

ความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันในงานของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร Subordinates' Job satisfaction and Organizational Commitment of employees in Nava Nakorn Industrial Estate

สุธรรม เลิศพงษ์ประเสริฐ*

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท ประสบการณ์ทำงานโดยรวม ตำแหน่งงาน และรายได้ รวมถึงศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในอาชีพการงาน ด้านรายได้ ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการนิเทศงานสำหรับพนักงาน และด้านความภาคภูมิใจต่อผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงานโดยรวม และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท และรายได้ที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 8 ปัจจัยมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ และด้านความภาคภูมิใจในผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี เป็นเขตอุตสาหกรรมแห่งแรกของประเทศไทย มีพื้นที่กว่า 6,300 ไร่ ตั้งอยู่บนทำเลยุทธศาสตร์บนถนนพหลโยธิน (ทางหลวงหมายเลข 1) ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ห่างจากกรุงเทพมหานคร 46 กิโลเมตร และห่างจากท่าอากาศยาน

* รองศาสตราจารย์ ดร. วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ตอนเมือง 20 กิโลเมตร โดยมีเส้นทางเชื่อมต่อกับทางหลวงยกระดับ ปัจจุบันเขตอุตสาหกรรมนวนครมีโรงงานของบริษัทชั้นนำมากกว่า 190 บริษัท นิคมอุตสาหกรรมแห่งนี้สามารถรองรับอุตสาหกรรมต่างๆ ได้เป็นอย่างดี อันส่งผลถึงการพัฒนาประเทศ ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมแห่งนี้จึงมีความสำคัญต่ออุตสาหกรรมของประเทศ การสร้างบุคลากรภายในองค์กรให้ทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด ทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติงาน และผลงานประโยชน์ของตนเองและองค์กรเข้าด้วยกันอย่างกลมกลืนนั้น องค์กรควรให้ความสนใจและเอาใจใส่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่ไปกับการปรับปรุงการบริหารงานให้ทันต่อสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา บุคลากรในองค์กรเปรียบเสมือนต้นทุนที่มีค่ามหาศาล อีกทั้งยังเป็นต้นทุนที่องค์กรจะต้องรักษาและลงทุนเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีคุณค่าอย่างเหมาะสม โดยความมีคุณค่านั้นจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งจะทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าและมั่นคง จากสภาพปัญหาที่แต่ละองค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถไป จะด้วยเหตุผลใดก็ตาม ย่อมเท่ากับองค์กรต้องสูญเสียต้นทุนที่มีค่าไปโดยได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่ากับการลงทุน ในขณะที่เดียวกัน ก็ต้องลงทุนเพิ่มขึ้นในการที่จะสรรหาคัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทนคนเก่าที่สูญเสียไป ซึ่งมีขั้นตอนที่ยุ่งยากทำให้องค์กรต้องสูญเสียเงินและเวลาเพิ่มมากขึ้น

ดังนั้น สิ่งที่องค์กรควรตระหนักถึงอยู่เสมอ คือ การจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมายขององค์กร และใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ทำงานให้กับองค์กร ซึ่งจะทำให้องค์กรลดการสูญเสียในสิ่งที่ไม่จำเป็น ในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันทำให้องค์กรไม่ต้องเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ซึ่งถ้าองค์กรต้องเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนพนักงานและไม่ได้มีการแก้ไข อาจจะก่อให้เกิดปัญหาผลผลิตลดลง หรือผลผลิตไม่ได้คุณภาพ และอาจจะทำให้องค์กรไม่สามารถอยู่รอดได้ ดังนั้น การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์จึงต้องมีการค้นหากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อรักษาบุคลากรของตนไว้ไม่ให้ลาออก หรือทำนุบำรุงรักษาให้ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรให้ยาวนานที่สุด มีความพยายามอยู่ตลอดเวลาที่จะค้นคว้าหาวิธีการที่จะจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสิ่งหนึ่งที่จะรักษาบุคลากรให้อยู่ในองค์กรยาวนานที่สุด นั่นคือ การสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน ความพึงพอใจในงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกชื่นชอบต่องาน และเป็นทัศนคติทางบวกที่บุคคลมีต่องาน ซึ่งเกิดจากการรับรู้และการประเมินของตนเอง (Locke, 1983) เป็นความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจะรู้สึกพึงพอใจเมื่องานที่ทำนั้นให้ผลตอบแทนที่ตอบสนองความต้องการของตนเอง (Strauss & Sayles, 1960) ความพึงพอใจในงานจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีผลผลิตเพิ่มขึ้น และทำให้มีกำไรเพิ่มขึ้น (อาร์

