

ศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงาน
ระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

ศุภมิตร ลือรุ่งโรจน์วุฒิ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
กรกฎาคม 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

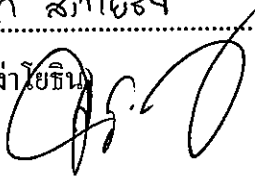
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ศุภมิตร ลีรุ่งโรจน์วุฒิ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

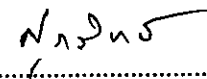
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

..... ทักษณา สง่าโยธิน อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.ทักษณา สง่าโยธิน)


คณะกรรมการสอบปากเปล่า

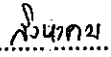
..... ทักษณา สง่าโยธิน ประธาน
(ดร.ทักษณา สง่าโยธิน)

.....  กรรมการ
(ดร.สาธิต ปิติวรา)

.....  กรรมการ
(ดร.สุภสิทธิ์ เลิศบัวสิน)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....  คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

วันที่..... 17 เดือน  พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.ทักษญา สง่าโยธิน อาจารย์ที่ปรึกษาหลักที่กรุณาให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ ขอขอบพระคุณ ดร.สาธิต ปิติวรา และ ดร. ศุภสิทธิ์ เลิศบัวสิน ที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขและวิจารณ์ผลงานทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อีกทั้งขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ รวมทั้งให้คำแนะนำในการแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ตอบแบบสอบถามและผู้ให้สัมภาษณ์ทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อสุเทพ ลือรุ่งโรจน์ คุณแม่นวลจันทร์ ลือรุ่งโรจน์ ที่สนับสนุนในด้านทุนทรัพย์และเป็นกำลังใจให้เสมอมา อีกทั้งขอขอบคุณ คุณจงถนอม จาบถนอม และเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ ทุกคนที่ให้กำลังใจตลอดเวลาและสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่ บพกาภิ บุรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

ศุภมิตร ลือรุ่งโรจน์

57710095: สาขาวิชา: บริหารธุรกิจ; บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)

คำสำคัญ: ชื่อเสียงองค์กร/ วัฒนธรรมองค์กร/ ความก้าวหน้าในสายงาน/ การพัฒนาองค์กร/ ความพึงพอใจในการเลือกทำงาน/ นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

ศุภมิตร ลือรุ่งโรจน์วุฒิ: ศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง (THE EFFECTS OF CORPORATE FACTORS ON JOB SATISFACTION OF SUPERVISORS IN LAEM CHABANG INDUSTRIAL ESTATE)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: ทักษญา สง่าโยธิน, ปร.ด., 142 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล และ ปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง โดยมีขอบเขตการวิจัยในด้านประชากร คือ พนักงานตั้งแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นไปทำงานอยู่ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง และ ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ บริษัทในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ตำบลทุ่งสุขลา จังหวัดชลบุรี วิธีดำเนินการวิจัยในครั้งนี้จะใช้แบบสอบถามวิธี โดยเครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถามและเครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย

เชิงคุณภาพ คือ คำถามในการสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติ

Independent sample t-test สถิติ F-test และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple linear regression)

ผลการวิเคราะห์พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรสและพื้นที่พักอาศัยที่แตกต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังแตกต่างกัน ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ตำแหน่งหน้าที่และอายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังไม่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยด้านองค์กรในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทและความก้าวหน้าในสายงานส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ซึ่งผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ก็สอดคล้องกับผลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ข้อเสนอแนะด้านปฏิบัติการซึ่งแนะนำให้ตัวของผู้คนมีการสำรวจความต้องการที่แท้จริงของตนเองก่อน โดยเริ่มพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคลแล้วจึงพิจารณาปัจจัยด้านองค์กรอีกครั้งหนึ่ง เพื่อเลือกงานที่เหมาะสมกับตัวเองมากที่สุด ข้อเสนอแนะด้านนโยบายซึ่งเสนอแนะให้องค์กรมีการกำหนดนโยบายที่สนับสนุนในเรื่องวัฒนธรรมองค์กรทั้งในด้านการทำงานและการสื่อสาร เผยแพร่วัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้เป็นที่สนใจแก่บุคคลที่มีแนวทางการทำงานที่เหมาะสมกับองค์กรพร้อมทั้งให้องค์กรมีการวางแผนความก้าวหน้าในสายงานให้กับพนักงานอีกด้วย และข้อเสนอแนะทั่วไปที่ได้ความเห็นที่แตกต่างออกไปจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

57710095: MAJOR: BUSINESS ADMINISTRATION; MBA
(BUSINESS ADMINISTRATION)

KEYWORDS: CORPORATE REPUTATION/ CORPORATE CULTURE/ CAREER PATH/
CORPORATE DEVELOPMENT/ JOB SATISFACTION/ LAEM CHABANG
INDUSTRIAL ESTATE

SUPAMIT LUERUNGROJWUT: THE EFFECTS OF CORPORATE FACTORS ON
JOB SATISFACTION OF SUPERVISORS IN LAEM CHABANG INDUSTRIAL ESTATE.

THESIS ADVISOR: TAKSAYA SANGAYOTIN, PH.D., 142 PAGES, 2016.

The present study aims to examine the relationship between personal factors and corporate factors on job satisfaction of supervisors in Laem Chabang Industrial Estate. The population was supervisors in Laem Chabang Industrial Estate, Tungsukla Subdistrict, Chonburi Province. This is a mixed-method research. A questionnaire and interview questions were used to collect data. Descriptive statistics used to analyze data were frequency, percentage, mean, and standard deviation. Inferential statistics were Independent sample t-test, f-test, and Multiple Linear Regression.

The results showed that 1) different personal factors, i.e. gender, marital status, and residence area, were found no effect on the decision to work of supervisors in Laem Chabang Industrial Estate. 2) Corporate factors, i.e. corporate culture and career, were found effects on the decision to work of supervisors in Laem Chabang Industrial Estate. The findings from the interview were consistent with the questionnaire.

Three suggestions were for persons, corporate, and that is in general. The suggestion for persons was to seek their needs by investigating personal factors and corporate factors to choose the best job. For the corporate, the company should pay attention to corporate culture as patterns and corporate communication. It will be interested for the right persons. The corporate should have a plan for career path. The general suggestion was different from the findings from in-depth interview.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	6
ขอบเขตการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระ/ ต้น	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรตาม.....	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	36
การวิจัยเชิงปริมาณ	37
การวิจัยเชิงคุณภาพ.....	44
4 ผลการวิจัย	47
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์	48
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยแสดงผลเป็นร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	49
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิธีการ วิเคราะห์ค่าสถิติ.....	61

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)	79
5 สรุปผล อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ	93
สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ	94
สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ.....	97
อภิปรายผลการวิจัย.....	99
ข้อเสนอแนะในการวิจัย	102
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	104
บรรณานุกรม	105
ภาคผนวก ก.....	111
ภาคผนวก ข.....	120
ประวัติย่อของผู้วิจัย	142

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1-1 จำนวนผู้ประกอบการที่ขึ้นทะเบียนกับการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยแบ่งตามพื้นที่ต่างๆ.....	3
2-1 สรุปจุดเด่นของวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์กรอัจฉริยะ วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลง และ วัฒนธรรมแห่งการตื่นรู้.....	24
2-2 สรุปข้อจำกัดของวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์กรอัจฉริยะ วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลง และ วัฒนธรรมแห่งการตื่นรู้.....	25
4-1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	49
4-2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	49
4-3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ.....	50
4-4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่.....	50
4-5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงานที่ทำงานปัจจุบัน.....	51
4-6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเขตพื้นที่อยู่อาศัย.....	51
4-7 รายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรในด้านชื่อเสียงขององค์กร.....	52
4-8 รายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรในด้านวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท.....	54
4-9 รายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรในด้านความก้าวหน้าในสายงาน.....	55
4-10 รายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรในด้านการพัฒนาองค์กร.....	56
4-11 รายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร.....	57
4-12 รายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการเลือกทำงานด้านลักษณะงาน.....	58
4-13 รายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการเลือกทำงานด้านลักษณะการจัดการ.....	60
4-14 รายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการเลือกทำงาน.....	61
4-15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จำแนกตามเพศ...	62

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4-16	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จำแนกตามอายุ...	62
4-17	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	63
4-18	การเปรียบเทียบรายคู่ (LSD) ของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังที่มีสถานภาพสมรสต่างกันที่มีความพึงพอใจในการเลือกทำงานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังแตกต่างกัน	64
4-19	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่	65
4-20	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จำแนกตามอายุงานที่ทำงานปัจจุบัน	66
4-21	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จำแนกตามพื้นที่พักอยู่อาศัย	67
4-22	การเปรียบเทียบรายคู่ (LSD) ของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังที่มีสถานภาพสมรสต่างกันที่มีความพึงพอใจในการเลือกทำงานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังแตกต่างกัน	68
4-23	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรโดยรวมของปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง.....	71
4-24	การตรวจสอบตัวแปรอิสระของปัจจัยด้านองค์กรที่สามารถทำนายความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง	72

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4-25 คำสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรปัจจัยด้านองค์กรแต่ละด้านกับความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง	73
4-26 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรปัจจัยด้านองค์กรในด้านวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทและความก้าวหน้าในสายงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง	75
4-27 การตรวจสอบตัวแปรอิสระของปัจจัยด้านองค์กรในด้านวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทและความก้าวหน้าในสายงานที่สามารถทำนายความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง	76
4-28 คำสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรปัจจัยด้านองค์กรแต่ละด้านกับความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง	76
4-29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	78
4-30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์	80
4-31 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรในเรื่องชื่อเสียงขององค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ...	83
4-32 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรในเรื่องวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ...	86
4-33 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรในเรื่องความก้าวหน้าในสายงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ...	88
4-34 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรในเรื่องการพัฒนาองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง	91

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 ประเภทของค่าตอบแทน	2
1-2 ขอบเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง.....	3
1-3 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	5
4-1 กราฟแสดงการแจกแจงแบบปกติของปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการ เลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ..	72

บทที่ 1

บทนำ

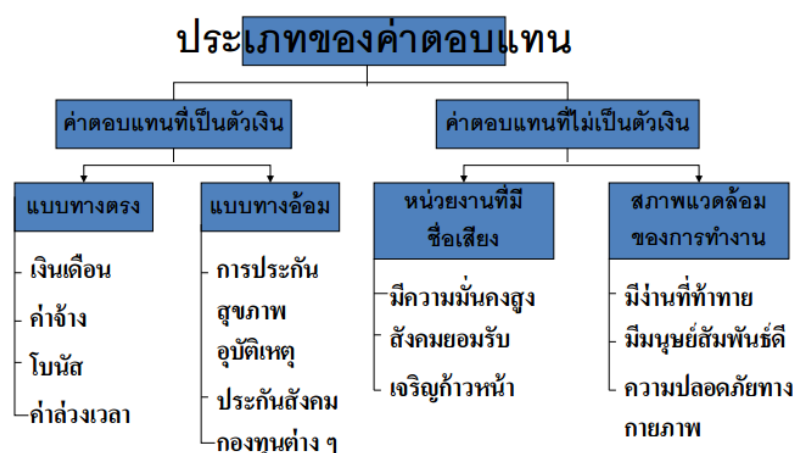
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หากย้อนมองพื้นฐานของมนุษย์ มนุษย์เป็นสัตว์สังคมชั้นสูง ที่มีพฤติกรรมการอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ภายในพื้นที่ต่าง ๆ ตามแต่การแบ่งขอบเขตเช่นลักษณะภูมิประเทศ ดังนั้น จึงทำให้มนุษย์ในแต่ละกลุ่มมีกิจกรรมที่แตกต่างกันออกไป และหนึ่งในนั้นคือกิจกรรมที่ก่อให้เกิดผลผลิตของโลกขึ้น เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค หรือ ที่อยู่อาศัย เป็นต้น และเมื่อความถนัดของแต่ละพื้นที่มีไม่เท่ากัน จึงทำให้ผลผลิตโลกเกิดขึ้นในต่างพื้นที่กัน จนเมื่อมนุษย์มีความต้องการของในผลผลิตในพื้นที่ต่าง ๆ ขึ้น ก็ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนผลผลิตกัน ซึ่งในยุคแรกเป็นการแลกเปลี่ยนด้วยผลผลิต เช่น นำผัก 2 มัด ไปแลกเปลี่ยนปลา 1 ตัว เป็นต้น จนถึงยุคหนึ่งที่มีการกำหนดให้ใช้เงินเป็นตัวกลางในการแลกเปลี่ยน จึงเกิดเป็นอาชีพขึ้นอาชีพแรก นั่นก็คือการค้าขายนั่นเอง

สำหรับการประกอบอาชีพหรืออีกความหมายหนึ่ง คือ การทำงานในสังคมประชาธิปไตยอย่างประเทศไทยในปัจจุบัน ทุกคนจะมีเสรีภาพในการเลือกทำงานและเลือกสถานที่ทำงานตามแต่ความต้องการและความพึงพอใจของแต่ละบุคคล โดยการทำงานจะเริ่มทำตั้งแต่อายุเท่าไรก็ได้ แต่จะมีความเข้มข้นมากขึ้นในช่วงเริ่มเข้าสู่วัยผู้ใหญ่หรือหลังจบการศึกษาและจะยิ่งเข้มข้นมากขึ้นไปอีกเมื่อเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ตอนกลางหรือตอนปลายที่ต้องการความมั่นคงในการดำรงชีวิต ทั้งนี้เพราะเลือกทำงานจะมีอิทธิพลต่อผู้เลือกตลอดชีวิตการทำงาน ภายใต้แนวทางที่ว่าถ้าบุคคลเลือกงานทำได้เหมาะสมกับตัวเองแล้ว ก็จะมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในงานนั้น ๆ แต่ในทางกลับกันถ้าบุคคลเลือกงานทำได้ไม่เหมาะสมกับตัวเองแล้ว ก็จะไม่สามารถสนองความต้องการของตนเองได้อย่างเต็มที่ และมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จและปรับตัวเข้ากับงานนั้น ๆ ไม่ได้ (รภัทกร ทศนโชติเดชา, 2553)

