ประสบการณ์จากการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ การศึกษาความสัมพันธ์และการพยากรณ์จากองค์ประกอบของตัวแปร ความผูกพันต่อองค์การที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออก การเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มผลผลิตและความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะ องค์การ ลักษณะงาน ประสบการณ์จากการทำงาน ความผูกพันธ์ต่อองค์การ

ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทได้กิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานที่มีอายุมาก อายุมาก และสมรสแล้ว จะมีความผูกพันกับองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย อายุงานน้อย และโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.003, 0.001 และ 0.08 ตามลำดับ และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ แต่ไม่ถึงนัยสำคัญทางสถิติ และยังพบว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ 0.002 ตามลำดับและพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและที่คาดหวังต่างกันน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและคาดหวังต่างกันมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัฒนา ศรีสม (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภค บริโภค ของบริษัท ไบโอ คอนซูเมอร์ จำกัด พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภค บริโภค มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และเมื่อมีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในแต่ละด้านของคามสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานในแต่ละด้านต่อความผูกพันต่อองค์การแล้วพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้วยปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านสภาพการทำงาน ด้านความเจริญเติบโตในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ พนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภค บริโภค ที่มีอายุสถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน โบนัส และค่าตอบแทนอื่น ๆ ต่างกัน ได้พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดวงใจ นิลพันธุ์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคม โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานในบริษัท ยูไนเต็ด คอมมูนิเคชั่น อินดีสตรี จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง พนักงานมีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและอายุ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานได้ร้อยละ 12.3

สกาวรัตน์ อินทุสมิต (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง และมีความตั้งใจที่จะลาออกในระดับต่ำ 2) พนักงานที่มีสถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน ส่วนอายุงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง แตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน 3) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยพบว่า ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ การหลีกเลี่ยง ความไม่แน่นอน ความเป็นปัจเจกนิยม ความเป็นกลุ่มนิยม ความเป็นชายและความเป็นหญิงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 4) ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยพบว่า ด้านพฤติกรรมและด้านทัศนคติที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

จากแนวความคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ที่ได้เสนอในบทที่ 2 สามารถนำมาเป็นแนวทางและกรอบในการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทดังต่อ ไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บและรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิตที่ปฏิบัติงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท จำนวน 4 โรงงาน ประชากรรวม 3,747 คน ดังนี้

1. บริษัท ไทยซัมมิท โอโตพาร์ท อินดัสตรี จำกัด
   จำนวนพนักงานฝ่ายผลิต 3,341 คน
2. บริษัท ไทยซัมมิท อาร์แอนดี จำกัด
   จำนวนพนักงานฝ่ายผลิต 285 คน
3. บริษัท ไทยซัมมิท โมลแมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด
   จำนวนพนักงานฝ่ายผลิต 60 คน
4. บริษัท ไทยซัมมิท อินเตอร์เทค จำกัด
   จำนวนพนักงานฝ่ายผลิต 61 คน

ที่มา: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล. (2549.)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มตัวแทนประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิตที่ปฏิบัติงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท จำนวน 4 โรงงาน ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนของประชากรที่ ใช้ในการศึกษา กำหนดให้ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% (0.05) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานฝ่ายผลิตจาก 4 แห่ง จำนวน 362 ซึ่งคำนวณจากสูตร Yamane (ยุทธ ไกยวรรณ์ , 2546)

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

เมื่อ n = จำนวนตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งสิ้น 3,747 คน

e = ค่าคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้กำหนดไว้ที่ร้อยละ 5

ดังนั้นจะคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

$$n = \frac{3,747}{1 + 3,747\ (0.05)^2}$$

$$= 362 \text{ คน}$$

เมื่อคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 362 คน จากประชากร 3,747 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท จำนวน 4 โรงงาน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (ดังภาคผนวก ก) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกรายการได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ

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

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

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร มีคำถามจำนวน 2 ข้อ

3.3 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ข้อความทางวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดนิยามเป็นขอบเขตเนื้อหาและเป็นโครงสร้างของเครื่องมือ ให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

3.3.3 สร้างแบบสอบถาม มาตรวัดทัศนคติของ Likert (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์.2531)

3.3.4 สร้างคำถามในแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น4 ตอน และนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ตรวจสอบและแนะนำเพื่อการแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสม

3.3.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเหมาะสม โดยขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน (รายชื่อตามตารางที่ 3.1) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และภาษาที่ใช้แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้งเพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตารางที่ 3.1 แสดงรายชื่อ ตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1. ดร. จำนงค์ จึงธีรพานิช	คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยและอาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการงานคอมพิวเตอร์และวิศวกรรม	มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
2. ดร. ณรงค์ พิมสาร	อาจารย์ประจำภาควิชาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหลาดกระบัง
3. คุณวิโรจน์ สิริจันทานนท์	ผู้จัดการทั่วไปฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์	บริษัทไทยซัมมิท โอโตพาร์ทอินดัสตรี จำกัด
4. คุณวิเชียร เต็มสังข์	ผู้จัดการส่วนบริหารทรัพยากรมนุษย์	บริษัท ไทยซัมมิท อาร์แอนดี จำกัด บริษัท ไทยซัมมิท อินเตอร์เทค จำกัด บริษัท ไทยซัมมิท โมลแมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด
5. คุณสมชัย จงเจริญทวีสุข	ผู้จัดการฝ่ายพัฒนาธุรกิจ	บริษัทไทยซัมมิท โอโตพาร์ทอินดัสตรี จำกัด

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะค้นหาข้อมูลโดยจะใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบ คือ

3.4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท จำนวน 362 คน จากประชากร 3,747 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท จำนวน 4 โรงงานสำหรับขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิที่เป็นการแจกแบบสอบถามมีดังนี้

3.4.1.1 ขอหนังสือจากหน่วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้บริหารของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท เพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูลทางไปรษณีย์ไปยังสถานประกอบการดังกล่าว

3.4.1.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปแจกให้ยังกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาด้วยตนเองและบางส่วนจะส่งไปทางไปรษณีย์ คือ พนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท จำนวน 362 คน ในแผนกงานต่าง ๆ โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย และให้ส่งแบบสอบถามกลับทางไปรษณีย์

3.4.1.3 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนจะนำไปวิเคราะห์

3.4.1.4 นำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์ผล

3.4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ารวบรวมงานวิจัย บทความ วารสาร เอกสารสัมมนา สถิติในรายงานต่างๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบของเนื้อหาและนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

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

3.5.1 นำข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่รวบรวมจากแบบสอบถามในตอนที่ 1 มาจัดเป็นหมวดหมู่โดยแยกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และทำการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล โดยนำข้อมูลมาหาค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 นำแบบสอบถามวัดระดับความพึงพอใจในงาน มีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ โดยมีลักษณะข้อคำถามทั้งเชิงบวก (Positive) มาตรวจให้คะแนนคำตอบแต่ละข้อ ตามเกณฑ์การให้คะแนนดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงคะแนนในแต่ละระดับความพึงพอใจของแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน

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

ที่มา : พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543 : 107-108)

ทั้งนี้สามารถแปลความหมายของค่าคะแนนที่วัดได้ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึงพนักงานมีความพึงพอใจในงานมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึงพนักงานมีความพึงพอใจในงานมาก

คะแนน 3 หมายถึงพนักงานมีความพึงพอใจในงานปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึงพนักงานมีความพึงพอใจในงานน้อย

คะแนน 1 หมายถึงพนักงานมีความพึงพอใจในงานน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยด้านความพึงพอใจในงานจากแบบสอบถามตอนที่ 2 สามารถแบ่งได้ตามแนวคิดของ Best (1981 : 182) ดังนี้

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

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

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมาก

3.5.3 นำแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ โดยมีลักษณะข้อคำถามทั้งเชิงบวก (Positive) มาตรวจให้คะแนนคำตอบ แต่ละข้อ ตามเกณฑ์การให้คะแนนดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงคะแนนในแต่ละระดับความผูกพันของแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร

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

ที่มา : พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543 : 107-108)

ทั้งนี้สามารถแปลความหมายของค่าคะแนนที่วัดได้ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึงพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึงพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมาก

คะแนน 3 หมายถึงพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึงพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย

คะแนน 1 หมายถึงพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยด้านความผูกพันต่อองค์กรจากแบบสอบถามตอนที่ 3 สามารถแบ่งได้ตามแนวคิดของ Best (1981 : 182) ดังนี้

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

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

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันมาก

3.5.4 นำข้อมูลมาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบ t – test สำหรับการทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไปที่เป็นอิสระต่อกัน และหากพบว่ามีความแตกต่างกันมากภายในกลุ่ม จะทำการทดสอบว่าคู่ใดมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันมากด้วยวิธี Least Significant Different (LSD)

3.5.5 นำข้อมูลระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรมาประมวลหา ค่าความสัมพันธ์โดยนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ซึ่งมีค่าตั้งแต่ - 1 ถึง + 1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่า ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะ ที่คล้อยตามกัน ถ้าเป็นไปในทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กัน

ในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน สำหรับระดับความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ โดยใช้เกณฑ์ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 144)

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

3.5.6 นำข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้มารายงานผล โดยผู้วิจัยจะรายงานแบบเชิงพรรณา

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

3.6.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณา (Descriptive analytical statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.6.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

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

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

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

เมื่อ X แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

$\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

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

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

เมื่อ SD แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

3.6.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential analysis statistics)

