

ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท ไทยซัมมิท มิตซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด

JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF EMPLOYEES IN
THAI SUMMIT MITSUBA ELECTRIC MANUFACTURING CO., LTD.



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

คณะการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2559

KMITL-2016-FAM-M-047-051

ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท ไทยซัมมิท มิตซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

**JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF EMPLOYEES IN
THAI SUMMIT MITSUBA ELECTRIC MANUFACTURING CO., LTD.**



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
คณะกรรมการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2559

KMITL-2016-FAM-M-047-051

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF EMPLOYEES IN
THAI SUMMIT MITSUBA ELECTRIC MANUFACTURING CO., LTD.**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT FOR
THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
BUSINESS ADMINISTRATION
FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2016

KMITL-2016-FAM-M-047-051

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2016

FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของ

พนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก

แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

นักศึกษา

นางสาวนวรรณ์ สมานคิธรรม

รหัสประจำตัว

56611070

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ

พ.ศ.

2559

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร. วรณารถ แสงมณี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร 2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.914 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำนวน 280 คน ที่ได้จากการใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1) พนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง

2) พนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

3) พนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีเพศ สถานภาพ สมรส แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มี อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4) พนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีเพศ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มี อายุ

ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5) พนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด มีความพึงพอใจ ในงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	Job Satisfaction And Organizational Commitment Of Employees In Thai Summit Mitsuba Electric Manufacturing Co.,Ltd.
Student	Ms. Nawarat Samankatitham
Student ID	56611070
Degree	Master of Business Administration
Program	Business Administration
Year	2016
Thesis Advisor	Assoc.Prof.Dr. Woranat Sangmanee

ABSTRACT

The purposes of this study were 1) to examine levels of job satisfaction and organizational commitment 2) to compare the level of job satisfaction and organizational commitment among employees with different personal factors. The reliability of the questionnaire was 0.914. The sample of the study was a group of 280 employees at Thai Summit Mitsuba Electric Manufacturing Co.,Ltd, selected by using simple random sampling method. The research instrument was a survey questionnaire. The data were analyzed by using percentage, arithmetic mean, and standard deviation. The research hypothesis was tested by using One-way analysis of variance (One-way ANOVA). The results were as follows:

1) In general job satisfaction among employees at Thai Summit Mitsuba Electric Manufacturing Co.,Ltd. was at a moderate level.

2) In general organizational commitment among employees at Thai Summit Mitsuba Electric Manufacturing Co.,Ltd. was at high level.

3) Employees with different genders and marital status showed no significant level of job satisfaction, while those with different ages, education level, positions, working experiences, and salaries showed significantly different job satisfaction at 0.01.

4) Employees with different genders, marital status and education level showed no significant level of job satisfaction, while those with different ages, positions, working experiences, and salaries showed significantly different job satisfaction at 0.01.

5) Level of Job satisfaction and level of organizational commitment of Employees in Thai Summit Mitsuba Electric Manufacturing Co.,Ltd. correlation in high level at the 0.01 level of significant.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และ IV องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา รศ.ดร.วรรณารด แสงมณี ที่กรุณาสละเวลาให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา ความรู้ตลอดจนชี้แนะแนวทางในการแก้ปัญหา ผู้วิจัยซาบซึ้งในความอนุเคราะห์และกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ โรจนันันรุติกุล ดร.พชต์ วุฒิมรงค์ และ อ.ปรเมศวร์ อัสวเรืองพิภพ ซึ่งช่วยแนะนำแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ โรจนันันรุติกุล คุณจักรพงษ์ เสริมวงศ์วัฒนา และคุณทวี กิจคุณาเสถียร ที่ได้สละเวลาในการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย ตลอดจนให้คำแนะนำปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ธุรการ คณะการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ความช่วยเหลือประสานงานและอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ตลอดจนเพื่อน ๆ ที่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน คอยเป็นกำลังใจ และเป็นแรงผลักดันให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และทุกคนในครอบครัวที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจ สำคัญตลอดระยะเวลาที่ได้ทำการศึกษา

สำหรับคุณงามความดีอันใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอมอบให้แก่กลุ่มบุคคล ดังกล่าวข้างต้น ตลอดจนครูอาจารย์ที่เคารพทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ข้าพเจ้า หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีข้อผิดพลาดประการใด ข้าพเจ้าขออภัยมา ณ ที่นี้

นวรรตน์ สมานคติธรรม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญภาพ.....	XII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	7
1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	8
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน.....	10
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	19
2.3 ประวัติบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด.....	29
2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	36
3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	36
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	37
3.3 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ.....	37
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	43

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
4.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	52
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อีเล็กทริก แมนูแฟ็คเจอร์ริง จำกัด.....	55
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ไทยซัมมิท มิทซูบะ อีเล็กทริก แมนูแฟ็คเจอร์ริง จำกัด.....	70
4.4 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อีเล็กทริก แมนูแฟ็คเจอร์ริง จำกัด จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคล.....	76
4.5 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อีเล็กทริก แมนูแฟ็คเจอร์ริง จำกัด จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคล.....	96
4.6 การวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อีเล็กทริก แมนูแฟ็คเจอร์ริง จำกัด.....	109
4.7 การวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อีเล็กทริก แมนูแฟ็คเจอร์ริง จำกัด.....	109
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	114
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	114
5.2 อภิปรายผล.....	119
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	126
บรรณานุกรม.....	129
ภาคผนวก.....	135
ภาคผนวก ก.....	136
ประวัติผู้เขียน.....	145

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 รายชื่อ ตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	38
3.2 คะแนนในแต่ละระดับความพึงพอใจของแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน	40
3.3 คะแนนในแต่ละระดับความผูกพันของแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร	41
3.4 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA	46
3.5 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ	48
4.1 จำนวนและร้อยละจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน	52
4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านความสำเร็จของงาน.....	54
4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	55
4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	57
4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านความรับผิดชอบ	58
4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	60
4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านนโยบาย/แผน และการบริหารงาน	61
4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ	62
4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา.....	64
4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	66
4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน.....	67
4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านต่างๆ 10 ด้าน ของระดับความพึงพอใจในงานในภาพรวม.....	68

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความผูกพันในองค์กรและ ลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร.....	70
4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความผูกพันในองค์กรและ ลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร.....	71
4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความผูกพันในองค์กรและ ลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรง ความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	73
4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับ ความผูกพันต่อองค์กรด้านต่างๆ 3 ด้าน ของความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม.....	74
4.17 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีเพศต่างกัน โดยวิธี t-test.....	75
4.18 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA	76
4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของ พนักงานที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	77
4.20 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA	79
4.21 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA	80
4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานโดยรวม ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD	81

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.23 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA	83
4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	85
4.25 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA	87
4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน โดยรวมของพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	88
4.27 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA	91
4.28 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน โดยรวมของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD	92
4.29 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีเพศต่างกัน โดยวิธี t-test	95
4.30 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA	96
4.31 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	97
4.32 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA	98
4.33 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA	99

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.34 แสดงค่าเฉลี่ย(\bar{X})และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA.....	100
4.35 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	101
4.36 แสดงค่าเฉลี่ย(\bar{X})และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA.....	103
4.37 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	104
4.38 แสดงค่าเฉลี่ย(\bar{X})และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA.....	106
4.39 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	107
4.40 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ p-value ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation).....	108

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	6



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในองค์กรมีบุคคลที่แตกต่างกันทั้งการอบรมเลี้ยงดู การศึกษา วัฒนธรรม ทักษะคิดซึ่งแต่ละคนมีความคิด ไม่เหมือนกัน แต่สิ่งที่สำคัญที่จะเข้าใจบุคคลในองค์กรคือ การเข้าใจธรรมชาติของบุคคล โดยเข้าใจถึงสิ่งที่คนเราแสวงหาและหลีกเลี่ยงสิ่งที่จะเลือกทำ สิ่งที่เป็นความสามารถและไร้ความสามารถ ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคลากรอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ขวนขวายแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย การจูงใจ รางวัล และการพัฒนาอาชีพ (นงนุช วงษ์สุวรรณ, 2544) รวมถึงความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพและความมั่นคงของสมาชิกในองค์กร การที่บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรนั้น เป็นเพราะบุคลากรมีความต้องการ มีทัศนคติ ค่านิยม อารมณ์ สติปัญญา ความสนใจ รวมทั้งบุคลิกภาพ มีการปรับตัวที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา (บรรยงค์ โทจินดา, 2543) และจากการที่องค์กรได้สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมขององค์กรที่บุคลากรพอใจ สนใจงานที่ทำ จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจผูกพันต่อองค์กรและต้องการอยู่กับองค์กรนั้นนานๆ

เมื่อมีความพึงพอใจในการทำงานที่เหมาะสม ก็จะยิ่งช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรได้ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญกับการอยู่รอดขององค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดี ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร และยังสามารถแสดงได้ถึงแนวโน้มความตั้งใจของบุคคลที่ยังคงอยู่หรือลาออกจากองค์กรได้ ซึ่งองค์กรที่มีสภาพเอื้อให้เกิดคุณภาพชีวิตและการทำงานย่อมให้ผลผลิตต่อองค์กรทั้งทางด้านคุณภาพและปริมาณ ดังนั้น การจัดการด้านแรงงานของสถานประกอบการ จึงมีส่วนต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่กระนั้น ก็ยังพบว่ายังมีผู้ไม่พอใจในงาน ขาดงาน และลาออกจากงานอยู่เสมอ ดังนั้นองค์กรควรคำนึงถึงการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพัน ต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมายขององค์กรและใช้ความพยายามที่จะให้บุคลากรสามารถทำงานอยู่กับองค์กร เพื่อจะทำให้ลดการสูญเสียในสิ่งที่ไม่จำเป็น (สันทนต์ สุวรรณาศรัย, 2550)

ปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งคือ ความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะผลักดันให้บุคคลนั้นทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งประสบผลสำเร็จ และการที่บุคคลในองค์กรจะเกิดความพึงพอใจในงานหรือไม่นั้นย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจในการทำงาน (สันทนต์ สุวรรณาศรัย, 2550) ดังนั้น องค์กรที่มีผู้บริหารที่เข้าใจ

พฤติกรรมและความต้องการของบุคคลและเข้าใจหลักการบริหารบุคคลจะสามารถกำหนดนโยบายให้กับโครงการเพื่อทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้กับองค์กร เมื่อบุคคลในองค์กรเกิดความพึงพอใจในงานมากและส่งผลถึงประสิทธิภาพและคุณภาพของผลผลิตที่จะตามมา

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความรู้สึก ความยอมรับและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร เป็นผลให้บุคคลมีความตั้งใจที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เมื่อองค์กรมีบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจำนวนมาก จะส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานภายในองค์กร (สันทัต สุวรรณาศรัย, 2550) ทำให้บุคคลที่อยู่ในองค์กรมีความสุขในการทำงานและเกิดความร่วมมือ ได้ด้วยดี เนื่องจากบุคคลพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจและยังช่วยให้เกิดภาพลักษณ์ขององค์กรที่ดีต่อบุคคลภายนอก ทำให้องค์กรเป็นที่ยอมรับและเป็นที่ต้องการของบุคคลภายนอก ช่วยลดเวลาในการสรรหาบุคคลเข้าทำงานและธำรงรักษาบุคคลกรไว้ เมื่อองค์กรมีการขยายงานเพื่อรองรับธุรกิจที่เติบโตขึ้น

ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ผลักดันให้บุคคลทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งสำเร็จ การที่บุคคลในองค์กรจะเกิดความพึงพอใจในงานหรือไม่ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจเป็นองค์ประกอบในการทำงาน ดังนั้น ถ้าผู้บริหารเข้าใจพฤติกรรมและความต้องการของบุคคล หลักการบริหารงานบุคคล จะสามารถกำหนดนโยบายให้กับองค์กรเพื่อทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้กับองค์กร และเกิดการกระตุ้นการทำงาน มีความเอาใจใส่ในงานมากขึ้น ความพึงพอใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมบางอย่างออกมา เช่น ความเฉื่อยชา ความเบื่อหน่าย ตลอดจนความขัดแย้งกับผู้ร่วมงานจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง (ศศิธร ดันเรืองวงษ์, 2548)

จากความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ก็เพื่อรับรู้ข้อบกพร่องที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานที่จะนำมาพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความพึงพอใจของบุคลากรได้ตรงตามความต้องการ และส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ ซึ่งหากไม่มีการศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ก็จะไม่สามารถมองเห็นจุดบกพร่องในงาน และไม่สามารถปรับปรุงองค์กรได้

การศึกษารั้ครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด เพื่อให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ผลสำรวจที่ได้รับจะเป็นข้อมูลเพื่อที่จะเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารองค์กรเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน มีความ

จรงักภักดี คงอยู่กับองค์กร และเพื่อที่จะธำรงรักษาบุคคลากรเหล่านี้ไว้ให้อยู่กับองค์กรได้ยาวนานเท่าที่องค์กรต้องการ อันจะส่งผลก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟ็คเจอร์ริง จำกัด

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟ็คเจอร์ริง จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟ็คเจอร์ริง จำกัด

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟ็คเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟ็คเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟ็คเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟ็คเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟ็คเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟ็คเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟ็คเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 : พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟ็คเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 2 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.6 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.7 : พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 : ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทย ซัมมิท มิตซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด” ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยไว้ ดังนี้

1.4.1. ศึกษาระดับความพึงพอใจในงาน โดยครอบคลุมถึงความพึงพอใจในองค์ประกอบ 10 ด้าน ตามทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg’s Motivation-Hygiene Theory) ได้แก่

1.4.1.1 ความสำเร็จของงาน

1.4.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ

1.4.1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1.4.1.4 ความรับผิดชอบ

1.4.1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.4.1.6 นโยบาย/แผน และการบริหารงาน

1.4.1.7 เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

1.4.1.8 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

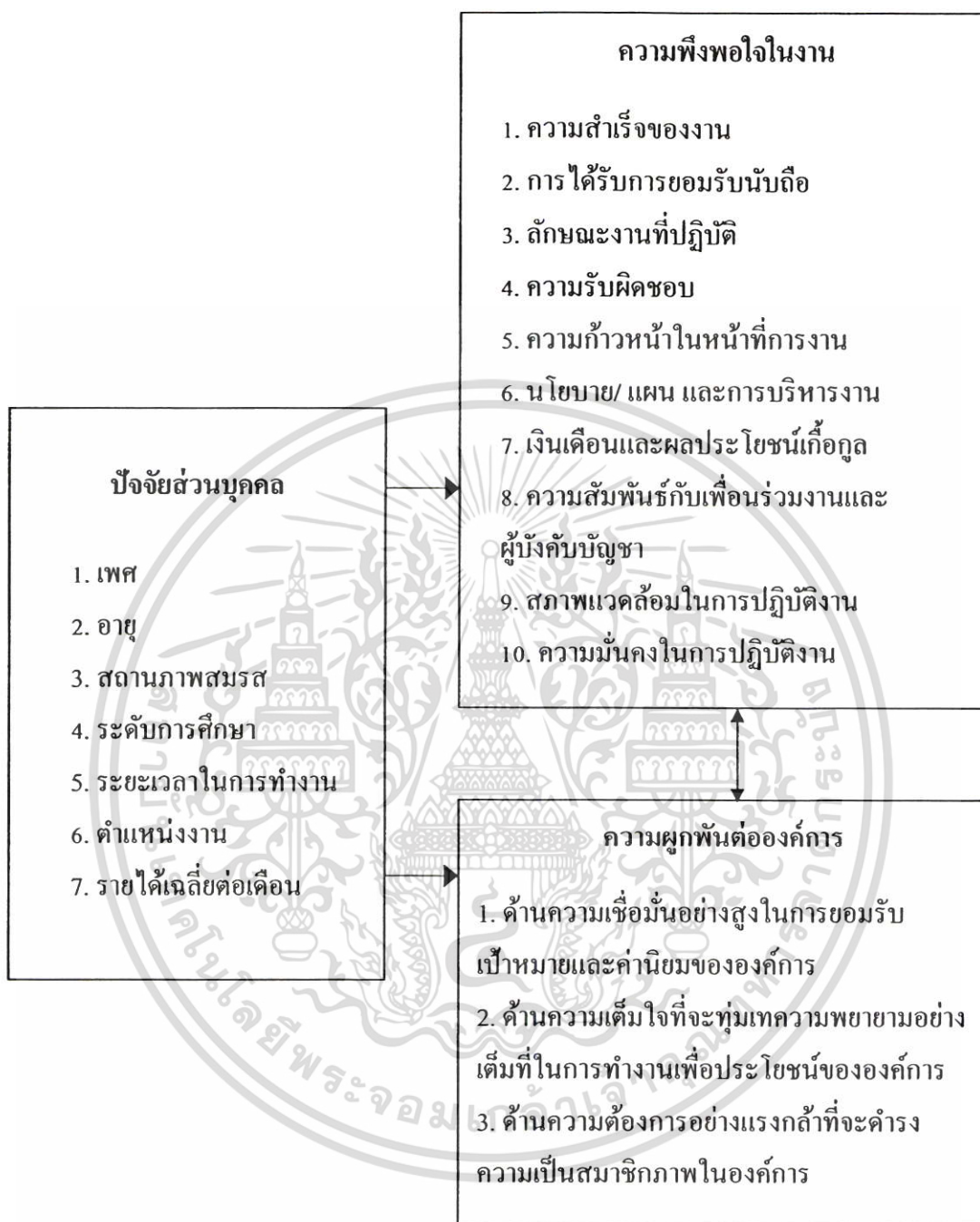
1.4.1.9 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

1.4.1.10 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

1.4.2. ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยครอบคลุมถึงความผูกพันต่อองค์กรด้านต่างๆ 3 ด้าน ตามแนวคิดของ Steers (1991) ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อและประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยมีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นพนักงานของบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 931 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เดือนพฤษภาคม 2558)

1.5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพสมรส
4. ระดับการศึกษา
5. ระยะเวลาในการทำงาน
6. ตำแหน่งงาน
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.5.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

1.5.2.1 ความพึงพอใจในงาน

- 1.5.2.1.1. ความสำเร็จของงาน
- 1.5.2.1.2. การได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.5.2.1.3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 1.5.2.1.4. ความรับผิดชอบ
- 1.5.2.1.5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 1.5.2.1.6. นโยบาย/ แผน และการบริหารงาน
- 1.5.2.1.7. เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือ
- 1.5.2.1.8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
- 1.5.2.1.9. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
- 1.5.2.1.10. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5.2.2 ความผูกพันต่อองค์กร

1.5.2.2.1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

1.5.2.2.2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

1.5.2.2.3. ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

1.5.3 ระยะเวลาในการศึกษา เริ่มตั้งแต่เดือน สิงหาคม 2558 สิ้นสุดเดือน กันยายน 2558

1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1.7.1 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุข พอใจ มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ตั้งใจทำงานให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพสูงสุด สามารถวัดได้จากแบบสอบถามทั้งหมด 8 ด้าน ดังนี้

1.7.1.1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การทำงานที่บรรลุผลสำเร็จหรือสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ จนเป็นที่น่าพอใจแก่ตนเอง เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้บังคับบัญชา

1.7.1.2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือ บุคคลอื่น ที่เกี่ยวข้องให้การยอมรับนับถือในความสามารถ ผลงานที่ปฏิบัติ

1.7.1.3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ทำซึ่งตรงกับความรู้ความสามารถ ตลอดจนเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายให้อยากทำงาน

1.7.1.4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความสำนึกในหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ ทุ่มเท ทำให้งานสำเร็จลุล่วงอย่างมีคุณภาพตามเวลาที่กำหนด

1.7.1.5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้ หรือ ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม

1.7.1.6. นโยบาย/ แผน และการบริหารงาน หมายถึง ข้อกำหนดหรือแนวทางในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ

1.7.1.7. เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับเงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทน สิทธิวันลาหยุด สวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร ค่าล่วงเวลา และผลประโยชน์เกี่ยวกับอื่น ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.7.1.8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง มิตรภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว ซึ่งได้รับความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

1.7.1.9. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง อาคารสถานที่ บรรยากาศ วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

1.7.1.10. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมั่นคงของตำแหน่งงาน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.7.2 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร รวมทั้งมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ จงรักภักดีต่อองค์กร ขอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

1.7.2.1 ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและมีค่านิยมที่สอดคล้องเป็นไปในทางเดียวกันกับองค์กร

1.7.2.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อและประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

1.7.2.3 ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด ซึ่งเป็นการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และการศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจความหมายของแนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงกรอบหรือแนวทางในการศึกษาซึ่งผู้วิจัยได้นำ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาแสดงดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 ประวัติบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด
- 2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

2.1.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกที่รับรู้ด้วยจิตใจและอาจแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมต่างๆ ให้คุณคสรอบข้างได้รับรู้ การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “ความพึงพอใจในงาน” ไว้มากมายในการนี้ผู้วิจัยรวบรวมได้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

มนชัย อรพิมพ์ (2550 : 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกต่องานที่ทำอยู่ และปัจจัยแวดล้อมต่างๆ โดยเกิดจากองค์ประกอบหลายประการ ไม่ว่าจะเป็น สภาพแวดล้อมการทำงาน กระบวนการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และค่าตอบแทน ซึ่งมีผลต่อบุคคลทำให้เกิดแรงกระตุ้นหรือเริ่มต้นการทำงาน มีขวัญ และกำลังใจที่คึกคัก สร้างสรรค์ให้กับองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

สร้อยตระกูล (ดิวนานนท์) อรรถมานะ (2545: 133) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ โดยเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวกับงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านความคิด ความเข้าใจ ด้านอารมณ์ หรือความรู้สึก ด้านแนวโน้มของพฤติกรรม ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรม

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544 : 91-92) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงานถือเป็นเจต
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่บนสื่อออนไลน์
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คติพื้นฐานของคนที่มีต่องานที่ตนทำซึ่งสามารถทราบได้โดยง่ายด้วยการใช้คำถามเป็นเครื่องมือวัด บุคคลนั้นในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานซึ่งจะให้คำตอบต่างๆ เพื่อที่จะแสดงผลโดยรวมของเจตคติของบุคคลที่เกี่ยวกับงานที่ตนทำนั่นเอง ซึ่งแสดงออกด้วยอารมณ์ ความรู้สึก ความนึกคิดและพฤติกรรม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 22) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกโดยรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึก กระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

วิชัย แหวนเพชร (2543 : 136) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สภาวะของอารมณ์ ความรู้สึกและเจตคติของบุคคลที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติงานอยู่โดยแสดงออกมาเป็นความสนใจ กระตือรือร้นเต็มใจ และสนุกสำราญ เป็นต้น ดังนั้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำแล้ว เขาก็จะมีความพยายามอดุสาหะ มีความสุขกับงานที่ทำมีความรับผิดชอบ และมุ่งมั่นจนงานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์

D'Elia (1979: 283) ได้ให้คำจำกัดความของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่สนองตอบต่อสภาพแวดล้อมของด้านความพึงพอใจ หรือเป็นสภาพจิตใจของบุคคลที่สนองตอบต่องานว่า มีความชอบงานนั้นมากน้อยเพียงไร