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า การทำงานเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต และเป็นหน้าที่ที่มีความสำคัญอย่างมาก ทั้งนี้เพราะงานสามารถตอบสนองความต้องการด้านเศรษฐกิจของมนุษย์ ด้านสังคม และด้านจิตใจได้ ดังที่ (พจนานุกรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2554) ได้ให้ความหมายของคำว่า อาชีพ หมายถึง การเลี้ยงชีวิต, การทำมาหากิน, งานที่ทำเป็นประจำเพื่อเลี้ยงชีพ และ (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2558) ได้ให้ความหมายของคำว่า อาชีพ หมายถึง รูปแบบการดำรงชีพในสังคมมนุษย์ปัจจุบัน โดยอาชีพเป็นหน้าที่ของบุคคลในสังคม ซึ่งการที่บุคคลประกอบอาชีพจะได้มาซึ่งผลตอบแทนหรือรายได้เพื่อใช้จ่ายในการดำรงชีวิต

แต่เดิม การที่แต่ละบุคคลทำงาน ไม่ว่าจะป็นงานของตนเองหรือป็นงานของผู้อื่น ซึ่งหมายรวมถึงบริษัทที่ว่าจ้างบุคคลนั้น ๆ เข้าทำงาน ก็ต้องคาดหวังหวังสิ่งตอบแทนจากการทำงาน โดยสิ่งตอบแทนที่ว่านนี้ก็คือ ค่าตอบแทน ซึ่งจะสามารนำไปตอบสนองความต้องการของมนุษย์แต่ละบุคคลได้ ซึ่งค่าตอบแทนในที่นี่สามารถได้เป็น 2 ประเภทหลักๆคือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และ ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน (สำนักงาน ก.พ.-สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน, 2559)



ภาพที่ 1-1 ประเภทของค่าตอบแทน (สำนักงาน ก.พ.-สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน, 2559)

สำหรับค่าตอบแทนในการทำงานที่มีความแตกต่างกัน ทั้งแตกต่างในมุมมองของอาชีพ และแตกต่างในมุมมองของบริษัท ก็จะมีรูปแบบการให้ค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับหลายองค์ประกอบ เช่น ทักษะที่ต้องใช้ในงาน ความรับผิดชอบ นโยบายของบริษัท ขนาดของธุรกิจ ผลประกอบการ และรวมไปถึงวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทนั้น ๆ ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้การเลือกทำงานในแต่ละพื้นที่ก็จะมีแตกต่างกันออกไป โดยขึ้นอยู่กับสภาพการแข่งขันของตลาดแรงงาน ความพร้อมของแรงงาน และสภาพเศรษฐกิจในแต่ละพื้นที่อีกด้วย

สำหรับจังหวัดชลบุรี ถือว่าเป็นจังหวัดที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจในภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย เนื่องจากเป็นที่ตั้งของนิคมอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่มีทั้งเขตประกอบอุตสาหกรรมที่สร้างรายได้หลักให้กับประเทศไทยเป็นอันดับต้น ๆ และยังมีท่าเรือน้ำลึกที่สำคัญ นั่นก็คือ นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังนั่นเอง

นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง เป็นพื้นที่จัดตั้งขึ้นพิเศษภายใต้การควบคุมดูแลของการนิคมแห่งประเทศไทยจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2525-2529 และ

ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2530-2534 ที่ได้กำหนดให้พื้นที่แหลมฉบังเป็นพื้นที่เป้าหมายในการดำเนินการก่อสร้างและพัฒนาสภาพของพื้นที่เพื่อพัฒนาเป็นชุมชนเมืองใหม่ (การนิคมแห่งประเทศไทย, 2548) ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้พื้นที่ในเขตเทศบาลนครแหลมฉบังเป็นพื้นที่สำคัญทางภาคเศรษฐกิจและทำให้เกิดการขยายตัวของกลุ่มอุตสาหกรรมอื่น ๆ ตามมา เช่น กลุ่มสวนอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ ๆ และ กลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเลียม เป็นต้น



ภาพที่ 1-2 ขอบเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง (การนิคมแห่งประเทศไทย, 2548)

ตารางที่ 1-1 จำนวนผู้ประกอบการที่ขึ้นทะเบียนกับการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย แบ่งตามพื้นที่ต่าง ๆ

การจัดสรรพื้นที่	ขนาดพื้นที่ (ไร่)	จำนวนผู้ประกอบการ (บริษัท)
เขตอุตสาหกรรมทั่วไป	1,824	103
เขตประกอบการเสรี	979	137
สาธารณูปโภคและอื่น ๆ	753	-
รวม	3,556	240

ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ปริมาณของบริษัทในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังมีจำนวนมาก และส่งผลให้มีความต้องการแรงงานทั้งที่มีฝีมือและแรงงานทั่วไปเป็นจำนวนมาก ประจวบกับตลาดแรงงานเองก็มีศักยภาพมากขึ้นจึงทำให้แรงงานในพื้นที่และนอกพื้นที่มีโอกาสในการเลือกทำงานที่เหมาะสมกับตัวเองมากที่สุด และตอบสนองความต้องการของตัวเองได้มากที่สุด ซึ่งแต่

เดิมการเลือกทำงานในบริษัทต่าง ๆ ส่วนมากก็จะพิจารณาจากค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินเป็นอันดับแรก แล้วจึงตามมาด้วยค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งสะท้อนผ่านความพึงพอใจเป็นลำดับถัดไป

แต่จากผลสำรวจของนิตยสาร Position magazine (2010) เรื่อง

“ 10 ทศนคติในการเลือกทำงาน ” กลับพบสิ่งที่ตรงกันข้าม กล่าวคือ ผลสำรวจ พบว่า ทศนคติในการเลือกทำงานของคนรุ่นใหม่ในยุคนี้ ให้ความสำคัญกับบริษัทหรือองค์กรที่มั่นคงใหญ่โต มีชื่อเสียงมายาวนาน อยู่ในอุตสาหกรรมที่กำลังเติบโต หรือได้ทำในองค์กรข้ามชาติ ทำงานแล้วมีโอกาสก้าวหน้าและเติบโต มากกว่าการเลือกที่เงินเดือนและสวัสดิการ ขณะที่การทำงานในองค์กรที่มีความน่าสนใจให้เรียนรู้ และได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ก็เป็นสิ่งสำคัญ รวมถึงการจราจรอันติดขัดที่ต้องเผชิญอยู่ ทำให้การเลือกสถานที่ทำงานที่อยู่ใกล้บ้าน และเดินทางสะดวก ใกล้กับรถไฟฟ้า ก็เป็นสิ่งที่คนยุคนี้ให้ความสำคัญไม่แพ้กัน ซึ่งผลสำรวจที่เกิดขึ้น มีความสอดคล้องไปกับแนวคิดที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ซึ่งก็อาจจะสามารถกลายมาเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญในการเลือกทำงานในยุคปัจจุบันนี้ก็ได้

ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัย จึงเห็นสมควรที่จะศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง โดยพิจารณาถึงปัจจัยที่น่าสนใจในด้านองค์กร เช่น ชื่อเสียงขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรของบริษัท ความก้าวหน้าในสายงาน และการพัฒนาขององค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกสถานที่ทำงานด้วยเช่นกัน

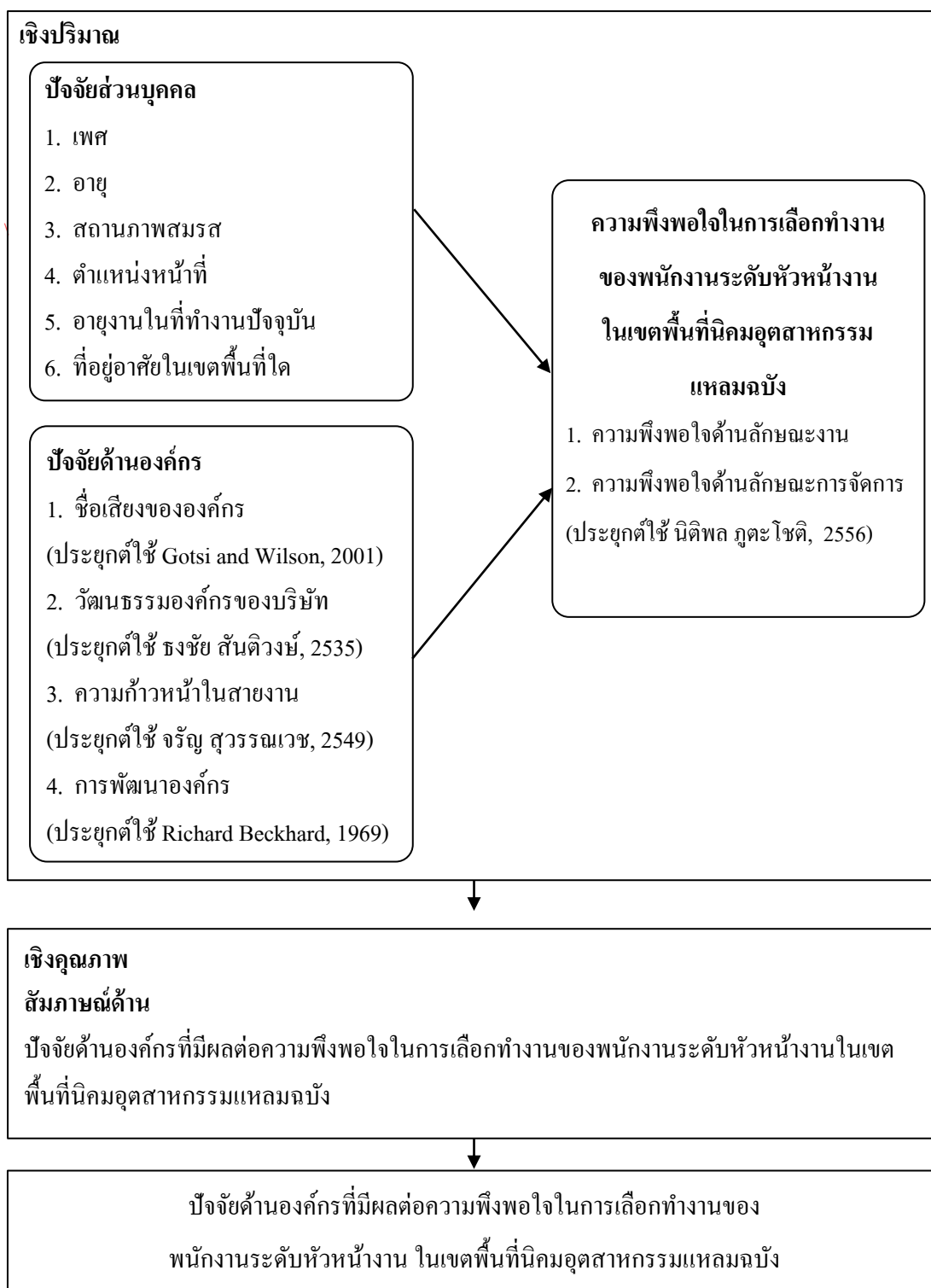
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านองค์กร ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านองค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1-3 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อเป็นแนวทางในการเลือกทำงานที่เหมาะสมกับตัวเอง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานและความเจริญก้าวหน้าในชีวิต อีกทั้งยังช่วยให้การเลือกทำงานเป็นไปได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถลดอัตราการเปลี่ยนงานให้ลดลง
2. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรต่าง ๆ ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ในด้านชื่อเสียงองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ทิศทางกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรเพื่อให้องค์กรเติบโต รวมถึงการวางแผนความก้าวหน้าให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับองค์กร ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาการลาออกของพนักงานซึ่งจะทำให้บริษัทสูญเสียงบประมาณในการอบรมบุคลากรไปโดยเปล่าประโยชน์
3. เพื่อให้บริษัทต่าง ๆ ในเขตพื้นที่อื่น ๆ ที่มีการแข่งขันของตลาดแรงงานในระดับที่เข้มข้น หรือมีปัญหาการลาออกสูง นำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบริษัทเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรที่มีอยู่ให้อยู่กับบริษัทไปนาน ๆ และ รวมถึงการสร้างความน่าสนใจขององค์กรต่อตลาดแรงงานในพื้นที่นั้น ๆ อีกด้วย

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

กำหนดประชากรในการทำวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานตั้งแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นไป ที่ทำงานอยู่ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง โดยจะแบ่งประชากรเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มที่ 1 เป็นพนักงานระดับหัวหน้างานที่มีอายุงานมากกว่า 4 เดือนขึ้นไป เพื่อใช้ในการตอบแบบสอบถาม แต่เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่ทำงานอยู่ในบริษัทต่าง ๆ ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังที่แน่ชัด จึงอ้างอิงจาก ผลงานวิจัยของ W.G.cochran (อ้างถึงใน กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2549, หน้า 74) โดยทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับหัวหน้างานขึ้นไปจำนวน 400 คน และ กลุ่มที่ 2 เป็นพนักงานระดับหัวหน้างานที่เพิ่งสมัครเข้ามาทำงานใหม่กับบริษัทในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง โดยจะต้องมีอายุงานไม่เกิน 4 เดือน เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก ทั้งนี้ เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายผ่านการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัทในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังมาไม่นาน ซึ่งจะทำให้ทราบถึงปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน โดยจะไม่จำกัดจำนวนกลุ่มเป้าหมาย แต่จะสัมภาษณ์จนกว่าข้อมูลจะอิ่มตัว

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 ปัจจัยด้านองค์กร

2.1.1 ชื่อเสียงขององค์กร

2.1.2 วัฒนธรรมองค์กรของบริษัท

2.1.3 ความก้าวหน้าในสายงาน

2.1.4 การพัฒนาองค์กร

2.2 ความพึงพอใจในงาน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

กำหนดพื้นที่ในการทำวิจัย อยู่ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ตำบลทุ่งสุขลา จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีจำนวนบริษัทที่ขึ้นทะเบียนไว้แล้วกับการนิคมแห่งประเทศไทย 240 บริษัท