เป็นสถิติที่ใช้ผลที่ศึกษาได้จากกลุ่มตัวอย่าง สรุปอ้างอิงไปสู่ประชากร นั่นคือสรุปถึงลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในงาน และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

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

โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. เปลี่ยนสมมุติฐานวิจัยเป็นสมมุติฐานสถิติ
2. สมมุติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ

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

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

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ(พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2540:162)

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

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

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

n_1 คือขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 คือขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

$\bar{X}_1$ คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$\bar{X}_2$ คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_1^2 คือค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 คือค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

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

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

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

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

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

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df. = n_1 + n_2 - 2$ หรือ ν แล้วแต่กรณี หรือ ถ้ามีค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 = \mu_2$ หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่1 และ 2 ไม่แตกต่างกันมาก

การทดสอบ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

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

สมมุติฐานสถิติ

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

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

สถิติที่ใช้ทดสอบ

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

หรือ

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

การตัดสินใจเมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

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

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

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

ขั้นตอนการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOV มีดังต่อไปนี้

1. เปลี่ยนสมมุติฐานวิจัยเป็นสมมุติฐานสถิติ
2. สมมุติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี One-way ANOVA คือ

H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกันมาก

H_1 : ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันมาก

หรือ

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

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

$;i, j = 1,2,...,k$

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ (บุญชม ศรีสะอาด. 2535:116)

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

วิธีวิเคราะห์ค่าต่างๆ แสดงในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA

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

เมื่อ k คือจำนวนกลุ่ม

n คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

n_j คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j

T_j คือ ผลรวมของคะแนนทุกตัวในกลุ่มตัวอย่างที่ j

T คือผลรวมของคะแนนทั้งหมด

x_{ij} คือ คะแนนแต่ละตัว

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

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

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

3.6.2.3 การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี Least-Significant Different (LSD)

วิธี Least-Significant Different (LSD) นิยมใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสิ่งทดลองทีละคู่ ซึ่งเป็นวิธีที่ง่ายในการคำนวณ และมีความถูกต้องในการทดสอบมาก ผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้ในกรณีที่การทดสอบค่าเฉลี่ยโดย One-way ANOVA ให้ผลว่า มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 2 กลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันมาก เนื่องจาก One-way ANOVA จะไม่ทราบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม

ตัวอย่างใดบ้างที่ไม่เท่ากัน ดังนั้น จึงต้องทำการทดสอบต่อไปว่าค่าเฉลี่ยใดบ้างไม่เท่ากัน โดยหากพบว่ากลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มมีระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันมากจึงจะดำเนินการทดสอบรายคู่โดยวิธี Least-Significant Different (LSD) โดยมีขั้นตอนการคำนวณดังนี้

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ $\alpha = 0.05$ และ 0.01

2. คำนวณค่า LSD จากสูตร

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

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

n_i คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ i

n_j คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j

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

เมื่อ $\bar{X}_i$ คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ i

$\bar{X}_j$ คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ j

4. การตัดสินใจ

ถ้าค่า $\left|\bar{x}_i - \bar{x}_j\right|$ ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันมากอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า $\left|\bar{x}_i - \bar{x}_j\right|$ ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า LSD หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันมากอย่างไม่มีนัยสำคัญหรือไม่แตกต่างกันมาก

3.6.2.4 สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

ใช้หาค่าความสัมพันธ์ในรูปคะแนนดิบของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันและทิศทางของความสัมพันธ์ ซึ่งได้แก่ การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาค่าความสัมพันธ์และทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรความระดับพึงพอใจในงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐาน $\quad H_0 : \rho = 0$

$\quad H_1 : \rho \neq 0$

เมื่อ ρ เป็นความสัมพันธ์ของตัวแปรความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร

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

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

เมื่อ t คือ ค่าของการแจกแจงใน t-distribution

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

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

X หมายถึง คะแนนดิบของตัวแปร X

Y หมายถึง คะแนนดิบของตัวแปร Y

N หมายถึง จำนวนคนหรือจำนวนคู่ของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

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

ถ้าค่า t ที่คำนวณมากกว่า t ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 แสดงว่าค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้มีนัยสำคัญทางสถิติ นั้นคือ ความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กัน

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

กรณีใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การแปลผลจะดูที่ค่า p-value ถ้าน้อยกว่า α แสดงว่าตัวแปรคู่นั้นมีความสัมพันธ์ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธ์. 2545 : 440)

สำหรับการใช้สถิติทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 3.5 คือ

ตารางที่ 3.5 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทโดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้	
สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานที่มีเพศต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานที่มีอายุต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทต่างกัน	One-way ANOVA

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 15 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทโดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้	
สมมติฐานที่ 2.1 : พนักงานที่มีเพศต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 2.2 : พนักงานที่มีอายุต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.3 : พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.4 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทต่างกัน	One-way ANOVA

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 2.5 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 3 : ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท	Pearson product moment correlation

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง พนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท จำนวน 400 คน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 362 คน แต่สามารถเก็บจริงได้จำนวน 260 คน คิดเป็น (71.82 %) จึงใช้ข้อมูลจำนวนนี้ในการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดย แบ่งเป็น 7 ตอน ดังต่อไปนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

4.4 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน

4.5 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

4.6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

4.7 การวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท ผลการวิเคราะห์ แสดงในตารางที่ 4.1 มีดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	164	63.10
หญิง	96	36.90
รวม	260	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	30	11.50
20 - 30 ปี	138	53.10
มากกว่า 30 ปีขึ้นไป	92	35.40
รวม	**260**	100.00
3. สถานภาพการสมรส		
โสด	166	63.80
สมรส	84	32.30
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	10	3.90
รวม	**260**	100.00
4. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) หรือ ต่ำกว่า	98	37.70
มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ ปวช.)	18	6.90
อนุปริญญา (ปวส.)	42	16.20
ปริญญาตรีขึ้นไป	102	39.20
รวม	**260**	100.00
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 2 ปี	92	35.40
2-5 ปี	74	28.50
มากกว่า 5 - 8 ปี	36	13.80
มากกว่า 8 ปีขึ้นไป	58	22.30
รวม	**260**	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทมีปัจจัยส่วนบุคคล สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคล ดังต่อไปนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับผู้บังคับบัญชาและพนักงานระดับปฏิบัติงาน จำนวน 260 คน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานเพศชาย จำนวน164 คน คิดเป็นร้อยละ 63.10 และพนักงานเพศหญิง จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 36.90

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับผู้บังคับบัญชาและพนักงานระดับ ปฏิบัติงาน จำนวน 260 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี จำนวน 138คน คิดเป็นร้อยละ 53.10 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีอายุ มากกว่า 30 ปีขึ้นไป จำนวน92 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40และกลุ่มที่อายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 30คน คิดเป็นร้อยละ 11.50

สถานภาพการสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับผู้บังคับบัญชาและพนักงานระดับปฏิบัติงาน จำนวน 260 คน ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 63.80 รองลงมามีสถานภาพการสมรส จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 32.30 และมีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.90

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับผู้บังคับบัญชาและพนักงานระดับปฏิบัติงาน จำนวน 260 คน ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20 รองลงมามีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) หรือ ต่ำกว่า จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 37.70 ลำดับต่อมามีการศึกษาระดับอนุปริญญา (ปวส.) จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 16.20 และมีการศึกษาระดับ มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ ปวช.) จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ6.90

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับผู้บังคับบัญชาและพนักงานระดับปฏิบัติงาน จำนวน 260 คน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40 รองลงมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 2 – 5 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ28.50 ลำดับต่อมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปีขึ้นไป จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 22.30 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 - 8 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 13.80

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิททั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านรายได้/ผลตอบแทน ดังนี้

4.2.1 ความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

ผลการวิเคราะห์คะแนนระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ดังแสดงในตารางที่ 4.2 มีดังนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	n = 260		ระดับความพึงพอใจในงาน	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ท่านพอใจในความมั่นคงของงานที่ท่านทำงานอยู่	3.576	0.744	มาก	3
2. ท่านสามารถทำงานกับองค์กรแห่งนี้จนกระทั่งเกษียณอายุ	3.107	0.940	ปานกลาง	5
3. ท่านมีโอกาสเท่าเทียมกับผู้อื่นที่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่ง	3.123	0.714	ปานกลาง	4
4. องค์กรของท่านมีการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น	3.692	0.886	มาก	1
5. องค์กรมีการสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและดูงานเพื่อเพิ่มความรู้และพัฒนาทักษะในการทำงาน	3.646	0.937	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.429**	**0.545**	**ปานกลาง**	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.429 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.545 เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าแต่ละข้อเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 องค์กรของท่านมีการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.692และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.886

ลำดับที่ 2 องค์กรมีการสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและดูงานเพื่อเพิ่มความรู้และพัฒนาทักษะในการทำงาน พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.646 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.937

ลำดับที่ 3 ท่านพอใจในความมั่นคงของงานที่ท่านทำงานอยู่ พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.576 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.744

ลำดับที่ 4 ท่านมีโอกาสเท่าเทียมกับผู้อื่นที่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่ง พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.123 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.714

ลำดับที่ 5 ท่านสามารถทำงานกับองค์กรแห่งนี้จนกระทั่งเกษียณอายุ พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.107 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.940

4.2.2 ความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

ผลการวิเคราะห์คะแนนระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานพนักงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ดังแสดงในตารางที่ 4.3 มีดังนี้