เพชรสุด, 2530) ความพึงพอใจในงานจึงมีความสำคัญโดยตรงต่อองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมนวนคร

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างกลุ่มพนักงานที่จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท ประสบการณ์ทำงานโดยรวม ตำแหน่งงาน และรายได้

3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลของการวิจัยจะทำให้ผู้บริหารได้ทราบถึงปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมนวนคร และใช้เป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง ส่งเสริมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร หรือช่วยเหลือพนักงานเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มสูงขึ้น

2. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อไปในอนาคต

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานนิคมอุตสาหกรรมนวนคร แต่เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรทั้งหมด จึงทำการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร (กัลยา วาณิชยบัญชา, 2546: 26) ความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์ ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคือ 385 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. ตัวแปรด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท ประสบการณ์ทำงานโดยรวม ตำแหน่งงาน และรายได้

3. ตัวแปรด้านความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพการงาน รายได้ สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานและความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงานสำหรับพนักงาน และความภาคภูมิใจต่อผู้บังคับบัญชา

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1: มีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญในค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรระหว่างกลุ่มจำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล

H₁: มีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญในค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรระหว่างกลุ่ม จำแนกตามเพศ

H₂: มีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญในค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรระหว่างกลุ่ม จำแนกตามอายุ

H₃: มีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญในค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรระหว่างกลุ่ม จำแนกตามสถานภาพสมรส

H₄: มีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญในค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรระหว่างกลุ่ม จำแนกตามระดับการศึกษา

H₅: มีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญในค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรระหว่างกลุ่ม จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท

H₆: มีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญในค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวม

H₇: มีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญในค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรระหว่างกลุ่ม จำแนกตามตำแหน่งงาน

H₈: มีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญในค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรระหว่างกลุ่ม จำแนกตามรายได้

สมมติฐานที่ 2: ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

H₁: ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในอาชีพ มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

H₂: ความพึงพอใจในงานด้านรายได้ มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

H₃: ความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

H₄: ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

H₅: ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

H₆: ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

H₇: ความพึงพอใจในงานด้านการนิเทศงานสำหรับพนักงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

H₈: ความพึงพอใจในงานด้านความภาคภูมิใจต่อผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท ประสบการณ์การทำงานโดยรวม ตำแหน่งงาน รายได้

2. ความพึงพอใจในงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในอาชีพการงาน ด้านรายได้ ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการนิเทศงานสำหรับพนักงาน และด้านความภาคภูมิใจต่อผู้บังคับบัญชา

3. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยมีโครงสร้างแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท ประสบการณ์การทำงานโดยรวม ตำแหน่งงาน รายได้

2. แบบสอบถามที่เกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ซึ่งมีปัจจัยเป็นตัววัดระดับความพึงพอใจของพนักงาน ประกอบด้วย ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านรายได้ ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่

การงาน ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการนิเทศงานสำหรับพนักงาน ด้านความภาคภูมิใจต่อผู้บังคับบัญชา โดยใช้แบบวัดความพึงพอใจในงานของ Whitley & Putzier (1994) ซึ่งดัดแปลงโดย รัชนิดา ตุงคสวัสดิ์ (2545)

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร แต่เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรทั้งหมด จึงทำการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546: 26) ความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์