4. ขอบเขตด้านเวลา

ผู้วิจัยเริ่มศึกษาข้อมูลเบื้องต้นและแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ 4 มกราคม 2559 และกำหนดลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูลและทำแบบสอบถามในช่วงเดือนมีนาคม 2559-พฤษภาคม พ.ศ. 2559

นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยด้านองค์กร หมายถึง ตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรโดยตรง ซึ่งจะต้องเป็นปัจจัยที่องค์กรสามารถกำหนด ควบคุมให้เป็นไปตามทิศทาง กลยุทธ์ หรือนโยบายขององค์กรได้ อีกทั้ง ปัจจัยด้านองค์กรจะต้องเป็นปัจจัยที่ต้องสามารถรับรู้ได้ในมุมมองของพนักงานขององค์กรนั้น หรือตลาดแรงงาน

ความพึงพอใจในงาน คือ ความรู้สึกส่วนบุคคลในเชิงบวกที่มีต่อลักษณะของงาน หรือลักษณะการจัดการขององค์กรที่ทำงานอยู่ หรือองค์กรที่ต้องการเข้าไปทำงาน ซึ่งมีความเหมาะสมกับความต้องการของบุคคลนั้น อันจะส่งผลให้เกิดความพอใจในการเลือกทำงานร่วมกับองค์กรนั้น

พนักงานระดับหัวหน้างาน หมายถึง พนักงานในองค์กรที่มีผู้ใต้บังคับบัญชาตามสายงาน ตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป โดยมีหน้าที่ในการบริหารจัดการงานที่ได้รับมอบหมายทั้งงานของตัวเอง และงานของผู้ใต้บังคับบัญชาตามสายงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของบริษัทที่วางไว้

นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง หมายถึง เขตพื้นที่ดินที่ตั้งอยู่ในตำบลทุ่งสุขลา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ภายใต้การกำกับดูแลของการนิคมแห่งประเทศไทยและเทศบาลนครแหลมฉบัง ที่ได้มีการจัดสรรไว้สำหรับโรงงานอุตสาหกรรมเข้าไปอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสัดส่วน ซึ่งประกอบไปด้วย พื้นที่อุตสาหกรรม สิ่งอำนวยความสะดวก สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ

ชื่อเสียงขององค์กร หมายถึง การรับรู้ข้อมูลขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งด้านบวกและด้านลบ เช่น ประสิทธิภาพขององค์กร ผลประกอบการขององค์กร ภาพลักษณ์ขององค์กรที่มีต่อสังคม และภาพลักษณ์ขององค์กรที่มีต่อสิ่งแวดล้อม โดยรับรู้ได้จากบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้เสียกับองค์กรนั้น เช่น ผู้ที่ต้องการจะสมัครเข้าทำงานในองค์กรนั้น ๆ หรือผู้ที่ทำงานอยู่ในองค์กรนั้นอยู่ ทั้งนี้การรับรู้ชื่อเสียงขององค์กร จะขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของแต่ละบุคคลว่าจะให้ระดับชื่อเสียงขององค์กรอยู่ในระดับใด ซึ่งชื่อเสียงขององค์กรนี้จะเป็นสิ่งที่ผู้ที่ต้องการจะสมัครงานใหม่สามารถรับรู้ได้โดยที่ยังไม่ต้องเข้าไปทำงานในองค์กรนั้นเลย

วัฒนธรรมองค์กรของบริษัท หมายถึง ความคิด ค่านิยม และความเชื่อ ของแต่ละบริษัทที่ไม่ได้ถูกบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร แต่ได้รับการยอมรับและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกันจากรุ่นสู่รุ่นต่อ ๆ กันมา ซึ่งบุคคลที่สนใจในองค์กรนั้น ๆ สามารถรับรู้ได้ตั้งแต่ยังไม่ได้เข้าไปเป็นสมาชิกในองค์กรนั้น ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จะมีอยู่ด้วยกัน 5 รูปแบบ คือ วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์กรอัจฉริยะ วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมแห่งการตื่นรู้

ความก้าวหน้าในสายงาน หมายถึง ผลลัพธ์ด้านบวกที่เกิดขึ้นในกับตัวบุคคล ซึ่งสามารถจับต้องได้ด้วยตัวเอง เช่น ตำแหน่งหน้าที่ เงินเดือน คุณภาพชีวิตหรือ รูปแบบการใช้ชีวิต โดยจะเป็นการประเมินโดยใช้มุมมองของตัวบุคคลเอง

การพัฒนาองค์กร คือ การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงแนวทางของบริษัท ทั้งด้านการดำเนินงาน ด้านกลยุทธ์ และ ด้านบุคลากรอย่างมีแบบแผนทั่วทั้งองค์กร เพื่อให้บริษัทโดยภาพรวมมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางบวก และส่งผลต่อการเติบโตอย่างยั่งยืน

ศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง หมายถึง การมุ่งศึกษาวิจัยในตัวแปรปัจจัยด้านองค์กรอันได้แก่ ชื่อเสียงขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรของบริษัท ความก้าวหน้าในสายงาน และการพัฒนาองค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังตำบลทุ่งสุขลา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ ศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระ/ ต้น
 - 1.1 ชื่อเสียงขององค์กร (Corporate reputation)
 - 1.2 วัฒนธรรมองค์กร (Corporate cultural)
 - 1.3 ความก้าวหน้าในสายงาน (Career advancement)
 - 1.4 การพัฒนาองค์กร (Organization development)
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรตาม
 - 2.1 ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระ/ ต้น

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับชื่อเสียงขององค์กร (Corporate reputation)

จากการศึกษาความหมายของ “ ชื่อเสียงขององค์กร ” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแล้วพบว่า รุ่งงภา พิศรปริชา (2557) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ชื่อเสียงขององค์กร หมายถึง ผลการดำเนินงาน และผลงานในอดีตที่ผ่านมาขององค์กรที่สั่งสมมายาวนาน ซึ่งแสดงถึงความสามารถขององค์กรในการมีผลประกอบการที่ดีและให้ผลประโยชน์ซึ่งเป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ชื่อเสียงขององค์กร ยังสามารถ หมายถึง รายงานผลการดำเนินงานขององค์กรที่ปรากฏในใจของสาธารณชนได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับ กฤษณ์ท แสันทวี (2555) ที่ได้ให้ความหมายที่คล้ายคลึงกันว่า ชื่อเสียงขององค์กรเป็นผลจากการประเมินองค์กรของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งจะก่อให้เกิดเป็นภาพลักษณ์องค์กรที่ถูกสั่งสมขึ้นภายใต้มุมมองของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเช่นกัน

และเมื่อศึกษาไปยังแนวคิดในต่างประเทศ ก็พบว่า Barnett, Jermier และ Lafferty (2006, 32-34) ได้ให้ความหมายชื่อเสียงขององค์กร ว่าเป็นการตัดสินใจโดยรวมของผู้สังเกตการณ์เกี่ยวกับองค์กรธุรกิจใด ๆ บนพื้นฐานของการประเมินถึงผลกระทบด้านการเงิน สังคม และ

สิ่งแวดล้อม ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนั้นตลอดช่วงเวลาที่ผ่านมาซึ่งได้เสนอแนะให้พิจารณาจำแนกความหมายของชื่อเสียง ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ชื่อเสียงในฐานะที่เป็นการตระหนักรู้ (A state of awareness) ซึ่งเมื่อพิจารณาในมุมมองเชิงการตระหนักรู้จะพบว่าชื่อเสียงมิได้บ่งชี้ถึงการตัดสินใจเกี่ยวกับองค์กร แต่เป็นการให้ความสำคัญด้านการรับรู้โดยมองว่าชื่อเสียงนั้นเป็นการสะสมกันของการรับรู้ต่าง ๆ โดยรวมเอา การแสดงออกที่เกี่ยวข้องกับความรู้หรืออารมณ์ความรู้สึกซึ่งสะท้อนถึงการตระหนักรู้เกี่ยวกับองค์กรไว้ด้วยกัน (Barnett, Jermier & Lafferty, 2006, p.32)

2. ชื่อเสียงที่เป็นการวัดประเมิน (An assessment) ซึ่งเมื่อพิจารณาในมุมมองเชิงการประเมินจะพบว่า Ponzi, Fombrun & Gardberg (2011, p15-35) อาศัยทฤษฎีการส่งสัญญาณ (Signaling theory) มาอธิบายไว้อย่างกว้าง ๆ ว่า ชื่อเสียงองค์กร เป็นชุดของความเชื่อต่าง ๆ เกี่ยวกับบริษัท (A set of beliefs about companies) โดยอ้างอิงความหมายของชื่อเสียงตาม Barnett, Jermier และ Lafferty (2006) และ Walker (2010) ว่าเป็นการตัดสินใจในภาพรวมเกี่ยวกับบริษัทโดยบริษัทหนึ่งบนพื้นฐานของการประเมินผลกระทบต่อส่วนรวมในด้านการเงิน สังคม และสิ่งแวดล้อมตลอดช่วงเวลาที่ผ่านมา ซึ่งส่วนใหญ่แล้วมักกำหนดนิยามของชื่อเสียงโดยพิจารณาในมุมมองของการวัดประเมินสถานะของธุรกิจ โดย (Barnett, Jermier & Lafferty, 2006, p.32) ระบุว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ อาจประเมินในรูปของการตัดสินใจ (Judgment) การคาดประมาณหรือประมาณการ (Estimate) การประเมินผล (Evaluation) โดยคุณลักษณะต่าง ๆ จำพวกความคิดเห็น (Opinions) ความเชื่อ (Beliefs) ก็จัดอยู่ในกลุ่มนี้ เนื่องจากสะท้อนถึงธรรมชาติที่เป็นอัตวิสัยของชื่อเสียงพิจารณาในมุมมองของการวัดประเมินสถานะของธุรกิจ

3. ชื่อเสียงที่เป็นสินทรัพย์ (An asset) ซึ่งเมื่อพิจารณาในมุมมองเชิงสินทรัพย์ก็จะเห็นว่า การตระหนักรู้หรือการประเมินในสองมุมมองแรกที่กล่าวไปแล้วนั้น ยังไม่สามารถสะท้อนถึงคุณค่าที่แท้จริง (Real value) ของชื่อเสียงได้แต่ควรมุ่งเจาะจงถึงคุณค่าและความสำคัญที่มีต่อธุรกิจ โดยมีการอ้างอิงถึงชื่อเสียงในลักษณะที่เป็นทรัพยากรอย่างหนึ่ง (Resource) หรือเป็นสินทรัพย์เชิงการเงินหรือเศรษฐกิจที่ไม่สามารถจับต้องได้ (Intangible, financial or economic asset) ซึ่งจะเห็นได้ว่า การศึกษาวิจัยเรื่องชื่อเสียงจากมุมมองเชิงสินทรัพย์นี้จะแตกต่างจากสองมุมมองแรกอย่างเห็นได้ชัด ดังที่ (Barnett, Jermier & Lafferty, 2006, p.32) เสนอแนะไว้ว่าน่าจะเป็นการมุ่งค้นหาคำตอบที่เกี่ยวข้องกับ ผลสืบเนื่องต่าง ๆ ของชื่อเสียง (Consequences of reputation) ที่มีต่อธุรกิจใดธุรกิจหนึ่ง มากกว่าที่จะมุ่งวัดตัวชื่อเสียงของธุรกิจโดยตรงซึ่งมีความเห็นใกล้เคียงกับ Fombrun (1996, p37) ซึ่งได้นิยามความหมายของชื่อเสียงองค์กรว่า เป็นผลลัพธ์หรือการหลอมรวมจากการรับรู้ของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ หรือหมายถึงการหลอมรวมของภาพลักษณ์ที่

เกิดขึ้นในใจของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ นั่นเอง นั่นหมายความว่า ชื่อเสียงโดยรวมขององค์กร จะมาจากการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายกลุ่มรวมกัน หากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มใดมีการรับรู้ด้านลบต่อองค์กรก็ทำให้้องค์กรนั้นชื่อเสียงไม่ดีได้

Gotsi and Wilson (2001) ก็ได้สรุปความหมายของชื่อเสียงองค์กรว่า เป็นการประเมินค่าโดยรวมต่อองค์กรที่เกิดขึ้นของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยใช้ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่มีต่อภายในองค์กร เช่น ภาพลักษณ์ขององค์กร พฤติกรรมองค์กร การสื่อสารขององค์กร สัญลักษณ์ขององค์กร หรือ ผลการดำเนินงานขององค์กร เป็นต้นในการประเมิน และยังมีปัจจัยภายนอกซึ่งได้แก่ การเมือง เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมทางสังคมเทคโนโลยีและการแข่งขันระหว่างองค์กรเป็นเครื่องกำหนดชื่อเสียงของแต่ละองค์กรอีกด้วย

จากการทบทวนแนวคิดต่าง ๆ ข้างต้น ผู้วิจัยจึงขอสรุปว่า ชื่อเสียงขององค์กร หมายถึง การรับรู้ข้อมูลขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งด้านบวกและด้านลบ เช่น ประสิทธิภาพขององค์กร ผลประกอบการองค์กร ภาพลักษณ์ขององค์กรที่มีต่อสังคม และ ภาพลักษณ์ขององค์กรที่มีต่อสิ่งแวดล้อม โดยรับรู้ได้จากบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้เสียกับองค์กรนั้น เช่น ผู้ที่ต้องการจะสมัครเข้าทำงานในองค์กรนั้น ๆ หรือผู้ที่ทำงานอยู่ในองค์กรนั้นอยู่ ทั้งนี้การรับรู้ชื่อเสียงขององค์กรจะขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของแต่ละบุคคลว่าจะให้ระดับชื่อเสียงขององค์กรอยู่ในระดับใด ซึ่งชื่อเสียงขององค์กรนี้จะเป็สิ่งที่ผู้ที่ต้องการจะสมัครงานใหม่ สามารถรับรู้ได้โดยที่ยังไม่ต้องเข้าไปทำงานในองค์กรนั้นเลย