Wolman (1975: 283) กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า สภาพ ความรู้สึกของบุคคลที่มีความสุข ความอึดใจ เมื่อต้องการแรงจูงใจหรือได้รับการตอบสนอง

จากนิยามดังกล่าวข้างต้น พอจะสรุปความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้ว่าเป็นความรู้สึกเชิงบวกของพนักงานที่ได้รับจากการทำงาน อันเนื่องมาจากการได้รับการ สนองตอบ ความต้องการพื้นฐานจากองค์กรตามที่ได้คาดหวังไว้ ซึ่งพิจารณาได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่สัมพันธ์กับความต้องการหรือแรงจูงใจของแต่ละปัจเจกบุคคล ดังนั้น ประเด็นนี้จึงมีความสำคัญมากต่อการบริหารจัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จและสามารถ ดำเนินกิจการได้บรรลุพรทกิจที่ตั้งไว้

2.1.2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน

Mullins (1985: 44-49) ได้ให้ทัศนะว่าความพอใจในการทำงานเป็นแนวคิดที่ซับซ้อน และยากที่จะวัด โดยไม่เอาความคิดส่วนตัวมาปะปน ระดับของความพอใจในการทำงาน เป็นผลมาจากตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านตัวบุคคล สังคม วัฒนธรรม องค์กร และปัจจัยด้าน สิ่งแวดล้อม

ปัจจัยด้านตัวบุคคล ประกอบด้วยบุคลิกภาพ การศึกษา ความฉลาดรอบรู้และความสามารถ อายุ สถานภาพสมรส และตัวงานที่ทำอยู่

ปัจจัยด้านสังคม ประกอบด้วย สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การทำงานเป็น กลุ่ม และบรรทัดฐานของกลุ่ม โอกาสที่จะได้ติดต่อปรึกษาหารือ ลักษณะองค์การที่ไม่เป็นทางการ

ปัจจัยด้านวัฒนธรรม ประกอบด้วยทัศนคติต่างๆ ความเชื่อ ค่านิยม

ปัจจัยด้านองค์การ ประกอบด้วย ลักษณะและ โครงสร้างที่เป็นทางการ นโยบายและ กระบวนการบริหารงานบุคคล ลักษณะของงาน เทคโนโลยีและกระบวนการทำงานขององค์กร การ ชี้แนะควบคุมและภาวะผู้นำ รวมทั้งสภาพการทำงานด้วย

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย เศรษฐกิจ สังคม และอิทธิพลจากภาครัฐบาล

Tiffin and McCormick (1968: 339) ได้สรุปองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการ ทำงานไว้ดังนี้

1. สภาพการทำงาน
2. สถานะบ้านหรือสถานที่ทำงานและการจัดดำเนินการ
3. ค่าจ้าง
4. ชั่วโมงในการทำงาน
5. เพื่อนร่วมงาน
6. ลักษณะของงาน
7. การนิเทศงาน
8. การเลื่อนตำแหน่ง

Van Dersal (1968: 62-72) ได้อธิบายถึงตัวกระตุ้นที่ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความพึง พอใจใน การทำงาน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การยอมรับของสังคม
3. ลักษณะของงาน
4. ความรับผิดชอบ
5. โอกาสก้าวหน้า

นอกจากนี้แล้ว ได้อธิบายถึงองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงาน นั้น เป็นองค์ประกอบด้วย

1. นโยบายการบริการองค์กร
2. การปกครองบังคับบัญชา
3. เงินเดือน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา
5. สภาพการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Guilford and Gray (1968: 62-72) ได้เสนอองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานเอาไว้ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. โอกาสในการก้าวหน้า
3. เป็นงานที่สังคมยอมรับ
4. ความสนใจในลักษณะงานที่ทำ
5. สภาพการทำงาน
6. การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา
7. องค์การและการบริหารงาน
8. ปริมาณงาน
9. ค่าจ้าง
10. การนิเทศงาน
11. การติดต่อสื่อสาร
12. ชั่วโมงในการทำงาน
13. เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก
14. สิทธิและผลประโยชน์ต่างๆ

Gilmer (1966: 279-283) ได้อธิบายถึงปัจจัยต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งหมายถึงความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงของหน่วยงาน ที่ให้ความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือต่อหน่วยงาน ซึ่งความรู้สึกถึงความมั่นคงปลอดภัยนี้เป็น องค์ประกอบแรกที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. โอกาสในการทำงาน ซึ่งพบว่า หากไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานจะก่อให้เกิด ความไม่พึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ ได้แก่ ขนาดองค์กร ชื่อเสียง รายได้ และการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักแพร่หลายขององค์กร ซึ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงแก่ผู้ปฏิบัติงาน
4. ค่าจ้าง/รายได้ และโอกาสในความก้าวหน้า จะมีความสัมพันธ์กับเงิน ซึ่ง องค์ประกอบนี้มักจะก่อให้เกิดความไม่พอใจได้มากกว่าความพึงพอใจ
5. ลักษณะงาน หากได้ทำงานตามความถนัดหรือตามความสามารถ ย่อมทำให้เกิด ความพึงพอใจ และคนที่มีความรู้สูงจะพึงพอใจต่อองค์ประกอบนี้มาก

6. การควบคุมดูแล ผู้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากหากมีการบังคับบัญชาไม่ดีจะทำให้เกิดการลาออกของพนักงานได้

7. ลักษณะทางสังคม องค์ประกอบนี้เป็นส่วนหนึ่งของความต้องการทางสังคม หรือ การให้สังคมยอมรับ

8. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ซึ่งองค์ประกอบ นี้จะมีความสำคัญมากสำหรับผู้มีการศึกษาสูง

9. สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพอุณหภูมิ แสง เสียง ห้องทำงาน ห้องสุขา ห้องอาหาร ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ถือเป็นความต้องการลำดับต้น จึงก่อให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

10. ผลประโยชน์ตอบแทน ได้แก่ เงินบำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล เงิน สวัสดิการ วันหยุด วันพักผ่อนต่างๆ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

Maslow (1954: 80-91) ระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจาก ระดับพื้นฐานมากที่สุดไปยังระดับสูงสุด ขอบข่ายของมาสโลว์จะอยู่บนพื้นฐานของสมมติฐาน รากฐาน 3 ข้อ คือ

1) บุคคล คือ สิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการของบุคคลสามารถมี อิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาเข้าได้ ความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองเท่านั้นสามารถมีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมความต้องการที่ถูกตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจ

2) ความต้องการของบุคคลจะถูก เรียงลำดับตามความสำคัญ หรือเป็นลำดับขั้นจากความ ต้องการพื้นฐาน (เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย) ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน (เช่น ความสำเร็จ) และ

3) บุคคลที่จะก้าวไปสู่ความต้องการระดับ ต่อไปเมื่อความต้องการระดับต่ำลงมาได้ถูกตอบสนองอย่างดีแล้วเท่านั้น นั่นคือ คนงานจะมุ่งการ ตอบสนองความต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยก่อน ก่อนที่จะถูกจูงใจให้มุ่งไปสู่การ ตอบสนองความต้องการทางสังคม Maslow ทำการศึกษาเขาแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ลำดับ ลำดับ 1-4 เป็นความต้องการระดับต้น ลำดับที่ 5 เป็นความต้องการระดับสูง

ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ซึ่งเป็นความต้องการทาง ลำดับต่ำสุด ความต้องการเหล่านี้หมายถึงแรงผลักดันทางชีววิทยาพื้นฐาน เช่น ความต้องการ อาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เพื่อการตอบสนองความต้องการเหล่านี้ องค์กรจะต้องให้ เงินเดือนอย่างเพียงพอแก่บุคคลจะรับภาระสภาพการดำรงชีวิตอยู่ได้ (เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย)

ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการนี้เป็นความ ต้องการลำดับที่ 2 ซึ่งถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว ความ เือกสารเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนักเรียนเห็นใบเขียวประโยชน์ด้านการศึกษา ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต้องการความปลอดภัยจึงหมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการนี้ได้หลากหลายแนวทาง เช่น การให้ประกันชีวิตและสุขภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย กฎและข้อบังคับที่ยุติธรรมและสมควรและการยอมให้มีสภาพแรงงาน เป็นต้น

ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม(Belonging needs) หมายถึง ความต้องการที่จะ เข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงาน เช่น ความอยากมีเพื่อน มีพวกพ้อง มีกลุ่ม มีครอบครัว และมีความรัก เป็นต้น

ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการเป็นที่ยอมรับ ยกย่องและให้เกียรติยศชื่อเสียง (Estem needs) เป็นความต้องการระดับที่ 4 ความต้องการเหล่านี้หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะสร้าง การเคารพตนเองและการชมเชยจากบุคคลอื่น ความต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่นจะเป็นความต้องการประเภทนี้ เช่น การประกาศ “บุคคลดีเด่น” ประจำเดือน ถือเป็นตัวอย่างของการตอบสนองความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง

ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-Actualization Needs) ความต้องการความสมหวังของชีวิตคือ ความต้องการระดับสูงสุด เป็นความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่ บุคคลที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิตจะแสวงหาหน้าที่ท้าทายความสามารถ

จากข้างต้น พิจารณาได้ว่าทฤษฎีนี้มีทัศนะว่า ความต้องการของมนุษย์นั้นเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และจะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน พร้อมทั้งยืนยันว่า ลำดับขั้นของความต้องการนี้เป็นแรงขับพื้นฐานที่จะจูงใจให้แต่ละบุคคลเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานและไม่คิดโยกย้ายเปลี่ยนงาน แต่กลับที่จะมุ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานในการนำทฤษฎีนี้ไปใช้ในหน่วยงาน จำเป็นต้องคำนึงถึงหลักของการสร้างแรงจูงใจ กล่าวคือ ความต้องการใดที่ได้รับ การตอบสนองแล้ว จะไม่เกิดแรงจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ดังนั้นหากจำเป็นต้องจูงใจ ด้วยความต้องการในลำดับขั้นต่อไป จึงจะสามารถชักจูงให้เกิดพฤติกรรมได้

ทฤษฎีการจูงใจของ McGregor (McGregor's Theory X and Theory Y)

McGregor (1960: 33-48) ได้พัฒนา ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ขึ้น และสามารถ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

ทฤษฎี X มีทัศนะในการมองความเป็นมนุษย์ในแง่ไม่ดี สรุปแนวคิดที่สำคัญของ ทฤษฎีนี้ได้เป็น 3 ประการ คือ

1. โดยทั่วไปแล้ว มนุษย์ไม่ชอบทำงาน หากมีโอกาสหลีกเลี่ยงได้ก็พยายามหลีกเลี่ยง เพื่อที่จะไม่ต้องเหน็ดเหนื่อยกับงาน

2. เมื่อมนุษย์ไม่ชอบทำงาน และเห็นว่าวิธีที่จะทำให้มนุษย์ทำงานได้นั้น ต้องใช้วิธี บังคับควบคุม ช่มชู้ สั่งการ และลงโทษ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์

3. เห็นว่ามนุษย์ส่วนใหญ่ชอบเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ และพยายามหลีกเลี่ยงความ รับผิดชอบ ไม่คอยหวังความก้าวหน้า ทะเยอทะยานน้อย แต่สิ่งที่ต้องการมากเหนืออย่างอื่นคือ ความมั่นคงปลอดภัย

จากแนวคิดที่มองว่ามนุษย์ไม่คิดดังกล่าว จึงเห็นได้ว่าผู้ที่เชื่อตามแนวคิดของทฤษฎีนี้ หากจะมอบหมายให้ใครทำงานอะไร จึงต้องมีหัวหน้างานคอยควบคุม บังคับบัญชาเพราะเห็นว่าถ้า ไม่มีหัวหน้าบังคับบัญชาหรือไม่มีใครมาชี้แจงสั่งการ งานก็มักไม่เดิน การที่มีหัวหน้ามาบังคับบัญชาในความหมายของกลุ่มนี้ คือ การว่ากล่าวและลงโทษ เหตุที่ต้องทำดังนี้ โดยมีเหตุผลว่าพื้นฐานของคนมักเกี่ยวข้องกับและขาดความรับผิดชอบ คือทฤษฎีในกลุ่มนี้จะมองมนุษย์ในแง่ลบเป็นส่วนใหญ่

ทฤษฎี Y มองความเป็นมนุษย์ในแง่ดี ซึ่งตรงกันข้ามกับ ทฤษฎี X ซึ่งแนวคิดของ ทฤษฎีนี้สรุปสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้

1. โดยธรรมชาติของมนุษย์ส่วนใหญ่ มีความมานะ พยายามทั้งทางจิตใจและร่างกาย มนุษย์มิได้รังเกียจการทำงาน เห็นว่างานช่วยสนองความต้องการของตน และเห็นว่าบางครั้ง บางคราวที่มนุษย์จำเป็นต้องหลีกเลี่ยงงานนั้น น่าจะเนื่องมาจากลักษณะการควบคุมของหัวหน้างาน หรืออำนาจการควบคุมจากภายนอก 17

2. การทำให้ผลงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ อาจไม่จำเป็นต้องใช้การควบคุม และบังคับ การให้โอกาสคนงาน ได้ทำงาน ในบรรยากาศที่เขาเป็นตัวของตัวเอง และยอมรับในวัตถุประสงค์ของงานได้ จะส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

3. มนุษย์โดยทั่วไปให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นกลุ่ม เป็นทีม เป็นคณะทำงานอยู่แล้ว ดังตัวอย่างที่บางประเทศ หรือบางท้องถิ่น ที่นิยมมารวมกลุ่มทำงานด้วยกันที่เรียกว่า “ประเพณี ลงแขก” ในสมัยโบราณ

4. มนุษย์มักยึดมั่นกับวัตถุประสงค์ของงาน เมื่อทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของ งาน เมื่อทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานแต่ละอย่าง จะเกิดความรู้สึกพอใจ สมใจ เกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยส่วนรวม

5. มนุษย์เกิดการเรียนรู้จากสถานการณ์ที่เหมาะสมพร้อมต่อการยอมรับในความ รับผิดชอบของตน และพร้อมต่อการแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ใครก็ตามที่หลีกเลี่ยงความ รับผิดชอบ ขาดความทะเยอทะยานและแสวงหาความมั่นคง ความปลอดภัยอย่างเดียว น่าจะไม่ใช้ลักษณะที่แท้จริงของเขา การกระทำนั้นๆ น่าจะเนื่องมาจากอิทธิพลของสิ่งผลักดันบางอย่าง

6. บุคคลในองค์การแต่ละคน มักมีคุณลักษณะในตัวด้วยกันทั้งนั้นในด้านความสามารถ ทางความคิด ความฉลาด การสร้างจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์

จะเห็นได้ว่าทฤษฎี Y ของมนุษย์ในแง่ดี จากแนวคิดที่มองมนุษย์ในแง่ดีดังกล่าว ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดที่เป็นที่นิยมในปัจจุบัน นอกจากนั้นทฤษฎี Y นี้ ยังเน้นการพัฒนาตนเองของ

มนุษย์แต่ละคน มนุษย์มักรู้จักตนเองดี และรู้จักความสามารถของตน ผู้บังคับบัญชาควรมีความรู้ลึก
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนูญได้เห็นว่าใบเขียนชื่อด้านการคำ
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นึกคิดที่ดีต่อพนักงาน และควรสร้างสถานการณ์ที่เอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกประทับใจ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย ทั้งที่เป็นเป้าหมายส่วนบุคคล และเป้าหมายขององค์กร

ทฤษฎีปัจจัยคู่ของ Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory)

Herzberg (1959: 71-79) และคณะได้ทำการศึกษาเพื่อหาคำตอบว่า ประสพการณ์ จากการทำงานแบบใดที่ทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีเป็นพิเศษ และความรู้สึกที่มีต่อประสพการณ์แบบนั้นเป็นไปในทางบวกและทางลบ ซึ่งคำตอบที่ได้จากการศึกษาถูกเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับงาน โดยตรง เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลชอบและรักงาน ที่ปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล คือ พนักงานต้องมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้ ความสำเร็จซึ่งอาจจะทั้งหมดหรือบางส่วน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ คือ พนักงานต้องมีความรู้สึกถึงความสำเร็จของตนเอง นั้นมีบุคคลอื่นรับรู้ และได้รับการยอมรับ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ พนักงานต้องมีความรู้สึกว่าการที่ทำงานนั้นมีความ น่าสนใจและน่าทำ
4. ความรับผิดชอบ คือ พนักงานต้องมีความรู้สึกว่าเขาเองมีสิ่งที่จะต้องรับผิดชอบทั้ง ต่อตนเองและต่องาน
5. ความก้าวหน้าและการ เจริญเติบโต คือ พนักงานต้องรู้สึกว่าเขาเองมีศักยภาพที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่งานรวมถึง ต้องตระหนักว่าเขามีโอกาสเรียนรู้เพิ่มขึ้นจากงานที่ทำ มี ทักษะหรือความเชี่ยวชาญจากการปฏิบัติงาน

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิด ความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่ พอใจของบุคลากรในการทำงาน
2. โอกาสที่จะ ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับ การแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การ คิดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมี ความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. สถานะของอาชีพ อาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโงง การทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการ ทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการ ดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ทฤษฎีนี้ เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ “ตัวกระตุ้น (motivators) และ “การบำรุงรักษา“ (hygiene) ซึ่ง 2 ปัจจัยดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารองค์การ ควรพิจารณาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารคนและบริหารงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของ McClelland (McClelland's Need Achievement Theory)

McClelland, D.C. (1961) ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ซึ่งถือเป็นพลัง ความต้องการทางสังคม อำนาจ และความสำเร็จ โดยเสนอว่าลักษณะบุคคลที่ได้รับ ความสำเร็จใน การปฏิบัติงานจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีความรับผิดชอบสูง ไม่เกี่ยงงาน และเมื่อเผชิญอุปสรรคก็มักค้นหาวิธีแก้ปัญหให้ได้ ไม่ยอมแพ้ปัญหา

2. สามารถวางเป้าหมายในระดับกลางได้ โดยคำนึงถึงความเสี่ยง

3. มีความต้องการรับทราบผลการกระทำของตน (Feedback)

4. เป็นผู้ต้องการทำงานร่วมกับผู้มีความสามารถ โดยไม่คำนึงถึงว่าเป็นใคร

จากทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น ทำให้เห็นว่าความพึงพอใจในงานมีส่วนหนึ่งมาจากการรับรู้ ความพึงพอใจของตัวบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับการดำรงอยู่ของพนักงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

กิจา คงดินอ่อน (2553 : 11) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหวงแหนองค์กร มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ มีความพึงพอใจกับสิ่งตอบแทนที่ได้รับ รู้สึกมีความมั่นคงในทุกด้าน มีความชอบในลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลและสมาชิกในองค์กรเหล่านี้ จึงได้ทำให้มีความพยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน มีความเสียสละและอุทิศเวลาการทำงานให้กับองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรจนรู้สึกไม่อยากจากองค์กรนี้ไป

กรองทอง อยู่สุข (2553) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งจะมีการสั่งสมมากขึ้น จนถึงระดับความจงรักภักดี (Loyalty) มีความต้องการที่จะเห็นองค์กรบรรลุเป้าหมาย และแม้เมื่อองค์กรกำลังอยู่ในภาวะวิกฤตอันเนื่องจากปัจจัยต่างๆ เช่น เศรษฐกิจตกต่ำ ฯลฯ ก็พยายามช่วยกันแก้ปัญหาไม่คิดลาออกไปหางานใหม่ เป็นต้น ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนี้ความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับความพึงพอใจในงาน (Job involvement) กล่าวคือเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานเขาจะมีความกระตือรือร้นที่จะเข้ามามีส่วนร่วมและเต็มใจที่จะทำงานให้ดีที่สุดและมีจิตใจผูกพันตลอดจนใคร่ที่จะเห็นความก้าวหน้าขององค์กร

พรทิพย์ แสงจันทร์ผ่อง (2552 : 21) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมอย่างหนึ่งและความสม่ำเสมอของพฤติกรรมในด้านการทำงานเพื่อองค์กร มีความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากเปรียบเทียบผลไม่ผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากเขาต้องการออกจากองค์กร ซึ่งผลเสียจะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่เกิดขึ้น และผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไปของบุคคลที่เป็นผลมาจากการกระทำให้อึดจิดจากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าว อาจสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อองค์กร ในแง่การยอมรับเป้าหมายขององค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

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

ธีระ วีรธรรมสาธิต (2532 : 30) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร โดยเน้นพฤติกรรมที่แสดงออกมาของสมาชิกองค์กรเท่านั้น ในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อสมาชิกองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะแสดงออกในรูปพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวา

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์การเขียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นเข้าเขียนหรือเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่สมาชิก ผูกพัน ต่อองค์การ และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็อาจเนื่องจากได้ เปรียบเทียบอย่างถี่ถ้วนแล้ว เห็นผลได้ผลเสีย หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์การ

Steers (1991 : 79) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การ เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึงการ ยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมที่สอดคล้องเป็นไปใน แนวทางเดียวกันกับองค์การ 22

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์การประสบ ความสำเร็จ

3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ หมายถึง ความ ต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจอยู่ปฏิบัติงานในองค์การ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะ ลาออกจากกรเป็นสมาชิกขององค์การ

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์การข้างต้น พอสรุปได้ว่า องค์การเป็นระบบทำงาน ของบุคคลที่มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งในองค์การจะมีระเบียบวิธีการในการปฏิบัติงานร่วมกัน เมื่อบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การยอมมี ปัจจัยในด้านต่างๆ ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดเจตคติที่ดีต่อองค์การ ยอมรับเป้าหมายขององค์การและ ยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์การให้บรรลุเป้าหมาย มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ ต่อไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้นิยามความหมาย ของ Steers เป็นแนวทางในการศึกษา ความผูกพันต่อองค์การ ซึ่ง Steers กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ของ องค์การ
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

ทั้งนี้เพื่อผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การ ในนิยามความหมายของ Steers ชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย

Mowday (1982 : 27) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นการแสดงออกที่ มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนา และผลักดันให้ บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรคให้องค์การอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

Steers (1977:46) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตน เป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์การคนอื่นๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลัง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปเผยแพร่ในด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การความรู้สึกนี้จะต่างจากความผูกพันต่อองค์การอันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์การ โดยปกติ ตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การด้วยหรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์การจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้า ในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ
3. ความปรารถนาอย่างยั้งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

Buchnan (1974: 533) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งรวมทั้งการปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การมีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) หมายถึง การยอมรับในค่านิยม ตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์การว่าเป็นไปในทางเดียวกับตน
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์การ (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์การ
3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป