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	n= 260		ระดับความพึงพอใจในงาน	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือในการทำงานมีอย่างเพียงพอ	3.646	0.701	มาก	2
2. การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ตู้ล็อคเกอร์ เพียงพอต่อความต้องการ	3.546	0.767	มาก	4
3. ท่านมีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาการทำงาน	3.507	0.932	มาก	5
4. องค์กรของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงาน จุดพักผ่อน ให้แก่ท่านเป็นสัดส่วน	3.576	0.945	มาก	3
5. องค์กรของท่านมีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน	3.661	0.709	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.587**	**0.550**	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.587และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.550 เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกแต่ละข้อ เรียงตามลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 องค์กรของท่านมีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.661 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.709

ลำดับที่ 2 วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือในการทำงานมีอย่างเพียงพอ พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.646 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.701

ลำดับที่ 3 องค์กรของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงาน จุดพักผ่อนให้แก่ท่านเป็นสัดส่วน พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.576และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.945

ลำดับที่ 4 การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ตู้ล็อคเกอร์ เพียงพอต่อความต้องการ พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.546 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.767

ลำดับที่ 5 ท่านมีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาการทำงาน พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.507 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.932

4.2.3 ความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านผู้บังคับบัญชา

ผลการวิเคราะห์คะแนนระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านผู้บังคับบัญชา ดังแสดงในตารางที่ 4.4 มีดังนี้

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านผู้บังคับบัญชา

ด้านผู้บังคับบัญชา	n = 260		ระดับความพึงพอใจในงาน	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ท่านกับผู้บังคับบัญชาของท่านทำงานร่วมกันได้ดี	3.607	0.740	มาก	4
2. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญ ดูแลเอาใจใส่ ต่อท่านและผู้ร่วมงานคนอื่นๆ	3.530	0.757	มาก	5
3. ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติท่านในการทำงาน	3.738	0.771	มาก	1
4. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจให้ท่านรับผิดชอบงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	3.653	0.812	มาก	2
5. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงานของท่านและเพื่อนร่วมงาน	3.623	0.748	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.630**	**0.651**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.630 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.651 เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านผู้บังคับบัญชาแต่ละข้อ เรียงตามลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติท่านในการทำงาน พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.738 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.771

ลำดับที่ 2 ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจให้ท่านรับผิดชอบงานที่ท่านได้รับมอบหมาย พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.653 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.812

ลำดับที่ 3 ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงานของท่านและเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.623 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.748

ลำดับที่ 4 ท่านกับผู้บังคับบัญชาของท่านทำงานร่วมกันได้ดี พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.607 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.740

ลำดับที่ 5 ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญ ดูแลเอาใจใส่ต่อท่านและผู้ร่วมงานคนอื่นๆ พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.530และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.757

4.2.4 ความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านเพื่อนร่วมงาน

ผลการวิเคราะห์คะแนนระดับระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านเพื่อนร่วมงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.5 มีดังนี้

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านเพื่อนร่วมงาน

ด้านเพื่อนร่วมงาน	n = 260		ระดับความพึงพอใจในงาน	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความรักสามัคคีให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.661	0.771	มาก	2
2. การทำงานมีการประสานงานและติดต่อกันได้อย่างรวดเร็ว	3.623	0.758	มาก	3
3. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนที่ทำงานได้อย่างสบายใจ	3.376	0.907	ปานกลาง	5
4. ท่านและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน	3.576	0.859	มาก	4
5. ท่านและเพื่อนร่วมงานยินดีช่วยเหลือและแบ่งเบางานเมื่อมีความจำเป็น	3.684	0.786	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.584**	**0.637**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.584 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.637 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านเพื่อนร่วมงานแต่ละข้อเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านและเพื่อนร่วมงานยินดีช่วยเหลือและแบ่งเบางานเมื่อมีความจำเป็น พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.684และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.786

ลำดับที่ 2 เพื่อนร่วมงานของท่านมีความรักสามัคคีให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.661และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.771

ลำดับที่ 3 การทำงานมีการประสานงานและติดต่อกันได้อย่างรวดเร็ว พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.623 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.758

ลำดับที่ 4 ท่านและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.576 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.859

ลำดับที่ 5 ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนที่ทำงานได้อย่างสบายใจ พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.376 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.907

4.2.5 ความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านรายได้ / ผลตอบแทน

ผลการวิเคราะห์คะแนนระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน ได้ผลการศึกษาดังแสดงในตารางที่ 4.6 มีดังนี้

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านรายได้ / ผลตอบแทน

ด้านรายได้ / ผลตอบแทน	n = 260		ระดับความพึงพอใจในงาน	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. เงินเดือน/โบนัส ที่ได้รับ	3.192	0.662	ปานกลาง	3
2. ค่าล่วงเวลา	3.061	0.876	ปานกลาง	5
3. สิทธิประโยชน์อื่นๆ เช่น รถรับ-ส่ง บ้านพัก ประกันชีวิต การรักษาพยาบาล	3.576	0.667	มาก	1
4. จำนวนวันหยุด วันทำงาน	3.092	0.891	ปานกลาง	4
5. สิทธิในการลา	3.261	0.810	ปานกลาง	2
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.236**	**0.548**	**ปานกลาง**	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานด้านรายได้/ผลตอบแทนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.236 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.548 เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านรายได้/ผลตอบแทนแต่ละข้อ เรียงตามลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 สิทธิประโยชน์อื่นๆ เช่น รถรับ-ส่ง บ้านพัก ประกันชีวิต การรักษาพยาบาล พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.576และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.667

ลำดับที่ 2 สิทธิในการลา พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.261และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.810

ลำดับที่ 3 เงินเดือน/โบนัส ที่ได้รับ พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.192 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.622

ลำดับที่ 4 จำนวนวันหยุด วันทำงาน พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.092 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.891

ลำดับที่ 5 ค่าล่วงเวลา พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.061 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.876

4.2.6 สรุประดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน

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

ตารางที่ 4.7 สรุปผลค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านต่างๆ 5 ด้าน ของระดับความพึงพอใจในงานในภาพรวม

ความพึงพอใจในงาน	n = 260		ระดับความพึงพอใจในงาน	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.429	0.545	ปานกลาง	4
2. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	3.587	0.550	มาก	2
3. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.630	0.651	มาก	1
4. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.584	0.637	มาก	3
5. ด้านรายได้/ผลตอบแทน	3.236	0.548	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.493**	**0.402**	**ปานกลาง**	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 5 ด้าน เท่ากับ 3.493 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.402 เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในแต่ละด้าน เรียงตามลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.630

ลำดับที่ 2 ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.587

ลำดับที่ 3 ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.584

ลำดับที่ 4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.429

ลำดับที่ 5 ด้านรายได้/ผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.236

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิททั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ดังนี้

4.3.1 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร

ผลการวิเคราะห์คะแนนระดับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร ดังแสดงในตารางที่ 4.8 มีดังนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร

ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร	n = 260		ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ท่านรู้สึกไม่พอใจ ถ้ามีบุคคลอื่นมาวิจารณ์องค์กรของท่าน	3.223	0.672	ปานกลาง	5
2. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้	3.615	0.626	มาก	3
3. องค์กรของท่านมีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง	4.007	0.781	มาก	1
4. ท่านรู้สึกว่าเป้าหมายของท่านและองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	3.530	0.747	มาก	4
5. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเต็มใจ	3.715	0.599	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.618**	**0.475**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.618 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.475เมื่อพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรแต่ละข้อเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 องค์กรของท่านมีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.007 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.781

ลำดับที่ 2 ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเต็มใจ พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.715 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.599

ลำดับที่ 3 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.615 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.626

ลำดับที่ 4 ท่านรู้สึกว่าเป้าหมายของท่านและองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.530 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.747

ลำดับที่ 5 ท่านรู้สึกไม่พอใจถ้ามีบุคคลอื่นมาวิจารณ์องค์กรของท่าน พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.223 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.672

4.3.2 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร

ผลการวิเคราะห์คะแนนระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร ดังแสดงในตารางที่ 4.9 มีดังนี้

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร

ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้า และประโยชน์ขององค์กร	n = 260		ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง	4.046	0.656	มาก	1
2. ท่านยินดีที่จะสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานขององค์กรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย	3.676	0.624	มาก	4
3. ท่านปรับปรุงงานที่ได้รับผิดชอบเมื่อเห็นจุดบกพร่องในงานให้ดีขึ้น	3.846	0.685	มาก	2
4. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย	3.561	0.692	มาก	5
5. ท่านเต็มใจที่จะทำงานแม้ว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นจะอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน	3.700	0.564	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.766**	**0.474**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.766 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.474 เมื่อพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรแต่ละข้อเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.046 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.656

ลำดับที่ 2 ท่านปรับปรุงงานที่ได้รับผิดชอบเมื่อเห็นจุดบกพร่องในงานให้ดีขึ้น พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.846 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.685

ลำดับที่ 3 ท่านเต็มใจที่จะทำงานแม้ว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นจะอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.700 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.564

ลำดับที่ 4 ท่านยินดีที่จะสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานขององค์กรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.676 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.624

ลำดับที่ 5 ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.561 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.692

4.3.3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

ผลการวิเคราะห์คะแนนระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.10 มีดังนี้

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	n = 260		ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรนี้จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานกับองค์กรอื่น	3.107	0.898	ปานกลาง	5
2. ท่านอยากชักชวนเพื่อนและผู้มีความสามารถสูงมาทำงานในองค์กรนี้ด้วย	3.307	0.919	ปานกลาง	3
3. ท่านมักจะปฏิเสธเสมอเมื่อมีคนมาชักชวนให้ท่านไปทำงานที่ใหม่	3.115	0.801	ปานกลาง	4
4. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป	3.501	0.750	มาก	2
5. ท่านมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดขององค์กร	3.607	0.750	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.329**	**0.662**	**ปานกลาง**	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.329 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.662 **เมื่อพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรแต่ละข้อเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้**