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร (Corporate cultural)

จากการศึกษาความหมายของ วัฒนธรรมองค์กร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแล้ว พบว่า บุญคณี ปลั่งศิริ (2552) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นประเพณีหรือแบบอย่างที่ดีปฏิบัติขององค์กรนั้น ๆ มาเป็นเวลานาน โดยอาจจะมีหรือไม่มีกรบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร หากแต่ได้มีการยึดถือ ประพฤติปฏิบัติจนเป็นที่ยอมรับขององค์กรนั้น ๆ และวัฒนธรรมองค์กรนี้ยังถือเป็นเครื่องมือในการบริหารองค์กรอีกอย่างหนึ่ง

ซึ่งสอดคล้องกับ พิทยา บวรวัฒนา (2542) ที่ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นระบบทำความเข้าใจร่วมกันระหว่างสมาชิกขององค์กรว่าควรจะทำพฤติกรรมอย่างไร ซึ่งแนวทางปฏิบัติร่วมกันของคนในองค์กร จะถูกส่งผ่านมาทางความคิด ความเชื่อ และค่านิยม

สุวรรณณี แสงมหาชัย (2544) ได้แบ่งวัฒนธรรมขององค์กรออกเป็น 3 ระดับ ซึ่งการแบ่งระดับของวัฒนธรรม จะต้องปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรมที่สามารถมองเห็นและสังเกตได้ โดยระดับของวัฒนธรรมมีดังนี้

1. ระดับถึงประดิษฐ์ หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรในระดับที่สามารถมองเห็นและสังเกตได้ สามารถมองเห็น ได้ยิน และรู้สึกได้เมื่อเข้าไปอยู่ในกลุ่มที่มีวัฒนธรรมระดับนี้ โดยถึงประดิษฐ์ที่ว่ามี เช่น โครงสร้างทางสถาปัตยกรรมของสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การใช้ภาษา เสื้อผ้า และเรื่องเล่าขานขององค์กร เป็นต้น

2. ระดับความเชื่อที่ยึดมั่นและค่านิยม หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรในระดับที่สิ่งที่คนในองค์กรแสดงออกจะสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อและค่านิยม โดยผ่านการคิดและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ว่าสิ่งใดควรทำและสิ่งใดไม่ควรทำ ทั้งนี้ผู้ที่มิอทธิพลต่อกลุ่มมักจะมีอิทธิพลต่อการโน้มน้าวในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งจะมีข้อเสีย คือ สมาชิกในกลุ่ม จะไม่มีการแบ่งปันความรู้กัน ทั้งนี้เพราะอิทธิพลจากผู้นำกลุ่ม ดังนั้นสิ่งที่ผู้นำกลุ่มแนะนำ จะถูกถ่ายทอดมายังคนรุ่นต่อ ๆ ไป และกลายเป็นความเชื่อและค่านิยม จนกลายเป็นฐานคิดต่อไป

3. ระดับฐานคิด หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรในระดับที่เป็นที่ยอมรับของทุกคนในองค์กร ซึ่งการยอมรับ เกิดจากความสำเร็จในอดีตหลายต่อหลายครั้ง จากการนำความเชื่อและค่านิยมต่าง ๆ ไปใช้ในการคิดและการแก้ไขปัญหา และความเชื่อค่านิยมเหล่านี้ จะกลายเป็นสิ่งที่ฝังแน่นในใจ จนกลายเป็นสามัญสำนึก และกลายเป็นแก่นแท้ของวัฒนธรรมองค์กรต่อไป

พิชาย รัตนดิลก ณ.ภูเก็ต (2552) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความเชื่อและค่านิยมพื้นฐานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร ซึ่งแสดงออกมาในวิถีของบรรทัดฐานแห่งการคิดและการปฏิบัติ โดยมีกระบวนการถ่ายทอดจากสมาชิกในองค์กรรุ่นหนึ่งไปสู่สมาชิกในองค์กรอีกรุ่นหนึ่งในหลากหลายรูปแบบ เช่น เรื่องเล่า พิธีกรรม ภาษา สัญลักษณ์ หรือวิธีการปฏิบัติงาน เป็นต้น ทั้งนี้วัฒนธรรมจะเป็นเครื่องมือในการสร้างแนวทางเพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อให้มีเสถียรภาพ สามารถอยู่รอดและเติบโตต่อไปได้ ในทำนองเดียวกัน ฌรงค์วิทย์ แสนทอง (2555) ก็ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็น ลักษณะร่วมกันของคนในองค์กรใด องค์กรหนึ่งที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของคนในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นความคิด ความเชื่อ และค่านิยม ที่แตกต่างกันไปจากองค์กรอื่นและลักษณะร่วมนี้จะต้องเอื้อและส่งเสริมให้องค์กรสามารถเดินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้สำเร็จด้วย

ทั้งนี้ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร ได้ถูกกล่าวถึงโดย เฟ็ทรี รูประวิเชตร์ (2554) ซึ่งได้แยกความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 ข้อดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการประพฤติปฏิบัติของคนในองค์กร ถึงสิ่งที่ควรและไม่ควรทำ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาขององค์กร หรือ ความล้มเหลวขององค์กร

2. วัฒนธรรมองค์กรสามารถสะท้อนความคิด ความรู้สึก การตัดสินใจและการวางแผนจัดทำกลยุทธ์ หรือ ยุทธศาสตร์ขององค์กร

3. วัฒนธรรมองค์กรจะช่วยในการหล่อหลอมให้คนในองค์กรมีความเข้าใจในกฎ กติกา ของการอยู่ร่วมกัน และ การปฏิบัติตัวในทิศทางเดียวกัน

4. วัฒนธรรมองค์กรจะสะท้อนความเป็นเอกลักษณ์ขององค์กร

ซึ่งคล้ายกับ บุญคลี ปลั่งศิริ (2552) ที่สรุปความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 6 ข้อดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรเป็นเครื่องมือด้านการบริหารและพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง มากอย่างหนึ่ง เพราะวัฒนธรรมองค์กรเป็นกรอบปฏิบัติที่อยู่นอกเหนือกฎระเบียบ ข้อบังคับที่มีอยู่

2. วัฒนธรรมองค์กรเป็นที่ยึดถือ ปฏิบัติ และยอมรับขององค์กรนั้น ๆ ด้วยเพราะ วัฒนธรรมองค์กรไม่มีการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน เหมือนกฎ ข้อบังคับต่าง ๆ

3. วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการประพฤติปฏิบัติตัวของคนในองค์กร

4. วัฒนธรรมองค์กรสะท้อนให้เห็นกระบวนการคิด การตัดสินใจ และพฤติกรรมของ คนในองค์กรนั้นๆ

5. วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เพราะองค์กรใดที่มีวัฒนธรรม องค์กรที่แข็งและไม่ยืดหยุ่น จะทำให้การทำงานของสมาชิกในองค์กรมีอุปสรรค

6. วัฒนธรรมองค์กรสามารถใช้เป็นตัวกำหนดทิศทางขององค์กรมากกว่าที่จะใช้เป็น กฎระเบียบ ข้อบังคับ

และเมื่อศึกษาไปยังแนวคิดในต่างประเทศ ก็พบว่า Wehrich and Koontz (1993)

ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร ว่าเป็นรูปแบบของพฤติกรรม ความเชื่อ และค่านิยมร่วมกัน ที่บุคคลในองค์กรนั้น ๆ ยอมรับ อีกทั้งยังสามารถถ่ายทอดจากบุคคลหนึ่ง ไปยังบุคคลหนึ่งได้โดย การพูด การกระทำ และ แนวความคิด โดยอาศัยระยะเวลาที่ยาวนาน ด้วยเหตุนี้ วัฒนธรรมองค์กร จึงค่อนข้างถาวรและต้องใช้เวลาในการเปลี่ยนแปลง

Werther and Davis (1996) ก็ได้ให้ความหมายที่คล้ายกันว่า วัฒนธรรมองค์กร คือผลที่ เกิดขึ้นจากแนวคิด ทศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ และการกระทำจนเป็นที่ยอมรับของบุคคลในองค์กร จึงทำให้วัฒนธรรมองค์กรเป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่บุคคลที่อยู่ร่วมกันในองค์กรร่วมกันสร้างขึ้น และจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมองค์กรทั้งด้านกายภาพและด้านจิตวิทยาสังคม

Denison (1990) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ และ หลักการพื้นฐานที่เป็นรากฐานของระบบจัดการองค์กร ซึ่งมีความหมายต่อสมาชิกในองค์กร โดย วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นภาพที่แทนยุทธศาสตร์สำหรับการอยู่รอดขององค์กร ซึ่งผ่านมาด้วยดีใน อดีตและสมาชิกองค์กรเชื่อว่าจะผ่านไปได้ดีในอนาคต

แต่ก็มีบางแนวคิดที่ให้ความเห็นต่างออกไป วิเชียร วิทญ์อุดม (2549) ได้ให้ความหมาย

ของวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นการวิเคราะห์ผลกระทบของบุคคล กลุ่ม และโครงสร้างที่มีต่อพฤติกรรมภายในองค์กร เช่นเดียวกับ Moorhead and Griffin (1995) ที่ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมมนุษย์กับองค์กร และตัวองค์กรเอง ซึ่งการศึกษาทั้ง 3 ด้านจะทำให้เกิดความเข้าใจในพฤติกรรมองค์กรโดยภาพรวม

สำหรับการแบ่งรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร นิยมแบ่งตามพื้นฐานของตัวแปรที่แตกต่างกันไว้ 3 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบวัฒนธรรมตามพื้นฐานค่านิยม รูปแบบวัฒนธรรมตามพื้นฐานของการควบคุม รูปแบบวัฒนธรรมตามวิถีชีวิตและพฤติกรรม และแบ่งตามรูปแบบลักษณะทั่วไปอีก 5 รูปแบบ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. แบบวัฒนธรรมตามพื้นฐานของค่านิยม (สมยศ นาวิการ, 2546)

เป็นการแบ่งวัฒนธรรมองค์กรโดยค่าใช้นิยมขององค์กรที่ให้ความสำคัญกับเรื่องของจุดมุ่งหมายและแหล่งที่มา ซึ่งการแบ่งแบบนี้จะชี้ให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์กร 4 รูปแบบ ดังนี้

1.1 วัฒนธรรมที่มุ่งผู้ประกอบการ (Entrepreneurial culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เกิดขึ้นจากค่านิยมของผู้นำ ซึ่งส่วนใหญ่มักจะเป็นผู้ก่อตั้งองค์กรด้วย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นค่านิยมที่มุ่งเน้นหน้าที่ เพื่อสร้างคุณค่าให้แก่ผู้ใช้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แต่ข้อเสียของวัฒนธรรมองค์กรรูปแบบนี้ก็คือ ความมั่นคงขององค์กร ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมองค์กรจะขึ้นอยู่กับผู้ก่อตั้งเพียงคนเดียว

1.2 วัฒนธรรมที่มุ่งกลยุทธ์ (Strategic culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นหน้าที่และความรับผิดชอบจนเกิดเป็นธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กร โดยวัฒนธรรมรูปแบบนี้เป็นวัฒนธรรมที่มีความมั่นคงและมุ่งผลในระยะยาว

1.3 วัฒนธรรมที่มุ่งตนเอง (Chauvinistic culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีความจงรักภักดีต่อผู้นำองค์กรในระดับสูงมาก และยังให้ความสำคัญกับความเป็นเลิศขององค์กรด้วย โดยวัฒนธรรมองค์กรรูปแบบนี้ มักจะมีระดับความผูกพันที่มีต่อค่านิยมของผู้นำในระดับที่เข้มแข็ง และยังพยายามมุ่งรักษาความเป็นเลิศของสถาบัน โดยไม่คำนึงถึงค่าใช้จ่ายอีกด้วย

1.4 วัฒนธรรมที่มุ่งการเลือกสรร (Exclusive culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นในเรื่องการเลือกสรรทุกสิ่งทุกอย่างในองค์กร ซึ่งข้อดีของการเลือกสรรในบางสถานการณ์จะทำให้เกิดการเพิ่มคุณค่าแก่ผลิตภัณฑ์ หรือบริการขององค์กรได้เป็นอย่างมาก ดังนั้น องค์กรที่มีวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการเลือกสรร จะทุ่มเทอย่างหนักเพื่อที่จะสร้างภาพพจน์ขององค์กรผ่านการเลือกสรรที่เป็นเลิศขององค์กร

2. แบบวัฒนธรรมตามพื้นฐานของการควบคุม (สมยศ นาวิการ, 2546)

เป็นการแบ่งวัฒนธรรมองค์กรบนพื้นฐานของการควบคุมภายในมือของผู้บริหารระดับสูง การมุ่งความเสียหายขององค์กร และความโน้มเอียงของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งแบ่งได้ 2 รูปแบบ คือ

2.1 วัฒนธรรมแบบเครื่องจักร (Mechanistic culture) คือ วัฒนธรรมที่มีการควบคุมอย่างเข้มงวด ค่านิยมและความเชื่อร่วมกันจะเป็นการทำตามกัน การอนุรักษ์นิยม การเชื่อฟังต่อกฎ ความเต็มใจในการทำงานเป็นทีม และความจงรักภักดีต่อระบบ วัฒนธรรมแบบนี้ คือ ประสิทธิภาพมุ่งปรับปรุงคุณภาพและการลดต้นทุน อีกทั้งงานส่วนใหญ่จะถูกกำหนดโดยโครงสร้าง และการดำเนินการตามกฎระเบียบวิธีปฏิบัติงานจะสำคัญมาก วัฒนธรรมแบบนี้เหมาะกับสภาพแวดล้อมที่ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง สมาชิกในองค์กรที่พอใจกับการเปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงและความเป็นอิสระอาจจะไม่มีความสุขภายในวัฒนธรรมรูปแบบนี้ นอกจากนี้อาจแสดงให้เห็นถึงระดับความไว้วางใจต่ำภายในองค์กรด้วย