Sheldone (1971) ให้ความหมายของความผูกพัน หมายถึง ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้นๆ กับองค์การ เป็นสิ่งที่เกิดจากการที่บุคคลพิจารณาการลงทุน (Investment) ในองค์การซึ่งเป็นไปในเรื่องของสิ่งที่ได้ลงทุนไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ กำลังแรง ตลอดจนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การนั้น ซึ่งทำให้สูญเสียโอกาสที่จะไปทำงานที่อื่นๆ แต่สิ่งที่สูญเสียไปกับการลงทุนนั้นจะส่งผลตอบแทนคืนมา อันอาจเป็นไปในเรื่องของ ระดับความอาวุโสในงาน ระดับตำแหน่งการได้รับการยอมรับ การได้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น การมีสิทธิพิเศษ หรือได้รับสิ่งตอบแทนในรูปแบบบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการต่างๆ เป็นต้น ซึ่งจะทำให้พนักงานดังกล่าวมีความผูกพันในองค์การสูงกว่าผู้ที่ได้ลงทุนน้อยกว่า เช่น มีอายุงานในองค์การน้อยกว่า มีระดับตำแหน่งงานต่ำกว่า เป็นต้น ซึ่งนอกจากนี้ Sheldon ยังได้อธิบายเพิ่มเติมว่า การมีส่วนร่วมในทางสังคม (Social involvement) จะก่อให้เกิดความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญ การลงทุนในรูปแบบต่างๆ ในองค์การจะปราศจากประโยชน์หากขาดตัวแปรดังกล่าว เนื่องจากผลที่ตามมาคือ ความผูกพันในองค์การของสมาชิกลดลงไปในที่สุด และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับองค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

วีรัช สงวนวงษ์วาน (2551: 26) กล่าวว่าไว้ว่าความผูกพันของสมาชิกคนหนึ่งขององค์กรที่มีต่อองค์กรนั้น ความผูกพันที่กล่าวนี้แท้จริงมิใช่เป็นความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อตัวองค์กรนั้น ความผูกพันที่กล่าวนี้แท้จริงมิใช่เป็นความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อตัวขององค์กร หรือห้องทำงาน แต่เป็นความผูกพันระหว่างสมาชิกกับผู้บังคับบัญชา หรือผู้จัดการของเขาต่างหาก หากสมาชิกมีความเคารพ ชอบอภัยสยหัวหน้า หรือผู้จัดการ แม้งานที่ท่าจะลำบากยากเย็น เขาก็เพียรพยายามทำจนสำเร็จ แต่หากสมาชิกไม่ถูกกับผู้จัดการ เขาจะมีความรู้สึกว่าเขาไม่ชอบองค์กรนั้น มิใช่ตัวผู้จัดการ ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับองค์กรที่จริงก็คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับผู้บริหาร ซึ่งถือเป็นตัวแทนขององค์กรนั่นเอง

ชัยทวี เสนะวงศ์ (2547) ให้ความหมายของ Employee Engagement ว่าเป็นกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร และพนักงานในการที่จะพัฒนา หรือสร้างให้พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร ชัยทวีอธิบายเพิ่มเติมว่า เมื่อพนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร พวกเขาจะตระหนักถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กรอยู่ตลอดเวลา พนักงานเหล่านี้พร้อมจะทุ่มเท ร่วมมือในการปรับปรุงงาน เพื่อให้้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในความหมายของชัยทวีสิ่งสำคัญในการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นกระบวนการสร้างทัศนคติเชิงบวกให้กับพนักงาน

วรพล นันทเกษม (2540) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกซึ่งเป็นไปได้ในทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการอุทิศตน โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และมีความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน

Strellioff (2003) กล่าวถึงคำว่า “Engagement” มีลักษณะที่คล้ายคลึงกับคำว่า “Commitment” ซึ่งหมายถึงความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรคำว่า ความผูกพันจึงเป็นภาวะทางจิตหรืออารมณ์ของบุคคลที่แสดงออกในเชิงพฤติกรรม โดยแบ่งเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

- การพูดเป็นการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีให้แก่ผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ลูกค้ำเพื่อนร่วมงาน ครอบครัวและบุคคลรอบข้าง
- การอยู่ในองค์กร เป็นความต้องการที่อยากจะเป็นสมาชิกขององค์กร ต้องการทำงานอยู่ในองค์กรด้วยความรู้สึกที่จริงใจ ถึงแม้มีองค์กรอื่นให้ผลตอบแทนที่มากกว่า
- การตอบสนอง เป็นความภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ โดยเห็นว่างานที่ทำได้ตอบสนองหรือสนับสนุนให้เป้าหมายขององค์กรประสบผลสำเร็จ

Curt Coffman & Gabbriel Gonzalez-Molina (2002) กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยั่งยืนและการเติบโตของยอดขาย และผลกำไรขององค์กรนั้นก็คือพนักงาน ดังนั้น การสร้างความผูกพันให้กับพนักงาน (Employee Engagement) จึงเป็นเรื่องที่สำคัญมากซึ่ง Gallup ได้

ออกแบบคำถามเพื่อวัดความผูกพันของพนักงาน และในแต่ละคำถามจะส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กรที่แตกต่างกันใน 5 ประเด็น ได้แก่ ความจงรักภักดีของลูกค้า (Customer Loyalty) ผลกำไร (Profitability) ผลผลิตของบริษัท (Productivity) อัตราการลาออกของพนักงาน (Turnover) และความปลอดภัยในการทำงาน (Safety)

Dumham, Grube and Castaneda (1994) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การประกอบความผูกพันต่อองค์การแต่ละด้าน ดังนี้

1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่

1.1) การรับรู้คุณลักษณะงาน ในแง่ของความเป็นอิสระของงาน (Task Autonomy)

1.2) ความสำคัญของงาน (Task Significance) เอกลักษณ์ของงาน (Task Identity)

ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) และการให้ผลย้อนกลับของหัวหน้า (Supervisory Feedback)

1.3) การพึ่งพาได้ขององค์การ (Organizational Dependability)

1.4) การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร (Perceived Participatory Management) ซึ่งเป็นความรู้สึกรู้สึกของพนักงานว่า พวกเขามีอิทธิพลในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งอื่นที่เกี่ยวข้องกับพวกเขา

2) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ได้แก่

2.1) อายุ (Age)

2.2) อายุงาน (Tenure)

2.3) ความพึงพอใจในอาชีพ (Career Satisfaction)

2.4) ความตั้งใจที่จะลาออก (Intent to Leave)

3) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน ประกอบด้วย

3.1) ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน (Co-Worker Commitment)

3.2) การพึ่งพาได้ขององค์การ (Organizational Dependability)

3.3) การมีส่วนร่วมในการบริหาร (Participatory Management)

นอกจากนี้ยังพบอีกว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันทางด้านจิตใจมากที่สุด คือ ประสบการณ์การทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการต้องการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์การ

Cherrington (1994 : 276) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์การเกิดจากปัจจัยดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีอายุมาก และอายุในองค์กรนาน จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในมากจะมีความผูกพันมาก เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศชาย ตลอดจนผู้ที่มีการศึกษาน้อยจะผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ลักษณะของงาน ได้แก่ การได้ทำงานที่มีความสำคัญ การได้มีส่วนร่วมในงานจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงและหากมีความขัดแย้งในบทบาทและสับสนในงานจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง

3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ องค์กรที่มีการกระจายอำนาจ การให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

4. ลักษณะประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน การคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และองค์กรเป็นที่พึงพิงได้

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

1. ความผูกพันตอบสนอง บุคคลจะผูกพันและคงอยู่และคงอยู่กับองค์กรตราบเท่าที่ความคาดหวังและความพึงพอใจจากความต้องการพื้นฐานด้านประสบการณ์ในงาน ได้รับการตอบสนอง

2. ความผูกพันต่อเนื่อง บุคคลผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากได้คำนวณเปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้ลงทุนไปกับองค์กรและการสูญเสียเมื่อต้องลาออก

3. ความผูกพันทางจิตใจ บุคคลผูกพันต่อองค์กรด้วยความรู้สึกรักและรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ Allen and Mayer (1993) ได้ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective Commitment) ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

- 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic)
- 2) คุณลักษณะงาน (Job Characteristic)
- 3) ประสบการณ์การทำงาน (Work Experience)
- 4) คุณลักษณะโครงสร้าง (Structural Characteristic)

Steers, (1991) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะที่แสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับองค์กรซึ่งมีคุณลักษณะ คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ความผูกพันยังแสดงออกมาทางความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้วยการกระทำต่องานของบุคคลอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยให้การบรรลุซึ่งผลสำเร็จขององค์กรมีความมั่นคงต่อไป

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

1. ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. ลักษณะของงานหรือบทบาทที่เกี่ยวข้องในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีการศึกษาพบว่างานที่เพิ่มคุณค่าจะเพิ่มความผูกพันบทบาทที่ชัดเจน และความสอดคล้องของบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความสัมพันธ์ต่อองค์กร

3. การออกแบบขององค์กร โครงสร้างที่หลากหลายอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าระดับของความเป็นทางการ ความมั่นใจในหน้าที่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมีกรรมสิทธิ์ในการควบคุมตนเองของพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4. ลักษณะและคุณภาพของประสบการณ์ในงานที่เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร เช่น พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร พนักงานรู้สึกว่างค์กรไว้วางใจที่จะดูแลความสนใจของพนักงาน ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรและการที่ความคาดหวังของพนักงานพอดีกับงาน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

Mowday, Porter and Steers (1982: 175) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้น และอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กร 4 ปัจจัย ดังนี้

1) คุณลักษณะของบุคคล (Personal Characteristic) ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษานุคลิกลักษณะ

2) บทบาท (Role-Relater Characteristic) ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความท้าทายในงาน

3) โครงสร้างขององค์กร (Structural Characteristic) ได้แก่ ขนาดขององค์กร การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ

4) ประสบการณ์การทำงาน (Work Experience) ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์กร รูปแบบของการบริหารของผู้บริหาร

2.2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

วรนุช ทองไพบูลย์ (2543 : 36) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือ หนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

วัฒนา ศรีสม (2542 : 43) กล่าวถึงผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กรว่า

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

องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางได้

5. ใช้เป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์กรได้ตัวหนึ่ง

6. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต

อรภากร รัตน์หิรัญกร (2542 : 27) กล่าวถึงผลของความผูกพันต่อองค์กรว่า

1. นำมาใช้ในการทำนาย อัตราเข้า-ออก จากงานของสมาชิกในองค์กรหรือพยากรณ์อัตราการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงงานของสมาชิก

2. เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงาน ได้ดี มีผลงานสูง มีการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ และส่งผลต่อความคงอยู่ของบุคคลในองค์กร นอกจากนั้นความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสัมพันธ์ต่อความตรงต่อเวลาในการทำงานด้วย

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกขององค์กร ซึ่งส่งผลต่อการขาดงาน ในลักษณะแปรผกผัน นั่นคือ หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงอัตราการขาดงานก็จะต่ำลง

4. เป็นตัวเชื่อมความต้องการของสมาชิกในองค์กรให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

5. ช่วยลดอิทธิพลจากภายนอก อันเป็นผลเนื่องมาจากสมาชิกมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรมาก

6. ใช้เป็นตัวชี้วัดที่ดีตัวหนึ่งของการมีประสิทธิผลขององค์กร

7. ความผูกพันต่อองค์กร ถ้ามีมากจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต และลดอัตราการออกจากงานของพนักงานด้วย

Meyer and Allen (1997) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้น จากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กร และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้น ต่อ ไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนักผู้ใดเห็นนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้น จากความรู้สึกภายในส่วนบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้น จากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ

Mowday, Porter and Steers (1982) ได้เสนอแนวความคิดด้านทัศนคติ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ หรือความต้องการที่จะทำงานอยู่ในองค์การบุคคล จะแสดงออกถึงความผูกพันในองค์กรเชิงทัศนคติในรูปของ

1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ
2. มีความเต็มใจและยินดีจะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์การ
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์การไว้

Steers (1977 : 122-123) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์การ คือ

1. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การจะแสดงส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์การในระดับสูง
2. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงอยู่กับองค์การเพื่อทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายตามที่บุคคลเชื่อถือ
3. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันเป็นเสมือนหนึ่งเดียวกับองค์การในระดับสูง จะเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในงานมากขึ้นมาก เนื่องจากมีความเชื่อว่างานของตนเป็นตัวเชื่อมไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ
4. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง จะเต็มใจใช้ความพยายามเพื่อ องค์การ และขยายผลการทำงาน ไปสู่การมีผลงานในระดับสูง

2.2.4 ผลของความผูกพันต่อองค์การ

Steers (1991 : 327) กล่าวว่า ผลของความผูกพันต่อองค์การจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การดังนี้

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนในกิจการขององค์การในระดับสูง
2. พนักงานที่มีความผูกพันสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การ ให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมในศรัทธา

3. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงต่อองค์กรจะมีความผูกพันต่องานอย่างมาก ตามมาเพราะเห็นว่างาน คือ หนทางซึ่งคนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือกว่าคนอื่น ๆ

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

ประการแรก ปัญหาการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์กร
ประการที่สอง ปัญหาการขาดงาน พบว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีแรงจูงใจให้อยากมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือ ไม่มีเลย

ประการที่สาม ปัญหาการมาทำงานสาย พบว่าสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมาทำงานตรงต่อเวลามากกว่า

จากการศึกษาค้นคว้าวิจัยของ Steers (1977) กล่าวว่า มีผลที่เกิดตามมาจากความผูกพันต่อองค์กร 4 อย่างที่ควรพิจารณา ได้แก่

1. ความผูกพันต่อองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม แต่มีความสัมพันธ์กันน้อย เพราะผลการปฏิบัติงานนั้นได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยหลายๆ อย่างรวมกัน ดังนั้นจึงไม่สามารถคาดหวังได้ว่าความผูกพันน่าจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานที่แท้จริงเพียงอย่างเดียว

2. ความผูกพันต่อองค์กรกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร แนวคิดของ Steers กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงต้องการที่จะคงอยู่ในองค์กรจึงคาดว่าความผูกพันน่าจะมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งในความจริงค้นพบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับความผูกพันที่เพิ่มขึ้นถึงเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก

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

4. ความผูกพันต่อการลาออกจากงานของพนักงาน ภายในกรอบทฤษฎีแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรแนะนำ ความผูกพันต่อองค์กรจะนำมาซึ่งพฤติกรรมที่หลากหลายซึ่ง

สามารถคาดเดาได้ว่า พนักงานที่มีความผูกพันอยู่ในระดับต่ำกว่า และเป็นไปได้ที่จะมีระดับผลการเอกสารเป็นเอกสารที่ส่งงานไวสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตเห็นไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติงานที่ดีกว่า มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานยาวนานกว่า และมีบันทึกการให้ความร่วมมือมากกว่า อย่างไรก็ตามจากทฤษฎีพฤติกรรมที่เกิดขึ้นความผูกพันต่อองค์การสามารถทำนายได้ดีที่สุดคือการลาออก พนักงานที่มีความผูกพันในระดับสูงจะต้องการที่จะคงอยู่กับองค์การและทำงานมุ่งไปยังเป้าหมายขององค์การ เพราะฉะนั้นจะละทิ้งองค์การน้อยกว่า จึงรู้สึกมันเป็นสิ่งสำคัญที่จะตระหนักถึงความสำคัญของผูกพันต่อองค์การร่วมกับตัวแปรอื่นๆ ในแบบจำลองที่ครอบคลุมการลาออกของพนักงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีที่ได้กล่าวถึงมาข้างต้น จะเห็นได้ว่ามีองค์ประกอบหลายๆประการที่ส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การมุ่งเน้นปัจจัยที่เป็นความต้องการของมนุษย์เพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย มีทฤษฎีที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล ทางผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้ ความพึงพอใจในงาน 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อและประโยชน์ขององค์การ และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

2.3 ประวัติ บริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

บริษัท ไทยซัมมิทเป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนต่างๆ ในอุตสาหกรรมประกอบรถจักรยานยนต์ อุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ เครื่องจักรกลทางการเกษตร และเครื่องใช้ไฟฟ้า ด้วยความมุ่งมั่นของคณะผู้บริหาร ทำให้บริษัท ไทยซัมมิทมีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง จากจุดเริ่มต้นเมื่อปี พ.ศ.2520 จนถึงปัจจุบัน มีบริษัทในเครือกว่า 30 บริษัท ในภาคอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนประกอบประเภทต่างๆ ได้แก่ ชิ้นส่วนการขึ้นรูป, ชิ้นส่วนการประกอบ, ชิ้นส่วนพลาสติกประเภทฉีดและเป่า, อลูมิเนียมฉีด, สายไฟรถยนต์, แซสเซี, แม่พิมพ์โลหะและ พลาสติก, อุปกรณ์จับประกอบชิ้นงาน, รวมถึงเครื่องจักรในงาน สายการผลิตขั้นพื้นฐาน

บริษัท ไทยซัมมิทมีฐานการผลิตอยู่ที่ สมุทรปราการ, แลพมฉบัง, ระยอง, อุดรธานี, นครนายก, ปราจีนบุรี, และประเทศมาเลเซีย ปัจจุบันกลุ่มบริษัทฯ มีผลประกอบการของกลุ่มมากกว่า 20,000 ล้านบาทต่อปี

บริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด เป็นบริษัทร่วมทุนระหว่าง บริษัท ไทยซัมมิท ออโตพาร์ท อินดัสเตรียล จำกัด กับมิทซูบะ คอร์ปอเรชั่น ประเทศญี่ปุ่น มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถเผยแพร่หรือใช้ซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานทั้งหมด 931 คน บริษัทตั้งอยู่ที่ 500/79 หมู่ 3 ตำบลคาสีสิทธิ์ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง นิคมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ดระยอง โดยวันก่อตั้งบริษัทคือวันที่ 5 กรกฎาคม พ.ศ.2536 มีจำนวนเงินลงทุน 630 ล้านบาท เป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนอุปกรณ์ไฟฟ้าในรถจักรยานยนต์และรถยนต์ชั้นนำของโลกที่มีคุณภาพมานานกว่า 22 ปี อาทิ Wiper, Power window motor, Stator motor, AC Generator, Stator motor, Flasher Relay, Arm & Blade, Horns, Fuel Pump เป็นต้น สินค้าของบริษัทไทยซัมมิต มิตซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด เป็นที่ยอมรับในกลุ่มอุตสาหกรรมประเภทต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ ด้วยความร่วมมือของนักธุรกิจต่างชาติ ทำให้กลุ่มบริษัทฯ พัฒนาทั้งทางด้านการผลิตและด้านคุณภาพ รวมถึงการผลิตชิ้นส่วนโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

ธนวรรณ น้อยสวย (2551) ศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธุรกิจด้านโทรคมนาคมบริษัท XYZ จำกัด ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการศึกษา ระดับความพึงพอใจของพนักงานธุรกิจด้านโทรคมนาคม สายงานปฏิบัติการ และ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ผู้ศึกษาได้ทำการออกแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำนวน 267 คน โดยใช้แนวคิดจากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาแบบสอบถามได้ถูกแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ (1) เพื่อสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน (2) สำรวจความพึงพอใจในการทำงานในด้านต่างๆ ได้แก่ นโยบาย องค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ค่าจ้าง ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาตนเอง และ (3) ข้อเสนอแนะต่างๆ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง โดยมีความพึงพอใจสูงมากในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และมีความพึงพอใจในระดับปานกลางในด้านค่าจ้าง และด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าความแตกต่างด้านเพศไม่ทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในด้านต่างๆ แตกต่างกัน แต่ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ เช่น อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน มีผลทำให้ความพึงพอใจในการทำงานด้านต่างๆ แตกต่างกัน และมีข้อเสนอแนะให้หน่วยงานควรจัดปริมาณงานและความรับผิดชอบในงานของพนักงานให้เหมาะสมกับค่าจ้าง ค่าตอบแทน และเพิ่มเติมการให้ความรู้ทางด้าน Career Path กับพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมบุญ ปรัชญาสังคมการ (2551) ศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทย โด โน เกน - เกน จากัด ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านต่างๆ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ศึกษาได้ทำการออกแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำนวน 116 คน โดยใช้แนวคิดจากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg และทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของ Maslow มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา แบบสอบถามได้ถูกแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ (1) เพื่อสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แผนงานที่สังกัด อยุงานในบริษัท และ (2) สํารวจความพึงพอใจในการทำงานในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความสำเร็จและได้รับการยอมรับ และด้านการปกครองและบังคับบัญชา ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้าน ค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พนักงานมีความพึงพอใจในระดับน้อย ด้านลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบและด้านความสำเร็จและได้รับการยอมรับ พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการปกครองและบังคับบัญชา พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ มีผลต่อความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนและด้านลักษณะงานที่ทำและรับผิดชอบ อายุมีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการและด้านความมั่นคงในงาน ระดับการศึกษามีผลต่อความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านการปกครองและบังคับบัญชา รายได้เฉลี่ยมีผลต่อความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในงาน แผนงานที่สังกัดมีผลต่อความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทน ด้านลักษณะงานที่รับและรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านความมั่นคงในงาน และอายุงานมีผลต่อความพึงพอใจในด้านสวัสดิการ

ดลฤทัย มานะกิติวิภาต (2550) ศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จากัด” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระดับรายได้ ผู้ศึกษาได้ทำการออกแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำนวน 261 คน แบบสอบถามได้ถูกแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ (1) เพื่อสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระดับรายได้ และ (2) สํารวจความพึงพอใจในการทำงานในด้านต่างๆ ได้แก่ ลักษณะของงาน โอกาสความสำเร็จ การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทนและนโยบายการบริหาร ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านผลตอบแทน และด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านเอกสารเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า เมืออนุญาตเห็นาไปใช้ประโยชน์ด้านการศึกษาไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก และพบว่า พนักงานที่มี อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชุตินา เทียงคำ (2547) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า นักบัญชี และนักการเงินของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า หน่วยธุรกิจไม่มีผลทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการทำงาน และประสบการณ์การทำงาน มีผลทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และประสบการณ์การทำงานมีผลทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน

โสภภาพรรณ นิ่มมณี (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารกระป๋องในจังหวัดชลบุรี โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg 11 ด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน คือ ประสิทธิภาพการทำงานและระดับการศึกษา ทั้ง ได้พบว่า ลูกจ้างมีความพึงพอใจในระดับสูงจำนวน 8 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ และลูกจ้างมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ สภาพการทำงาน เงินเดือน และผลประโยชน์ที่ถือถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

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

2.4.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ปิยะพงศ์ นันทวงศ์ (2550) ศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทในกลุ่มสมบูรณ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เม่ื่อนุญาตเห็นาไปไซ้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของบริษัทในกลุ่มสมบูรณ ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทในกลุ่มสมบูรณ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทในกลุ่มสมบูรณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 327 คน ในการประมวลผลการวิจัยพบว่า พนักงานใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทในกลุ่ม สมบูรณ มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และมีสถานภาพสมรสและระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ พนักงานที่มีเพศและอายุ ต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยาน ยนต์ของบริษัทในกลุ่มสมบูรณ ที่มีเพศ และสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีอายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพัน ต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีระดับ การศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยาน ยนต์ของบริษัทในกลุ่มสมบูรณ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01

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

สกาวัฒน์ อินทุสมิต (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความ ผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง ประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานการ ไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีการรับรู้ วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และมีความตั้งใจที่จะ ลาออกในระดับต่ำ 2) พนักงานที่มีสถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีการรับรู้ วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน ส่วนอายุงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง แตกต่างกันมีการรับรู้ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปเผยแพร่ในสื่อออนไลน์ ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วัฒนธรรมองค์การ ไม่แตกต่างกัน 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