ลำดับที่ 1 ท่านมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดขององค์กร พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.607 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.750

ลำดับที่ 2 ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.501 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.750

ลำดับที่ 3 ท่านอยากชักชวนเพื่อนและผู้มีความสามารถสูงมาทำงานในองค์กรนี้ด้วย พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.307 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.919

ลำดับที่ 4 ท่านมักจะปฏิเสธเสมอเมื่อมีคนมาชักชวนให้ท่านไปทำงานที่ใหม่ พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.115 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.801

ลำดับที่ 5 ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรนี้จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานกับองค์กรอื่น พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.107 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.898

4.3.4 สรุประดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ทั้ง 3 ด้าน ในภาพรวม ดังแสดงใน ตารางที่ 4.11 มีดังนี้

ตารางที่ 4.11 สรุปผลค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับความผูกพันต่อองค์กรด้านต่างๆ 3 ด้าน ของความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	n = 260		ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร	3.618	0.475	มาก	2
2. ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร	3.766	0.474	มาก	1
3. ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	3.329	0.662	ปานกลาง	3
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.570**	**0.451**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 3 ด้าน เท่ากับ 3.570 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.451 เมื่อพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในแต่ละด้าน เรียงตามลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.766

ลำดับที่ 2 ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.618

ลำดับที่ 3 ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.329

4.4 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทโดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

4.4.1 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีเพศต่างกัน

โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานที่มีเพศต่างกันส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.12

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

ความพึงพอใจในงาน	เพศ		p-value
	เพศชาย n = 164	เพศหญิง n = 96	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
1. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.487	3.329	0.000**
2. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	3.551	3.650	0.445
3. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.575	3.725	0.051
4. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.546	3.650	0.062
5. ด้านรายได้ / ผลตอบแทน	3.182	3.329	0.163
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	3.468	3.536	0.006**

**หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธี t-test เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีเพศต่างกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานโดยรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานเพศชายและพนักงานเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานเพศชายและพนักงานเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01, ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก, ด้านผู้บังคับบัญชา, ด้านเพื่อนร่วมงานและด้านรายได้/ผลตอบแทน พบว่า มีความพึงพอใจในงานในทุกด้านไม่แตกต่างกันโดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.445, 0.051, 0.062, และ 0.163 ตามลำดับ

4.4.2 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานที่มีอายุต่างกันส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ความพึงพอใจในงาน	อายุ			p-value
	ต่ำกว่า 20 ปี n = 30 $\overline{X}$	20 – 30 ปี n = 138 $\overline{X}$	มากกว่า 30 ปีขึ้นไป n = 92 $\overline{X}$	
1. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.546	3.342	3.521	0.062
2. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	3.613	3.646	3.491	0.108
3. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.386	3.750	3.530	0.094
4. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.653	3.687	3.408	0.054
5. ด้านรายได้ / ผลตอบแทน	3.600	3.124	3.287	0.000**
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	**3.560**	**3.510**	**3.447**	**0.327**

**หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 20 ปี, 20 – 30 ปี และ มากกว่า 30 ปีขึ้นไป โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานโดยรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.327 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านรายได้ / ผลตอบแทน มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า, ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก, ด้านผู้บังคับบัญชา, และด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีความพึงพอใจในงานในทุกด้านไม่แตกต่างกันโดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.062 , 0.108, 0.094 และ 0.054 ตามลำดับ

เมื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานด้านรายได้ / ผลตอบแทนของพนักงานที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.14 มีดังนี้

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านรายได้ / ผลตอบแทนของพนักงานที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุ	$\overline{X}$	กลุ่มที่	1	2	3
ต่ำกว่า 20 ปี	3.600	1	-	0.000**	0.005**
20 – 30 ปี	3.124	2	-	-	0.054
มากกว่า 30 ปีขึ้นไป	3.287	3	-	-	-

**หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านรายได้ / ผลตอบแทน แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี และ มากกว่า 30 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี และ มากกว่า 30 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานด้านรายได้ / ผลตอบแทนไม่แตกต่างกัน

4.4.3 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ความพึงพอใจในงาน	สถานภาพการสมรส			p-value
	โสด	สมรส	หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	
	n = 166	n = 84	n = 10	
	$\overline{X}$	$\overline{X}$	$\overline{X}$	
1. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.450	3.395	3.360	0.691
2. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	3.710	3.357	3.480	0.059
3. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.807	3.357	3.000	0.464
4. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.660	3.447	3.480	0.038*
5. ด้านรายได้ / ผลตอบแทน	3.253	3.276	2.640	0.382
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	**3.576**	**3.366**	**3.192**	**0.063**

* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีสถานภาพการสมรส ต่างกัน 3 กลุ่ม คือ โสด, สมรส และ หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานโดยรวมพบว่ามีค่า p-value ของการทดสอบเท่ากับ 0.063 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่าง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านเพื่อนร่วมงานมี ค่า p-value เท่ากับ 0.038 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า, ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก, ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านรายได้/ผลตอบแทน พบว่า มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.691, 0.059, 0.464และ 0.382 ตามลำดับ

เมื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานของพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.16 มีดังนี้

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานของพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

สถานภาพการสมรส	$\overline{X}$	กลุ่มที่	1	2	3
โสด	3.660	1	-	0.013*	0.382
สมรส	3.447	2	-	-	0.878
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	3.480	3	-	-	-

* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานแตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพการสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ มีความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพโสดและสมรส

4.4.4 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ความพึงพอใจในงาน	ระดับการศึกษา				p-value
	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) หรือต่ำกว่า	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ ปวช.)	อนุปริญญา (ปวส.)	ปริญญาตรีขึ้นไป	
	n = 98	n = 18	n = 42	n = 102	
	$\overline{X}$	$\overline{X}$	$\overline{X}$	$\overline{X}$	
1. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.391	3.933	3.200	3.470	0.000**
2. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	3.469	3.733	3.542	3.694	0.140
3. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.387	3.933	3.675	3.800	0.079
4. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.449	3.666	3.742	3.635	0.760
5. ด้านรายได้ / ผลตอบแทน	3.359	3.800	3.114	3.070	0.393
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	**3.411**	**3.813**	**3.451**	**3.534**	**0.349**

**หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน 4 กลุ่ม คือ มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) หรือต่ำกว่า, มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ ปวช.), อนุปริญญา (ปวส.)และปริญญาตรีขึ้นไป โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมพบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.349 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, ส่วนด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก, ด้านผู้บังคับบัญชา,ด้านเพื่อนร่วมงานและด้านรายได้/ผลตอบแทน ค่า p-value ของการทดสอบ มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา

ต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันในทุกด้านโดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.140, 0.079, 0.760 และ 0.393 ตามลำดับ

เมื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.18 มีดังนี้

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) หรือ ต่ำกว่า	3.391	1	-	0.000**	0.008**	0.001**
มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ ปวช.)	3.933	2	-	-	0.228	0.051
อนุปริญญา (ปวส.)	3.200	3	-	-	-	0.095
ปริญญาตรีขึ้นไป	3.470	4	-	-	-	-

**หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) หรือ ต่ำกว่า มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคง และ ความก้าวหน้าแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ ปวช.) , อนุปริญญา (ปวส.)และปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ ปวช.) มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา (ปวส.) และ ปริญญาตรีขึ้นไป และพนักงานที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา (ปวส.) มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป

4.4.5 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ความพึงพอใจในงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน				p-value
	น้อยกว่า 2 ปี n = 92 $\overline{X}$	2-5 ปี n = 74 $\overline{X}$	มากกว่า 5 - 8 ปี n = 36 $\overline{X}$	มากกว่า 8 ปีขึ้นไป n = 58 $\overline{X}$	
1. ด้านความมั่นคงและความ ก้าวหน้า	3.326	3.708	3.288	3.241	0.393
2.ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	3.626	3.718	3.444	3.448	0.164
3. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.856	3.832	3.222	3.269	0.220
4. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.847	3.589	3.277	3.351	0.252
5. ด้านรายได้ / ผลตอบแทน	3.100	3.270	3.500	3.248	0.540
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	**3.551**	**3.623**	**3.346**	**3.328**	**0.640**

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน 4 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 2 ปี, 2-5 ปี, มากกว่า 5 - 8 ปี และมากกว่า 8 ปีขึ้นไป โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมพบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.640 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน , และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า, ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก, ด้านผู้บังคับบัญชา, ด้านเพื่อนร่วมงานและด้านรายได้/ผลตอบแทน ค่า p-value ของการทดสอบ มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันในทุกด้านโดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.393, 0.164, 0.220, 0252 และ 0.540 ตามลำดับ

4.5 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

4.5.1 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีเพศต่างกัน

โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 : พนักงานที่มีเพศต่างกันส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีเพศต่างกัน โดยวิธี t-test

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ		p-value
	เพศชาย n =164 $\overline{X}$	เพศหญิง n = 96 $\overline{X}$	
1. ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร	3.619	3.616	0.963
2. ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร	3.780	3.741	0.526
3. ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	3.343	3.304	0.642
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	**3.580**	**3.554**	**0.662**

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธี t-test เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีเพศต่างกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.662 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงพนักงานเพศชายและเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร และ ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของ

องค์กร พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันโดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.963, 0.526, และ 0.642 ตามลำดับ