2.2 วัฒนธรรมแบบคล่องตัว (Organic culture) วัฒนธรรมแบบนี้เกี่ยวข้องกับการเปิดโอกาสในระดับสูงให้กับความหลากหลาย กฎและข้อบังคับจะมีน้อย มีการเผชิญหน้ากับความขัดแย้งอย่างเปิดเผย มีลักษณะอดทนกับความหลากหลาย มีความไว้วางใจกัน และเคารพต่อความเป็นเอกบุคลิก มีความคล่องตัวและความเปลี่ยนแปลง ข้อเสียของวัฒนธรรมแบบนี้ คือ การสูญเสียการควบคุมพนักงานที่สามารถเผชิญกับความไม่แน่นอนและความเสี่ยง

3. แบบวัฒนธรรมตามวิถีชีวิตและพฤติกรรม (สมยศ นาวิการ, 2546)

เป็นการแบ่งวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่แตกต่างกัน โดยสามารถแบ่งเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

3.1 วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท (Role culture) คือ วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นตำแหน่งบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้แล้ว และมีการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรประเภทนี้จะมีการแบ่งโครงสร้างขององค์กรไว้ชัดเจนตามลำดับชั้นของสายการบริหาร และมีกฎระเบียบข้อบังคับในกระบวนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ชัดเจน ซึ่งวัฒนธรรมแบบนี้จะนิยมใช้กับหน่วยงานขนาดใหญ่ทั้งภาครัฐและเอกชน แต่ด้วยการที่มีกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ชัดเจน จึงทำให้เกิดความล่าช้าเมื่อองค์กรต้องการปรับเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น เช่นการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผล หรือแม้กระทั่งการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดขององค์กร องค์กรที่มีวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทนี้มักจะใช้การประชุมในการทำงานร่วมกันเพื่อการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานใด ๆ

3.2 วัฒนธรรมเน้นที่งาน (Task oriented culture) คือ วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการ

ทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยผ่านการส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกทุกคนมีการพัฒนาตนเองด้วยการใช้ความรู้ และความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะได้พัฒนาผลงานและสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ออกมาอยู่เสมอ โดยจะมีการจัดทีมเพื่อทำงานเป็น โครงการ โดยที่ไม่ยึดติดกับโครงสร้างหลักขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรแบบนี้จะมีความเหมาะสมกับองค์กรที่ต้องทำงานด้วยความเร่งรีบ หรือ องค์กรที่ต้องมีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในสภาวะที่ต้องแข่งขันกับคู่แข่ง

3.3 วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล (Existential culture) คือ วัฒนธรรมองค์กรที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรจะกำหนดกฎเกณฑ์ของตนเอง ซึ่งองค์กรแบบนี้จะมีความเป็นอิสระสูง ดังนั้น ความรู้ความสามารถของบุคลากรขององค์กรจึงเป็นสิ่งจำเป็นและมีผลต่อประสิทธิภาพและชื่อเสียงขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง หน่วยงานที่ใช้วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคลที่เห็นได้ชัด เช่น มหาวิทยาลัยหรือสถาบันวิจัยที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ

3.4 วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ (Leader culture) คือ วัฒนธรรมองค์กรที่ผู้นำจะมีกลุ่มผู้บริหารที่สามารถเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นผู้สนองรับหรือนำการตัดสินใจ นโยบาย แนวทางและแผนงาน ไปปฏิบัติให้บรรลุผล ดังนั้น ความสำเร็จของทีมบริหารจะเกิดจากความสามารถของผู้นำที่พัฒนาและสร้างระบบการติดต่อสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจ (Trust) โครงสร้างองค์กรมีขนาดกะทัดรัดแต่ครอบคลุม มีความรวดเร็วในการตอบสนองต่อข่าวสารและการเปลี่ยนแปลง

4. วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ (Cooke and Lafferty, 1989)

เป็นองค์กรที่มีค่านิยมในการทำงานที่มุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน อีกทั้งยังสนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบนี้มักจะส่งผลให้สมาชิกภายในองค์กรประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยลักษณะพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ แบ่งได้เป็น 4 มิติ ดังนี้

4.1 มิติมุ่งความสำเร็จ (Achievement) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในองค์กรที่มีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน และการทำงานของคนในองค์กรเป็นแบบมีเหตุมีผล มีหลักการและมีการวางแผนที่ดี มีความกระตือรือร้น และมีความสุขในการทำงาน เนื่องจากทุกคนในองค์กรจะรู้สึกว่าจะงานมีความหมายและมีความท้าทาย จึงทำให้ภาพรวมการทำงานขององค์กรออกมาดีและมีประสิทธิภาพ โดยวัฒนธรรมองค์กรในมิตินี้จะมีจุดเด่น คือ สมาชิกในองค์กรมีความกระตือรือร้น และรู้สึกว่าจะงานมีความท้าทายอยู่ตลอดเวลา

4.2 มิติมุ่งจัดการแห่งตน (Self-actualizing) คือ องค์กรที่มีค่านิยม และพฤติกรรมการทำงานในทางสร้างสรรค์ การตั้งเป้าหมายการทำงานของคนในองค์กรจะอยู่ที่คุณภาพของงานมากกว่าปริมาณของงาน และการตั้งเป้าหมายของสมาชิกในองค์กรก็จะสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

ด้วย ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ความสำเร็จของงานมักจะมาพร้อมกับความก้าวหน้าของสมาชิกในองค์กร ซึ่งส่งผลให้ทุกคนในองค์กรมีความเต็มใจในการทำงานและภูมิใจกับงานที่ได้ทำ โดยวัฒนธรรมองค์กรในมิตินี้จะมีจุดเด่น คือ ความยึดมั่นผูกพันกับงานของสมาชิกในองค์กรและบุคลิกภาพของสมาชิกในองค์กรที่มีความพร้อมในการทำงานสูง

4.3 มิติมุ่งบุคคล (Humanistic-encouraging) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลาง และมีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม โดยที่มิตินี้จะให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กรในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดของ ด้วยเหตุนี้ สมาชิกในองค์กรจึงมีความสุขและภูมิใจในการทำงาน มีความสุขในการสอนงานเพื่อนร่วมงาน และการเป็นที่เลี้ยงให้แก่กัน อีกทั้งทุกคนในองค์กรยังได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ วัฒนธรรมองค์กรในมิตินี้จะมีจุดเด่น คือ การให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลในองค์กรในฐานะทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร

4.4 มิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์ (Affiliative) คือ องค์กรที่มีค่านิยมในการทำงานที่มุ่งให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรด้วยกันเอง โดยสมาชิกในองค์กรจะมีพฤติกรรมการทำงานที่มีความเป็นกันเอง ยอมรับและเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน จริงใจ เปิดเผยต่อเพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรมองค์กรในมิตินี้จะมีจุดเด่น คือ ความเป็นเพื่อนและความจริงใจต่อกัน

ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ จะเน้นการทำงานอย่างสร้างสรรค์ สร้างค่านิยมในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จและสร้างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กร อีกทั้งยังส่งเสริมให้มีการทำงานกันเป็นทีม สร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างผู้ร่วมงาน สร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้เกิดความรู้สึกว้างงานที่ทำอยู่ท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา

5. วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Peter Senge, 1990)

เป็นวัฒนธรรมที่สนับสนุนการปฏิบัติเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ในภาพรวมทั้งองค์กร ซึ่งหัวใจของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ที่การสร้างวินัย 5 ประการในรูปของการนำไปปฏิบัติของบุคคล ทีม และองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยวินัย 5 ประการที่เป็นแนวทางสนับสนุนการปฏิบัติเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ทั้งองค์กรมีดังนี้

5.1 สร้างทักษะในการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย คือ การสร้างความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้ไปถึงเป้าหมาย ด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว (Personal vision) เมื่อลงมือกระทำและต้องมุ่งมั่นสร้างสรรค์ จึงจำเป็นต้องมี แรงมุ่งมั่นใฝ่ดี (Creative tended) มีการใช้ข้อมูลข้อเท็จจริงเพื่อคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ (Commitment to the truth) ที่ทำให้มีระบบการคิดตัดสินใจที่ดี รวมทั้งใช้การฝึกจิตใจสำนึกในการทำงานด้วยการดำเนินไปอย่างอัตโนมัติ

5.2 สร้างโลกทัศน์ คือ การสร้างวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ซึ่งจะทำให้เกิด

ผลลัพธ์ใน 3 ลักษณะ คือ เจตคติ ทักษะคติแนวความคิดเห็น และกระบวนการทัศน ซึ่งจะนำไปเป็นกรอบความคิด แนวปฏิบัติต่อ ๆ กัน ไปขององค์กร จนกระทั่งกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

5.3 สร้างวิสัยทัศน์ร่วม คือ การสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กรร่วมกัน โดยวิสัยทัศน์องค์กรนี้เปรียบเสมือนความมุ่งหวังขององค์กรที่ทุกคนต้องร่วมกันนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดเป็นรูปธรรมขึ้นให้ได้ในอนาคต การเริ่มต้นสร้างวิสัยทัศน์องค์กรที่ดี ต้องเริ่มที่กลุ่มผู้นำองค์กร ซึ่งจะต้องเป็นฝ่ายเริ่มต้นกระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์อย่างจริงจัง อีกทั้งวิสัยทัศน์ที่ตั้งขึ้น จะต้องมียุทธศาสตร์ชัดเจนเพียงพอที่จะนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติได้ และต้องเป็นผลดีต่อองค์กร

5.4 สร้างการเรียนรู้ของทีม คือ การสร้างการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ผ่านการสร้างสำนึกของทุกคนในทีมถึงเป้าหมายขององค์กร ซึ่งประสิทธิผลของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญ 2 ปัจจัย คือ ความฉลาดทางเชาว์ปัญญา (IQ) และ ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ของสมาชิกในทีม

5.5 สร้างความคิดเชิงระบบ คือ การสร้างความคิด ความเข้าใจในภาพรวม โดยให้ทุกคนเกิดความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ แต่นอกจากการมองภาพรวมแล้ว รายละเอียดของส่วนประกอบย่อยในภาพนั้นก็ต้องมองให้ออกด้วย ทั้งนี้ วินัยข้อนี้มีความสำคัญที่จะสามารถนำไปใช้แก้ไขปัญหาที่สลับซับซ้อนต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

การที่องค์กรจะก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น พสุ เดชะรินทร์ (2553) กล่าวว่า จะต้องประกอบไปด้วย

1. การเปิดรับประสบการณ์ คือ การที่บุคคลในองค์กรยอมรับต่อประสบการณ์ต่าง ๆ ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร เพราะเนื่องจากปัญหาที่พบกันหลาย ๆ องค์กร คือ ความไม่ยอมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ
2. ความกล้าที่จะยอมรับต่อความเสี่ยงซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะต้องเอื้อให้บุคลากรในองค์กรพร้อม และยอมรับต่อความเสี่ยงในการทำสิ่งใหม่ ๆ เนื่องจากการที่เราริเริ่มหรือทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อน ก็จะทำให้เราเกิดการเรียนรู้เกิดขึ้น แต่ในขณะเดียวกันก็มีความเสี่ยงที่มาถึงสิ่งใหม่ ๆ นั้นด้วย ดังนั้น การยอมรับต่อความเสี่ยงที่เกิดขึ้นก็เป็นสิ่งสำคัญต่อการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้
3. ความกล้าที่จะยอมรับต่อความสำเร็จ และล้มเหลว ทั้งนี้ เนื่องจากการเรียนรู้ที่สำคัญคือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต ซึ่งประสบการณ์ในอดีตนั้นมีทั้งสำเร็จและล้มเหลว และถ้าเรายอมรับต่อความสำเร็จและล้มเหลวได้ เราก็พร้อมที่จะเรียนรู้จากความสำเร็จและล้มเหลวที่เราได้ประสบมา

ดังนั้นการที่จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น บุคคลในองค์กรต้องมีการเปิดใจยอมรับ

เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ กล้าเผชิญกับความเสี่ยงในการทำสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งนี้เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

6. วัฒนธรรมองค์กรอัจฉริยะ (วิจารณ์ พานิช, 2550)

องค์กรอัจฉริยะ เป็นองค์กรที่เน้นความรู้เป็นสิ่งสำคัญ โดยให้การเรียนรู้และการสร้างความรู้เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ดังนั้นเป้าหมายขององค์กรนี้ คือ สามารถเผชิญกับสภาพอนาคตที่ไม่แน่นอนได้ ซึ่งจำเป็นต้องมีขีดความสามารถ 12 ประการในการเป็นองค์กรอัจฉริยะ ดังนี้

6.1 มีความมุ่งมั่น มุ่งมั่น ที่ชัดเจน

การเป็นที่หนึ่งขององค์กร คือ ต้องมีการบริหารเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน โดยทุกคนในองค์กรจะต้องร่วมกันคิดและเป็นเจ้าของเป้าหมาย แต่เป้าหมายต้องเป็นเป้าหมายในระดับคุณค่า อีกทั้งยังต้องมีความมุ่งมั่น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้จะต้องมีกระบวนการสร้างเป้าหมายร่วมกัน และจะต้องมีการบริหารเป้าหมายขององค์กรร่วมกันในทุกวัน

6.2 ตั้งอยู่ในความไม่ประมาท

มีความเชื่อในความเปลี่ยนแปลง แต่จะต้องตั้งอยู่ในความไม่ประมาทและต้องตั้งสติอยู่เสมอในการเปลี่ยนแปลง และจะต้องจัดให้มีการบริหารความเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก โดยต้องใช้การจัดการเชิงบวก (Positive change management)

6.3 มีและใช้แผนยุทธศาสตร์ KM (Knowledge management)

ต้องมีแผน KM เป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์องค์กร

6.4 มีและใช้ภาวะผู้นำและแกนนำ (Leadership)