การทดสอบสมมติฐาน

1. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรระหว่างกลุ่มโดยจำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท ประสบการณ์การทำงานโดยรวม ตำแหน่งงาน รายได้ กับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA)

2. การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแต่ละตัวแปรอิสระโดยใช้เทคนิค Multiple Regression Analysis (MRA)

ผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมนวนคร สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1: มีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญในค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรระหว่างกลุ่ม จำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล

H_1 : มีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญในค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรระหว่างกลุ่ม จำแนกตามเพศ

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าเพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เชาวลิต ตนานนท์ชัย (2531) ที่ว่าเพศที่ต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่ต่างกัน และ Harrell (1972: 260-274 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2543: 127) กล่าวว่า แม้ว่างานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยานและความต้องการด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือ และงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย

H_2 : มีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญในค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรระหว่างกลุ่ม จำแนกตามอายุ

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรปภากร รัตนศิริธร (2542) สำราญ บุญรักษา (2539) และ Steers (1977), Hrebiniak & Alutto (1972) ซึ่งกล่าวว่า ผู้ที่มีอายุมากมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้มีอายุน้อย โดยผู้ที่มีอายุมากจะมีความคุ้นเคยกับสภาวะแวดล้อมขององค์กร และมีความรู้สึกว่าตนเองเมื่อมีอายุมากจะไม่เป็นที่ต้องการขององค์กรอื่น โดยจากการรับบุคลากรเข้าทำงานใหม่ จะรับบุคลากรที่อายุน้อย ไม่รับผู้ที่มีอายุมาก บุคลากรที่อายุมากจึงเลือกที่จะอยู่กับองค์กรเดิม

H_3 : มีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญในค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรระหว่างกลุ่ม จำแนกตามสถานภาพสมรส

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพที่ต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เชาวลิต ตนานนท์ชัย (2531) กลุ่มของพนักงานที่สมรสแล้วมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างจากกลุ่มของพนักงานที่ยังไม่สมรส

H_4 : มีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญในค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรระหว่างกลุ่ม จำแนกตามระดับการศึกษา

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยงยุทธ พิรพงศ์พิพัฒน์ (2538) ที่ว่าพนักงานในกลุ่มของพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจของพนักงานไม่แตกต่างจากกลุ่มของพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป และของ Harrell (1972: 260-274) อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2543: 128) กล่าวว่า ระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัดนัก จากงานวิจัยบางแห่งพบว่าการศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจของพนักงาน แต่มักขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่

H_5 : มีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญในค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรระหว่างกลุ่ม จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัทที่ต่างกันส่งผลต่อความความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพิณ โหมาศวิน (2533) และ Buchanan II (1974) ที่ว่าถ้าบุคคลใดได้ปฏิบัติงานในองค์กรนานเท่าใดย่อมรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

H_6 : มีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญในค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวม

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานโดยรวมที่แตกต่างกันส่งผลต่อความความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เชาวลิศ ตนานนท์ชัย (2531) ที่ว่าประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันส่งผลต่อความความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่แตกต่างกัน

H_7 : มีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญในค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรระหว่างกลุ่ม จำแนกตามตำแหน่งงาน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกันส่งผลต่อความความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สำราญ บุญรักษา (2539) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล สังกัดกรมสุขภาพจิต พบว่ามีความแตกต่างในความผูกพันต่อองค์กรระหว่างตำแหน่งผู้บริหารการพยาบาล พยาบาลวิชาชีพ และพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_8 : มีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญในค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรระหว่างกลุ่ม จำแนกตามรายได้

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีรายได้ที่ต่างกันส่งผลต่อความความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนิดา ตุงคสวัสดิ์ (2545) และ Steers (1977) ซึ่งกล่าวว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่าเกี่ยวข้อง

กับปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ เมื่อบุคลากรได้ทุ่มเทกำลังความสามารถที่มีให้กับองค์กรไปแล้ว แนนอนยอมคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรมกับการทำงานที่ได้ทำไป เช่น ค่าตอบแทน ค่าชมเชย และระบบการพิจารณาความดีความชอบที่องค์กรสามารถตอบสนองให้บุคลากรได้ จะก่อให้เกิดความรู้สึกที่ผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 1: ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในอาชีพการงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในอาชีพการงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณา คุณชัยพานิชย์ (2540) อรปภากร รัตน์ธีรฤกร (2542) และแนวคิดของ Gilmer (1967), Harrell (1972) และสมยศ นาวิการ (2538) ที่กล่าวถึงความต้องการความมั่นคงว่าพนักงานมีความต้องการงานที่มีความมั่นคงเป็นการรับประกันการออกจากงาน

H_2 : ความพึงพอใจในงานด้านรายได้ มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในงานด้านรายได้ไม่มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_2 ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ถึงร้อยละ 82.7 ได้รับการจ่ายค่าตอบแทนในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายในระดับเดียวกันกับบริษัทอื่นๆ ในเขตพื้นที่อุตสาหกรรมเดียวกัน จึงทำให้พนักงานไม่ได้ให้ความสำคัญในปัจจัยนี้มากนัก

H_3 : ความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_3 ซึ่งสาเหตุอาจมาจากสวัสดิการและผลประโยชน์ที่บริษัทมีให้กับพนักงานอยู่ในระดับปานกลางของเขตพื้นที่อุตสาหกรรมเดียวกัน ดังนั้น พนักงานจึงไม่ได้ให้ความสำคัญในด้านสวัสดิการและผลประโยชน์

H_4 : ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_4 ซึ่งสาเหตุอาจมาจาก

พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จึงไม่ได้ให้ความสำคัญกับโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

H_5 : ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในงานด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐาน H_5 ซึ่งสอดคล้องกับ Harrell (1972: 260-274 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2543: 130) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่นๆ เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่งงาน

H_6 : ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_6 ซึ่งสาเหตุอาจมาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่ทำเน้นปริมาณงานต่อรายบุคคล ซึ่งมีการกำหนดเวลามาตรฐานในการทำงานและจะต้องแข่งขันกันเองภายในกลุ่มงานเดียวกัน จึงอาจส่งผลให้พนักงานไม่ได้ให้ความสำคัญด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากนัก

H_7 : ความพึงพอใจในงานด้านการนิเทศงาน สำหรับพนักงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในงานด้านการนิเทศงานสำหรับพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_7 ซึ่งสาเหตุอาจมาจากเป็นบริษัทที่ได้มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจนตามมาตรฐาน ISO 9000 และพนักงานจะต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ดังนั้น พนักงานจึงไม่ได้ให้ความสำคัญด้านการนิเทศงานสำหรับพนักงานมากนัก

H_8 : ความพึงพอใจในงานด้านความภาคภูมิใจต่อผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในงานด้านความภาคภูมิใจต่อผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐาน H_8 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณา คุณชัยพานิชย์ (2540) และแนวคิดของ Harrell (1972) ที่กล่าวว่า ความศรัทธาในความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานซึ่งจะมีผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

สรุป การทดสอบสมมติฐานโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน จะเห็นได้

ว่าตัวแปรอิสระ (X) ทั้ง 8 ปัจจัยมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับตัวแปรตาม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อทำการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณของแต่ละตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม พบว่ามี 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 โดยความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ความพึงพอใจด้านความภาคภูมิใจในผู้บังคับบัญชา และความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน นั่นหมายความว่า หากมีปัจจัยเหล่านี้มากขึ้นจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรที่สูงขึ้น ดังนั้น จากผลงานวิจัยจึงกล่าวได้ว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานจึงมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดแบบผสมผสาน (Blended approach) ของ Alvi and Ahamed (1987) ซึ่งแนวคิดนี้ได้มาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ที่กล่าวว่าการจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจต้องเริ่มจากการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานก่อน และความพึงพอใจนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ Brook et al. (1988) ได้กล่าวไว้ว่า เมื่อบุคคลใดมีความพึงพอใจหรือชอบงานที่ทำบุคคลนั้นก็จะมีความผูกพันต่องาน และระดับของความผูกพันก็จะเพิ่มขึ้นเช่นกัน