ภัทธา หิรัญรัตนพงษ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานที่มีอายุมาก และสมรสแล้ว จะมีความผูกพันกับองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย และ โสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.003, 0.001 และ 0.08 ตามลำดับ และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาค่ำ แต่ไม่ถึงนัยสำคัญทางสถิติ และยังพบว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 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 และเมื่อมีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในแต่ละด้านของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานในแต่ละด้านต่อความผูกพันต่อองค์การแล้วพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้วยปัจจัยค่าจูง ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านสภาพการทำงาน ด้านความเจริญเติบโตในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ พนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภค บริโภค ที่มีอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน โบนัส และค่าตอบแทนอื่นๆ ต่างกัน ได้พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติ

กฤษกร ดวงสว่าง (2540 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในธุรกิจปีโตรเลียม ในการวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบ ความเอกลักษณะเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่บนสื่อออนไลน์ใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผูกพันต่อองค์การระหว่างผู้บริหารระดับกลาง/ระดับต้นกับพนักงาน การศึกษาความสัมพันธ์และการพยากรณ์จากปัจจัย ตัวแปรในกลุ่มของลักษณะงาน ลักษณะองค์การ ประสิทธิภาพจากการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ การศึกษาความสัมพันธ์และการพยากรณ์จากองค์ประกอบของตัวแปร ความผูกพันต่อองค์การที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออก การเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มผลผลิตและความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะ องค์การ ลักษณะงาน ประสิทธิภาพจากการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจที่มุ่งเน้นสำรวจข้อเท็จจริงต่างๆ ของพนักงาน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

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

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำนวน 931 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 2558)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มอย่างง่ายจากประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด กำหนดให้ความคลาดเคลื่อนจากค่าจริงของประชากรไม่เกิน 5% (0.05) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำนวน 280 ซึ่งคำนวณจากสูตร Yamane (ยทระ ไกยวรรณ, 2550) ดังนี้

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ

n คือ ขนาดตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากร

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนจากค่าจริงของประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ $N = 931$ และกำหนดให้ $e = 0.05$ เมื่อแทนค่าในสูตร ได้ดังนี้

$$n = \frac{931}{1 + (931)(0.05)^2}$$

= 280 คน

เมื่อคำนวณขนาดตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 280 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (ดังภาคผนวก ก) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกรายการได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดระดับความพึงพอใจในงาน มีคำถามจำนวน 50 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert's rating scale จำนวน 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีลักษณะของคำถามเชิงบวก (Positive)

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

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร มีคำถามจำนวน 2 ข้อ

3.3 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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 ซึ่งแบ่งเป็น 4 ตอน และนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบและแนะนำเพื่อการแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสม

3.3.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเหมาะสม โดยขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน (รายชื่อตามตารางที่ 3.1) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และภาษาที่ใช้แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

ตารางที่ 3.1 รายชื่อ ตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1. ผศ.ดร. ณัฐวุฒิ โรจนนินรุตติกุล	อาจารย์ประจำ วิทยาลัยการบริหาร และการจัดการ	วิทยาลัยการบริหารและการจัดการ สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง
2. คุณจักรพงษ์ เสริมวงศ์วัฒนา	ผู้จัดการแผนก ทรัพยากรบุคคล	บริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อีเล็คทริก แมนูแฟ็คเจอร์ริง จำกัด
3. คุณทวี กิจคุณาเสถียร	รองประธานบริษัท.	บริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อีเล็คทริก แมนูแฟ็คเจอร์ริง จำกัด

3.3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 30 คน ในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อีเล็คทริก แมนูแฟ็คเจอร์ริง จำกัด หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามดังกล่าวมาตรวจให้คะแนนและวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (1990. อ้างถึงในพวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543) ได้ค่าความเชื่อมั่นของความพึงพอใจงานเท่ากับ 0.884 และค่าความเชื่อมั่นของความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.864 โดยคำนวณจากสูตรดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\} \quad (3.2)$$

เมื่อ	α	คือ ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ
	n	คือ จำนวนข้อของแบบทดสอบ
	S_i^2	คือ ความแปรปรวนของแบบทดสอบรายข้อ
	S_t^2	คือ ความแปรปรวนของแบบทดสอบทั้งฉบับ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะค้นหาข้อมูลโดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบ คือ

3.4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงาน จำนวน 280 คน จากประชากร 931 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ จำกัด สำหรับขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิที่เป็นการแจกแบบสอบถาม มีดังนี้

3.4.1.1 ขอนหนังสือจากหน่วยงานบัณฑิตศึกษา วิทยาลัยการบริหารและการจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้บริหารของพนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ จำกัด เพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูลและส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.4.1.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปยังกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา คือ พนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ จำกัด จำนวน 280 คน ในแผนกงานต่างๆ โดยผ่านทางหัวหน้าส่วนของแต่ละแผนกของบริษัท

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 นำข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่รวบรวมจากแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 มาจัดเป็นหมวดหมู่โดยแยกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และทำการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล โดยนำข้อมูลมาหาค่าร้อยละ (Percentage)

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

ตารางที่ 3.2 คะแนนในแต่ละระดับความพึงพอใจของแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน

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

ที่มา : พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543 : 107-108)

ทั้งนี้สามารถแปลความหมายของค่าคะแนนที่วัดได้ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง พนักงานมีความพึงพอใจในงานมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง พนักงานมีความพึงพอใจในงานมาก
คะแนน 3	หมายถึง พนักงานมีความพึงพอใจในงานปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง พนักงานมีความพึงพอใจในงานน้อย
คะแนน 1	หมายถึง พนักงานมีความพึงพอใจในงานน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยด้านความพึงพอใจในงานจากแบบสอบถามตอนที่ 2 สามารถแบ่งได้ตามแนวคิดของ Best (1981 : 182) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจในงาน
1.000 – 1.499	มีความพึงพอใจในงานในระดับน้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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 พนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมาก

3.5.3 นำแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ โดยมีลักษณะข้อคำถามเชิงบวก (Positive) มาตรวจให้คะแนนคำตอบแต่ละข้อ ตามเกณฑ์การให้คะแนนดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 คะแนนในแต่ละระดับความผูกพันของแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร

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

ที่มา : พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543 : 107-108)

ทั้งนี้สามารถแปลความหมายของค่าคะแนนที่วัดได้ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมาก
คะแนน 3	หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย
คะแนน 1	หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยด้านความผูกพันต่อองค์กรจากแบบสอบถามตอนที่ 3 สามารถแบ่งได้ตามแนวคิดของ Best (1981 : 182) ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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 พนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันมาก

3.5.4 นำข้อมูลมาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยการทดสอบ t – test สำหรับการทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับการทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไปที่เป็นอิสระต่อกัน และหากพบว่ามีความแตกต่างกันมากภายในกลุ่ม จะทำการทดสอบว่าคู่ใดมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันมากด้วยวิธี Least Significant Different (LSD)

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

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต่ำกว่า 0.200

มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

3.5.6 นำข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้มารายงานผล โดยผู้วิจัยจะรายงานแบบเชิงพรรณนา

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

3.6.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analytical statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.6.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลแต่ละข้อ} \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \quad (3.3)$$

3.6.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้สำหรับแบบสอบถามวัดระดับความพึงพอใจในงานในตอนต้นที่ 2 และแบบสอบถามวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร ในตอนที่ 3 ซึ่งคำนวณได้จากสูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 137)

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

เมื่อ \bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum X$ หมายถึง ผลรวมข้อมูลแต่ละตัว

n หมายถึง จำนวนคนของกลุ่มตัวอย่าง

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

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

เมื่อ	$S.D.$	หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
	X	หมายถึง คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	n	หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.6.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential analysis statistics)

เป็นสถิติที่ใช้ผลที่ศึกษาได้จากกลุ่มตัวอย่าง สรุปอ้างอิงไปสู่ประชากร นั่นคือสรุปถึงลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในงาน และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

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

โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. 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 2543)

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

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

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

n_1 หมายถึง ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 หมายถึง ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

\bar{X}_1 หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

\bar{X}_2 หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เฉพาะในพิธีการเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

S_1^2 หมายถึง ค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 หมายถึง ค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

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

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

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

4. การตัดสินใจเมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่า $t_c < -t_{\frac{\alpha}{2}, df}$ หรือ $t_c > t_{\frac{\alpha}{2}, df}$ หรือถ้า t_c ให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 \neq \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่าที่คำนวณได้มีค่า $-t_{\frac{\alpha}{2}, df} < t_c < t_{\frac{\alpha}{2}, df}$ $df = n_1 + n_2 - 2$ หรือ v แล้วแต่กรณี หรือถ้ามี ค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 = \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

5. การทดสอบ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

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

สมมติฐานสถิติ

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

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

สถิติที่ใช้ทดสอบ

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

หรือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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

การตัดสินใจเมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า F ที่คำนวณ ได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบค่า F จากตาราง $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$ หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณีจะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือ ยอมรับว่า $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$ ถ้าค่า F ที่คำนวณ ได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จาก ตาราง $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$ หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี จะยอมรับ H_0 นั่นคือ ยอมรับว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

3.6.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ในการ ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent Samples) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2543 : 135) ซึ่งในการศึกษานี้ใช้สำหรับทดสอบค่าเฉลี่ยของตัวแปร ตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างตัวแปรต้นคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ขั้นตอนการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA มีดังต่อไปนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี One-way ANOVA คือ
 H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกันมาก
 H_1 : ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันมาก

หรือ

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

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

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

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553:116)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w} \quad (3.11)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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	$n - k$	$SS = SS_T - SS_b$	$MS_w = \frac{SS_w}{n - k}$	
Total	$n - 1$	$SS_T = \sum_{j=1}^k \sum_{i=1}^{n_j} X_{ij}^2 - \frac{T^2}{n}$		

เมื่อ k คือ จำนวนประชากร

n คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

n_j คือ ขนาดตัวอย่างกลุ่มที่ j

T_j คือ ผลรวมของคะแนนทุกตัวในกลุ่มตัวอย่างที่ j

T คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

X_{ij} คือ คะแนนของแต่ละตัว

4. การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

ถ้า F ที่คำนวณได้มากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตาราง $df = (k-1), (n-k)$ หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p -value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่าค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

3.6.2.3 การทดสอบค่าเฉลี่ยภายหลังปฏิเสธสมมติฐาน โดยการเปรียบเทียบรายคู่ วิธี Least-Significant Different (LSD)

วิธี Least-Significant Different (LSD) นิยมใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของ สิ่งทดลองทีละคู่ ซึ่งเป็นวิธีที่ง่ายในการคำนวณ และมีความถูกต้องในการทดสอบมาก ผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้ในกรณีที่การทดสอบค่าเฉลี่ยโดย One-way ANOVA ให้ผลว่า มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 2 กลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันเนื่องจาก One-way ANOVA จะไม่ทราบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างใดบ้างที่ไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงต้องทำการทดสอบต่อไปว่าค่าเฉลี่ยใดบ้างไม่เท่ากัน โดยหากพบว่ากลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มมีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการพลังงานตามพระราชบัญญัติการส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550 แตกต่างกันจึงจะดำเนินการทดสอบรายคู่โดยวิธี Least-Significant Different (LSD) โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2545)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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

เมื่อ $\frac{t_{\alpha}}{2}, (n-k)$ คือ ค่าที่ได้จากตาราง t ที่ $df = n - k$ ที่ $\frac{\alpha}{2}$
 n_i คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ i
 n_j คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j

ในการวิเคราะห์ One-way ANOVA จะมีการกำหนดนัยสำคัญ $\alpha = 0.05$ และ 0.01

คำนวณหา $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ เมื่อ $i \neq j; i, j = 1, 2, \dots, k$
 \bar{X}_i คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ i
 \bar{X}_j คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ j

การตัดสินใจ

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

ถ้าค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญหรือไม่แตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดแสดงการทดสอบสมมติฐานตามตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อีเล็คทริก แมนูแฟ็คเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้	
สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อีเล็คทริก แมนูแฟ็คเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน	t-test

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.5 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.6 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.7 : พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 2.1 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แยกต่างหาก	t-test
สมมติฐานที่ 2.2 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แยกต่างหาก	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.3 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แยกต่างหาก	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.4 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แยกต่างหาก	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.5 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ ริง จำกัด แยกต่างหาก	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.6 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แยกต่างหาก	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.7 : พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ ริง จำกัด แยกต่างหาก	One-way ANOVA

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 3 : ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อีเล็คทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด	Pearson product moment correlation



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ“ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด” โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด 2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการรวมข้อมูลจากการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด จำนวน 280 ฉบับและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 7 ตอนดังนี้

- 4.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด
- 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด
- 4.4 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 4.5 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 4.6 การวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด
- 4.7 การวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด

4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในเอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อนำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตถือว่าผิดกฎหมายและไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บริษัทแห่งนี้ ของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อีเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	131	46.79
หญิง	149	53.21
2. อายุ		
20 - 30 ปี	151	53.93
มากกว่า 30 - 40 ปี	113	40.36
มากกว่า 40 ปี	16	5.71
3. สถานภาพการสมรส		
โสด	116	41.42
สมรส	159	56.79
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	5	1.79
4. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือต่ำกว่า	108	38.57
อนุปริญญา/ปวส.	80	28.57
ปริญญาตรี	92	32.86
5. ระยะเวลาในการทำงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	21	7.50
มากกว่า 1 - 5 ปี	137	48.93
มากกว่า 5 - 10 ปี	73	26.07
มากกว่า 10 ปี	49	17.50
6. ตำแหน่งงาน		
พนักงานทั่วไป	142	50.71
หัวหน้างาน	33	11.79
เจ้าหน้าที่	90	32.14
ผู้จัดการขึ้นไป	15	5.36
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	153	54.64
มากกว่า 15,000 บาท - 30,000 บาท	108	38.57
มากกว่า 30,000 บาท	19	6.79
รวม	280	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถาม มีข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ดังต่อไปนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 46.79 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 53.21

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุ 20 - 30 ปีจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 53.93 รองลงมาคือ กลุ่มอายุมากกว่า 30 - 40 ปี มีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 40.36 กลุ่มมากกว่า 40 ปี มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.71 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสมีจำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 56.79 รองลงมาคือสถานภาพโสด มีจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 41.42 และมีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.79

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือต่ำกว่ามีจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 38.57 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 32.86 กลุ่มที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส.มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 1 - 5 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 48.93 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี - 10 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 26.07 กลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 และกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานทั่วไปมีจำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 50.71 รองลงมาเป็นกลุ่มเจ้าหน้าที่จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 32.14 กลุ่มหัวหน้างานจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 11.79 และกลุ่มผู้จัดการขึ้นไปจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.36 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาทมีจำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 54.64 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาท - 30,000 บาท มีจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 38.57 กลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.79 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิตซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิตซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด ทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบาย/แผน และการบริหารงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.2 มีดังนี้

4.2.1 ความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านความสำเร็จของงาน

ผลการวิเคราะห์คะแนนระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านความสำเร็จของงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.2 มีดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านความสำเร็จของงาน

ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ ในงาน	ลำดับ ที่
ด้านความสำเร็จของงาน				
1. ท่านทำงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้	3.928	0.651	มาก	3
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ	4.007	0.661	มาก	1
3. ท่านมีความพึงพอใจในงานประสบความสำเร็จตามที่ ได้รับมอบหมาย	4.000	0.708	มาก	2
4. ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติ	3.742	0.717	มาก	4
5. ท่านเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร	3.714	0.792	มาก	5
รวม	3.879	0.532	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จของงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.879 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จของงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.532 เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านความสำเร็จของงานแต่ละข้อเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง เป็นความพึงพอใจใน งานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.007 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมี ค่าเท่ากับ 0.661

ลำดับที่ 2 ท่านมีความพึงพอใจที่งานประสบความสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นความ พึงพอใจในงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่า เท่ากับ 4.000 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.708

ลำดับที่ 3 ท่านทำงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงานมี ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.928 พนักงานแต่ละคน มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.651

ลำดับที่ 4 ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในงานที่เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงานมี ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.742 พนักงานแต่ละคน มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.717

ลำดับที่ 5 ท่านเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร เป็นความพึงพอใจในงานที่ พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.714 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมี ค่าเท่ากับ 0.792

4.2.2 ความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ผลการวิเคราะห์คะแนนระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือดังแสดงในตารางที่ 4.3 มีดังนี้

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับ ของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ ในงาน	ลำดับ ที่
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ				
6.ผู้ร่วมงานยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถของท่าน	3.478	0.708	ปานกลาง	2
7.ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถและ มอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำอยู่เสมอ	3.503	0.661	มาก	1
8.ผลการปฏิบัติงานของท่านมักได้รับคำชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชา	3.135	0.773	ปานกลาง	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ ในงาน	ลำดับ ที่
9.ผลการปฏิบัติงานของท่านมักได้รับคำชมเชยจากเพื่อน ร่วมงาน	3.232	0.709	ปานกลาง	3
10.ท่านมีโอกาสมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน	3.221	0.812	ปานกลาง	4
11.ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ในการ แก้ปัญหาของหน่วยงาน	3.035	0.788	ปานกลาง	6
รวม	3.270	0.574	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.270 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.574 เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือแต่ละข้อเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่น ในความรู้ความสามารถและมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำอยู่เสมอ เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.503 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.661

ลำดับที่ 2 ผู้ร่วมงานยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถของท่าน เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.478 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.708

ลำดับที่ 3 ผลการปฏิบัติงานของท่านมักได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.232 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.709

ลำดับที่ 4 ท่านมีโอกาสมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.221 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.812

ลำดับที่ 5 ผลการปฏิบัติงานของท่านมักได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่า

เท่ากับ 3.135 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.773

ลำดับที่ 6 ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาของหน่วยงาน เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.035 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.778

4.2.3 ความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ผลการวิเคราะห์คะแนนระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติดังแสดงในตารางที่ 4.4 มีดังนี้

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ ในงาน	ลำดับ ที่
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ				
12.ท่านมีความพอใจในลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย	3.739	0.733	มาก	2
13.ท่านมีความสุขและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.903	0.704	มาก	1
14.งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ทักษะและความสามารถของท่าน	3.510	0.718	มาก	5
15.ท่านมีอิสระในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย	3.532	0.879	มาก	3
16.งานที่ท่านมีลักษณะท้าทายและจูงใจให้อยากทำงาน	3.517	0.775	มาก	4
รวม	3.641	0.603	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.641 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.603 เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติแต่ละข้อเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีความสุขและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.903 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.704

เอกสารนี้เป็นเอกสารทสจว.สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 2 ท่านมีความพอใจในลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.739 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.733

ลำดับที่ 3 ท่านมีอิสระในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.532 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.879

ลำดับที่ 4 งานที่ท่านมีลักษณะท้าทายและจูงใจให้ออกทำงาน เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.517 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.775

ลำดับที่ 5 งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ทักษะและความสามารถของท่าน เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.510 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.718

4.2.4 ความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านความรับผิดชอบ

ผลการวิเคราะห์คะแนนระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านความรับผิดชอบดังแสดงในตารางที่ 4.5 มีดังนี้

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านความรับผิดชอบ

ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ ในงาน	ลำดับ ที่
ด้านความรับผิดชอบ				
17.ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ในการทำงาน	3.735	0.748	มาก	3
18.ท่านรู้สึกกระตือรือร้นและมีความภาคภูมิใจที่ได้ รับผิดชอบในการทำงาน	3.778	0.693	มาก	2
19.เมื่อได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติท่านสามารถ ปฏิบัติงานได้ครบทุกขั้นตอนจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี	3.857	0.678	มาก	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ ในงาน	ลำดับ ที่
20.ท่านมีความพึงพอใจที่จะทุ่มเทให้กับการทำงานนอก เวลาทำงานปกติ แม้จะไม่ได้รับผลตอบแทน	3.246	0.863	ปานกลาง	4
รวม	3.656	0.548	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานด้านความรับผิดชอบในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.656 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.548 เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านความรับผิดชอบแต่ละข้อเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 เมื่อได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติท่านสามารถปฏิบัติงานได้ครบทุกขั้นตอนจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.857 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.678

ลำดับที่ 2 ท่านรู้สึกกระตือรือร้นและมีความภาคภูมิใจที่ได้รับผิดชอบในการทำงาน เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.778 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.693

ลำดับที่ 3 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.735 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.748

ลำดับที่ 4 ท่านมีความพึงพอใจที่จะทุ่มเทให้กับการทำงานนอกเวลาทำงานปกติ แม้จะไม่ได้รับผลตอบแทน มีเป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.246 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.863

4.2.5 ความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ผลการวิเคราะห์คะแนนระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานดังแสดงในตารางที่ 4.6 มีดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ ในงาน	ลำดับ ที่
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน				
21.หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสเข้ารับการศึกษาอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ตลอดเวลา	3.142	0.924	ปานกลาง	1
22.ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ	2.346	1.007	น้อย	3
23.ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งเป็นพิเศษ	2.260	0.980	น้อย	4
24.ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของตำแหน่งที่ท่านเป็นตำแหน่งที่มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	2.700	0.992	ปานกลาง	2
รวม	2.616	0.812	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.656 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.812 เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแต่ละข้อเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสเข้ารับการศึกษาอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ตลอดเวลา เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.142 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.924

ลำดับที่ 2 ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของตำแหน่งที่ท่านเป็นตำแหน่งที่มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.700 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.992

ลำดับที่ 3 ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.346 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.007

ลำดับที่ 4 ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งเป็นกรณีพิเศษ เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.260 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.980

4.2.6 ความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านนโยบาย/แผน และการบริหารงาน

ผลการวิเคราะห์คะแนนระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านนโยบาย/แผน และการบริหารงานดังแสดงในตารางที่ 4.7 มีดังนี้

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านนโยบาย/แผน และการบริหารงาน

ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ ในงาน	ลำดับ ที่
ด้านนโยบาย/แผน และการบริหารงาน				
25.ท่านพึงพอใจต่อหลักการ เป้าหมาย และการดำเนินงาน ของบริษัท	3.189	0.852	ปานกลาง	1
26.ท่านพึงพอใจต่อ นโยบายและการบริหารงานในแต่ละ ด้านของบริษัท	3.135	0.809	ปานกลาง	3
27.ท่านพึงพอใจที่บริษัทมีการกำหนดนโยบาย/แผนงาน/ โครงการในการพัฒนาบริษัทไว้อย่างชัดเจน	3.167	0.818	ปานกลาง	2
28.ท่านพึงพอใจกับระบบติดตามผลการปฏิบัติงานของฝ่าย บริหาร ในบริษัท	3.017	0.835	ปานกลาง	4
29.บริษัทมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความคิดเห็นความชอบของ พนักงานด้วยความยุติธรรม	2.864	0.909	ปานกลาง	5
รวม	3.075	0.741	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานด้านนโยบาย/แผน และการบริหารงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.075 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานด้านนโยบาย/แผน และการบริหารงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.741 เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านนโยบาย/แผน และการบริหารงานแต่ละข้อเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านพึงพอใจต่อหลักการ เป้าหมาย และการดำเนินงานของบริษัท เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่า