ผู้บริหารสูงสุดต้องบริหารกระบวนการทัศน์ ภาวะผู้นำต้องมีอยู่ทั่วทั้งองค์กร อยู่ในทุกคน ทุกคนเป็นผู้นำ นำการเปลี่ยนแปลง ณ จุดที่ตนเองรับผิดชอบ หาวิธีการใหม่ ๆ สร้างนวัตกรรม สร้างการเปลี่ยนแปลงกับเพื่อนร่วมงาน มีการทำ CQI (Continuous quality improvement) ร่วมกัน สร้างความรู้ขององค์กร (Organizational knowledge) จาก ความรู้ส่วนบุคคล (Individual knowledge)

6.5 จัดการความสัมพันธ์ระหว่างคน

องค์กรอัจฉริยะเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างคน เพราะความสัมพันธ์ระหว่างคนจะทำให้องค์กรมีพลังมากขึ้น

6.6 ทักษะพื้นฐานของพนักงาน

เป็นทักษะในเรื่องวิธีคิด วิธีปฏิบัติ การเรียนรู้ โดยทักษะพื้นฐานที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะการฟัง เพื่อให้เข้าใจความต้องการของผู้อื่น และก่อให้เกิดเป็นการพัฒนาองค์กร

6.7 ทักษะในการใช้ “ตัวช่วย” (Enablers)

Enabler เป็น เครื่องมือชนิดหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีพลัง แต่จะมีการใช้

เท่าที่จำเป็น เช่น BAR (Before Action Review), OM (Outcome Mapping) เป็นต้น

6.8 ไร้กำแพง

กำแพง ไม่ใช่กำแพงจริงแต่เป็นกำแพงใจ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนทำให้เกิดการเรียนรู้ อุปสรรคที่สำคัญ คือ ต่างคนต่างอยู่เป็นหน่วย ไม่มีเวลามาพูดคุย การทำงานต้องไม่เริ่มจากศูนย์ เพราะเพื่อนร่วมงานบางคนอาจมีความรู้นั้นอยู่แล้ว มีประสบการณ์ของเพื่อนมาช่วยแก้ปัญหา เครื่องมือหลายกำแพงเช่น CFT (Cross Function Team: กลุ่มของบุคลากรที่มาจากหลายหน่วยงาน ภายในองค์กรมีความรู้และทักษะหลากหลายมารวมกัน เพื่อวัตถุประสงค์ของการแก้ปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง) ของโรงไฟฟ้าแม่เมาะ, Task force คณะทำงานเฉพาะกิจ, Job rotation ทำงานโดยหมุนความรู้ให้เพื่อนร่วมงานด้วย, CoP: Community of Practice เป็นเครือข่ายชุมชนแนวปฏิบัติ เป็นเครื่องมือทรงพลัง ต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการปฏิบัติเรื่องใดเรื่องหนึ่งระหว่างสมาชิกชุมชน เป็นต้น

6.9 อีสรภาพ บรรยากาศเชิงบวก

บางหน่วยงานมี Talent management ต้องให้คนทำงานสามารถลองผิดลองถูกได้เอง และทำให้คนทำงานได้เป็นผู้นำตัวเล็ก ๆ กล้าคิดที่จะเปลี่ยนวิธีการทำงานของตนอยู่ตลอดเวลา ทำให้คนทำงานมีความสุข

6.10 มีระบบการจัดการกับคนที่มีความสามารถในองค์กรสูง

โดยเป็นการจัดการชุมทรัพย์ทางปัญญา ซึ่งองค์กรจะต้องหาให้พบให้ได้ เพราะชุมทรัพย์ทางปัญญา Intellectual Capital (IC) อาจจะเป็นสิ่งที่จับต้องได้ เช่น คน หรืออาจเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ เช่น รูปแบบความสัมพันธ์ในองค์กร วัฒนธรรมในองค์กร หรืออาจจะเป็นความรู้ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร เป็นต้น

6.11 มีการใช้ระบบบันทึกคลังความรู้

องค์กรต้องสนับสนุนให้พนักงานมีการจดบันทึกให้มากขึ้น เช่น จดสิ่งที่น่าสนใจในการทำงาน จดสิ่งที่ได้เรียนรู้จากหน้างาน เพื่อที่จะนำมาทำความเข้าใจ แล้วยกระดับความรู้ร่วมกัน

6.12 มีและใช้ระบบ ICT (Information Communication Technology)

ดังนั้นองค์กรอัจฉริยะ คือ องค์กรที่มีความสามารถและองค์ความรู้มากกว่าองค์กร โดยทั่วไป ทั้งยังเป็นองค์กรที่มีฐานความรู้ ภูมิปัญญา ฉลาดในการคิด ฉลาดในการฟัง และฉลาดในการกระทำ โดยต้นกำเนิดขององค์กรอัจฉริยะมักจะเกิดมาจาก องค์ความรู้เดิม องค์ความรู้ใหม่ รูปแบบความคิด และ ทักษะต่าง ๆ จนก่อให้เกิดสารสนเทศใหม่ ๆ ที่มีทางเลือกที่หลากหลาย อันจะเป็นฐานของพลังความรู้ (Knowledge power) และก่อให้เกิดเป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ โดยมีความเป็นเลิศที่เกิดขึ้น มักจะมีอยู่ด้วยกัน 3 ประการคือ

6.12.1 ความเป็นเลิศในวิชาการ (Academic excellence) โดยอาศัยฐานความรู้ (Knowledge-Base) ความรู้ที่สำคัญควรมาจากความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กร โดยพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) ทั้งนี้ ผู้บริหารหรือผู้นำจะเป็นผู้ทำหน้าที่เป็นผู้เชื่อมโยงเพื่อการถ่ายโอนทางสติปัญญา โดยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันให้มากที่สุด ซึ่งจะทำให้เกิดการประสานทั้งองค์ความรู้เก่าและองค์ความรู้ใหม่

6.12.2 ความเป็นเลิศในวิชาชีพอย่างมืออาชีพ (Professional excellence) นั่นคือบุคลากรในองค์กรทุกคนจะต้องมีความเป็นมืออาชีพ เช่น ผู้บริหารก็ต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ที่มีความเก่งในเรื่องของ บริหารความคิด บริหารคน และบริหารงาน หรือพนักงานในองค์กรก็ต้องปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ทั้งนี้ จะต้องสร้างและพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีการทำงานอย่างมืออาชีพนั่นเอง

6.12.3 ความเป็นเลิศในวิถีการดำเนินชีวิต (Life excellence) โดยการให้ความสำคัญกับบุคคล เข้าใจในวิถีชีวิตและการดำเนินชีวิตของบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างดี ส่งเสริมให้บุคลากรดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

ฉะนั้น การบริหารองค์กรจึงต้องใช้ฐานของการบริหารการจัดการความรู้เพื่อให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ถือเป็นการพัฒนาบุคลากรอย่างสมบูรณ์ เป็นการบริหารภูมิปัญญา เพื่อเพิ่มพลังและศักยภาพอำนาจในการปฏิบัติของบุคลากรอย่างเต็มที่ สู่อำนาจอันจริยะขององค์กร

7. วัฒนธรรมองค์กรการเปลี่ยนแปลง (Black and Porter, 2000)

ในปัจจุบันนี้ความก้าวหน้าของโลกเทคโนโลยีต่าง ๆ สิ่งแวดล้อมที่ได้เปลี่ยนแปลงไป องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการพัฒนาความสามารถของตนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังนั้น องค์กรที่ต้องรองรับการเปลี่ยนแปลง มีแนวทางดังนี้

7.1 เริ่มจากการวิเคราะห์สภาพวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ เพื่อให้เข้าใจในองค์กรประกอบต่าง ๆ ที่ควรจะต้องมีการเปลี่ยนแปลง

7.2 ทำความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เห็นความจำเป็นที่ว่าองค์กรจะอยู่รอดไม่ได้ หากไม่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น

7.3 แต่งตั้งผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ เข้ามาทำหน้าที่ผลักดันการเปลี่ยนแปลง

7.4 ทำการปรับโครงสร้างและปรับองค์กรให้เหมาะสม

7.5 สร้างสื่อใหม่ ๆ ที่จะช่วยสื่อวิสัยทัศน์นั้นออกมาให้คนอื่นได้ทราบ

7.6 ปรับเปลี่ยนกระบวนการคัดเลือกและกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม การประเมินผล และระบบรางวัลจิตใจที่จะช่วยสนับสนุนค่านิยม และปรัชญาใหม่ ๆ เพื่อสร้างวัฒนธรรมใหม่ให้เกิดขึ้น

ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงองค์กรไม่สามารถทำได้ด้วยบุคคลเพียงคนเดียว หรือกลุ่มบุคคลเพียงกลุ่มเดียว แต่จะต้องมีการช่วยเหลือกันทำทุกคน ซึ่งอาจจะเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างเงียบ ๆ อย่างมีระเบียบแบบแผน

8. วัฒนธรรมองค์กรแห่งการตื่นรู้ (เกศรา รักชาติ, 2549)

วัฒนธรรมองค์กรรูปแบบนี้ จะมีความคล้ายคลึงกับรูปแบบของธรรมชาติ คือ มีการกำเนิดขึ้นของวัฒนธรรมองค์กร มีการเติบโตของวัฒนธรรมองค์กร และสุดท้ายจะต้องมีการพัฒนาของวัฒนธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอและยั่งยืน ซึ่งจะทำได้ให้องค์กรอยู่รอดได้อย่างมั่นคง ซึ่งการอยู่รอดอย่างมั่นคงขององค์กรนั้น หมายถึง องค์กรต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม และสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีคุณภาพ โดยองค์กรลักษณะนี้จะต้องมีการเรียนรู้อย่างไม่หยุดนิ่งและ มีการตื่นตัวที่จะเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้เอง องค์กรแห่งการตื่นรู้ จึงเป็นองค์กรซึ่งสามารถปลดปล่อยศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานออกมา ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความมุ่งมั่น ทุ่มเทเพื่อให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

องค์กรแห่งการตื่นรู้ จะมีถึงลักษณะขององค์กรดังนี้

- 8.1 ระดับความตื่นตัว และความกระตือรือร้นของคนในองค์กรจะอยู่ในระดับสูง
- 8.2 ผู้คนในองค์กรส่วนใหญ่มีความร่วมแรงร่วมใจกันสูง
- 8.3 ผู้คนในองค์กรให้ความสำคัญกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ และ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
- 8.4 มีพื้นฐานการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันสูง และ มีการยอมรับและเคารพในการตัดสินใจซึ่งกันและกัน
- 8.5 คนในองค์กรมีความรวดเร็วและยืดหยุ่น ต่อการตอบสนองสัญญาณแห่งการเปลี่ยนแปลงทั้งจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและภายนอกองค์กร
- 8.6 มีวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ (Constructive culture) ผู้นำในองค์กรทุกคนจะมีความเชื่อในค่านิยมร่วมกัน (Share value) และแสดงออกทางพฤติกรรมถึงการปฏิบัติตามค่านิยมร่วมนั้น
- 8.7 บุคลากรในองค์กรมีการเจริญเติบโต และ มีความก้าวหน้า โดยการที่องค์กรจะเข้าสู่องค์กรแห่งการตื่นรู้ได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารองค์กรจะต้องมีความมุ่งมั่นและเห็นความสำคัญ ดังที่กล่าวมาแล้วโดยจะต้องกำหนดแนวทางการพัฒนาไปสู่เป้าหมายการเป็นองค์กรแห่งการตื่นรู้

ในมุมมองของการพัฒนาองค์กรแห่งการตื่นรู้สุรพงษ์ มาลี (2550) ได้เสนอแนวคิดการพัฒนา

องค์กรแห่งการตื่นรู้ด้วยการปลุกจิตวิญญาณขององค์กร ปลุกภาวะผู้นำในตัวคน และปลุกคนอื่นๆ ที่ทำงานร่วมกัน ดังนี้

1. ปลุกจิตวิญญาณองค์กร หมายถึง การทำให้พนักงานขององค์กรมีพลังเต็มเปี่ยม มีความกระตือรือร้น มีแรงบันดาลใจ มีความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนตระหนักรู้ในความหมายและความสำคัญของงานไม่ใช่ทำงานตามหน้าที่ไปวันๆหนึ่ง ดังนั้นเมื่อจิตวิญญาณในองค์กรถูกปลุก ผลงานขององค์กรก็จะได้รับการพัฒนาถึงขีดสุด สะท้อนออกมาในรูปแบบของผลผลิตที่มีคุณภาพ มีความสร้างสรรค์

2. ปลุกภาวะผู้นำ หมายถึง การปลุกจิตวิญญาณของภาวะผู้นำให้ตื่นตัวโดยการปลุกภาวะผู้นำให้ตื่นตัวขึ้นมา นั่น มีองค์ประกอบที่สำคัญ 10 ประการ คือ เป็นผู้มีความอ่อนน้อมถ่อมตน รู้จักตนเอง การทำในสิ่งที่ตนเองมีความสุข การเป็นผู้ที่มีความฝันที่ยิ่งใหญ่ สภาพแห่งความสำเร็จในอนาคต หรือมีวิสัยทัศน์ มีความอดทน เป็นคนรักษาคำพูด เรียนรู้ประสบการณ์จากผู้ประสบความสำเร็จ มีความเป็นตัวของตัวเอง และเป็นผู้นำที่เป็นผู้ให้ ซึ่งคุณลักษณะของการเป็นผู้นำทั้ง 10 ประการ นี้จะช่วยให้เกิดแรงบันดาลใจให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ ซึ่งจะนำไปให้องค์กรเกิดความก้าวหน้านั่นเอง

3. ปลุกคนรอบข้าง แม้ว่าผู้นำจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรสู่องค์กรแห่งการตื่นรู้ แต่ผู้บริหารต้องมีการจูงใจและกระตุ้นเตือนให้คนอื่นๆ ในองค์กรมีความมุ่งมั่น ทুমเทและผูกพันกับองค์กร

4. การสร้างและพัฒนาบุคลากรสำหรับองค์กรแห่งการตื่นรู้ การบริหารความรู้และการให้ความสำคัญต่อกลุ่มคนที่ปฏิบัติงานบนฐานความรู้ มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการตื่นรู้ ต้องมีการปลุกหรือจูงใจผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้พวกเขาเปลี่ยนแปลงและนำความรู้รวมทั้งประสบการณ์ที่สะสมในตัวออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อการบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร

ตารางที่ 2-1 สรุปจุดเด่นของวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์กรอัจฉริยะ วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมแห่งการตื่นรู้

วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้	วัฒนธรรมองค์กรอัจฉริยะ	วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์	วัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลง	วัฒนธรรมแห่งการตื่นรู้
Peter Senge, 1990	วิจารณ์ พานิช, 2550	Cooke and Lafferty, 1989	Black and Porter, 2000	เกศรา รักชาติ, 2549
จุดเด่น	จุดเด่น	จุดเด่น	จุดเด่น	จุดเด่น
การเรียนรู้และการนำความรู้มาใช้ในงานจะช่วยให้งานมีประสิทธิภาพ เน้นการใช้องค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลและแหล่งอื่นๆ ตลอดจนสามารถสร้างให้บุคลากรมีนิสัยใฝ่รู้หรือรักการเรียนรู้มีการพัฒนาตนเองให้รู้จักการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรที่อยู่ในองค์กรนี้ มีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความสามารถมาก เป็นองค์กรที่สามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทาย โดยประยุกต์เอาความรู้เดิมและความรู้ใหม่มาพัฒนาในงานได้อย่างสร้างสรรค์	1. สมาชิกในองค์กรมีความกระตือรือร้น และรู้ลึกว่างานท้าทายการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่มีความสามารถอยู่ตลอดเวลา 2. สมาชิกในองค์กรมีความยึดมั่นผูกพันกับงานและมีบุคลิกภาพที่มีความพร้อมในการทำงานสูง 3. ทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์กร 4. สมาชิกในองค์กรมีความเป็นเพื่อนและความจริงใจต่อกัน	เน้นความสามารถของบุคลากรในเกิดขึ้นตลอดเวลา บุคลากรมีความตื่นตัวต่อหน้าที่ท้าทาย	1. บุคลากรในองค์กรมีความกระตือรือร้นในระดับสูง 2. บุคลากรในองค์กรมีความร่วมแรงร่วมใจในเป้าหมายเดียวกัน 3. ผู้นำในองค์กรทุกระดับมีความเชื่อในค่านิยมร่วม (Share Value) 4. มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว 5. มีพื้นฐานจากวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์

ตารางที่ 2-2 สรุปข้อจำกัดของวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์กรอัจฉริยะ วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมแห่งการตื่นรู้

วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้	วัฒนธรรมองค์กรอัจฉริยะ	วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์	วัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลง	วัฒนธรรมแห่งการตื่นรู้
Peter Senge, 1990	วิจารณ์ พานิช, 2550	Cooke and Lafferty, 1989	Black and Porter, 2000	เกศรา รักชาติ, 2549
ข้อจำกัด	ข้อจำกัด	ข้อจำกัด	ข้อจำกัด	ข้อจำกัด
หากบุคลากรในองค์กรไม่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง หรือมีนิสัยบริหารงานแบบมืออาชีพ หรือที่จะใฝ่รู้หรือนำความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคล	หากองค์กรขาดผู้นำที่มีการบุคลากรในองค์กรนี้ไม่มีความเป็นเลิศ	การสร้างทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อของบุคลากรในองค์กรเพื่อการเป็นวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ต้องเริ่มจากผู้นำในทุกระดับ และเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรในการทำงาน	การเปลี่ยนแปลงในองค์กรเป็นเรื่องที่ยากต้องเปลี่ยนแปลงอย่างค่อยเป็นค่อยไป โดยเฉพาะในเรื่องความคิดความเชื่อ ค่านิยม และวิธีการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์กร ดังนั้นการสร้างวัฒนธรรมในลักษณะนี้อาจต้องใช้เวลาค่อนข้างนาน	องค์กรต้องมีวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ และมีพื้นฐานของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มาก่อนจึงจะก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการตื่นรู้ได้

จากการทบทวนแนวคิดต่าง ๆ ข้างต้น ผู้วิจัยจึงขอสรุปว่า วัฒนธรรมองค์กรของบริษัท หมายถึง ความคิด ค่านิยม และ ความเชื่อ ของแต่ละบริษัทที่ไม่ได้ถูกบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรแต่ได้รับการยอมรับ และยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน จากรุ่นสู่รุ่นต่อ ๆ กันมา ซึ่งบุคคลที่สนใจในองค์กรนั้น ๆ สามารถรับรู้ได้ตั้งแต่ยังไม่ได้เข้าไปเป็นสมาชิกในองค์กรนั้น ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จะมีอยู่ด้วยกัน 5 รูปแบบ คือ วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์กรอัจฉริยะ วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมแห่งการค้นรู้

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในสายงาน (Career advancement)

จากการศึกษาความหมายของ ความก้าวหน้าในสายงาน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแล้วพบว่า จรัญ สุวรรณเวช (2549) ได้หมายถึง การเปลี่ยนแปลงบทบาทการทำงานของบุคคล ซึ่งจะให้ผลตอบแทนทั้งด้านจิตวิทยาหรือผลตอบแทนที่เกี่ยวกับการทำงานโดยตรง ซึ่งรวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้า เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มีอำนาจหน้าที่มากขึ้น มีสถานภาพที่สูงขึ้น หรือ เงินเดือนเพิ่มมากขึ้น ตลอดจนการตอบสนองความพึงพอใจต่อตนเอง

ซึ่งคล้ายกับอัจฉรา สุวพันธ์ (2529) ที่ให้ความหมายของความก้าวหน้าในสายงานว่า หมายถึง การที่บุคคลซึ่งทำงานอยู่ในองค์กร มีหนทางที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นในองค์กรนั้น ๆ

ในขณะที่ ธงชัย สันติวงษ์ (2535) ได้ให้ความหมายในมุมมองของงานบริหารบุคคลว่า ความก้าวหน้าในสายงาน เป็นกิจกรรมทางด้านการบริหารบุคคล ที่มีเพื่อช่วยให้แต่ละบุคคลในองค์กรมีแผนสำหรับอาชีพของตนเองในอนาคตภายในองค์กร ทั้งนี้ เพื่อเป็นการช่วยให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาตัวเองได้สูงสุด และส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อีกด้วย

และเมื่อศึกษาไปยังแนวคิดในต่างประเทศก็ พบว่า Arthur, Khapova, & Wilderom (2005) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความก้าวหน้าในสายงาน หมายถึง ผลสำเร็จของผลลัพธ์ที่บุคคลต้องการให้เกิดขึ้นจากการทำงานตลอดช่วงชีวิตการทำงานของบุคคล ซึ่งส่งผลให้เกิดความรู้สึกในทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ Zabusky & Barley (1996) ที่ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในสายงานว่า เป็นความก้าวหน้าตามสายการบังคับบัญชาของบุคคลในแต่ละสายงาน ขณะที่ความก้าวหน้าในเชิงอัตวิสัย (Subjective) จะเป็นการให้ความหมายความก้าวหน้าในสายงาน โดยประเมินความก้าวหน้าจากความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความก้าวหน้าในสายงาน หรือวัดจากเกณฑ์ภายใน (Internal criteria) ซึ่งเป็นการวัดจากการรับรู้ ความรู้สึกภาคภูมิใจ ความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจชีวิตของตนเอง

เมลามัด (MelaMed 1995, p35) ได้ให้นิยามเชิงปฏิบัติการของความก้าวหน้าในสายงานว่า ความก้าวหน้าในสายงานจะแปรผันไปตามช่วงระยะเวลาที่จะทำการศึกษา โดยหากเป็นการศึกษาระยะยาว จะให้คำจำกัดความของความก้าวหน้าในสายงานว่าเป็นจำนวนครั้งของการเลื่อนตำแหน่ง (Number of promotion) หรือปริมาณเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในช่วงเวลาที่เราทำการศึกษา และหากเป็นการศึกษาในช่วงระยะเวลาใด ๆ จะให้คำจำกัดความของความก้าวหน้าในสายงานว่าเป็นตำแหน่งปัจจุบันหรือเงินเดือนปัจจุบัน

ในทำนองเดียวกัน Seibert Crant และ Kraimer (1999) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในสายงานว่าเป็นผลลัพธ์ทางบวกด้านจิตใจหรือผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานหรือการบรรลุเป้าหมายซึ่งเป็นผลมาจากการทำงานซึ่งสอดคล้องกับ Judge et al. (1995, p486) ซึ่งได้ให้ความหมายว่าเป็นผลบวกทางด้านจิตใจและด้านสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน และ Mirvis & Hall (1994) ก็ได้ให้ความหมายที่คล้ายกันว่า ความก้าวหน้าในสายงานหมายถึงประสบการณ์การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่าต่อบุคคลมากกว่าการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดโดยองค์กรหรือสังคม

London & Stumpf, (1982) อธิบายความก้าวหน้าในสายงานว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงบทบาทของงาน ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่ได้รับจากการทำงานโดยตรงการเปลี่ยนแปลงบทบาทของงานที่เกินขึ้นไม่ใช่เพียงแค่การเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้น และการได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นในองค์กรเท่านั้น แต่หมายถึง ผลของการเปลี่ยนแปลงบทบาทของงานทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเพิ่มเงินเดือน ตลอดจนความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกประสบความสำเร็จทางด้านจิตใจ ความรู้สึกมีคุณค่า ความรู้สึกมีอำนาจ และความสำเร็จ รวมถึงรางวัลที่ได้รับจากงาน เช่น รายได้ อำนาจ ชื่อเสียงและสถานะ แต่การเปลี่ยนแปลงบทบาทของงานทั้งหมดไม่ใช่ความก้าวหน้าในสายงาน เพราะความก้าวหน้าในสายงานจะต้องส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกทางบวก

จากการทบทวนแนวคิดต่าง ๆ ข้างต้น ผู้วิจัยจึงขอสรุปว่า ความก้าวหน้าในสายงานหมายถึง ผลลัพธ์ด้านบวกที่เกิดขึ้นในกับตัวบุคคล ซึ่งสามารถจับต้องได้ด้วยตัวเอง เช่น ตำแหน่งหน้าที่ เงินเดือน คุณภาพชีวิตหรือ รูปแบบการใช้ชีวิต โดยจะเป็นการประเมินโดยใช้มุมมองของตัวบุคคลเอง

4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กร (Organization Development)

การพัฒนาองค์กร (Organization Development) เป็นแนวทางในการสร้างความเติบโตให้กับองค์กรหรือบริษัทต่าง ๆ ซึ่งถือเป็นเป้าหมายของหลาย ๆ องค์กรในการทำธุรกิจโดยจะมีการขยายตัวทั้งด้านขนาดขององค์กร ผลการดำเนินงาน หรือแม้กระทั่งด้านชื่อเสียงขององค์กร หากแต่การพัฒนาองค์กร จะต้องมีการวางแผนเพื่อทำให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการ

อย่างเป็นระบบ

เมื่อผู้วิจัยได้ทำการศึกษาคำว่า การพัฒนาองค์กร ผู้วิจัยพบว่า สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2550) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาองค์กรในทางปฏิบัติว่า การพัฒนาองค์กร หมายถึง การพยายามเข้าแทรกแซงองค์กรในลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีความประสงค์ที่จะปรับปรุงองค์กร หรือสมาชิกองค์กร โดยในภาพรวมก็คือ การให้ความสำคัญที่การเจริญเติบโต และการพัฒนาการขององค์กรโดยทั้งหมด

ชัยเสถียร พรหมศรี (2551) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาองค์กร คือ วิธีการปรับปรุงองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยประยุกต์ทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ และการวิจัยมาใช้เพื่อเพิ่มความ เป็นอยู่ที่ดีและควมมีประสิทธิภาพของคนและองค์กร

ซึ่งสอดคล้องกับ สมคิด บางโม (2557) ที่ได้ให้ความหมายของการพัฒนาองค์กร ว่า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมของบริษัททั้งในด้านการปรับปรุง ควมมีประสิทธิภาพของ องค์กรให้ดีกว่าเดิม และเพื่อความเจริญเติบโตขององค์กร

และเมื่อศึกษาแนวคิดด้านการพัฒนาองค์กรไปยังต่างประเทศพบว่า Warren Bennis (1971) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาองค์กรว่า การพัฒนาองค์กร หมายถึง การตอบสนองต่อความ เปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ทางการให้การศึกษา ที่มีความซับซ้อนเพื่อความมุ่งหมายในการ เปลี่ยนแปลงความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม และ โครงสร้างขององค์กรซึ่งทำให้องค์กรมีการปรับตัวได้ดี ขึ้นต่อวิทยาการ การตลาด และความท้าทายใหม่ ๆ

Richard Beckhard (1969) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาองค์กรว่า การพัฒนาองค์กร หมายถึง ความพยายามเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนทั่วทั้งองค์กร โดยเริ่มจากฝ่ายบริหารระดับสูง เพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพและความเจริญเติบโตขององค์กร โดยการสอดแทรกสิ่งที่ได้มีการวางแผนเข้าไป ในกระบวนการขององค์กรด้ยการใช้ความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์

ทางด้าน Burke and Litwin (1992) ก็ได้ให้ความหมายที่คล้ายกันว่า การพัฒนาองค์กร คือ กระบวนการเพิ่มควมมีประสิทธิภาพขององค์กร ด้ยการประสานความต้องการส่วนบุคคล เรื่องของความก้าวหน้าและการพัฒนากับเป้าหมายขององค์กร โดยจะเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมี แผนทั่วองค์กรในระยะเวลาหนึ่ง และการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ย่อมเกี่ยวพันกับภารกิจขององค์กร

ในขณะที่ French, Wendul L. and Ceci H. Bell Jr. (1990) ได้ให้ความหมายในมิติที่ แตกต่างออกไป คือ มิติของการแก้ไขปัญหาขององค์กร โดยในมิตินี้ การพัฒนาองค์กร จะหมายถึง การใช้ความพยายามในระยะยาวเพื่อแก้ไขปัญหาภายในองค์กร และการฟื้นฟูองค์กร โดยใช้ทฤษฎี ทางพฤติกรรมศาสตร์รวมทั้งการวิจัยและการปฏิบัติเป็นหลัก