ข้อจำกัดในการวิจัย

จากการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมนวนครในครั้งนี้นี้ยังมีข้อจำกัดซึ่งอาจจะส่งผลกระทบให้ผลการศึกษาที่มีความเที่ยงเบนอยู่บ้าง เนื่องจากความรู้สึกนึกคิดอารมณ์ และการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างอาจแปรปรวนได้ ซึ่งอาจมีสาเหตุเนื่องมาจาก

1. ระยะเวลาจากการตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีคำถามจำนวนมาก และกลุ่มตัวอย่างต้องทำการตอบแบบสอบถามภายในระยะเวลาอันจำกัด อาจทำให้ผู้ตอบบางรายไม่เข้าใจในคำถามบางประเด็นอย่างลึกซึ้ง จึงทำให้คำตอบคลาดเคลื่อนกับความรู้สึกนึกคิดอยู่บ้าง ดังนั้น หากไม่มีข้อจำกัดในด้านระยะเวลาของการวิจัยแล้ว จึงควรให้เวลาในการอ่านเพื่อทบทวนคำถามให้ชัดเจนและมีเวลาคิดในการพิจารณาเลือกคำตอบที่เกิดจากความต้องการความรู้สึกนึกคิดของผู้ตอบให้มากที่สุด
2. กลุ่มตัวอย่างอาจตอบแบบสอบถามไม่ตรงกับตามความรู้สึกนึกคิดของผู้ตอบเอง ซึ่งอาจมีสาเหตุจากความไม่กล้าให้ข้อมูลที่เป็นลบกับหัวหน้างานหรือองค์กร เนื่องจากเกรงว่าจะมีผลกระทบในเชิงลบกับผู้ตอบแบบสอบถาม จึงทำให้คำตอบเบี่ยงเบนได้

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารงานในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร

การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน

ต่อองค์กรของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมนวนครพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีพนักงานบางกลุ่มที่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. **ปัจจัยด้านบุคคล** จากการศึกษาปัจจัยด้านบุคคลซึ่งเป็นคุณลักษณะของพนักงาน ควรให้ความสำคัญในปัจจัยเกี่ยวกับอายุของพนักงานที่มีอายุน้อย ส่วนใหญ่เป็นพนักงานใหม่ที่เพิ่งเริ่มต้นทำงาน ยังต้องปรับตัวและเรียนรู้ ดังนั้น จึงควรดูแลรักษาพนักงานเหล่านี้ด้วยการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ชี้นำให้เห็นคุณค่าของงาน และความพึงพอใจในงาน เพื่อพัฒนาไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นและความผูกพันต่อองค์กร

2. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน

1) ด้านความมั่นคงในอาชีพ พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในอาชีพอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นจุดเด่นของบริษัทฯ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ สนับสนุนและเสริมสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความรู้สึกรักให้กับพนักงานว่างานที่ทำมีความมั่นคงและคุ้มครองตนเองและครอบครัวได้ ซึ่งจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจอันจะทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดี และทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

2) ด้านรายได้ บริษัทฯ ควรมีการพิจารณาเพิ่มรายได้ให้พนักงานโดยการจัดให้พนักงานทำงานล่วงเวลา หรือมีการจัดการบริหารค่าจ้างเงินเดือนแบบฐานกว้าง (Board Banding) หรือการบริหารค่าจ้างตามแนวคิดการจ่ายค่าจ้างตามความสามารถ (Pay for Performance)

3) ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ บริษัทฯ ควรส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการในด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ โดยผ่านทางคณะกรรมการสวัสดิการของบริษัทฯ รวมถึงทำการสำรวจบริษัทที่อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงเพื่อทำการเปรียบเทียบ ปรับปรุงสวัสดิการให้อยู่ในระดับเดียวกันหรือดีกว่า เช่น การปรับปรุงระบบการเบิกจ่ายเงินค่าน้ำค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานได้สำรองออกไปก่อนให้สะดวกรวดเร็วขึ้น หรือบริษัทฯ อาจติดต่อกับสถานพยาบาลต่างๆ ทำสัญญาระหว่างบริษัทฯ กับสถานพยาบาลในการใช้ระบบใบส่งตัวรักษาพยาบาล ซึ่งพนักงานสามารถเข้ารับการรักษาโดยไม่ต้องจ่ายค่ารักษาเองหากแสดงใบส่งตัวรักษาพยาบาลจากบริษัทฯ เป็นต้น

4) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน บริษัทฯ ควรมีการปรับปรุงระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งจากผลงานที่สอดคล้องกับความสามารถของพนักงาน และสื่อสารให้พนักงานทราบถึงวิธีการประเมินผลงานเพื่อที่พนักงานจะได้ทราบศักยภาพของพนักงานเอง นอกจากนี้ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมพิเศษสำหรับพนักงานที่มีศักยภาพในการเลื่อนตำแหน่ง

5) ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารควรสร้างความภาคภูมิใจในการทำงานให้เกิดขึ้น เช่น ให้ความเป็นอิสระในการทำงาน มีการมอบหมายงานใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ มีการกระจาย อำนาจการบริหารงาน (Empowerment) ให้พนักงานได้มีส่วนร่วมและรับผิดชอบในทุกส่วนของความสำเร็จของงานในระดับที่แตกต่างกันไป

6) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การที่พนักงานได้รับความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรมีความสำคัญ มีคุณค่า และสามารถทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้ โดยการยอมรับจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน จะทำให้เขาเหล่านั้นเกิดความรักผูกพันจงรักภักดี ผู้วิจัยเห็นว่าบริษัทฯ ควรจะกำหนดมาตรการเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิก เช่น การยกย่องชมเชย การให้รางวัล การประกาศเกียรติคุณในการทำงาน

7) ด้านการนิเทศงานสำหรับพนักงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรทุกฝ่ายทุกตำแหน่ง โดยหาแนวทางและเปิดโอกาสให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่บุคลากรมีความถนัดมากที่สุด ให้ทุนการศึกษาต่อ เข้าอบรมสัมมนาอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ซึ่งจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจอันจะทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดี และทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

8) ด้านความภาคภูมิใจต่อผู้บังคับบัญชา ผู้วิจัยเห็นว่าบริษัทฯ ควรมีการจัดอบรมให้แก่ระดับหัวหน้างาน เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มทักษะ และเทคนิคการเป็นหัวหน้างานที่มีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

กัลยา วานิชย์บัญชา. (a) 2546. การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (b) 2546. การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธรรมสาร จำกัด.

กนกวรรณ แสงหาญ 2538 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน: ศึกษาเฉพาะกรณีสาขาในภาค 1 วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

กาญจนา นุใจกอง 2542 เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมในพนักงานระดับปฏิบัติการ วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่บัณฑิตวิทยาลัย.

กฤษณะ บุญกาญจน์วนิช. 2540. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานของพนักงานบริการของธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาภูมิภาค. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

เกริก วัยคฆานนท์. 2542. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: โครงการตำราวิชาการราชภัฏเฉลิมพระเกียรติ ในวโรกาสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงเจริญพระชนมพรรษา 6 รอบ.

- ดวงใจ นิลพันธุ์. 2543. ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษากรณีบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคม วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย.
- นิติ ตันเจริญ. 2538. ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท พีเออี (ประเทศไทย) จำกัด(มหาชน). วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุญมัน ธนาสุวัฒน์. 2537. จิตวิทยาองค์การ. กรุงเทพมหานคร: โอเอสพริ้นติ้งเฮาส์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2543. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.