เท่ากับ 3.189 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.852

ลำดับที่ 2 ท่านพึงพอใจที่บริษัทมีการกำหนดนโยบาย/แผนงาน/โครงการในการพัฒนาบริษัทไว้อย่างชัดเจน เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.167 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.818

ลำดับที่ 3 ท่านพึงพอใจค่อนนโยบายและการบริหารงานในแต่ละด้านของบริษัท เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.135 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.809

ลำดับที่ 4 ท่านพึงพอใจกับระบบติดตามผลการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารในบริษัท เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.017 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.835

ลำดับที่ 5 บริษัทมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบของพนักงานด้วยความยุติธรรม เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.864 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.909

4.2.7 ความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ผลการวิเคราะห์คะแนนระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลดังแสดงในตารางที่ 4.8 มีดังนี้

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจในงาน	ลำดับที่
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล				
30.เงินเดือนของท่านมีความเพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน	2.489	0.803	น้อย	5
31.การปรับขึ้นเงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปียอมรับได้				
32.เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในระดับเดียวกับบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน	2.532	0.807	ปานกลาง	4
	2.575	0.790	ปานกลาง	2

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจในงาน	ลำดับที่
33.เงินเดือนของท่านเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่รับผิดชอบ	2.696	0.778	ปานกลาง	1
34.ท่านพึงพอใจในสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ เช่น การรักษาพยาบาล รถรับส่งพนักงาน เป็นต้น	2.557	0.910	ปานกลาง	3
รวม	2.570	0.669	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ผูกพันในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 2.570 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ผูกพันไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.669 เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ผูกพันแต่ละข้อเรียงตามลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 เงินเดือนของท่านเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่รับผิดชอบ เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.696 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.778

ลำดับที่ 2 เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในระดับเดียวกับบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.8575 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.790

ลำดับที่ 3 ท่านพึงพอใจในสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ เช่น การรักษาพยาบาล รถรับส่งพนักงาน เป็นต้น เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.557 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.910

ลำดับที่ 4 การปรับขึ้นเงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปียอมรับได้ เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.532 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.807

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 5 เงินเดือนของท่านมีความพึงพอใจกับการครองชีพในปัจจุบัน เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.489 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.803

4.2.8 ความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ผลการวิเคราะห์คะแนนระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาดังแสดงในตารางที่ 4.9 มีดังนี้

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจในงาน	ลำดับที่
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา				
35. ท่านพึงพอใจในความสนิทสนมเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน	3.775	0.818	มาก	1
36. ท่านพึงพอใจต่อความร่วมมือช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงานจากแผนกอื่น	3.542	0.802	มาก	2
37. ท่านรู้สึกว่าคุณภาพการ ในบริษัททำงานด้วยความสามัคคีไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก	2.942	0.971	ปานกลาง	6
38. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป	3.507	0.829	มาก	3
39. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นที่พึ่งได้เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.475	0.858	ปานกลาง	4
40. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน	3.457	0.866	ปานกลาง	5
รวม	3.454	0.621	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.454 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.621 เมื่อพิจารณา ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแต่ละข้อเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 ท่านพึงพอใจในความสนิทสนมเป็นกันเองของเพื่อน เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.775 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.818

ลำดับที่ 2 ท่านพึงพอใจต่อความร่วมมือช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงานจากแผนกอื่น เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.542 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.802

ลำดับที่ 3 ท่านพึงพอใจต่อความร่วมมือช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงานจากแผนกอื่น เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.507 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.829

ลำดับที่ 4 ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นที่พึงได้เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.475 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.858

ลำดับที่ 5 ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.457 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.866

ลำดับที่ 6 ท่านรู้สึกว่าคุณค่าในบริษัททำงานด้วยความสามัคคีไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.942 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.971

4.2.9 ความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์คะแนนระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานดังแสดงในตารางที่ 4.10 มีดังนี้

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจในงาน	ลำดับที่
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน				
41. สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่าน เช่น อากาศ แสง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมต่อการทำงาน	3.142	0.935	ปานกลาง	2
42. ท่านมีความพึงพอใจต่อความเหมาะสมทันสมัยของวัสดุและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.035	0.837	ปานกลาง	5
43. ท่านมีความพึงพอใจต่อบรรยากาศในห้องทำงานซึ่งเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงานจริง	3.107	0.831	ปานกลาง	4
44. ท่านพึงพอใจต่อสภาพที่ทำงานที่เป็นสัดส่วนทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.117	0.849	ปานกลาง	3
45. ท่านพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงานโดยรวมในบริษัท	3.157	0.787	ปานกลาง	1
รวม	3.116	0.727	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.116 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.727 เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแต่ละข้อเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงานโดยรวมในบริษัท อื่น เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.157 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.787

ลำดับที่ 2 สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่าน เช่น อากาศ แสง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมต่อการทำงาน อื่น เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.142 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.935

ลำดับที่ 3 ท่านพึงพอใจต่อสภาพที่ทำงานที่เป็นสัดส่วนทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ อื่น เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.117 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.849

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 4 ท่านมีความพึงพอใจต่อบรรยากาศในห้องทำงานซึ่งเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงานจริง อื่น เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.107 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.831

ลำดับที่ 5 ท่านมีความพึงพอใจต่อความเหมาะสมทันสมัยของวัสดุและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อื่น เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.035 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.837

4.2.10 ความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์คะแนนระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานดังแสดงในตารางที่ 4.11 มีดังนี้

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจในงาน	ลำดับที่
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน				
46.นโยบายของบริษัทที่ท่านปฏิบัติงานทำให้ท่านรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน	3.303	0.755	ปานกลาง	2
47.บริษัทของท่านมีความมั่นคงอยู่แล้ว ท่านไม่คิดจะหางาน ใหม่	3.264	0.847	ปานกลาง	4
48.งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มั่นคง ไม่ต้องกลัวว่าจะถูกไล่ ออกจากงานโดยง่าย	3.267	0.831	ปานกลาง	3
49.ท่านคิดว่าท่านจะได้ทำงานในบริษัทแห่งนี้จนตลอดชีพ	2.885	1.013	ปานกลาง	5
50.พนักงานจะถูกไล่ออกก็ต่อเมื่อทำความคิดขั้นรุนแรง เท่านั้น	3.639	0.932	มาก	1
รวม	3.273	0.649	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.273 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.649 เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานแต่ละข้อเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 พนักงานจะถูกไล่ออกก็ต่อเมื่อทำความผิดขั้นรุนแรงเท่านั้น เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.639 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.932

ลำดับที่ 2 นโยบายของบริษัทที่ท่านปฏิบัติงานทำให้ท่านรู้สึกที่มีความมั่นคงในการทำงาน เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.303 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.755

ลำดับที่ 3 งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มั่นคง ไม่ต้องกลัวว่าจะถูกไล่ออกจากงาน โดยง่าย เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.267 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.831

ลำดับที่ 4 บริษัทของท่านมีความมั่นคงอยู่แล้ว ท่านไม่คิดจะหางานใหม่ เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.264 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.847

ลำดับที่ 5 ท่านคิดว่าท่านจะได้ทำงานในบริษัทแห่งนี้จนปลดเกษียณ เป็นความพึงพอใจในงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.885 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.013

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านต่างๆ 10 ด้าน ของระดับความพึงพอใจในงานในภาพรวม

ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
ด้านความสำเร็จของงาน	3.879	0.532	มาก	1
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.270	0.574	ปานกลาง	6
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.641	0.603	มาก	3
ด้านความรับผิดชอบ	3.656	0.548	มาก	2
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.616	0.812	ปานกลาง	9
ด้านนโยบาย/แผน และการบริหารงาน	3.075	0.741	ปานกลาง	8
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ผูกมัด	2.570	0.669	ปานกลาง	10

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	3.454	0.621	ปานกลาง	4
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.116	0.727	ปานกลาง	7
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.273	0.648	ปานกลาง	5
รวม	3.255	0.648	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.12 ระดับความความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับลูก ตามลำดับ

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟกเจอร์ จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟกเจอร์ จำกัด ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อและประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ดังนี้

4.3.1 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ผลการวิเคราะห์คะแนนระดับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ดังแสดงในตารางที่ 4.13 มีดังนี้

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความผูกพันในองค์กรและลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพัน	ลำดับที่
ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร				
1. ท่านรู้สึกไม่พอใจ ถ้ามีบุคคลอื่นมาวิจารณ์บริษัทของท่าน	3.492	0.723	มาก	4
2. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทนี้	3.671	0.676	มาก	3
3. บริษัทของท่านมีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง	3.682	0.744	มาก	2
4. ท่านรู้สึกว่าเป้าหมายของท่านและบริษัทเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	3.432	0.749	ปานกลาง	5
5. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทอย่างเต็มที่	3.742	0.731	มาก	1
รวม	3.603	0.591	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ในด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นที่รวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.603 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.591 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตาม นโยบายของบริษัทอย่างเต็มที่ เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.742 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.731

ลำดับที่ 2 บริษัทของท่านมีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.682 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.744

ลำดับที่ 3 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทนี้ เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.671 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.676

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 4 ท่านรู้สึกไม่พอใจ ถ้ามีบุคคลอื่นมาวิจารณ์บริษัทของท่าน เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.492 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.723

ลำดับที่ 5 ท่านรู้สึกว่าเป็นหมายของท่านและบริษัทเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.432 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.749

4.3.2 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อและประโยชน์ขององค์กร

ผลการวิเคราะห์คะแนนระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อและประโยชน์ขององค์กร ดังแสดงในตารางที่ 4.14 มีดังนี้

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความผูกพันในองค์กรและลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพัน	ลำดับที่
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร				
6. ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อทำงานให้บริษัทประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง	3.792	0.703	มาก	1
7. ท่านยินดีที่จะสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานของบริษัทเป็นไปด้วยความเรียบร้อย	3.467	0.747	ปานกลาง	3
8. ท่านปรับปรุงและแก้ไขงานที่ได้รับผิดชอบเมื่อเห็นจุดบกพร่องในงาน	3.728	0.680	มาก	2
9. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับบริษัท แม้ค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย	3.300	0.865	ปานกลาง	5
10. ท่านเต็มใจที่จะทำงานแม้ว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้น จะอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน	3.375	0.788	ปานกลาง	4
รวม	3.537	0.622	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ในด้านด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อและประโยชน์ขององค์กร เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นที่รวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.537 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.622 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อทำงานให้บริษัทประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง เดียวกัน เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.792 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.703

ลำดับที่ 2 ท่านปรับปรุงและแก้ไขงานที่ได้รับผิดชอบเมื่อเห็นจุดบกพร่องในงาน เดียวกัน เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.728 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.680

ลำดับที่ 3 ท่านยินดีที่จะสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานของบริษัทเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เดียวกัน เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.467 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.747

ลำดับที่ 4 ท่านเต็มใจที่จะทำงานแม้ว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้น จะอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน เดียวกัน เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.375 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.788

ลำดับที่ 5 ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับบริษัท แม้ค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย เดียวกัน เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.300 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.865

4.3.3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ผลการวิเคราะห์คะแนนระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ดังแสดงในตารางที่ 4.15 มีดังนี้

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความผูกพันในองค์กรและลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพัน	ลำดับที่
ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร				
11. ท่านรู้สึกผูกพันกับบริษัทนี้จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานกับบริษัทอื่น	3.342	0.844	ปานกลาง	3
12. ท่านอยากชักชวนเพื่อนและผู้มีความสามารถมาทำงานในบริษัทนี้ด้วย	3.285	0.832	ปานกลาง	4
13. ท่านมักจะปฏิเสธเสมอเมื่อมีคนมาชักชวนให้ท่านไปทำงานที่ใหม่	3.260	0.829	ปานกลาง	5
14. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป	3.525	0.747	มาก	2
15. ท่านมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดของบริษัท	3.653	0.819	มาก	1
รวม	3.413	0.681	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ในด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรเป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นที่รวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.413 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.681 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดของบริษัท เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.653 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.819

ลำดับที่ 2 ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.525 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.747

ลำดับที่ 3 ท่านรู้สึกผูกพันกับบริษัทนี้จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานกับบริษัทอื่น เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.342 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.844

ลำดับที่ 4 ท่านอยากชักชวนเพื่อนและผู้มีความสามารถมาทำงานในบริษัทนี้ด้วยเป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.285 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.832

ลำดับที่ 5 ท่านมักจะปฏิเสธเสมอเมื่อมีคนมาชักชวนให้ท่านไปทำงานที่ใหม่ เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.260 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.829

4.3.4 สรุประดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อและประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ทั้ง 3 ด้าน ในภาพรวม ดังแสดงใน ตารางที่ 4.16 มีดังนี้

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับความผูกพันต่อองค์กรด้านต่างๆ 3 ด้าน ของความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพัน	ลำดับที่
ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.603	0.519	มาก	1
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อและประโยชน์ขององค์กร	3.537	0.622	มาก	2
ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.413	0.681	ปานกลาง	3
รวม	3.518	0.631	มาก	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า พนักงานที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.518 โดยพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรความผูกพันต่อองค์กรความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.603 รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่าง

เต็มๆในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรมีค่าเฉลี่ย 3.537 และ 3.413 ตามลำดับ

4.4 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

4.4.1 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีเพศต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน
ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีเพศต่างกัน โดยวิธี t-test

ความพึงพอใจในงาน	เพศ (\bar{x})		p-value
	เพศชาย (n = 131)	เพศหญิง (n = 149)	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.899	3.860	0.543
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.304	3.236	0.323
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.650	3.632	0.801
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.683	3.629	0.413
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.679	2.554	0.197
6. ด้านนโยบาย/แผน และการบริหารงาน	3.078	3.073	0.952
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.570	2.571	0.990
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.525	3.384	0.057
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.188	3.046	0.104
10. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.290	3.256	0.664
โดยรวม	3.287	3.224	0.253

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบโดยใช้ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า p-value ในภาพรวมของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระหว่างเพศชาย และเพศหญิง ไม่มีความแตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านระดับความพึงพอใจในงานทุกด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบาย/แผน และการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

4.4.2 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิตซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟกเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ความพึงพอใจในงาน	อายุ (\bar{x})			p-value
	20 – 30 ปี (n= 151)	มากกว่า 30 – 40 ปี (n=113)	มากกว่า 40 ปี (n=16)	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.858	3.890	3.988	0.624
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.162	3.358	3.625	0.001**
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.575	3.697	3.863	0.082
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.616	3.699	3.703	0.447
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.455	2.757	3.078	0.001**
6. ด้านนโยบาย/แผน และการบริหารงาน	3.005	3.115	3.450	0.055
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง	2.494	2.580	3.213	0.000**
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.421	3.456	3.688	0.263
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.046	3.140	3.538	0.032*
10. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.154	3.359	3.775	0.000**
โดยรวม	3.179	3.305	3.592	0.001**

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน 3 กลุ่ม คือ 20 – 30 ปี , มากกว่า 30 – 40 ปี และ มากกว่า 40 ปีขึ้นไป โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน โดยรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.001 แสดงว่า พนักงานที่มีอายุต่างก็มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่ โดย LSD การเปรียบเทียบแสดงตามลำดับ ดังนี้

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ความพึงพอใจในงาน	อายุ	X	กลุ่มที่	p-value		
				1	2	3
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	20 – 30 ปี	3.162	1	-	0.005**	0.002**
	มากกว่า 30-40 ปี	3.358	2	-	-	0.076
	มากกว่า 40 ปี	3.625	3	-	-	-
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	20 – 30 ปี	3.162	1	-	0.002**	0.003**
	มากกว่า 30-40 ปี	3.358	2	-	-	0.131
	มากกว่า 40 ปี	3.625	3	-	-	-
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	20 – 30 ปี	2.494	1	-	0.285	0.000**
	มากกว่า 30-40 ปี	2.581	2	-	-	0.000**
	มากกว่า 40 ปี	3.213	3	-	-	-
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	20 – 30 ปี	3.046	1	-	0.300	0.010**
	มากกว่า 30-40 ปี	3.140	2	-	-	0.040*
	มากกว่า 40 ปี	3.538	3	-	-	-
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	20 – 30 ปี	3.154	1	-	0.009**	0.000**
	มากกว่า 30-40 ปี	3.653	2	-	-	0.014*
	มากกว่า 40 ปี	4.025	3	-	-	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	อายุ	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value		
				1	2	3
โดยรวม	20-30ปี	3.179	1	-	0.023*	0.001**
	มากกว่า 30-40 ปี	3.305	2	-	-	0.017*
	มากกว่า 40 ปี	3.592	3	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 พบว่า พนักงานที่มีอายุ 20 - 30ปี มีระดับความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปีและพนักงานอายุมากกว่า 40 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.01 และพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกับผู้อื่นๆ มีระดับความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานพบว่า พนักงานที่มีอายุ 20 - 30ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปีและพนักงานอายุมากกว่า 40 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.01 และพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกับผู้อื่นๆ มีระดับความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่แตกต่างกัน

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์แก่คู่สมพบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์แก่คู่สมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 20 - 30 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.01 และพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกับผู้อื่นๆ มีระดับความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์แก่คู่สมไม่แตกต่างกัน

ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานพบว่า พนักงานที่มีอายุ 20 - 30ปี มีระดับความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปีและพนักงานอายุมากกว่า 40 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปีระดับความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานพบว่า พนักงานที่มีอายุ 20 - 30ปี มีระดับความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานอายุมากกว่า 40 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.01 พนักงานที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปีระดับความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05และพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกับผู้อื่นๆ มีระดับความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจในงาน โดยรวม พนักงานที่มีอายุ 20 - 30ปี มีระดับความพึงพอใจในงาน โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปีและพนักงานอายุมากกว่า 40 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ พนักงานที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปีระดับความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4.3 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.20

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

ความพึงพอใจในงาน	สถานภาพสมรส (\bar{X})			p-value
	โสด (n= 116)	สมรส (n= 159)	หย่าร้าง (n= 5)	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.845	3.898	4.040	0.566
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.286	3.244	3.600	0.358
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.581	3.674	3.960	0.219
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.657	3.638	4.100	0.180
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.660	2.555	3.350	0.070
6. ด้านนโยบาย/แผน และการบริหารงาน	3.016	3.112	3.280	0.466
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ	2.576	2.551	3.040	0.271
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.430	3.454	3.800	0.427
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.126	3.096	3.320	0.769
10. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.191	3.322	3.560	0.153
โดยรวม	3.237	3.254	3.605	0.211

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีสถานภาพการสมรส ต่างกัน 3 กลุ่ม คือ โสด, สมรส และ หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานโดยรวมพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่าง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านระดับความพึงเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พอใจในงานทุกด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบาย/แผน และการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

4.4.4 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.21

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

ความพึงพอใจในงาน	ระดับการศึกษา (\bar{x})			p-value
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือต่ำกว่า (n = 108)	อนุปริญญา/ปวส. (n = 80)	ปริญญาตรี (n = 92)	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.874	3.838	3.920	0.598
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.119	3.283	3.429	0.001**
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.557	3.675	3.709	0.174
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.611	3.572	3.778	0.028*
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.380	2.656	2.848	0.000**
6. ด้านนโยบาย/แผน และการบริหารงาน	3.041	3.193	3.013	0.235
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ	2.450	2.560	2.720	0.017*
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.327	3.608	3.457	0.009**
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	2.917	3.243	3.228	0.002**
10. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.233	3.325	3.272	0.631
โดยรวม	3.151	3.295	3.337	0.010**

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน 3 กลุ่ม คือ, มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือต่ำกว่า, อนุปริญญา/ปวส.และปริญญาตรีขึ้นไป โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก็่อกูลพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางดังนี้

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน โดยรวมของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ความพึงพอใจในงาน	ระดับการศึกษา	\bar{X}	p-value			
			กลุ่มที่	1	2	3
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.119	1	-	0.047*	0.000**
	อนุปริญญา/ปวส.	3.283	2	-	-	0.089
	ปริญญาตรี	3.4292	3	-	-	-
ด้านความรับผิดชอบ	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.611	1	-	0.625	0.032*
	อนุปริญญา/ปวส.	3.572	2	-	-	0.014*
	ปริญญาตรี	3.777	3	-	-	-
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	2.380	1	-	0.018*	0.000**
	อนุปริญญา/ปวส.	2.656	2	-	-	0.114
	ปริญญาตรี	2.848	3	-	-	-
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก็่อกูล	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	2.450	1	-	0.260	0.004**
	อนุปริญญา/ปวส.	2.560	2	-	-	0.115
	ปริญญาตรี	2.720	3	-	-	-
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.327	1	-	0.002**	0.139
	อนุปริญญา/ปวส.	3.608	2	-	-	0.107
	ปริญญาตรี	3.457	3	-	-	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	ระดับการศึกษา	\bar{X}	p-value			
			กลุ่มที่	1	2	3
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	2.917	1	-	0.002**	0.002**
	อนุปริญญา/ปวส.	3.243	2	-	-	0.897
	ปริญญาตรี	3.228	3	-	-	-
โดยรวม	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.150	1	-	0.031*	0.004**
	อนุปริญญา/ปวส.	3.295	2	-	-	0.543
	ปริญญาตรี	3.337	3	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีระดับความพึงพอใจในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างจากระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีระดับคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกัน

ด้านความรับผิดชอบพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรีมีระดับความพึงพอใจในงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างจากระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และระดับการศึกษานอนปริญญา/ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระดับคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีระดับความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างจากระดับการศึกษานอนปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีระดับคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่แตกต่างกัน

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีระดับความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับแตกต่างจากระดับการศึกษาปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีระดับคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับไม่แตกต่างกัน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีระดับความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแตกต่างจากระดับการศึกษานอนปริญญา/ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ทางวิชาการสงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการเรียนการสอนโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนพนักงานที่มีระดับคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีระดับความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างจากระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีระดับคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงานโดยรวมพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างจากระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีระดับคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

4.4.5 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.23

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

ความพึงพอใจในงาน	ระยะเวลาในการทำงาน (\bar{X})				p-value
	น้อยกว่าเท่ากับ 1 ปี (n=21)	มากกว่า 1 ปี - 5 ปี (n=137)	มากกว่า 5 ปี - 10 ปี (n=73)	มากกว่า 10 ปี (n=49)	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.895	3.842	3.885	3.963	0.593
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.262	3.148	3.288	3.575	0.000**
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.638	3.561	3.693	3.788	0.116
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.833	3.568	3.678	3.786	0.034*
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.750	2.458	2.688	2.872	0.010**
6. ด้านนโยบาย/แผน และการบริหารงาน	3.171	3.063	2.997	3.184	0.522

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	ระยะเวลาในการทำงาน (\bar{x})				p-value
	น้อยกว่า เท่ากับ 1 ปี (n=21)	มากกว่า 1 ปี - 5 ปี (n=137)	มากกว่า 5 ปี - 10 ปี (n=73)	มากกว่า 5 ปี - 10 ปี (n=49)	
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกี่ยวกับ	2.610	2.517	2.504	2.800	0.057
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	3.627	3.406	3.411	3.554	0.258
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน	3.238	3.047	3.016	3.384	0.020*
10. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.210	3.191	3.233	3.584	0.003**
โดยรวม	3.323	3.180	3.239	3.449	0.004**