4.5.2 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 : พนักงานที่มีอายุต่างกันส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุ			p-value
	ต่ำกว่า 20 ปี n =30 $\overline{X}$	20 - 30 ปี n = 138 $\overline{X}$	มากกว่า 30 ปีขึ้นไป n = 92 $\overline{X}$	
1. ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร	3.720	3.562	3.669	0.113
2. ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร	3.826	3.637	3.939	0.341
3. ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	3.533	3.217	3.430	0.081
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	**3.692**	**3.472**	**3.679**	**0.001****

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุต่างกัน 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 20 ปี, 20 - 30 ปี และ มากกว่า 30 ปีขึ้นไป โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร และ ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันโดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.113, 0.341 และ 0.081 ตามลำดับ

เมื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.22 มีดังนี้

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุ	$\overline{X}$	กลุ่มที่	1	2	3
ต่ำกว่า 20 ปี	3.692	1	-	0.014*	0.886
20 - 30 ปี	3.472	2		-	0.001**
มากกว่า 30 ปีขึ้นไป	3.679	3			-

* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 20 - 30 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ มากกว่า 30 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่มีอายุต่างกันคู่อื่นๆ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4.5.3 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 : พนักงานที่มีสถานภาพการสมรส ต่างกันส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กร	สถานภาพการสมรส			p-value
	โสด n = 166	สมรส n = 84	หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ n = 10	
	$\overline{X}$	$\overline{X}$	$\overline{X}$	
1. ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร	3.585	3.685	3.600	0.289
2. ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร	3.730	3.857	3.600	0.072
3. ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	3.286	3.454	3.000	0.779
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	**3.533**	**3.664**	**3.402**	**0.055**

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีสถานภาพการสมรส ต่างกัน 3 กลุ่ม คือ โสด, สมรสและหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมพบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.055 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน, และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและ

ประโยชน์ขององค์กร และ ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันโดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.289 , 0.072 , และ 0.779 ตามลำดับ

4.5.4 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษา				p-value
	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)หรือต่ำกว่า	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ ปวช.)	อนุปริญญา (ปวส.)	ปริญญาตรีขึ้นไป	
	n = 98	**n** = 18	**n** = 42	**n** = 102	
	$\overline{X}$	$\overline{X}$	$\overline{X}$	$\overline{X}$	
1. ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร	3.624	3.733	3.685	3.564	0.363
2. ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร	3.832	3.733	3.628	3.764	0.136
3. ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	3.530	3.800	3.285	3.070	0.144
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	**3.662**	**3.753**	**3.532**	**3.466**	**0.340**

จากตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน 4 กลุ่ม คือ มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) หรือ ต่ำกว่า,

มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ ปวช.), อนุปริญญา (ปวส.)และปริญญาตรีขึ้นไป โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่า p-value เท่ากับ0.340 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ,และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร และ ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.363, 0.136 และ 0.144 ตามลำดับ

4.5.5 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กร	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน				p-value
	น้อยกว่า 2 ปี	2-5 ปี	มากกว่า 5 – 8 ปี	มากกว่า 8 ปีขึ้นไป	
	n = 92	**n = 74**	**n = 35**	**n = 58**	
	$\overline{X}$	$\overline{X}$	$\overline{X}$	$\overline{X}$	
1. ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร	3.721	3.540	3.666	3.524	0.129
2. ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร	3.613	3.897	3.855	3.786	0.626
3. ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	3.256	3.313	3.444	3.393	0.429
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	**3.529**	**3.584**	**3.655**	**3.566**	**0.551**

จากตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน 4 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 2 ปี, 2-5 ปี, มากกว่า5 – 8 ปี และมากกว่า 8 ปีขึ้นไป โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.551 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน, และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรและด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันในทุกด้านโดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.129 , 0.626 และ 0.429 ตามลำดับ

4.6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 : ระดับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท

มีสมมติฐานที่ใช้ในการทดสอบ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แสดงในตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4. 26 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่า p-value ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value
ความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	0.618	0.000**

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจงานของพนักงานได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r = 0.618 โดยมีค่า p-value = 0.000 แสดงว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.8 การวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท

จากการศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า พนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทได้เสนอแนะให้มีการพัฒนาและปรับปรุง ซึ่งสามารถจัดกลุ่มจากการเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเป็น 2 ด้าน ดังนี้

4.8.1 ด้านความพึงพอใจในงานของพนักงาน

4.8.1.1 พนักงานเสนอให้ฝ่ายบริหารพิจารณาการให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถมีการให้ทุนการศึกษาต่อเพิ่มมากขึ้นเพื่อพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความก้าวของพนักงานในองค์กรทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าเติบโตในงานและเกิดความมั่นคงในการทำงานกับองค์กร

4.8.1.2 สร้างจิตสำนึกการบริการให้เกิดขึ้นกับพนักงาน โดยจัดให้มีการฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะ รวมทั้งเทคนิควิธีการต่างๆในการทำงานให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถนำไปปนะยุกต์ใช้ในการทำงานต่อไปได้

4.8.1.3 พนักงานต้องการให้มีการฝึกอบรมและแนะนำเกี่ยวกับวิธีการทำงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ก่อนปฏิบัติงานจริง

4.8.1.4 ฝ่ายบริหารควรจัดการฝึกอบรมด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการทำงาน เช่น ระบบ ISO, 5ส.สำหรับการทำงาน. ระบบความปลอดภัยในโรงงานและเครื่องมือหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอโดยจัดอบรมภายในโรงงานหรือส่งไปฝึกอบรมสัมมนานอกสถานที่

4.8.1.5 ผลักดันให้พนักงานที่มีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้มากขึ้นและเปิดโอกาสให้พนักงานได้ค้นคว้าหาความถนัดหรือความชอบของตนเอง ควรเปิดโอกาสให้มีการเสริมความรู้ ทักษะ รวมถึงเทคนิควิธีการต่างๆ ในการทำงานรวมถึงการสร้างจิตสำนึกในการทำงานให้แก่พนักงานทุกๆคนด้วย

4.8.1.6 ผู้บริหารควรที่จะสร้างค่านิยมต่อการมุ่งอนาคต เช่น การแสดงให้เห็นถึงผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยผ่านวารสารพนักงาน จัดสัมมนาโดยเชิญผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานมาเป็นวิทยากร อันจะเป็นการจุดประกายความคิดของพนักงานให้เกิดความอยากที่จะเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จ อยากที่จะได้รับยกย่อง ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม

4.8.1.7 จัดให้มีเทคโนโลยี วัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยและมีความปลอดภัย ตลอดจนมีการให้ความรู้ถึงวิธีการปฏิบัติตนที่ถูกต้อง เพื่อเป็นการลดอันตรายอันเกิดจากเครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้มีบรรยากาศที่ดีต่อการทำงาน เช่น จัดห้องทำงานให้น่าอยู่มีแสงไฟอย่างเพียงพอ มีการรณรงค์ทำ 5 ส. ทุกๆวันศุกร์เพื่อให้โต๊ะทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด และน่าอยู่

4.8.1.8 หัวหน้างานจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องทำให้พนักงานเล็งเห็นถึงความสำคัญของงานตนเองทำว่ามีความสำคัญต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด ซึ่งหากพนักงานเห็นถึงความสำคัญนั้น ก็จะช่วยสร้างแรงจูงใจภายในการทำงานของพนักงานได้ เพราะฉะนั้นผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการรับรู้

4.8.1.9 มีความยุติธรรมในการประเมินผลงานของพนักงาน ควรพิจารณาจากความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ เนื่องจากบางครั้งพิจารณาจากอายุการทำงานและความสัมพันธ์

4.8.1.10 หัวหน้างานควรให้อำนาจการตัดสินใจและเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานหรือข้อปฏิบัติงานต่างๆ เนื่องจากพนักงานเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรง อันจะก่อให้เกิดการปรับปรุงการทำงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

4.8.1.11 การสื่อสารในองค์กร เป็นการสื่อสารแบบบนลงล่างหรือการสั่งการเพียงด้านเดียว โดยไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาถามข้อข้องใจและเสนอความคิดเห็น รวมทั้งให้ความไว้วางใจ ให้อำนาจในการตัดสินใจมากยิ่งขึ้น

4.8.1.12 จำนวนบุคลากรในบางแผนกของโรงงานมีไม่เพียงพอกับปริมาณงาน จึงทำให้คุณภาพของงานด้อยกว่ามาตรฐานที่ควรจะเป็น หากมีการวางแผนกำลังคนที่เหมาะสมหรือสอดคล้องกับปริมาณงาน จะทำให้คุณภาพของงานดีขึ้นด้วย ส่งผลให้ลูกค้ามีความพึงพอใจในสินค้าของโรงงานต่อไป

4.8.1.13 ขั้นตอนในการทำงานบางส่วนมีความซับซ้อน ยุ่งยาก และใช้เวลา ควรมีการลดขั้นตอนบางส่วนลงเพื่อให้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น

4.8.1.14 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน คือทุกคนจะต้องเข้าใจในขอบข่ายงานของตนเองให้ชัดเจน ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะต้องประกอบไปด้วยหลายแผนกที่ต้องประสานความร่วมมือกัน ความสามัคคีในการทำงาน

4.8.1.15 การทำงานเป็นประจำซ้ำๆอยู่เป็นประจำ เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความน่าเบื่อหน่าย ฉะนั้นควรจัดให้มีการสับเปลี่ยนงาน (Job Rotation) เพื่อไม่ให้เกิดความเบื่อหน่ายหรือซ้ำซากจำเจ สามารถทำหน้าที่ทดแทนกันได้ระหว่างพนักงานและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งนอกจากจะกำจัดความซ้ำซากจำเจได้แล้ว ยังเป็นการเพิ่มศักยภาพให้แก่พนักงานเพิ่มขึ้นด้วย

