

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในบริษัท ประสบการณ์ทำงานโดยรวม ตำแหน่งงาน และรายได้ รวมถึงศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในอาชีพการงาน ด้านรายได้ ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการนิเทศงานสำหรับพนักงาน และด้านความภาคภูมิใจต่อผู้บังคับบัญชา ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ผลการศึกษาพบว่า

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าเพศหญิงมีส่วนมากกว่าเพศชายโดยเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 73.5 พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 ถึง 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.5 มีสถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 59.7 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือต่ำกว่าคิดเป็นร้อยละ 67.5 มีพนักงานที่ปฏิบัติงานมากกว่า 7 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.7 มีพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานโดยรวมมากกว่า 9 ถึง 12 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.9 พนักงานรายเดือนคิดเป็นร้อยละ 52.2 และมีอัตราเงินเดือนอยู่ที่ 5,001 ถึง 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 69.6

2. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงานโดยรวม และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับการศึกษาระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท และรายได้ ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าตัวแปรอิสระ ทั้ง 8 ปัจจัยมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อทำการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ และด้านความภาคภูมิใจในผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันนั้นหมายความว่าหากมีปัจจัยเหล่านี้มากขึ้นจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรที่สูงขึ้น ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ตรงกับความคาดหวังของผู้วิจัย และสามารถใช้เป็นแนวทางในการจัดการบุคลากร เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรให้มากขึ้นอันจะส่งผลให้องค์กรได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ABSTRACT

This Study Investigated the factors that effect employee job satisfaction and loyalty in Navanakorn Industrial Estate, Pratunthani. The Objective of this study was Studied the level of organization commitment, the level of employee's organizational loyalty. The classified demographic data with relationship between safety need of employment along with income fringe benefit, career advancement and relationship with colleague that effect employee. To study the factor of generality of employee for organizational loyalty. To study the relationship between motivation factor and organization commitment that will have effect to employee's organization loyalty. The data was collected by questionnaire and analyzed by descriptive statistics, e.g. percentage, mean, deviates standard, test hypothesis with the statistics of t-test for two group variable, using the statistic of One way ANOVA (F-test) for the variable more than two group at 95 confidence percentage level. In case of the test imply statistic significant level, it will test comparing the statistic, LSD.

The result of study found that the most employee who answer was female 73.5 percentage and 16.5 percentage was male, the age over 31-35 years was 32.5 percentage, there are married was 40.3 percentage, the education was in high school or diploma 38.7 percentage and working as operator was 60.3 percentage. Most of the income was average as 5,000-10,000 bath per month and have working over 10 years at this company. The relationship between motivation factor and organization commitment, it indicates that all aspect of motivation factors has relationship with organization commitment at a significant level of 0.01. The aspect of motivation factor which highly correlated to organization commitment was work itself (0.582), followed by responsibility (0.563), the relationship with supervisor (0.497), advancement and growth (0.459), recognition (0.447), achievement (0.453), work condition (0.442), then relationship with supervision (0.396), salary (0.393), company policy and administration (0.379) and relationship with peers (0.344).

Finally, considering the relationship between organization commitment and organization loyalty, the finding indicates that all aspect of motivation factors has relationship with organization loyalty at a significant level of 0.01. The aspect of organization commitment which

highly correlate to organization loyalty was job efficiency (0.615), follow by organization commitment (0.606) and proud (0.590). The motivation factors which effect to working employee was medium rating and considering company policy and administration was highest rating, work itself, recognition, work condition, responsibility, achievement, relationship with subordinate, relationship with supervisor, salary, advancement and growth working.