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน 4 กลุ่ม น้อยกว่าเท่ากับ 1 ปี, มากกว่า 1 ปี - 5 ปี, มากกว่า 5 ปี - 10 ปี, มากกว่า 5 ปี - 10 ปี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงาน โดยรวม พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน เป็นรายคู่ โดย LSD การเปรียบเทียบแสดงตามลำดับ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน โดยรวม
ของพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ความพึงพอใจใน งาน	ระยะเวลาในการทำงาน	(\bar{X})	กลุ่มที่	p-value			
				1	2	3	4
ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	3.262	1	-	0.384	0.852	0.032*
	มากกว่า 1 ปี - 5 ปี	3.148	2	-	-	0.085	0.000**
	มากกว่า 5 ปี - 10 ปี	3.288	3	-	-	-	0.005**
	มากกว่า 10 ปี	3.575	4	-	-	-	-
ด้านความรับผิดชอบ	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	3.833	1	-	0.038*	0.250	0.737
	มากกว่า 1 ปี - 5 ปี	3.568	2	-	-	0.162	0.017*
	มากกว่า 5 ปี - 10 ปี	3.678	3	-	-	-	0.285
	มากกว่า 10 ปี	3.786	4	-	-	-	-
ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	2.750	1	-	0.121	0.756	0.558
	มากกว่า 1 ปี - 5 ปี	2.458	2	-	-	0.048*	0.002**
	มากกว่า 5 ปี - 10 ปี	2.688	3	-	-	-	0.214
	มากกว่า 10 ปี	2.872	4	-	-	-	-
ด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	3.238	1	-	0.258	0.215	0.439
	มากกว่า 1 ปี - 5 ปี	3.047	2	-	-	0.772	0.005**
	มากกว่า 5 ปี - 10 ปี	3.016	3	-	-	-	0.006**
	มากกว่า 10 ปี	3.384	4	-	-	-	-
ด้านความมั่นคงใน การปฏิบัติงาน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	3.210	1	-	0.902	0.882	0.024*
	มากกว่า 1 ปี - 5 ปี	3.191	2	-	-	0.650	0.000**
	มากกว่า 5 ปี - 10 ปี	3.233	3	-	-	-	0.003**
	มากกว่า 10 ปี	3.584	4	-	-	-	-
โดยรวม	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	3.323	1	-	0.173	0.450	0.284
	มากกว่า 1 ปี - 5 ปี	3.180	2	-	-	0.362	0.000**
	มากกว่า 5 ปี - 10 ปี	3.239	3	-	-	-	0.012*
	มากกว่า 10 ปี	3.449	4	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.24 พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีระดับความพึงพอใจในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 1 ปี - 5 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 5 - 10 ปี มีระดับความพึงพอใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ประโยชน์ในเชิงวิชาการเท่านั้น เมื่อผู้จัดทำเอกสารได้เผยแพร่เอกสารนี้ขึ้นในอินเทอร์เน็ตแล้ว ผู้ใช้เอกสารนี้จะต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

ด้านความรับผิดชอบพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีระดับความพึงพอใจในงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 1 ปี - 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 1 ปี - 5 ปี มีระดับความพึงพอใจในงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานด้านความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 1 - 5 ปี มีระดับความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 5 - 10 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่แตกต่างกัน

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 1 ปี - 5 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 5 - 10 ปี มีระดับความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีระดับความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 1 ปี - 5 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 5 - 10 ปี มีระดับความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงาน โดยรวมพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 1 - 5 ปี มีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 5 - 10 ปี มีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า

10 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานคู่อื่นๆมีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4.4.6 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ความพึงพอใจในงาน	ตำแหน่งงาน (\bar{x})				p-value
	พนักงานทั่วไป (n=142)	หัวหน้างาน (n=33)	เจ้าหน้าที่ (n=90)	ผู้จัดการชั้นไป (n=15)	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.832	3.915	3.891	4.160	0.139
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.095	3.596	3.317	3.889	0.000**
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.538	3.697	3.740	3.893	0.022*
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.534	3.795	3.736	4.000	0.001**
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.380	2.773	2.792	3.383	0.000**
6. ด้านนโยบาย/แผน และการบริหารงาน	3.025	3.291	3.058	3.173	0.288
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์แก่กุล	2.451	2.606	2.660	3.080	0.002**
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	3.345	3.641	3.504	3.700	0.016*
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	2.955	3.279	3.227	3.547	0.001**
10. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.180	3.424	3.264	3.853	0.001**
โดยรวม	3.134	3.402	3.319	3.668	0.000**

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน 4 กลุ่ม คือ, พนักงานทั่วไป หัวหน้างาน เจ้าหน้าที่ ผู้จัดการชั้นไป โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงาน โดยรวมพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน

มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น มิใช่เพื่อเผยแพร่หรือใช้ประโยชน์ทาง
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางดังนี้

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ความพึงพอใจในงาน	ตำแหน่งงาน	(\bar{x})	กลุ่มที่	p-value			
				1	2	3	4
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	พนักงานทั่วไป	3.095	1	-	0.000**	0.002**	0.000**
	หัวหน้างาน	3.596	2	-	-	0.010**	0.078
	เจ้าหน้าที่	3.317	3	-	-	-	0.000**
	ผู้จัดการขึ้นไป	3.889	4	-	-	-	-
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	พนักงานทั่วไป	3.538	1	-	0.168	0.012*	0.029*
	หัวหน้างาน	3.697	2	-	-	0.722	0.290
	เจ้าหน้าที่	3.740	3	-	-	-	0.356
	ผู้จัดการขึ้นไป	3.893	4	-	-	-	-
ด้านความรับผิดชอบ	พนักงานทั่วไป	3.533	1	-	0.012*	0.005**	0.001**
	หัวหน้างาน	3.795	2	-	-	0.586	0.221
	เจ้าหน้าที่	3.736	3	-	-	-	0.078
	ผู้จัดการขึ้นไป	4.000	4	-	-	-	-
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	พนักงานทั่วไป	2.380	1	-	0.009**	0.000**	0.000**
	หัวหน้างาน	2.773	2	-	-	0.904	0.011*
	เจ้าหน้าที่	2.792	3	-	-	-	0.006**
	ผู้จัดการขึ้นไป	3.383	4	-	-	-	-
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	พนักงานทั่วไป	2.955	1	-	0.019*	0.005**	0.002**
	หัวหน้างาน	3.279	2	-	-	0.719	0.228
	เจ้าหน้าที่	3.227	3	-	-	-	0.108
	ผู้จัดการขึ้นไป	3.547	4	-	-	-	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	ตำแหน่งงาน	(\bar{X})	กลุ่มที่	p-value			
				1	2	3	4
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	พนักงานทั่วไป	3.180	1	-	0.046*	0.322	0.000**
	หัวหน้างาน	3.424	2	-	-	0.214	0.030*
	เจ้าหน้าที่	3.264	3	-	-	-	0.001**
โดยรวม	พนักงานทั่วไป	3.382	1	-	0.002**	0.002**	0.000**
	หัวหน้างาน	3.539	2	-	-	0.351	0.051
	เจ้าหน้าที่	3.349	3	-	-	-	0.004**
	ผู้จัดการขึ้นไป	3.827	4	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.26 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานทั่วไปมีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือปฏิบัติงานแตกต่างจากตำแหน่งหัวหน้างาน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ และตำแหน่งผู้จัดการขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้างานมีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างจากตำแหน่งเจ้าหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่มีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างจากตำแหน่งผู้จัดการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งงานคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานทั่วไปมีระดับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างจากตำแหน่งเจ้าหน้าที่ และตำแหน่งผู้จัดการขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งงานคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

ด้านความรับผิดชอบพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานทั่วไปมีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างจากตำแหน่งหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานทั่วไปมีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างจากตำแหน่งเจ้าหน้าที่ และตำแหน่งผู้จัดการขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งงานคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานทั่วไปมีระดับความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างจากตำแหน่งหัวหน้างาน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ และตำแหน่งผู้จัดการขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่มีตำแหน่ง

ความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานทั่วไปมีระดับความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมแตกต่างจากตำแหน่งหัวหน้างาน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ และตำแหน่งผู้จัดการขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่มีระดับความพึงพอใจในงาน โดยรวมแตกต่างจากตำแหน่งผู้จัดการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งงานคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

4.4.7 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 : พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ความพึงพอใจในงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (\bar{x})			p-value
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท (n=153)	มากกว่า 15,000 – 30,000 บาท (n=108)	มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป (n=19)	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.865	3.852	4.137	0.088
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.125	3.377	3.798	0.000**
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.535	3.756	3.842	0.004**
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.598	3.683	3.947	0.025*
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.428	2.762	3.250	0.000**
6. ด้านนโยบาย/แผน และการบริหารงาน	3.044	3.104	3.158	0.719
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง	2.455	2.663	2.968	0.001**
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.385	3.507	3.649	0.102
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.008	3.187	3.526	0.005**
10. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.205	3.291	3.705	0.006**
โดยรวม	3.458	3.576	3.895	0.000**

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน 4 กลุ่ม คือ พนักงานทั่วไป หัวหน้างาน เจ้าหน้าที่ ผู้จัดการ ขึ้นไป โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงาน โดยรวมพบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ผูกมัด ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางดังนี้

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน โดยรวมของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ความพึงพอใจในงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	(\bar{x})	กลุ่มที่	p-value		
				1	2	3
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	3.165	1	-	0.000**	0.000**
	มากกว่า 15,000 – 30,000บาท	3.318	2	-	-	0.002**
	มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	3.598	3	-	-	-
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	3.535	1	-	0.003**	0.034*
	มากกว่า 15,000 – 30,000บาท	3.756	2	-	-	0.557
	มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	3.842	3	-	-	-
ด้านความรับผิดชอบ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	3.598	1	-	0.216	0.009**
	มากกว่า 15,000 – 30,000บาท	3.683	2	-	-	0.052
	มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	3.947	3	-	-	-
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	3.654	1	-	0.001**	0.000**
	มากกว่า 15,000 – 30,000บาท	2.428	2	-	-	0.012*
	มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	2.762	3	-	-	-
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ผูกมัด	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	2.455	1	-	0.012*	0.001**
	มากกว่า 15,000 – 30,000บาท	2.663	2	-	-	0.061
	มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	2.968	3	-	-	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับบริการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	(\bar{X})	กลุ่มที่	p-value		
				1	2	3
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	3.008	1	-	0.048*	0.003**
	มากกว่า 15,000 – 30,000บาท	3.187	2	-	-	0.059
	มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	3.526	3	-	-	-
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	3.205	1	-	0.286	0.001**
	มากกว่า 15,000 – 30,000บาท	3.291	2	-	-	0.009**
	มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	3.705	3	-	-	-
โดยรวม	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	3.165	1	-	0.006**	0.000**
	มากกว่า 15,000 – 30,000บาท	3.318	2	-	-	0.012*
	มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	3.598	3	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.28 พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีระดับความพึงพอใจในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 15,000 – 30,000 บาทและพนักงานที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 15,000 – 30,000 บาท มีระดับความพึงพอใจในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีพนักงานที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติพบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีระดับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างจากพนักงานที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 15,000 – 30,000 บาทและพนักงานที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

ด้านความรับผิดชอบพบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีระดับความพึงพอใจในงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างจากพนักงานที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานพบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีระดับความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างจาก

พนักงานที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 15,000 – 30,000 บาทและพนักงานที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 15,000 – 30,000 บาท มีระดับความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างจากพนักงานที่มีพนักงานที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีระดับความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับแตกต่างจากพนักงานที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 15,000 – 30,000 บาทและพนักงานที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนคนอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับไม่แตกต่างกัน

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานพบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีระดับความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 15,000 – 30,000 บาทและพนักงานที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนคนอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานพบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 15,000 – 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนคนอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงาน โดยรวมพบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 15,000 – 30,000 บาทและพนักงานที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 15,000 – 30,000 บาท มีระดับความพึงพอใจในงาน โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีพนักงานที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.5 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 2 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

4.5.1 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีเพศต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีเพศต่างกัน โดยวิธี t-test

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ (\bar{X})		p-value
	เพศชาย (n = 131)	เพศหญิง (n = 149)	
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.588	3.619	0.662
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.602	3.472	0.084
3. ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.406	3.420	0.863
โดยรวม	3.431	3.372	0.334

จากตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบโดยใช้ t-test พบว่า p-value = 0.334 ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพศชาย และเพศหญิงไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านระดับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท

ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรก็ไม่แตกต่างกัน

4.5.2 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุ (\bar{X})			p-value
	20 – 30 ปี (n=151)	มากกว่า 30 – 40 ปี (n=113)	มากกว่า 40 ปี (n=16)	
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.523	3.653	4.025	0.003**
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.436	3.632	3.750	0.014*
3. ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.298	3.512	3.813	0.002**
โดยรวม	3.304	3.483	3.718	0.001**

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุต่างกัน โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร พนักงานที่มีอายุต่างก็มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร พนักงานที่มีอายุต่างก็มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.31 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุ	\bar{X}	p-value			
			กลุ่มที่	1	2	3
ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	20-30ปี	3.523	1	-	0.073	0.001**
	มากกว่า 30-40 ปี	3.653	2	-	-	0.017*
	มากกว่า 40 ปี	4.025	3	-	-	-
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	20-30ปี	3.436	1	-	0.011*	0.053
	มากกว่า 30-40 ปี	3.632	2	-	-	0.473
	มากกว่า 40 ปี	3.750	3	-	-	-
ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	20-30ปี	3.298	1	-	0.010*	0.004**
	มากกว่า 30-40 ปี	3.512	2	-	-	0.092
	มากกว่า 40 ปี	3.813	3	-	-	-
โดยรวม	20 - 30 ปี	3.304	1	-	0.004**	0.002**
	มากกว่า 30-40 ปี	3.483	2	-	-	0.079
	มากกว่า 40 ปี	3.718	3	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.31 พบว่า พนักงานที่มีอายุ 20 - 30ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปีมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกับคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรพบว่า พนักงานพนักงานที่มีอายุ 20 - 30ปีมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกับคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรพบว่า พนักงานที่มีอายุ 20 - 30ปีมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรง

ความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปีและพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกับผู้อื่นมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรไม่แตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมพบว่า พนักงานที่มีอายุ 20 - 30ปีมีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปีและพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกับผู้อื่นมีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4.5.3 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กร	สถานภาพสมรส (\bar{X})			p-value
	โสด (n=116)	สมรส (n=159)	หย่าร้าง (n=5)	
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.612	3.586	4.000	0.300
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.574	3.494	3.800	0.363
3. ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.400	3.405	4.000	0.149
โดยรวม	3.404	3.385	3.802	0.198

จากตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมพบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.198 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเอกลक्षणนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.300 , 0.363 , และ 0.149 ตามลำดับ

4.5.4 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.33

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

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษา (\bar{x})			p-value
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือต่ำกว่า (n = 108)	อนุปริญญา/ปวส. (n = 80)	ปริญญาตรี (n = 92)	
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.550	3.638	3.639	0.477
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.467	3.473	3.663	0.050
3. ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.433	3.463	3.348	0.506
โดยรวม	3.35	3.410	3.449	0.386

จากตารางที่ 4.33 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมพบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.386 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ ด้านความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4.5.5 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.34

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

ความผูกพันต่อองค์กร	ระยะเวลาในการทำงาน (\bar{x})				p-value
	น้อยกว่าเท่ากับ 1 ปี (n= 21)	มากกว่า 1 ปี - 5 ปี (n= 137)	มากกว่า 5 ปี - 10 ปี (n= 73)	มากกว่า 5 ปี - 10 ปี (n= 49)	
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.657	3.518	3.562	3.886	0.017*
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.657	3.436	3.532	3.751	0.001**
3. ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.343	3.324	3.367	3.763	0.004**
โดยรวม	3.441	3.314	3.379	3.654	0.001**

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พนักงานที่มี

ระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.35 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ความผูกพันต่อองค์กร	ระยะเวลาในการทำงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value			
				1	2	3	4
ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	3.657	1	-	0.306	0.505	0.131
	มากกว่า 1 ปี - 5 ปี	3.518	2	-	-	0.605	0.000**
	มากกว่า 5 ปี - 10 ปี	3.562	3	-	-	-	0.003**
	มากกว่า 10 ปี	3.886	4	-	-	-	-
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	3.657	1	-	0.127	0.410	0.559
	มากกว่า 1 ปี - 5 ปี	3.436	2	-	-	0.288	0.002**
	มากกว่า 5 ปี - 10 ปี	3.532	3	-	-	-	0.054
	มากกว่า 10 ปี	3.751	4	-	-	-	-
ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	3.343	1	-	0.904	0.883	0.016*
	มากกว่า 1 ปี - 5 ปี	3.324	2	-	-	0.654	0.000**
	มากกว่า 5 ปี - 10 ปี	3.367	3	-	-	-	0.001**
	มากกว่า 10 ปี	3.763	4	-	-	-	-
โดยรวม	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	3.441	1	-	0.276	0.617	0.102
	มากกว่า 1 ปี - 5 ปี	3.314	2	-	-	0.363	0.000**
	มากกว่า 5 ปี - 10 ปี	3.379	3	-	-	-	0.003**
	มากกว่า 10 ปี	3.654	4	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.35 พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 1 ปี - 5 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 5 ปี - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกับคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 1 ปี - 5 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกับคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรไม่แตกต่างกัน

ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 1 ปี - 5 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 5 ปี - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกับคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรไม่แตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 1 ปี - 5 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 5 ปี - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกับคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4.5.6 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.6 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟกเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กร	ตำแหน่งงาน (\bar{x})				p-value
	พนักงานทั่วไป (n=142)	หัวหน้างาน (n=33)	เจ้าหน้าที่ (n=90)	ผู้จัดการขึ้นไป (n=15)	
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.515	3.727	3.640	3.960	0.015*
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.375	3.685	3.638	4.067	0.000**
3. ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.382	3.539	3.349	3.827	0.049*
โดยรวม	3.297	3.542	3.435	3.854	.000**

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.36 ผลการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีตำแหน่งงาน โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมพบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร องค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ของ พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.37 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ความผูกพันต่อองค์กร	ตำแหน่งงาน	\bar{x}	กลุ่มที่	p-value			
				1	2	3	4
ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	พนักงานทั่วไป	3.515	1	-	0.061**	0.114	0.005**
	หัวหน้างาน	3.727	2	-	-	0.462	0.201
	เจ้าหน้าที่	3.640	3	-	-	-	0.050
	ผู้จัดการขึ้นไป	3.960	4	-	-	-	-
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	พนักงานทั่วไป	3.375	1	-	0.008**	0.001**	0.000**
	หัวหน้างาน	3.685	2	-	-	0.699	0.041*
	เจ้าหน้าที่	3.638	3	-	-	-	0.011*
	ผู้จัดการขึ้นไป	4.067	4	-	-	-	-
ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	พนักงานทั่วไป	3.382	1	-	0.226	0.718	0.015*
	หัวหน้างาน	3.539	2	-	-	0.165	0.171
	เจ้าหน้าที่	3.349	3	-	-	-	0.011*
	ผู้จัดการขึ้นไป	3.827	4	-	-	-	-
โดยรวม	พนักงานทั่วไป	3.297	1	-	0.011*	0.039*	0.000**
	หัวหน้างาน	3.542	2	-	-	0.289	0.044
	เจ้าหน้าที่	3.435	3	-	-	-	0.003**
	ผู้จัดการขึ้นไป	3.854	4	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.37 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานทั่วไป มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีตำแหน่งงานหัวหน้างาน และพนักงานที่มีตำแหน่งงานผู้จัดการขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีตำแหน่งงานผู้จัดการขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกับคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานทั่วไปมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างจากเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานหัวหน้างาน เจ้าหน้าที่ และผู้จัดการขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานเจ้าหน้าที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีตำแหน่งงานผู้จัดการขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานหัวหน้างานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีตำแหน่งงานผู้จัดการขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกับผู้อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรไม่แตกต่างกัน

ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรพบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานทั่วไป และเจ้าหน้าที่ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีตำแหน่งงานผู้จัดการขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกับผู้อื่นๆมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรไม่แตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานทั่วไป มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีตำแหน่งงานหัวหน้างาน และผู้จัดการขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีตำแหน่งงานหัวหน้างาน และผู้จัดการขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานทั่วไป มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกับผู้อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4.5.7 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.7 : พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.38

ตารางที่ 4.38 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กร	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (\bar{x})			p-value
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท (n=153)	มากกว่า 15,000 – 30,000 บาท (n=108)	มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป (n=19)	
ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.558	3.630	3.832	0.139
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.458	3.576	3.895	0.010*
ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.405	3.378	3.684	0.188
โดยรวม	3.343	3.424	3.726	0.007**

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.38 ผลการทดสอบการวิเคราะห์ที่ใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมพบว่า มีพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.39 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ความผูกพันต่อองค์กร	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	กลุ่มที่	p-value		
				1	2	3
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	3.458	1	-	0.127	0.004**
	มากกว่า 15,000 – 30,000 บาท	3.576	2	-	-	0.038*
	มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	3.895	3	-	-	-
โดยรวม	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	3.343	1	-	0.200	0.002**
	มากกว่า 15,000 – 30,000 บาท	3.424	2	-	-	0.017*
	มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	3.726	3	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.39 พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 15,000 – 30,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกับผู้อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมพบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 15,000 – 30,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกับผู้อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

4.6 การวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

สมมติฐานที่ 3 : ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.40

ตารางที่ 4.40 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ p-value ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value
ความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	0.829	0.000**

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.40 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r=0.829$ และ $p\text{-value} = 0.000$ แสดงว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.7 การวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

จากการศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ได้เสนอแนะให้มีการพัฒนาและปรับปรุง ซึ่งสามารถจัดกลุ่มจากการเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเป็น 2 ด้าน ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.7.1 ด้านความพึงพอใจในงานของพนักงาน

4.7.1.1 พนักงานเสนอให้ฝ่ายบริหารพิจารณาการให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถมีการให้ทุนการศึกษาต่อเพิ่มมากขึ้นเพื่อพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงานในองค์กรทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าเติบโตในงานและเกิดความมั่นคงในการทำงานกับองค์กร

4.7.1.2 สร้างจิตสำนึกการบริการให้เกิดขึ้นกับพนักงาน โดยจัดให้มีการฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะ รวมทั้งเทคนิควิธีการต่างๆ ในการทำงานให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานต่อไปได้

4.7.1.3 พนักงานต้องการให้มีการฝึกอบรมและแนะนำเกี่ยวกับวิธีการทำงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ก่อนปฏิบัติงานจริง

4.7.1.4 ฝ่ายบริหารควรจัดการฝึกอบรมด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการทำงาน เช่น ระบบ ISO, 5ส. สำหรับการทำงาน ระบบความปลอดภัยในโรงงานและเครื่องมือหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ โดยจัดอบรมภายใน โรงงานหรือส่ง ไปฝึกอบรมสัมมนานอกสถานที่