4.8.1.16 พนักงานเสนอให้มีการพัฒนาโครงสร้างการจ่ายผลตอบแทน เช่น ให้รางวัลแก่พนักงานที่มีความตั้งใจสวัสดิการ ควรมีเพิ่มทำงาน มีผลงานดีเด่น ไม่ขาด/ลา/มาสายในการทำงาน

4.8.1.17 ควรมีการปรับปรุงสวัสดิการสำหรับพนักงานให้เหมาะสม เช่น พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้น้อยมีความต้องการอาหารกลางวัน ชุดฟอร์มและบริการขั้นพื้นฐานต่างๆ เช่น รถรับ-ส่ง บ้านพัก ประกันชีวิต การรักษาพยาบาล ชุดฟอร์ม การทำประกันสุขภาพให้แก่บุตรของพนักงาน

4.8.1.18 นอกเหนือจากสวัสดิการ วันหยุด วันลา ควรจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น การแข่งขันกีฬา โดยให้พนักงานได้มีส่วนร่วมเพื่อสร้างความรัก ความสามัคคีและความเข้าใจระหว่างพนักงานและองค์กร และระหว่างพนักงานด้วยกัน

4.8.2 ความผูกพันต่อกรของพนักงาน

4.8.2.1 สร้างจิตสำนึกการบริการให้เกิดขึ้นกับพนักงาน โดยจัดให้มีการฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะ รวมทั้งเทคนิควิธีการต่างๆในการทำงานให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถนำไปปนะยุกต์ใช้ในการทำงานต่อไปได้

4.8.2.2 การปรับปรุงการบริหารงาน โดยการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารงานให้ชัดเจน

4.8.2.3 ควรส่งเสริมให้พนักงานยอมรับและยึดมั่นในเป้าหมายองค์กร อันจะนำไปสู่แนวทางในการปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายในทางเดียวกันระหว่างพนักงานและองค์กร

4.8.2.4 ผู้บริหารควรสร้างค่านิยมในด้านความภาคภูมิใจในการทำงาน จะต้องทำให้พนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจในงานและรู้สึกถึงความสำคัญของงาน ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จ เช่น การให้รางวัลพนักงาน จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

4.8.2.5 ผู้บริหารควรคำนึงถึงความสำคัญเกี่ยวกับการสำรวจความต้องการหน่วยภายในองค์กรและงานในแต่ละแผนกว่ามีปัจจัยตัวใดบ้างที่มีความสำคัญ และพนักงานได้รับการตอบสนองเพียงพอแล้วหรือไม่ เพื่อนำมาปรับใช้และตอบสนองแก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดี ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขกับงานที่ทำ

4.8.2.6 ควรจัดให้มีการประชุมเพื่อเปิดโอกาสเพื่อให้พนักงานได้แสดงและแลกเปลี่ยนความเห็นมากยิ่งขึ้น เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการทำงานและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากขึ้น

4.8.2.7 ผู้บริหารควรจะสนับสนุนค่านิยมต่อความสนใจเกี่ยวกับงาน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับงานที่ทำ ควรจะส่งเสริมให้พนักงานได้แสดงออกซึ่งความคิดเห็น และ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพ เช่น จัดให้มีกล่องแสดงความคิดเห็นเพื่อให้พนักงานได้มีโอกาส

เสนอความคิดเห็นของตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร อันจะ เป็นการสนับสนุนให้เกิดการสร้างค่านิยมต่อความสนเกี่ยงกับงาน

4.8.2.8 นโยบายทีกำหนดจากสำนักงานใหญ่หรือบริษัทแม่จากต่างชาติ สำหรับโรงงานในเครือ บางกรณีไม่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติ จึงควรศึกษาความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติสำหรับนโยบายแต่ละอย่างเพื่อให้นโยบายเกิดประสิทธิผล

4.8.2.9 การเพิ่มพูนเนื้อหาของงานให้มีคุณค่า มีความสำคัญ รวมทั้งปรับปรุงการทำงานให้มีความคล่องตัวในทางปฏิบัติ โดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปรับปรุงเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และมีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน

4.8.2.10 ผู้บริหาร/หัวหน้างานควรที่จะให้พนักงานได้มีโอกาสรับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองว่าดีหรือไม่อย่างไร ซึ่งถ้าผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นที่น่าพอใจก็จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้น ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญกับผลสะท้อนกลับของงานกับพนักงานมากขึ้น ควรเปิดช่องทางให้พนักงานได้รับรู้ข้อมูลย้อนกลับมากขึ้นด้วย เช่น ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การสังเกตการณ์ของเพื่อนร่วมงาน ของหัวหน้างาน การสังเกตการณ์ของผู้บริหารแผนกอื่น

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการวิจัยเรื่อง "การศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท" ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานว่ามีปัจจัยใดที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยคาดว่าผลของการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ให้ผู้บริหารนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการปรับปรุงความพึงพอใจในงานเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานและความผูกพันต่อองค์กรเพื่อความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึง การสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

เครื่องมือที่ใช้วิจัยในครั้งนี้คือ แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอนคือ

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

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

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

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

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท จำนวน 362 คน สามารถเก็บข้อมูล และนำมาใช้ในการวิจัยได้ 260 ราย

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยโดยผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 7 ตอน ดังนี้

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

5.1.1.1 พนักงานเพศชายมากกว่าเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.10 และ 36.90 ตามลำดับ

5.1.1.2 พนักงานส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 20- 30 ปีคิดเป็นร้อยละ 53.10 รองลงมาอายุ มากกว่า 30 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 35.40 และกลุ่มที่อายุต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.50

5.1.1.3 พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 63.80 รองลงมามีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 32.30 และมีสถานภาพ หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 3.90 ตามลำดับ

5.1.1.4 พนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 39.20 รองลงมามีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3 หรือ ต่ำกว่า) คิดเป็นร้อยละ 37.70 ลำดับต่อมามีการศึกษาระดับอนุปริญญา (ปวส.) คิดเป็นร้อยละ 16.20 และมีการศึกษาระดับ มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ ปวช.) คิดเป็นร้อยละ6.90

5.1.1.5 พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.40 รองลงมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 2 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ28.50 ลำดับต่อมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 22.30 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 - 8 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.80

5.1.2 ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท

ในภาพรวมของความพึงพอใจในงานทั้ง 5 ด้าน ของพนักงาน พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า, ด้านรายได้/ผลตอบแทน ส่วนด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกม, ด้านผู้บังคับบัญชา และ ด้านเพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาเป็นลำดับที่ 1 ความพึงพอใจในงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นลำดับที่ 2 ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานเป็นลำดับที่ 3 ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าเป็นลำดับที่ 4 และ ความพึงพอใจในงานด้านรายได้/ผลตอบแทนเป็นลำดับที่ 5

5.1.3 ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท

ในภาพรวมของระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ของพนักงาน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยที่ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรและด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรเป็นลำดับที่ 1 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรเป็นลำดับที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรเป็นลำดับที่ 3

5.1.4 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกันส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท ต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทแตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบรายข้อ พบว่าพนักงานที่มีเพศชายมีความพึงพอใจในงานในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าแตกต่างจากพนักงานที่มีเพศหญิง ส่วนด้านอื่นๆ มีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานที่มีอายุต่างกันส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท ต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท ที่มีอายุต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท ไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบรายข้อ พบว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านรายได้ / ผลตอบแทน แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี และ 30 ปีขึ้นไป ส่วนพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี และ 30 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานด้านรายได้ / ผลตอบแทนไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท ต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานแตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพ สมรส ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท ต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท ไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า พนักงานที่มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นมีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคง และ ความก้าวหน้าแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย, อนุปริญญา และ ปริญญาตรีขึ้นไป ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท ต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

5.1.5 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานที่มีเพศต่างกันส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทที่มีเพศต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 : พนักงานที่มีอายุต่างกันส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานแตกต่างกันและสามารถอธิบายได้ว่าอายุของพนักงานสมรสคู่ที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันดังนี้

โดยผลการเปรียบเทียบโดยรวม พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 20 - 30 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกันคู่อื่นๆ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 : พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

5.1.6 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจในงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 : ระดับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท

ผลการทดสอบพบว่า ระดับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยระดับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

5.1.7 สรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการสร้างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากการศึกษา พบว่า พนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทได้เสนอแนะปัจจัยต่างๆ เพื่อสร้างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ดังนี้ คือ

5.1.7.1 ปัจจัยด้านที่เกี่ยวข้องในงาน ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน

1. พนักงานต้องการให้องค์กรส่งเสริมด้านการฝึกอบรมและการศึกษาต่อเพื่อสร้างหลักประกันด้านมั่นคงในการทำงานกับพนักงาน

2. พนักงานต้องการให้มีเงินเดือน โบนัส และสวัสดิการที่ดีมีความเหมาะสมสำหรับพนักงานและครอบครัว

3. พนักงานต้องการให้มีปัจจัยทางสังคมที่ดี เช่น ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

4. พนักงานต้องการบริเวณสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีสถานที่สำหรับพักผ่อนและเล่นกีฬา รวมทั้งควรมีการจัดกิจกรรมพิเศษต่างๆ

5. พนักงานต้องการให้องค์กรจัดการด้านความพร้อมของอุปกรณ์และเครื่องมือสำหรับการทำงานและระบบความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน

6. พนักงานต้องการให้องค์กรปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานเพิ่มขึ้น

5.1.7.2 ปัจจัยด้านที่เกี่ยวข้องในองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1. พนักงานต้องการให้องค์กรมีการปรับปรุงนโยบายให้เหมาะสมกับการบริหารงานในปัจจุบัน

2. พนักงานต้องการให้องค์กรมีผู้บริหารที่มีความสามารถและน่าเชื่อถือ รวมทั้งต้องการอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียงและความมั่นคง ซึ่งพนักงานมีความภาคภูมิใจในการมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีชื่อเสียงและความมั่นคง และพร้อมปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับด้วยความเต็มใจ

3. พนักงานต้องการให้องค์กรมีการเปิดเผยข้อมูลการบริหารงานที่แท้จริงขององค์กรให้พนักงานทราบและสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับพนักงาน

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทสามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

5.2.1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล

พนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทเป็นเพศชายมากกว่า เพศหญิง ร้อยละ 63.10 โดยพบว่าส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 20-30 ปี ร้อยละ 53.10 และระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 39.20 และมีสถานภาพสมรส โสด ร้อยละ 63.80 โดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.40

5.2.2 อภิปรายผลการวิเคราะห์ระดับพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากการศึกษาระดับพึงพอใจในงานพบว่า พนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทมีระดับพึงพอใจในงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.493 โดยพบว่าความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.630 รองลงมาคือ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก, ด้านเพื่อนร่วมงาน, ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และ ด้านรายได้/ผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 3.587, 3.584, 3.429 และ 3.236 ตามลำดับ

จากการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.570 โดยพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรความผูกพันต่อองค์กรความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.766 รองลงมาคือ ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร และความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.618 และ 3.329 ตามลำดับ

5.2.3 อภิปรายผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทพบว่า

5.2.3.1 อภิปรายผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับพึงพอใจในงานของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทพบว่า

1. เพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีระดับพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมชาย ชัยอยุทธ์ (2536: บทคัดย่อ) ที่พบว่า บุคคลที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวิชัย ชวนเสงี่ยม (2540: บทคัดย่อ) ที่พบว่าเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีโอกาสก้าวหน้า ประสบความสำเร็จ ได้รับความยุติธรรม ตลอดจนได้รับการดูแลเอาใจใส่และให้คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

2. อายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชัย ชวนเสงี่ยม (2540: บทคัดย่อ) ที่พบว่า บุคคลที่มีช่วงอายุ แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของมนัส บุญวงศ์ (2537: บทคัดย่อ) และ วรภิญ สายจินดา (2538: บทคัดย่อ) ที่พบว่าบุคคลที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานที่มีอายุต่างกันต่างได้รับหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานเหมาะสม ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

3. สถานภาพการสมรส พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย ชวนเสงี่ยม (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า สถานภาพการสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของมนัส บุญวงศ์ (2537: บทคัดย่อ) และกิติวัฒน์ บัวลอย (2540: บทคัดย่อ) ที่พบว่า บุคคลที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันได้รับความยุติธรรมในด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานและรายได้/ผลตอบแทนที่เหมาะสม ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

4. ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างมีระดับพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศานิตย์ บุณยรัตพันธุ์ (2537: บทคัดย่อ) ที่พบว่า บุคคลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของมนัส บุญวงศ์ (2537: บทคัดย่อ) และการศึกษาของ กิติวัฒน์ บัวลอย (2540: บทคัดย่อ) ที่พบว่า บุคคลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่ว่าพนักงานจะมีระดับการศึกษาในระดับใด แต่พนักงานทุกคนต่างต้องการทำงานที่มีความมั่นคง มีรายได้/ผลตอบแทนหรือสวัสดิการที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของการศึกษาของ ศานิตย์ บุณยรัตพันธุ์ (2537: บทคัดย่อ) และการศึกษาของ วิชัย ชวนเสงี่ยม (2540: บทคัดย่อ) ที่พบว่า บุคคลที่มีช่วงระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัส บุญวงศ์ (2537: บทคัดย่อ) ที่พบว่า บุคคลที่มีช่วงระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ จำนวนปีในการทำงาน

ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานเนื่องจาก พนักงานต่างเข้าใจกฎระเบียบและวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานร่วมกัน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

5.2.3.2 อภิปรายผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทพบว่า

1. เพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวันทนี นิมิตชูชัย (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานชายและพนักงานหญิงต่างมีความภาคภูมิใจและมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ เนื่องจากเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงและมีความมั่นคง เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง และเนื่องจากอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เป็นอุตสาหกรรมที่น่าสนใจ ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2. อายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอำพร เชาวนะพานิช (2543 : บทคัดย่อ) แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันทนี นิมิตชูชัย (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน จากงานวิจัย พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20 - 30ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุน้อยย่อมต้องการงานที่มีความท้าทายและความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ส่วนพนักงานที่มีอายุมากขึ้นย่อมต้องการความมั่นคงในชีวิตและการทำงานมากว่าทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

3. สถานภาพการสมรส พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวันทนี นิมิตชูชัย (2544 : บทคัดย่อ) และอำพร เชาวนะพานิช (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานไม่ว่าจะสถานภาพสมรสอย่างไร ต่างมีความภาคภูมิใจในที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีชื่อเสียงและต่างตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ด้วยความเต็มใจทั้งสิ้น ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4. ระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของวันทนี นิมิตชูชัย (2544 : บทคัดย่อ) และอำพร เชาวนะพานิช (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานทุกคนไม่ว่าจะมีระดับการศึกษาระดับใดๆ ต่างมีหน้าที่ความรับผิดชอบและจุดมุ่งหมายเหมือนๆ กัน คือ การเป็นสมาชิกขององค์กรที่มีความมั่นคงมีชื่อเสียง มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานและมีความมั่นคงในชีวิต ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของวันทนี นิมิตชูชัย (2544 : บทคัดย่อ) และอำพร เชาวนะพานิช (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั่งนี้อาจเป็นเพราะไม่ว่าพนักงานจะมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากน้อยต่างกัน แต่พนักงานทุกคนมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและรู้สึกว่าเป็นพันธะหน้าที่มีต้องทำงานรวมกับองค์กรนี้ต่อไปเรื่อยๆ ซึ่งพนักงานยินดีจะอยู่กับองค์กรและทุ่มเทความพยายามในการทำงาน เพื่อทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

5.2.3.3 อภิปรายผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทพบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงใจ นิลพันธุ์ (2543 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคม ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

จากผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทพบว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง ซึ่งความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานของพนักงาน เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำจะทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานต่ำลง ส่วนความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่แสดงถึงความพยายามของพนักงานอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรมีความรู้สึกเป็นความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงส่งผลให้พนักงานพร้อมและเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ดังนั้น องค์กรควรพัฒนาและปรับปรุง

แนวทางในการแก้ไขปัญหาในในด้านต่างๆ เพื่อสร้างความพึงพอใจในงานโดยการส่งเสริมให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรให้มากที่สุด ดังต่อไปนี้

5.3.1.1 ส่งเสริมในด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ และประสบการณ์การทำงาน ซึ่งพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทส่วนใหญ่เงินเดือนจะไม่สูง แต่มีรายได้ต่อเดือนค่อนข้างสูงเนื่องจากมีการทำงานล่วงเวลามาก ผู้บริหารควรศึกษาในเรื่องของเงินเดือนและค่าล่วงเวลาให้มีความเหมาะสม รวมทั้งด้านรางวัลและผลตอบแทนควรปรับปรุงและพัฒนาระบบการจ่ายผลตอบแทนให้พนักงานรู้สึกมีความพึงพอใจต่อเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษต่างๆ สวัสดิการและเงินโบนัสที่เหมาะสม

5.3.1.2 ส่งเสริมในด้านความก้าวหน้า เนื่องจากกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทเป็นองค์กรขนาดใหญ่มีพนักงานจำนวนมาก ดังนั้นจึงทำให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงานค่อนข้างช้า ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมในด้านนี้เนื่องจากพนักงานทุกคนต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5.3.1.3 ส่งเสริมในด้านเนื้อหาของตัวงาน ควรทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งอาจใช้วิธีจัดงานให้เหมาะกับพนักงาน

5.3.1.4 ส่งเสริมในด้านผู้บังคับบัญชา ด้วยการคัดเลือกหรือเลื่อนตำแหน่งให้กับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในงานตำแหน่งนั้นอย่างแท้จริง เพื่อให้สามารถสอนงาน สั่งงาน และสร้างความนับถือให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

5.3.1.5 ควรจัดการอบรมพนักงานเกี่ยวกับการทำงานของพนักงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเนื่องจากผลการวิจัยทำให้ทราบว่ามีความสัมพันธ์ต่อระดับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของพนักงานและต่อองค์กรต่อไป

5.3.1.6 องค์กรควรจัดให้มีสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานที่ดีและเหมาะสม รวมทั้งมีการจัดอบรมในเรื่องความปลอดภัยและวิธีการทำงานให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่องเพื่อประโยชน์ต่อพนักงานและองค์กร

5.3.1.7 องค์กรควรจัดกิจกรรมพิเศษต่างๆ และสถานที่พักผ่อน รวมทั้งจัดบรรยากาศขององค์กรให้มีความน่าทำงานและสร้างความรู้สึกที่ดีต่อพนักงานให้พนักงานรู้สึกว่าองค์กรเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2 1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิทซึ่งการวิจัยครั้งต่อไป อาจศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เช่น ด้านคุณค่าของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ควรมีการศึกษาผลจากความผูกพันต่อองค์การ เช่น พฤติกรรมในการทำงาน

การรับรู้บรรยากาศองค์การ และผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งกรณีมีองค์กรอื่นเสนอรายได้/ผลตอบแทนมากกว่าก็ไม่สนใจไปทำงานด้วย ซึ่งจะทำให้ทราบถึงพฤติกรรมที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น

5.3.2 2 ควรมีการศึกษาวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น อาจศึกษากลุ่มอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ ว่ามีรูปแบบแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไรเพื่อหาผลสรุปและเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

5.3.2 3 การวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการวิจัยสำรวจความคิดเห็นเฉพาะพนักงานโรงงานเท่านั้น ควรมีการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารประกอบการด้วย เพื่อเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัทต่อไป

5.3.2 4 การเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำการวิจัยอาจมีการใช้วิธีอื่นร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์ หรือ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

บรรณานุกรม

กฤษกร ดวงสว่าง. 2540. "ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม." วิทยานิพนธ์จิตวิทยาอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กรมเศรษฐกิจการพานิชย์. 2548. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.2548. "มูลค่าการส่งออกของไทยในปี 2546-2548 (ม.ค.-ก.ค.)". [Online]. Available http://www.moc.go.th.