4.7.1.5 ผลักดันให้พนักงานที่มีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้มากขึ้นและเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้ค้นคว้าหาความถนัดหรือความชอบของตนเอง ควรเปิดโอกาสให้มีการเสริมความรู้ ทักษะ รวมถึงเทคนิควิธีการต่างๆ ในการทำงานรวมถึงการสร้างจิตสำนึกในการทำงานให้แก่พนักงานทุกๆ คนด้วย

4.7.1.6 ผู้บริหารควรที่จะจัดสัมมนา โดยเชิญผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานมาเป็นวิทยากร อันจะเป็นการจุดประกายความคิดของพนักงานให้เกิดความอยากที่จะเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จ อยากที่จะได้รับยกย่อง ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม

4.7.1.7 จัดให้มีเทคโนโลยี วัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยและมีความปลอดภัยตลอดจนมีการให้ความรู้ถึงวิธีการปฏิบัติตนที่ถูกต้อง เพื่อเป็นการลดอันตรายอันเกิดจากเครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้มีบรรยากาศที่ดีต่อการทำงาน เช่น จัดห้องทำงานให้น่าอยู่มีแสงไฟอย่างเพียงพอ มีการรณรงค์ทำ 5 ส. ทุกๆ วันก่อนเลิกงาน 10 นาที เพื่อให้โต๊ะทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด และน่าอยู่

4.7.1.8 หัวหน้างานจำเป็นต้องทำอย่างเต็มที่ซึ่งต้องทำให้พนักงานเห็นถึงความสำคัญของงานตนเอง ทำว่ามีความสำคัญต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด ซึ่งหากพนักงานเห็นถึงความสำคัญนั้น ก็จะช่วยสร้างแรงจูงใจภายในการทำงานของพนักงาน ได้ เพราะฉะนั้นผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการรับรู้

4.7.1.9 มีความยุติธรรมในการประเมินผลงานของพนักงาน ควรพิจารณาจากความรู้ความสามารถและประสบการณ์ เนื่องจากบางครั้งพิจารณาจากอายุการทำงานและความสัมพันธ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.7.1.10 หัวหน้างานควรให้อำนาจการตัดสินใจและเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานหรือข้อปฏิบัติงานต่าง เนื่องจากพนักงานเป็นผู้ปฏิบัติงาน โดยตรง อันจะก่อให้เกิดการปรับปรุงการทำงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

4.7.1.11 การสื่อสารในองค์กร เป็นการสื่อสารแบบบนลงล่างหรือการสั่งการเพียงด้านเดียว โดยไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาถามข้อข้องใจและเสนอความคิดเห็น รวมทั้งให้ความไว้วางใจ ให้อำนาจในการตัดสินใจมากยิ่งขึ้น

4.7.1.12 จำนวนบุคลากรในบางแผนกของโรงงานมีไม่เพียงพอกับปริมาณงาน จึงทำให้คุณภาพของงานด้อยกว่ามาตรฐานที่ควรจะเป็น หากมีการวางแผนกำลังคนที่เหมาะสมหรือสอดคล้องกับปริมาณงาน จะทำให้คุณภาพของงานดีขึ้นด้วย ส่งผลให้ลูกค้ามีความพึงพอใจในสินค้าของโรงงานต่อไป

4.7.1.13 ขั้นตอนในการทำงานบางส่วนมีความซับซ้อน ยุ่งยาก และใช้เวลา ควรมีการลดขั้นตอนบางส่วนลงเพื่อให้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น

4.7.1.14 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน คือทุกคนจะต้องเข้าใจในขอบข่ายงานของตนเองให้ชัดเจน ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะต้องประกอบไปด้วยหลายแผนกที่ต้องประสานความร่วมมือกัน ความสามัคคีในการทำงาน

4.7.1.15 การทำงานเป็นประจำซ้ำๆอยู่เป็นประจำ เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย ฉะนั้นควรจัดให้มีการสลับเปลี่ยนงาน (Job Rotation) เพื่อไม่ให้เกิดความเบื่อหน่ายหรือซ้ำซากจำเจ สามารถทำหน้าที่ทดแทนกันได้ระหว่างพนักงานและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งนอกจากจะกำจัดความซ้ำซากจำเจได้แล้ว ยังเป็นการเพิ่มศักยภาพให้แก่พนักงานเพิ่มขึ้นด้วย

4.7.1.16 พนักงานเสนอให้มีการพัฒนา โครงสร้างการจ่ายผลตอบแทน เช่น ให้รางวัลแก่พนักงานที่มีความตั้งใจ สวัสดิการควรมีเพิ่มให้กับพนักงานที่มีผลงานดีเด่น ไม่ขาด/ลา/มาสายในการทำงาน

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

4.7.1.18 นอกเหนือจากสวัสดิการ วันหยุด วันลา ควรจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น การแข่งขันกีฬา โดยให้พนักงานได้มีส่วนร่วมเพื่อสร้างความรัก ความสามัคคีและความเข้าใจระหว่างพนักงานและองค์กร และระหว่างพนักงานด้วยกัน

4.7.2 ความผูกพันต่อการของพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.7.2.1 สร้างจิตสำนึกการบริการให้เกิดขึ้นกับพนักงาน โดยจัดให้มีการฝึกอบรม เสริมสร้างทักษะ รวมทั้งเทคนิควิธีการต่างๆในการทำงานให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถ นำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานต่อไปได้

4.7.2.2 การปรับปรุงการบริหารงาน โดยการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการ บริหารงานให้ชัดเจน

4.7.2.3 ควรส่งเสริมให้พนักงานยอมรับและยึดมั่นในเป้าหมายขององค์กร อันจะนำไปสู่ แนวทางในการปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายในทางเดียวกันระหว่างพนักงานและองค์กร

4.7.2.4 ผู้บริหารควรสร้างค่านิยมในด้านความภาคภูมิใจในการทำงาน จะต้องทำให้ พนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจในงานและรู้สึกถึงความสำคัญของงาน ทำให้พนักงานเกิดความ ภาคภูมิใจในความสำเร็จ เช่น การให้รางวัลพนักงาน จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เพิ่มขึ้น

4.7.2.5 ผู้บริหารควรคำนึงถึงความสำคัญเกี่ยวกับการสำรวจความต้องการหน่วยภายใน องค์กรและงาน ในแต่ละแผนกว่ามีปัจจัยตัวใดบ้างที่มีความสำคัญ และพนักงานได้รับการ ตอบสนองเพียงพอแล้วหรือไม่ เพื่อนำมาปรับใช้และตอบสนองแก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานมี แรงจูงใจในการทำงานที่ดี ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขกับงานที่ทำ

4.7.2.6 ควรจัดให้มีการประชุมเพื่อเปิด โอกาสเพื่อให้พนักงานได้แสดงและแลกเปลี่ยน ความเห็นมากยิ่งขึ้น เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการทำงานและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กรมากขึ้น

4.7.2.7 ผู้บริหารควรจะสนับสนุนค่านิยมต่อความสนใจเกี่ยวกับงาน ความสัมพันธ์ ระหว่างพนักงานกับงานที่ทำ ควรจะส่งเสริมให้พนักงาน ได้แสดงออกซึ่งความคิดเห็น และ การมี ส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพ เช่น จัดให้มีกล่องแสดงความคิดเห็นเพื่อให้พนักงาน ได้มีโอกา สเสนอความคิดเห็นของตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร อันจะ เป็นการสนับสนุนให้เกิดการสร้าง ค่านิยมต่อความสนใจเกี่ยวกับงาน

4.7.2.8 นโยบายที่กำหนดจากสำนักงานใหญ่หรือบริษัทแม่จากต่างชาติ สำหรับโรงงาน ในเครือ บางกรณีไม่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติ จึงควรศึกษาความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติสำหรับ นโยบายแต่ละอย่างเพื่อให้ นโยบายเกิดประสิทธิผล

4.7.2.9 การเพิ่มพูนเนื้อหาของงานให้มีคุณค่า มีความสำคัญ รวมทั้งปรับปรุงการทำงาน ให้มีความคล่องตัวในทางปฏิบัติ โดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปรับปรุงเปิด โอกาสให้พนักงาน ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และมีโอกาสดำเนินงานในสายงาน

4.7.2.10 ผู้บริหาร/หัวหน้างานควรที่จะให้พนักงาน ได้มี โอกาสรับรู้ถึงผลการปฏิบัติงาน ของตนเองว่าดีหรือไม่อย่างไร ซึ่งถ้าผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นที่น่าพอใจก็จะก่อให้เกิดแรงจูงใจใน การทำงานขึ้น ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญกับผลสะท้อนกลับของงานกับพนักงานมากขึ้น ควรเปิด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ช่องทางให้พนักงานได้รับรู้ข้อมูลย้อนกลับมากขึ้นด้วย เช่น ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การสังเกตการณ์ของเพื่อนร่วมงาน ของหัวหน้างาน การสังเกตการณ์ของผู้บริหารแผนกอื่น



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานว่ามีปัจจัยใดที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยคาดว่าผลของการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ให้ผู้บริหารนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการปรับปรุงความพึงพอใจในงานเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานและความผูกพันต่อองค์กรเพื่อความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด

ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึง การสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ โดยประกอบด้วยข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สรุปผลการวิจัยได้ตามลำดับดังนี้

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

5.1.1.1 พนักงานเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 53.21 และ 46.79 ตามลำดับ

5.1.1.2 พนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 20- 30 ปีคิดเป็นร้อยละ 53.93 รองลงมาอายุมากกว่า 30 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.36 และกลุ่มที่อายุมากกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.71

5.1.1.3 พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 56.79 รองลงมา มีสถานภาพ โสด คิดเป็นร้อยละ 41.42 และมีสถานภาพ หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 1.79 ตามลำดับ

5.1.1.4 พนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 38.57 รองลงมา มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3 หรือ ต่ำกว่า) คิดเป็นร้อยละ 37.70 ลำดับต่อมา มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. คิดเป็นร้อยละ 28.57 และมีการศึกษาระดับ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 32.86

5.1.1.5 พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.93รองลงมา มีระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 5 –10 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.07 ลำดับต่อมา มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารทสวงวนเวสสำหรับกรใชงนเพอกรศกษเทहनน เมออนุญาตเทนาเบไซบระเยชนดานการศกษาไม่วากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกรทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 17.50 และมีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.50

5.1.2 ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

ในภาพรวมของความพึงพอใจในงานทั้ง 10 ด้าน ของพนักงาน พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

5.1.3 ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

ในภาพรวมของระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ของพนักงาน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยที่ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเป็นลำดับที่ 1 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นลำดับที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรเป็นลำดับที่ 3

5.1.4 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด สามารถสรุปตามสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันมีความพึง

พอใจในงานของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.7 : พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1.5 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันซึ่งเป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.3 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.4 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.5 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันซึ่งเป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.6 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันซึ่งเป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 2.7 : พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แตกต่างกัน ผลการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันซึ่งเป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.6 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 : ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

ผลการทดสอบพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยระดับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

5.1.7 สรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการสร้างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากการศึกษา พบว่า พนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ได้เสนอแนะปัจจัยต่างๆ เพื่อสร้างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ดังนี้ คือ

5.1.7.1 ปัจจัยด้านที่เกี่ยวข้องในงาน ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน

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

5.1.7.2 ปัจจัยด้านที่เกี่ยวข้องในองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการวิจัยเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้เผยแพร่หรือใช้งานด้านการศึกษาไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. พนักงานต้องการให้องค์กรมีการปรับปรุงนโยบายให้เหมาะสมกับการบริหารงานในปัจจุบัน
2. พนักงานต้องการให้องค์กรมีผู้บริหารที่มีความสามารถและน่าเชื่อถือ รวมทั้งต้องการอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียงและความมั่นคง ซึ่งพนักงานมีความภาคภูมิใจในการมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีชื่อเสียงและความมั่นคง และพร้อมปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับด้วยความเต็มใจ
3. พนักงานต้องการให้องค์กรมีการเปิดเผยข้อมูลการบริหารงานที่แท้จริงขององค์กรให้พนักงานทราบและสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับพนักงาน

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อีเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

5.2.1 อภิปรายผลการวิเคราะห์ระดับพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากการศึกษาระดับพึงพอใจในงานพบว่า พนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อีเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด มีระดับพึงพอใจในงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.255 โดยพบว่า

ระดับความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.879 ทั้งนี้เป็นเพราะพนักงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่นั้น มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติตามตำแหน่งหน้าที่ที่ตนปฏิบัติอยู่ ตลอดจนได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน จึงทำให้มีความกระตือรือร้นพร้อมใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ที่กล่าวไว้ว่า การที่บุคคลทำงานตามความสามารถแห่งสติปัญญาได้อย่างอิสระจนประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี เกิดความรู้สึกภูมิใจในผลสำเร็จแห่งงานนั้น

ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.656 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่ปฏิบัติอยู่ ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน จึงทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายที่บริษัทฯ ได้วางไว้ ดังที่ Herzberg (1959) ที่กล่าวว่า ความรับผิดชอบเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลมีความตั้งใจปฏิบัติงานก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2526) กล่าวว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุคคลจะเกิดความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ ถ้ายิ่งเปิดโอกาสให้คน ได้ใช้ความชำนาญ และความคิดริเริ่มของตนเอง จึงทำให้ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.641 ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานพอใจและภูมิใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง ประกอบกับอาจจะสนุกกับงานที่ปฏิบัติจึงมีความเห็นในด้านลักษณะงานในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนิชา ปานศักดิ์ (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท มั่นยิ่ง จำกัด พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในระดับมาก

ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.454 ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำที่ดีและเป็นกันเอง ได้รับการสนับสนุนในหน้าที่ การมีอำนาจในการเสนอและตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับการช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในหน่วยงานและจากบุคลากรที่อยู่ในฝ่ายอื่น แต่อย่างไรก็ตามยังมีพนักงานบางส่วนมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในหมู่เพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจจิมา หอมระรื่น (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอน ไอ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.273 ทั้งนี้เนื่องจากองค์การมีความมั่นคงในการจ้างงาน มีกฎมีระเบียบปฏิบัติชัดเจน มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เป็นธรรม โปร่งใสชัดเจน และผู้บังคับบัญชามีคุณธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉวีวรรณ หลิมวัฒนา (2546) ที่พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในงานในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิวัฒน์ ปริงประโคน (2548) ที่พบว่า พนักงานบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด มีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.270 ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานได้การยอมรับนับถือจากบุคคลฝ่ายต่างๆ ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่น ในความรู้ความสามารถและมอบหมายงานที่สำคัญให้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กฤษณ์ จำสกุล (2546) เนื่องจากพนักงานได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงานและเพื่อนพนักงานในทุกระดับ ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.116 ผู้วิจัยมีความเห็นว่า สถานที่ปฏิบัติงานมีความสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย มีระบบถ่ายเทอากาศที่สะดวก มีแสงสว่าง แต่ยังคงขาดเครื่องมือที่จำเป็นในการทำงานที่ไม่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัด อัจฉกร (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักงบประมาณมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การบังคับบัญชา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายในการบริหารขององค์กร ความก้าวหน้าของงาน เงินเดือนและสวัสดิการ

ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านนโยบาย/แผน และการบริหารงานปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.075 ผู้วิจัยมีความเห็นว่า อาจเป็นเพราะการบริหารงานยังไม่เป็นไปตามกลยุทธ์ที่บริษัทฯ กำหนดไว้ การบริหารจัดการยังไม่ค่อยมีระบบหรือขั้นตอนตามที่บริษัทฯ กำหนดไว้ ดังที่ Herzberg (1959) กล่าวว่า นโยบายและการบริหารงานขององค์กรเป็นปัจจัยค้ำจุนที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวันวิสาข์ เกิดผล (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรม ผลิตภัณฑ์ส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน การเปิดเผยและการเผชิญหน้า กระบวนการทำงานและการตัดสินใจ การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงานอยู่ในระดับมาก เพราะพนักงานบริษัท คิดกันว่า ได้ให้ความสำคัญกับด้านนโยบายและการบริหารงาน มีการจัดระบบงานให้กับบุคลากรเรียนรู้ในการทำงานเป็นทีม จึงทำให้พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก

ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.616 ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บริษัทมีการสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้และประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ เพื่อความพร้อมในการพิจารณาความก้าวหน้าด้วยการเลื่อนระดับขั้น แต่ทางด้านตำแหน่งงานที่ทำอยู่ที่เหมาะสมกับความสามารถ และลักษณะงานไว้อย่างชัดเจน ทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณ์ ขำสกุล (2546) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สามารถคอมเทค จำกัด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.570 ผู้วิจัยมีความเห็นว่า อัตราเงินเดือนที่ใช้อยู่ในปัจจุบันยังไม่สอดคล้องกับคุณวุฒิและภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้การเลื่อนเงินเดือนประจำปีที่ไม่เป็นไปตามความคาดหวังของพนักงาน เนื่องจากสภาพการแข่งขันด้านเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ธุรกิจที่เพิ่มสูงขึ้น ส่งผลต่อกำไรของบริษัทที่ลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเขมมารี รัชชชิว และ วิเชียร วิทย์อุดม (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการและสายสนับสนุนต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าลูกจ้างชั่วคราวต้องการให้มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนในเรื่องของค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ทั้งนี้เพราะลูกจ้างชั่วคราวไม่มีโอกาสได้รับการขึ้นเงินเดือน ทำให้รายได้ที่ได้รับไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้ลูกจ้างชั่วคราวขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.518 โดยพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรความผูกพันต่อองค์กรความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.603 รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรมีค่าเฉลี่ย 3.537 และ 3.413 ตามลำดับ

5.2.2 อภิปรายผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ จำกัด พบว่า

5.2.3 อภิปรายผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับพึงพอใจในงานของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ว่า

1) เพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีระดับพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒิพงษ์ กุลวงษ์ (2552) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดี เอส เอ สยามวาลา จำกัดซึ่งพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เปิดโอกาสให้พนักงานทั้งเพศชาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นในแบบฉบับหรือเห็นในกรณีใดๆ ไม่ควรนำข้อมูลไปใช้

และเพศหญิงสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่และมีความก้าวหน้าเท่าเทียมกันทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน ไม่แตกต่างกัน

2) อายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒิพงษ์ กุลวงษ์ (2552) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดีเอสเอ สยามเวลา จำกัด ซึ่งพบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงาน ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นผู้ที่มีอายุมากมีความพึงพอใจในงานในระดับสูง เพราะทำงานมาเป็นระยะเวลายาวนาน ย่อมมีความผูกพันกับงานมากกว่า แต่ขณะเดียวกันพนักงานที่มีอายุ 20 - 30 ปี ซึ่งมีอายุน้อย แต่มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่า ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีอายุน้อยย่อมขวนขวายที่จะทำงานให้ดี เพื่อให้สามารถทำงานในบริษัทได้อย่างต่อเนื่อง

3) สถานภาพการสมรส พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สันต์ สุวรรณาศรัย (2550) ที่ศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิต เวชภัณฑ์ และเครื่องมือแพทย์ สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานทุกสถานภาพสมรสได้แก่ สถานภาพโสด สมรส หม้าย/หย่าร้าง และแยกกันอยู่ ต่างก็มีเป้าหมายของการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยมีได้คำนึงถึงสถานภาพของตนเองนำมาเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน

4) ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคาดหวังในเรื่องหน้าที่ความรับผิดชอบ และความอิสระในการทำงานของตนสูง ทำให้มีความพึงพอใจในงานมากกว่ากลุ่มอื่น ควรเปิดโอกาสให้พนักงานระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ อาจจะมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการงานวิจัยของวราภรณ์ หนูดำ (2548) พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันของ บริษัท เวสเทริน ดิจิตอล (บางปะอิน) จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

5) ระยะเวลาในการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีระดับพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี เริ่มต้นเข้ามาทำงาน ได้เรียนรู้ระบบงาน สภาพแวดล้อม และผู้ร่วมงานใหม่ ทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นที่อยากทำงานและมีความสุขกับงานที่ทำ ในขณะที่พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 1 ปี - 5 ปี เป็นพนักงานที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่มากขึ้น และเริ่มคุ้นเคยกับระบบงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบกับประสบปัญหาในการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงานที่เกิดขึ้นเป็นประจำ ทำให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่ายกับงาน แต่สำหรับพนักงานที่มีความระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 10 ปี เป็นพนักงานที่ทำงานมานาน จึงทำให้พนักงานมีความพึงพอใจแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประยูรศักดิ์ เหมะศิริ (2547) พบว่า พนักงานบริษัท เอก-ชัย คีساتริบิวชั่น ซีเอสเอ็ม จำกัด ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

6) ตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้จัดการขึ้นไปจะต้องมีหน้าที่ ความรับผิดชอบที่สูงทำให้ต้องทุ่มเททั้งแรงกาย แรงใจ และเวลาให้กับการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ออกมาดีที่สุด ซึ่งเป็นตัววัดความสำเร็จก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วย และเมื่อมีภาระหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้นตามระดับตำแหน่งงานก็ทำให้ได้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้นด้วย ในที่นี้รวมไปถึงสวัสดิการและสิทธิพิเศษต่างๆ ที่ผู้บริหารจะได้รับนอกเหนือจากสิทธิทั่วไป ดังนั้นพนักงานที่มีระดับตำแหน่งที่สูงกว่าย่อมมีความรู้สึกพึงพอใจในงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งที่น้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์สวัสดิ์ วิชัยดิษฐ์ (2544) ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย พบว่าตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

7) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาทส่วนใหญ่เป็นพนักงานทั่วไปซึ่งมีลักษณะการทำงานคล้ายคลึงกัน แต่อาจมีระดับเงินเดือนต่างกันอาจเนื่องมาจากการปรับขึ้นเงินไม่เท่ากัน ทำให้พนักงานที่มีระดับเงินเดือนน้อยเกิดความรู้สึกว่าได้รับเงินเดือนต่ำกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองการควรกำหนดนโยบายการปรับเงินเดือนให้ชัดเจนและยุติธรรม เพื่อให้พนักงานรู้สึกเท่าเทียมกัน และค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นยังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน และไม่เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตชญา อนุดิษฐ์ (2543) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในหน้าที่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีปทุม พบว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่างกันมีความพึงพอใจในหน้าที่แตกต่างกันและยังสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg (1959) ที่กล่าวว่าความต้องการในรูปของเงินเดือนไม่มีที่สิ้นสุด จะต้องได้รับการบำรุงรักษาให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม

5.2.4 อภิปรายผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟ็คเจอริง จำกัด พบว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1) เพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรากุล วสะพันธุ์ (2544) ที่พบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานชายและพนักงานหญิงต่างมีความภาคภูมิใจและมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ เนื่องจากเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงและมีความมั่นคง เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง และเนื่องจากอุตสาหกรรมผลิตอิเล็กทรอนิกส์ยนต์ เป็นอุตสาหกรรมที่น่าสนใจ ทำให้ความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

2) อายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลธิชา หวังรายนาม (2541) ที่พบว่า ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของสิริวัฒน์ ศรีศรีเรือง และคณะ ที่พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุน้อยย่อมต้องการงานที่มีความท้าทายและความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ส่วนพนักงานที่มีอายุมากขึ้นย่อมต้องการความมั่นคงในชีวิตและการทำงานมากกว่าทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