กัลยา วานิชย์บัญชา. 2543. **การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล เวอร์ชั่น 7-10.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กิตติวัฒน์ บัวลอย. 2540 "ความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติก." ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2534. **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ดวงใจ นิลพันธุ์. 2543. "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : ศึกษากรณี บริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคม." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ดิลก มูลวงษ์. 2536. "ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็คทรอนิกส์." ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ธีระ วีรธรรมสาธิต. 2532. "ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีศึกษาผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย." สาระนิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นฤมล ปรมธีรวัฒน์ชัย. 2545. "ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

นภาเพ็ญ โหมาศวิน. 2533. "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี." สาระนิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เนตินา โพธิ์ประสระ. 2541. "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท สิทธิพล1919 จำกัด." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2531. **เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิจัย.** กรุงเทพมหานคร : ศรีอนันต์.

ปรานอม กิตติดุษฎีธรรม. 2538. "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณี อุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์." วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปิยะวดี สังข์หนู. 2542. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ศรีตรังแอโกร อินดัสทรี จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ : สาระนิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. **วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.** กรุงเทพฯ.

พวงเพชร วัชระอยู่. 2530. **องค์ประกอบที่บ่งชี้ความพึงพอใจในการทำงาน : ศึกษาผู้ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมกรุงเทพมหานคร.** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

พงศ์ หรดาล. 2540. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กรเบื้องต้น.** คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันราชภัฏพระนคร กรุงเทพมหานคร.

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529. **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช

ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์. 2542. "การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ไดกิ้น อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มาโนชญ์ มีพร้อม. 2537. "ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็คทรอนิกส์ : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ฮานาเซมิคอนดักเตอร์ (กรุงเทพ) จำกัด." ภาคนิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเกริก.

วรนุช ทองไพบูลย์. 2543. "บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วัฒนา ศรีสม. 2542. "แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภค บริโภค ของบริษัท ไบโอ คอนซูเมอร์ จำกัด." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วีรนารถ มานะกิจ. 2533. **พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศานิตย์ บุณยรัตพันธุ์. 2537. "ความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต หน่วยงาน โมเฟล็ก บริษัทโมเดอร์นฟอร์ม กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)." ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สกาวรัตน์ อินทุสมิต. 2543. "การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย." ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมชาย ชัยอยุทธ์. 2536. "การศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานบริหารงานบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็คทรอนิกส์ขนาดใหญ่." ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมพงษ์ เกษมสิน. 2526. **การบริหารการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนพานิช.

สมยศ นาวีการ. 2540. **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพมหานคร : ผู้จัดการ.

โสภาพรรณ นิ่มมณี. "ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารกระป๋องในจังหวัดชลบุรี." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2540.

อรปภากร รัตน์หิรัญกร. 2542. "ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันองค์การของข้าราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Angle Harold L. and Perry James L. 1981. "An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness." **Administrative Science Quarterly**.

Applewhite. P.B. 1965. **Organizational Behavior.** Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall Inc.

Barnard,I.C. 1966. **The Function of Exective.** London : Oxford University Press.

Baron, R.A. 1986. **Behavior in Organization**. Boston : Allyn and Bacon, Inc.

Cherrington, D.J. 1994. **Organizational Behavior**. Boston : Allyn and Bacon, Inc.

Meyer, J.P.,N.J. Allen et. al. and C.A. Smith. 1993. "Commitment to Organizations and Occupation : Extension and Test of a three-Component Conceptualization. **Journal of Applied Psychology.** 78 : 538-551

Strauss,G. and L.R. Sayles. 1967. **Personal : The Human Problem of Management.** New Jersey : Prentice-Hall Inc.

Steers, R.M. and Porter, L.W. 1983. **Motivation and Work Behavior**. New York : McGraw Hill.

Steers, R.M. 1991. **Introduction to Organization Behavior.** New York : Harper Collins Publishers.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

การศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงาน
กลุ่มบริษัทไทยซัมมิท

ผู้วิจัย นายเลอศักดิ์ ใจกล้า
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามในการจัดเก็บข้อมูลการวิจัย เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานและองค์กร จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ประกอบวิทยานิพนธ์เท่านั้น ขอรับรองว่าคำตอบของท่านถือเป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบใดๆ เกิดขึ้นแก่ผู้ตอบแบบสอบถามและจะนำเสนอข้อมูลโดยส่วนรวมที่ได้จากการวิเคราะห์แล้วเท่านั้น

2. แบบสอบถามชุดนี้มีคำถามจำนวน 47 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ
ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน มีคำถามจำนวน 25 ข้อ
ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร มีคำถามจำนวน 15 ข้อ
ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 2 ข้อ

<u>ตอนที่ 1</u> **แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

คำชี้แจง: กรุณาเติมเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

☐ 1) ชาย ☐ 2) หญิง

2. อายุ

☐ 1) ต่ำกว่า 20 ปี ☐ 2) 20-30 ปี

☐ 3) มากกว่า 30 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

☐ 1) โสด ☐ 2) สมรส

☐ 3) หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

☐ 1) มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) หรือ ต่ำกว่า

☐ 2) มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ ปวช.)

☐ 3) อนุปริญญา (ปวส.)

☐ 4) ปริญญาตรีขึ้นไป

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัทแห่งนี้

☐ 1) น้อยกว่า 2 ปี

☐ 2) 2 - 5 ปี

☐ 3) มากกว่า 5 - 8 ปี

☐ 4) มากกว่า 8 ปีขึ้นไป

<u>ตอนที่ 2</u> แบบสอบถามวัดระดับความพึงพอใจในงาน มีคำถามจำนวน 25 ข้อ

คำชี้แจง: กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้และเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความพึงพอใจและความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุดโดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

คำถาม	ระดับความพึงพอใจในงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า 1. ท่านพอใจในความมั่นคงของงานที่ท่านทำงานอยู่					
2. ท่านสามารถทำงานกันองค์กรแห่งนี้จนกระทั่งเกษียณอายุ					
3. ท่านมีโอกาสเท่าเทียมกับผู้อื่นที่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่ง					
4. องค์กรของท่านมีการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น					
5. องค์กรมีการสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและดูงาน เพื่อเพิ่มความรู้และพัฒนาทักษะในการทำงาน					
ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก 6. วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือในการทำงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
7. การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ตู้ล็อคเกอร์ เพียงพอต่อความต้องการ					
8.ท่านมีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาการทำงาน					
9. องค์กรของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงาน จุดพักผ่อนให้แก่ท่านเป็นสัดส่วน					
10. องค์กรของท่านมีการนำเทคโนโลยีมาใช่เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน					
ด้านผู้บังคับบัญชา 11. ท่านกับผู้บังคับบัญชาของท่านทำงานร่วมกันได้ดี					
12. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญ ดูแลเอาใจใส่ ต่อท่านและผู้ร่วมงานคนอื่นๆ					
13. ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติท่านในการทำงาน					
14. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจให้ท่านรับผิดชอบงานที่ท่านได้รับมอบหมาย					

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

<u>ตอนที่ 3</u> แบบสอบถามวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร มีคำถามจำนวน 15 ข้อ

คำชี้แจง: กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้และเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความผูกพันและความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุดโดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

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

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

<u>ตอนที่ 4</u> แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง: โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่าน

1. ท่านคิดว่าองค์กรควรดำเนินการพัฒนาหรือปรับปรุงเรื่องใดบ้าง จึงจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าองค์กรควรบริหารงานอย่างไร จึงจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นายเลอศักดิ์ ใจกล้า
วัน เดือน ปีเกิด	24 พฤศจิกายน 2525
ที่อยู่	16 ซ. กองรักษาการณ์ ถ.สุขุมวิท ต.ปากน้ำ อ.เมือง
	สมุทรปราการ 10270
ประวัติการศึกษา	2547 อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต
	สาขาวิชาการจัดการผลิต
	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าพระนครเหนือ
ประสบการณ์ทำงาน	
พ.ศ.2548-พ.ศ.2549	ตำแหน่ง วิศวกร
	บริษัท สยามแบตเตอรี่ อินดัสตรี จำกัด
พ.ศ.2549-ปัจจุบัน	ตำแหน่ง วิศวกร
	บริษัท ไทยซัมมิท โอโตพาร์ท อินดัสตรี จำกัด