3) สถานภาพการสมรส พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรา หิรัญรัตนพงศ์ (2542) ที่พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงาน ไม่มีความคิดที่ว่าเป็น โสดแล้วมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานง่ายกว่า ผู้ที่เป็นหม้ายหรือแต่งงานแล้ว ซึ่งกลุ่มหลังจะมองว่าการเปลี่ยนงานจะก่อให้เกิดความสูญเสียอย่างมากและจะมีผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิต ดังนั้น จึงมีแนวโน้มจะปฏิเสธการเปลี่ยนงาน แม้ว่าจะมีทางเลือกให้ทำเช่นนั้นก็ตาม และพนักงานไม่ว่าจะสถานภาพสมรสอย่างไร ต้องมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีชื่อเสียงและตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จด้วยความเต็มใจทั้งสิ้น ทำให้ความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

4) ระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชอริรัมย์พนา ชำนาญไพร (2550) ที่พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานทุกคนไม่ว่าจะมีระดับการศึกษาระดับใดๆ ต่างมีหน้าที่ความรับผิดชอบและจุดมุ่งหมายเหมือนๆ กัน คือ การเป็นสมาชิกขององค์กรที่มีความมั่นคงมีชื่อเสียง มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานและมีความมั่นคงในชีวิต ทำให้ความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

5) ระยะเวลาในการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยจิรากุล วสะพันธุ์ (2544) พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าพนักงานจะมีระยะเวลาในการทำงานมากน้อยต่างกัน แต่พนักงานทุกคนมีความเอกราชเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จงรักภักดีต่อองค์กรและรู้สึกว่าเป็นพันธะหน้าที่ที่มีต้องทำงานร่วมกับองค์กรนี้ต่อไปเรื่อยๆ ซึ่งพนักงานยินดีจะอยู่กับองค์กรและทุ่มเทความพยายามในการทำงาน เพื่อให้้องค์การประสบความสำเร็จ ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

6) ตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณสร ทศกระเสร์ (2549) พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานระดับพนักงานทั่วไปต้องการความมั่นคง รายได้ หรือสวัสดิการที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้พนักงานระดับพนักงานทั่วไปมีความผูกพันในองค์กรสูงกว่าพนักงานตำแหน่งอื่นๆ

7) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

5.2.5 อภิปรายผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับดวงใจ นิลพันธุ์ (2543) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสาร โทรคมนาคม ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

จากผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด พบว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง ซึ่งความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานของพนักงาน เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงานต่ำจะทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานต่ำลง ส่วนความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่แสดงถึงความพยายามของพนักงานอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรมีความรู้สึกเป็นความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงส่งผลให้พนักงานพร้อมและเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ดังนั้น องค์กรควรพัฒนาและปรับปรุงแนวทางในการแก้ไขปัญหาในในด้านต่างๆ เพื่อสร้างความพึง

พอใจในงาน โดยการส่งเสริมให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรให้มากที่สุด ดังต่อไปนี้

1) ส่งเสริมในด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบและประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ส่วนใหญ่เงินเดือนจะไม่สูง แต่มีรายได้ต่อเดือนค่อนข้างสูงเนื่องจากมีการทำงานล่วงเวลามาก ผู้บริหารควรศึกษาในเรื่องของเงินเดือนและค่าล่วงเวลาให้มีความเหมาะสม รวมทั้งด้านรางวัลและผลตอบแทน ควรปรับปรุงและพัฒนาระบบการจ่ายผลตอบแทนให้พนักงานรู้สึกมีความพึงพอใจต่อเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษต่างๆ สวัสดิการและเงินโบนัสที่เหมาะสม

2) ส่งเสริมในด้านความก้าวหน้า เนื่องจากบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ จำกัด เป็นองค์กรขนาดใหญ่มีพนักงานจำนวนมาก ดังนั้นจึงทำให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงานค่อนข้างช้า ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมในด้านนี้เนื่องจากพนักงานทุกคนต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3) ส่งเสริมในด้านเนื้อหาของตัวงาน ควรทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งอาจใช้วิธีจัดงานให้เหมาะกับพนักงาน

4) ส่งเสริมในด้านผู้บังคับบัญชา ด้วยการคัดเลือกหรือเลื่อนตำแหน่งให้กับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในงานตำแหน่งนั้นอย่างแท้จริง เพื่อให้สามารถสอนงาน สั่งงาน และสร้างความนับถือให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

5) ควรจัดการอบรมพนักงานเกี่ยวกับการทำงานของพนักงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเนื่องจากผลการวิจัยทำให้ทราบว่ามีความสัมพันธ์ต่อระดับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของพนักงานและต่อองค์กรต่อไป

6) องค์กรควรจัดให้มีสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานที่ดีและเหมาะสม รวมทั้งมีการจัดอบรมในเรื่องความปลอดภัยและวิธีการทำงานให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่องเพื่อประโยชน์ต่อพนักงานและองค์กร

7) องค์กรควรจัดกิจกรรมพิเศษต่างๆ และสถานที่พักผ่อน รวมทั้งจัดบรรยากาศขององค์กรให้มีความน่าทำงานและสร้างความรู้สึที่ดีต่อพนักงานให้พนักงานรู้สึกว่าองค์กรเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ซึ่งการวิจัยครั้งต่อไป อาจเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการแข่งขันเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เช่น วัฒนธรรมองค์กร ระยะทางจากถึงที่ทำงาน ภูมิอำนาจของพนักงาน อาชีพหลักของครอบครัวที่ส่งผลต่อความพึงพอใจการทำงาน ควรมีการศึกษาผลจากความผูกพันต่อองค์กร เช่น พฤติกรรมในการทำงานการรับรู้บรรยากาศองค์กร และผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งกรณีมีองค์กรอื่นเสนอรายได้/ผลตอบแทนมากกว่าก็ไม่สนใจไปทำงานด้วย ซึ่งจะทำให้ทราบถึงพฤติกรรมที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น

2) ควรมีการศึกษาวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น อาจศึกษากลุ่มอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ ว่ามีรูปแบบแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไรเพื่อหาผลสรุปและเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

3) การเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำการวิจัยอาจมีการใช้วิธีอื่นร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์ หรือ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

- กรองทอง อยู่สุข. 2533. พฤติกรรมองค์การ. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กฤษกร ดวงสว่าง. 2540. “ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม.” วิทยานิพนธ์จิตวิทยาอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กิจจา ดงคินอ่อน. 2553. “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อ โรงเรียนของพนักงานครูสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติวัฒน์ บัวลอย. 2540. “ความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติก.” สารนิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิตชญา อนุตติย์. 2543. “ความพึงพอใจในหน้าที่ของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี”. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต(การตลาด). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- จิรากุล วสะพันธุ์. 2544. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท โอจี เปเปอร์(ไทยแลนด์) จำกัด.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ฉวีวรรณ หลิมวัฒนา. 2546. “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยศิลปากร.” กรุงเทพฯ : คณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชลธิชา หวังรายนาม. 2541. “การรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษาสำนักงานปลัดสำนักงานนายกรัฐมนตรี.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาระบบบริหารมนุษย์ คณะวิทยาศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชัยทวี เสนาะวงศ์. 2547. การบริหารผลการปฏิบัติงาน. Human Resource. Productivity World. 9 (มกราคม - กุมภาพันธ์).
- ชุตินา เทียงคำ. 2547. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชีและนักการเงินบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ 2541. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ ๑ : เทพเนรมิตการพิมพ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ฉัฐนิชา ปานศักดิ์. 2544. “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัท มั่นยิ่ง จำกัด.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดวงใจ นิลพันธุ์. 2543. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : ศึกษากรณี บริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคม.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธีระ วีรธรรมสาธิต. 2532. “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีศึกษาผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย.” สารนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธีรมา ชำนาญไพโร. 2550. “ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ(จำกัด).” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. 2544. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. จันทบุรี: ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ, สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี
- นภาพิณ โหมาศวิน. 2533. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.” สารนิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บรรยงค์ ไตจินดา. 2543. การบริหารงานบุคคล Personnel management. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2551. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.
- ประยูรศักดิ์ เหมะศิริ. 2547. “ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชัน จำกัด.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี
- พงษ์สวัสดิ์ วิชัยดิษฐ์. 2544. “การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา).” กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- พรทิพย์ แสงจันทร์ผ่อง. 2552. “ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนมัธยมสิริวัณวรี 3 ฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2.” สารนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์อื่นใด
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. **วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ.
- ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์. 2542. “การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ใดกิน อินคัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มนชัย อรพิมพ์. 2550. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ยุทธ ไกยวรรณ. 2550. **หลักการทําวิจัยและการทำวิทยานิพนธ์**. กรุงเทพฯ:ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- วรนุช ทองไพบูลย์. 2543. “บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรพล นันทเกษม. 2540. “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ําอํานวยการกองตำรวจทางหลวง.” วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรรณสร ทศกระแสร์. 2549. “ปัจจัยที่มีผลให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร(กรณีศึกษา บริษัท เอ็นอีซี อินฟรอนเทีย ไทย จำกัด).” การค้นคว้าอิสระ สาขาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วราภรณ์ หนูคำ. 2548. “การบริหารจัดการที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานบริษัท เวสเทริน ดิจิตอล (บางปะอิน) จำกัด.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วัฒนา ศรีสม. 2542. “แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภค บริโภค ของบริษัท ไบโอบี คอนซูเมอร์ จำกัด.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วันวิสาข์ เกิดผล. 2546. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ.” ปริญญาโท บ.ช.ม. สาขาการจัดการ. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิเชียร วิทย์อุดม. 2551. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์จำกัด.
- วิชัย แหวนเพชร. 2543. **มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ธรรมกมล.
- วิรัช สงวนวงษ์วาน. 2551. **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- วุฒิพงษ์ กุลวงษ์. 2552. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดีเอชเอ สยามเวลา จำกัด.” การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ศศิธร ดันเรืองวงษ์. 2548. “การศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง” วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สกาวรัตน์ อินทุสมิต. 2543. “การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.” ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. 2545. พฤติกรรมองค์กร ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สันศักดิ์ สุวรรณาศรัย. 2550. “ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์ สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” วารสารครูศาสตร์อุตสาหกรรม, 7(1), น. 100-108.
- สมพงศ์ เกษมสิน. 2526. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์
- ศิริวัฒน์ ศรีเครือคง, ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธ์, จิตะวงษ์ ลานเสน. 2550. “ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2544. ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและการปฏิบัติ. เชียงราย. สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- โสภภาพรณ นิมมณี. 2540. “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารกระป๋องในจังหวัดชลบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(เกษตรศาสตร์) สาขาส่งเสริมการเกษตร ภาควิชาส่งเสริมและนิเทศศาสตร์ เกษตร, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- อธิวัฒน์ ประังประโคน. 2548. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โดโยต้า มอเตอร์ประเทศไทย จำกัด.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- อรปภากร รัตน์ธีรณกร. 2542. “ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันองค์กรของข้าราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อัจฉิมา หอมระรื่น. 2552. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแคนนอน ไซ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด.” การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- Angle Harold L. and Perry James L. 1981. “An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness.” *Administrative Science Quarterly*.
- Best, John W. 1981. **Research in Education**. New Jersey: Prentice-Hall inc.
- Buchnan H, B.1974. “Building Organization and Commitment : The Socialization of Managers in Organization ” *Administrative Science Quarterly*,19 : 533-546
- Cherrington, D.J. 1994. **Organizational Behavior**. Boston : Allyn and Bacon, Inc.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of Psychological Testing (5th ed.)**. New York: McGraw-Hill.
- Curt Coffman and Gabriel Gonzalez-Molina. 2002. *Follow This Path: How the World’s Greatest Organizations Drive Growth by Unleashing Human Potential*. The Gallup Organization. New York. The United State of America: Warner Book, Inc.
- D’Elia, George Patrick Michael. 1979. “ The Determinants of Job Satisfaction among Beginning Librarians,” *Library Quarterly*. 49 (July 1979).
- Dunham, R.B., J.A. Grube M.B. Castaneda. 1994. *Organization Commitment The Utility Intergrative Definition.. Journal of Applied Psychology*.
- Gilmer, V.H. 1966 **Applied Psychology : Problem on Living and Work**. New York : McGraw-Hill.
- Guilford, J., Gray David, E. 1970. **Motivation and Modern Management**. Massachusetts: Addison-Wesley Publishers.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. 1959. **Motivation to work**. New York: John Wiley and Sons
- Maslow. A.H. 1954. **Motivation to work**. New York : John Wiley.
- Mc Gregor, D. 1960. **The Human Side of Enterprise**. New York : Me Graw-Hill.
- McClelland, D.C. 1961. **The achieving society**. New York : Van Nostrad.
- 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.

- Mowday. 1982. **Study guide managing effective Organization and Introduction.** New York : Harper Collins Publishers.
- Mullins, Lauric J. 1985. **Management and Organizational Behavior.** London: Pitman
- Sheldon,M.E.1971, "Investment and Involvement as Machanisms Predicting Commitment of the Organization." Admintrative Science Quarterly. 16(June 1971) : 143.
- Steers, R.M. 1991. **Introduction to Organization Behavior.** New York : Harper Collins Publishers.
- Steers, R.M. and Porter, L.W. 1983. **Motivation and Work Behavior.** New York : McGraw Hill.
- Steers, Richard M. 1977. **Organization Effectiveness : A Behavioral View.** Santa Monica,Goodyear Publishing.
- Strellioff, W.K. 2003. (December, 12). Engaged Employees. Retrieved December 12, 2006,from <http://bcauditor.com/PUBS/2002-03/Report1/sec2.htm>UTH.Tiffin, Joshep., Mc Cormick, Ernest J. 1968. **Industrial Psychology.** London: George Allen and Wmvin Ltd.
- Van Dersal, William R. 1968. **The Successful Supervisor in Government and Business.** New York: Harper & Row Publishers.
- Wolman, B.B. 1973. **Dictionary of Behavioral Science.** New York : Von No strand Reinhold.
- Yamane, T. 1973. **Statistics : An Introductory Analysis.** 3 rd ed. New York : Harper and Row.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบสอบถาม

เลขที่.....

สถานที่.....

แบบสอบถามประกอบการศึกษาวิจัย

เรื่อง ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

บริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อีเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามในการจัดเก็บข้อมูลการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อีเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานและองค์กร ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ประกอบวิทยานิพนธ์เท่านั้น ขอรับรองว่าคำตอบของท่านถือเป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบใดๆ เกิดขึ้นแก่ผู้ตอบแบบสอบถามเนื่องจากผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลโดยส่วนรวมที่ได้จากการวิเคราะห์แล้วเท่านั้น

2. แบบสอบถามชุดนี้มีคำถามจำนวน 74 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน มีคำถามจำนวน 50 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร มีคำถามจำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ

ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 2 ข้อ

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงในความร่วมมือ

นางสาว นวรัตน์ สมานคติธรรม

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาตให้ณาเบ้ใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม

เรื่องความพึงพอใจในงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
บริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

ตอนที่ 1 : แบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสี่เหลี่ยมตามสถานภาพให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพียงข้อเดียว

1. เพศ

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
------------------------------	-------------------------------
2. อายุ

<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 20 ปี	<input type="checkbox"/> 20 ปี – 30 ปี
<input type="checkbox"/> มากกว่า 30 ปี – 40 ปี	<input type="checkbox"/> มากกว่า 40 ปี
3. สถานภาพการสมรส

<input type="checkbox"/> โสด	<input type="checkbox"/> สมรส
<input type="checkbox"/> หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่	
4. ระดับการศึกษาสูงสุด

<input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือต่ำกว่า	<input type="checkbox"/> อนุปริญญา/ปวส.
<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี
5. ประสบการณ์ทำงานในบริษัทนี้

<input type="checkbox"/> น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	<input type="checkbox"/> มากกว่า 1 ปี – 5 ปี
<input type="checkbox"/> มากกว่า 5 ปี – 10 ปี	<input type="checkbox"/> มากกว่า 10 ปี
6. ตำแหน่งงาน

<input type="checkbox"/> พนักงานทั่วไป	<input type="checkbox"/> หัวหน้างาน
<input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่	<input type="checkbox"/> ผู้จัดการขึ้นไป
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (เงินเดือนหรือค่าจ้างเท่านั้น)

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	<input type="checkbox"/> มากกว่า 15,000 บาท – 30,000 บาท
<input type="checkbox"/> มากกว่า 30,000 บาท – 45,000 บาท	<input type="checkbox"/> มากกว่า 45,000 บาท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง : กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้และเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความพึงพอใจและความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

คำถาม	ระดับความพึงพอใจงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความสำเร็จของงาน					
1. ท่านทำงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้					
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ คล่อง					
3. ท่านมีความพึงพอใจในงานประสบความสำเร็จตามที่ ได้รับมอบหมาย					
4. ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติ					
5. ท่านเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร					
การได้รับการยอมรับนับถือ					
6. ผู้ร่วมงานยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถของ ท่าน					
7. ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถและ มอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำอยู่เสมอ					
8. ผลการปฏิบัติงานของท่านมักได้รับคำชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชา					
9. ผลการปฏิบัติงานของท่านมักได้รับคำชมเชยจากเพื่อน ร่วมงาน					
10. ท่านมีโอกาสมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน					
11. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ในการ แก้ปัญหาของหน่วยงาน					
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
12. ท่านมีความพอใจในลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย					
13. ท่านมีความสุขและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมาย					
14. งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ทักษะและ ความสามารถของท่าน					
15. ท่านมีอิสระในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
16. งานที่ท่านมีลักษณะซ้ำทวนและง่วงใจให้ออกทำงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คำถาม	ระดับความพึงพอใจในงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความรับผิดชอบ					
17. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน					
18. ท่านรู้สึกกระตือรือร้นและมีความภาคภูมิใจที่ได้รับผิดชอบในการทำงาน					
19. เมื่อได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติท่านสามารถปฏิบัติงานได้ครบทุกขั้นตอนจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี					
20. ท่านมีความพึงพอใจที่จะทุ่มเทให้กับการทำงานนอกเวลาทำงานปกติ แม้จะไม่ได้รับผลตอบแทน					
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
21. หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ตลอดเวลา					
22. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ					
23. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งเป็นกรณีพิเศษ					
24. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าแห่งหน้าที่ของท่านเป็นตำแหน่งที่มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ					
นโยบาย/แผน และการบริหารงาน					
25. ท่านพึงพอใจต่อหลักการ เป้าหมาย และการดำเนินงานของบริษัท					
26. ท่านพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานในแต่ละด้านของบริษัท					
27. ท่านพึงพอใจที่บริษัทมีการกำหนดนโยบาย/แผนงาน/โครงการในการพัฒนาบริษัทไว้อย่างชัดเจน					
28. ท่านพึงพอใจกับระบบติดตามผลการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารในบริษัท					
29. บริษัทมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบของพนักงานด้วยความยุติธรรม					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คำถาม	ระดับความพึงพอใจในงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล					
30. เงินเดือนของท่านมีความเพียงพอกับการครองชีพในปัจจุบัน					
31. การปรับขึ้นเงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปียอมรับได้					
32. เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในระดับเดียวกับบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน					
33. เงินเดือนของท่านเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่รับผิดชอบ					
34. ท่านพึงพอใจในสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ เช่น การรักษาพยาบาล รถรับส่งพนักงาน เป็นต้น					
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
35. ท่านพึงพอใจในความสัมพันธ์กันเองของเพื่อนร่วมงาน					
36. ท่านพึงพอใจต่อความร่วมมือช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงานจากแผนกอื่น					
37. ท่านรู้สึกว่าคุณลักษณะในบริษัททำงานด้วยความสามัคคี ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก					
38. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป					
39. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นที่พึ่งได้เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน					
40. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน					
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน					
41. สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่าน เช่น อากาศ แสง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมต่อการทำงาน					
42. ท่านมีความพึงพอใจต่อความเหมาะสมทันสมัยของวัสดุและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คำถาม	ระดับความพึงพอใจในงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
43. ท่านมีความพึงพอใจต่อบรรยากาศในห้องทำงานซึ่งเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงานจริง					
44. ท่านพึงพอใจต่อสภาพที่ทำงานที่เป็นสัดส่วนทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
45. ท่านพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงานโดยรวมในบริษัท					
ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน					
46. นโยบายของบริษัทที่ท่านปฏิบัติงานทำให้ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน					
47. บริษัทของท่านมีความมั่นคงอยู่แล้ว ท่านไม่คิดจะหางานใหม่					
48. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มั่นคง ไม่ต้องกลัวว่าจะถูกไล่ออกจากงานโดยง่าย					
49. ท่านคิดว่าท่านจะได้ทำงานในบริษัทแห่งนี้จนปลดเกษียณ					
50. พนักงานจะถูกไล่ออกก็คือเมื่อทำความผิดขั้นรุนแรงเท่านั้น					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง : กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้และเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความผูกพันและความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

คำถาม	ระดับความผูกพันต่อองค์กร				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
1. ท่านรู้สึกไม่พอใจ ถ้ามีบุคคลอื่นมาวิจารณ์บริษัทของท่าน					
2. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทนี้					
3. บริษัทของท่านมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง					
4. ท่านรู้สึกว่าเป้าหมายของท่านและบริษัทเป็นไปในทิศทางเดียวกัน					
5. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทอย่างเต็มใจ					
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อและประโยชน์ขององค์กร					
6. ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อทำงานให้บริษัทประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง					
7. ท่านยินดีที่จะสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานของบริษัทเป็นไปด้วยความเรียบร้อย					
8. ท่านปรับปรุงและแก้ไขงานที่ได้รับผิดชอบเมื่อเห็นจุดบกพร่องในงาน					
9. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับบริษัท แม้ค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย					
10. ท่านเต็มใจที่จะทำงานแม้ว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้น จะอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน					
ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร					
11. ท่านรู้สึกผูกพันกับบริษัทนี้จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานกับบริษัทอื่น					
12. ท่านอยากชักชวนเพื่อนและผู้มีความสามารถมาทำงาน ในบริษัทนี้ด้วย					
13. ท่านมักจะปฏิเสธเสมอเมื่อมีคนมาชักชวนให้ท่าน ไปทำงานที่ใหม่					
14. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป					
15. ท่านมีความหวังใจต่อความอยู่รอดของบริษัท					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง : โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.1 ท่านคิดว่าบริษัทควรดำเนินการพัฒนาหรือปรับปรุงเรื่องใดบ้าง จึงจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน

4.2 ท่านคิดว่าบริษัทควรบริหารงานอย่างไร จึงจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

นางสาวนวรรณ์ สมานคดิธรรม

วัน เดือน ปีเกิด

25 พฤษภาคม 2530

ที่อยู่

99/34 หมู่ 9 ตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
20110

ประวัติการศึกษา

สำเร็จการศึกษาวิทยาการจัดการ สาขาการเงิน
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประสบการณ์ทำงาน

พ.ศ. 2553 - 2555

ตำแหน่งวางแผนการผลิต (Planning)

บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สโตเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย)

จำกัด

พ.ศ.2555 – ปัจจุบัน

ตำแหน่งจัดซื้อ (Purchasing)

บริษัท ไทยซัมมิต มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้