และ Jack K.Fordye and Reymond Well (1971) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาองค์กร

หมายถึง การที่มุ่งเอาพลังและความสามารถของมนุษย์ไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งขององค์กร และเมื่อก้าวเข้าสู่กระแสในยุคโลกาภิวัตน์ การพัฒนาองค์กรยังมีความจำเป็นอย่างมาก ในด้านการเติบโตขององค์กร โดย บวร เทศารินทร์ (2550) แนะนำว่าองค์กรยุคใหม่จะได้รับผลกระทบกับองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้านต่อไปนี้

1. ด้านโครงสร้างองค์กร (Organization structure) โดยองค์กรในยุคใหม่จะเริ่มมีการเปลี่ยนไปเป็นโครงสร้างองค์กรแนวราบมากขึ้น หรืออาจจะเกิดโครงสร้างองค์กรรูปแบบใหม่ที่เน้นการใช้ทีมงานและองค์ประกอบแบบไร้พรมแดน

2. ด้านประชากร (Demographic) โดยองค์กรยุคใหม่จะเริ่มมีพนักงานในองค์กรที่มาจากต่างวัฒนธรรมมากขึ้น และช่องว่างระหว่างวัยของพนักงานเท่ากับพนักงานใหม่ในองค์กรจะเริ่มมากขึ้น

3. ด้านจริยธรรมในการทำงานแบบใหม่ (New work ethic) โดยความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กรในยุคใหม่จะลดลง และเกิดการเปลี่ยนแปลงค่านิยมในการทำงาน

4. ด้านการเรียนรู้และองค์ความรู้ (Learning and knowledge) โดยองค์กรในยุคใหม่จะเริ่มมีพนักงานที่มีคุณวุฒิและมีองค์ความรู้สูงขึ้น องค์กรจะเริ่มเข้าสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ทุกคนจะต้องเรียนรู้ตลอดเวลา เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

และสำหรับองค์กรในยุคใหม่หรือองค์กรในอนาคต นิตยา เงินประเสริฐศรี (2542) ได้กล่าวว่า องค์กรในอนาคต เมื่อองค์กรมีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงด้านสภาพแวดล้อมทางอุตสาหกรรม องค์กรจะต้องมีการปรับปรุงพัฒนาโดยการทบทวนโครงสร้างองค์กรใหม่ ความรับผิดชอบขององค์กร และวัฒนธรรมองค์กร และสำหรับองค์กรขนาดใหญ่จำเป็นต้องมีการเชื่อมโยงบริการและผลกำไร (Service profit chain) เพื่อกำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจ ซึ่งจะนำไปสู่ผลกำไรและการเจริญเติบโตของบริษัท

จากการทบทวนแนวคิดต่างๆข้างต้น ผู้วิจัยจึงขอสรุปว่า การพัฒนาองค์กร หมายถึง การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงแนวทางของบริษัท ทั้งด้านการดำเนินงาน ด้านกลยุทธ์ และด้านบุคลากรอย่างมีแบบแผนทั่วทั้งองค์กร เพื่อให้บริษัทโดยภาพรวมมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางบวกและส่งผลกระทบต่อเติบโตอย่างยั่งยืน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรตาม

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

จากการศึกษาความหมายของ ความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแล้วพบว่า ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการทำงานหรือต่อองค์กร ซึ่งทัศนคตินี้จะเอื้อต่อการทำงานของตัวเอง โดยที่ความพึงพอใจจะได้รับอิทธิพลมาจาก 3 ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยของกลุ่ม และปัจจัยของบุคคล

นิติพล ภูตะโชติ (2556) ได้ให้ความหมายที่สอดคล้องกัน แต่ชัดเจนกว่าว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกที่ดีต่อพนักงานต่องานที่ทำ อันเป็นผลมาจากสิ่งดี ๆ ที่ได้รับ เช่น ค่าตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อนร่วมงานที่ดี ลักษณะการทำงานที่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ระบบบริหารจัดการที่ดี การบังคับบัญชา เป็นต้น ซึ่งสิ่งดี ๆ เหล่านี้จะมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานในองค์กร และความสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร

ในมุมมองของนักวิชาการต่างชาติอย่าง Blum and Neylor (1968) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นทัศนคติต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน เช่น ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน และความเหมาะสมของปริมาณงาน เป็นต้น

ในขณะที่ Luthans (1998) ที่ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นผลมาจากการรับรู้ที่มีต่องานที่ทำ โดยได้แบ่งความพอใจเป็น 3 มิติคือ

มิติที่ 1 คือ ความพึงพอใจเป็นการตอบสนองด้านอารมณ์ของบุคคลต่องานที่ทำ

มิติที่ 2 คือ ทัศนคติเชิงบวกต่องานจะเกิดขึ้นต่อเมื่อได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับงานที่ทำ

มิติที่ 3 คือ ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับทัศนคติเรื่องงานและค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในงาน การบังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน

ทั้งนี้ นิติพล ภูตะโชติ (2556) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจการทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 3 ด้านที่สำคัญคือ

1. ด้านลักษณะส่วนบุคคล (Personal determinants)

โดยลักษณะส่วนบุคคลนี้จะขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล จึงทำให้เกิดเป็นลักษณะเฉพาะบุคคลขึ้นมา ซึ่งจะมีความแตกต่างหลายด้าน ดังต่อไปนี้

1.1 เพศ

เพศที่ต่างกันมักจะมีพื้นฐานที่ต่างกัน เช่น เพศหญิงมักจะมีอารมณ์และชอบทำงานที่ต้องใช้ฝีมือ ในขณะที่เพศชายมักชอบทำงานที่มีความท้าทาย

1.2 อายุ

อายุที่ต่างกันมักจะแสดงออกถึงพฤติกรรมที่แสดงออกที่ต่างกัน เช่น ผู้ที่มี

อายุสั้น มักจะอารมณ์ร้อน มีความอดทนในการทำงานต่ำ และไม่ชอบงานที่ยุ่งยากซับซ้อน เป็นต้น

1.3 การศึกษา

ระดับการศึกษามักจะแสดงออกถึงลักษณะวิธีการคิด และความสามารถในการแก้ปัญหา เช่น ผู้ที่มีการศึกษาสูงมักจะทำงานได้ดี สามารถคิด วิเคราะห์ และค้นคว้าสิ่งใหม่ๆ ได้ เป็นต้น

1.4 ความสามารถ ความถนัด

ความสามารถและความถนัดมักจะแสดงออกผ่านการเลือกทำงาน เพราะบุคคลส่วนมาก มักจะพึงพอใจทำงานที่ตนเองถนัด เพราะสามารถทำได้ออกมาดี และไม่เบื่อหน่าย

1.5 ความสนใจส่วนบุคคล

ความสนใจส่วนบุคคลมักจะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานที่ทำ เพราะเป็นสิ่งที่ตนเองชอบและให้ความสนใจ จึงทำให้มีความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ แม้จะยากลำบากเพียงไรก็ตาม

2. ด้านลักษณะของงาน (Task determinants)

โดยลักษณะของงานที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อความสนใจและความตั้งใจของบุคคลแตกต่างกัน ซึ่งพื้นฐานของงานที่จะสร้างความพึงพอใจได้ ต้องมีองค์ประกอบดังนี้

2.1 เป็นงานที่ทำท้าทายความสามารถของแต่ละบุคคล ทั้งนี้ เพื่อต้องการให้เห็นถึงศักยภาพของผู้ถูกท้าทาย และเกิดเป็นความภาคภูมิใจเมื่องานสำเร็จ

2.2 โอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำ เพราะมนุษย์ทุกคนย่อมแสวงหาความเจริญก้าวหน้าหน้าที่การงาน ดังนั้น ถ้างานสามารถสร้างความก้าวหน้าได้ ก็จะกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ได้ทำ

2.3 ความเป็นอิสระในงาน เพราะโดยพื้นฐานของมนุษย์ มนุษย์ต้องการอิสระ ไม่ต้องการการควบคุมมากเกินไป ซึ่งความอิสระจะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

2.4 เพื่อนร่วมงาน เพราะการมีเพื่อนร่วมงานที่ดี คอยช่วยเหลือ แนะนำ และ ทำงานร่วมกันเป็นทีม จะทำให้บรรยากาศในการทำงานดี และเกิดความสุขในการทำงาน

2.5 ความรับผิดชอบหน้าที่ เพราะถ้าองค์กรมีการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบที่เหมาะสมให้กับบุคคลแล้ว ก็จะไม่เกิดความเครียดในการทำงานอันเกิดจากหน้าที่ที่ไม่ได้รับมอบหมายใหญ่เกินไปแล้วทำไม่ได้

2.6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพราะบรรยากาศในการทำงาน เช่น แสงสว่าง ความสะอาดของสถานที่ทำงาน สภาพอากาศ การเดินทางไปทำงาน รวมถึงตารางเวลาทำงานที่ดี

จะส่งผลให้บุคคลที่ทำงานในสภาพแวดล้อมนั้น เกิดความรู้สึกพอใจในสภาพแวดล้อมที่ดี

2.7 ชื่อเสียงของบริษัท เพราะ บริษัทที่มีชื่อเสียงดีย่อมทำให้เกิดความภาคภูมิใจแก่ตัวบุคคล และเป็นที่ยอมรับของสังคมอย่างกว้างขวาง และเกิดความรู้สึกในเชิงบวกต่อบุคคลที่ได้ทำงานเป็นพนักงานในบริษัทนั้น

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน เพราะ ความมั่นคงในการทำงานจะทำให้บุคคลไม่ต้องคอยกังวลใจเรื่องการตกงานหรือไม่มีงานทำ จึงทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคง และ ทำงานด้วยความเต็มใจและพึงพอใจ

3. ด้านลักษณะของการจัดการ (Management determinants)

โดยลักษณะของการจัดการ จะเป็นเรื่องของความพึงพอใจที่เกิดจากแนวทางการบริหารจัดการของผู้บริหาร ซึ่งสะท้อนผ่านนโยบายองค์กร และกฎระเบียบต่างๆขององค์กร โดยมีประเด็นสำคัญดังนี้

3.1 ค่าจ้างและเงินเดือน เพราะเรื่องเงินเดือนและค่าจ้าง เป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อความพึงพอใจของบุคคล ซึ่งองค์กรจะต้องมีระบบการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรม เพื่อทำให้เกิดความพึงพอใจ เพราะโดยปกติแล้วบริษัทที่ให้ค่าจ้างมากกว่าก็มักจะทำให้คนสนใจเลือกทำงานในบริษัทนั้น

3.2 ระบบการบริหาร เพราะระบบบริหารที่ดี จะไม่สร้างปัญหาให้กับพนักงานในการทำงาน แต่ถ้าระบบบริหารไม่ดี ไม่ชัดเจน การทำงานก็จะเกิดความสับสนวุ่นวาย และทำให้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรลดลงด้วย

3.3 โครงสร้างองค์กร เพราะจะทำให้ทราบถึงสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน แต่ในเรื่องของสายบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา และให้การสนับสนุน เพื่อสร้างแรงจูงใจ และลดปัญหาความขัดแย้งอีกด้วย

3.4 ระบบการควบคุม เพราะการควบคุมไม่ควรเป็นรูปแบบการควบคุมในลักษณะของการข่มขู่ บังคับให้ทำงาน หรือจับผิดการทำงาน แต่ควรเป็นการควบคุมในลักษณะการให้คำปรึกษา ช่วยเหลือในการแก้ปัญหา เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี

3.5 ระบบการให้รางวัล เพราะเมื่อองค์กรมีการให้รางวัลกับบุคลากรที่ทำประโยชน์ให้องค์กรตามเป้าหมายที่วางไว้ จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความทุ่มเทในการทำงาน โดยรางวัลที่ให้การจะต้องมีคุณค่ากับตัวผู้รับ เพื่อเสริมให้เกิดความพอใจด้วย

3.6 ระบบการประเมินผล เพราะการประเมินผลที่ดีและเป็นธรรม จะให้พนักงานไม่เกิดข้อขัดข้องใจ และมีกำลังใจที่จะทำงานต่อไปอย่างเต็มกำลัง

3.7 ระบบส่งเสริมสนับสนุน เพราะการสนับสนุนพนักงานให้ได้รับโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำ เช่น การเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่ง จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจและเกิดความพึงพอใจในที่สุด

3.8 ความสามารถของผู้บริหาร เพราะผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถ เพื่อนำพาองค์กรไปในทิศทางที่เหมาะสม อีกทั้งพนักงานยังได้รับการถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงานเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานต่อไป

3.9 สวัสดิการและผลตอบแทนอื่น ๆ เพราะปัจจัยเหล่านี้ ก็เป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่พนักงานให้ความสนใจที่สามารถสร้างแรงดึงดูด และความพึงพอใจในการทำงานได้ โดยสวัสดิการที่จัดให้มี อาจจะเป็นได้ทั้งตัวเงิน และ ไม่เป็นตัวเงิน

โดยในงานวิจัยนี้จะไม่นำความพึงพอใจด้านลักษณะส่วนบุคคลมาพิจารณา เนื่องจากว่าจะมีความซ้ำซ้อนกับตัวแปรอิสระด้านปัจจัยส่วนบุคคล ดังนั้นจากการทบทวนแนวคิดต่าง ๆ ข้างต้น ผู้วิจัยจึงขอสรุปว่า ความพึงพอใจในงาน คือ ความรู้สึกส่วนบุคคลในเชิงบวก ที่มีต่อลักษณะของงาน หรือลักษณะการจัดการขององค์กรที่ทำงานอยู่ หรือองค์กรที่ต้องการเข้าไปทำงาน ซึ่งมีความเหมาะสมกับความต้องการของบุคคลนั้น อันจะส่งผลให้เกิดความพอใจในการเลือกทำงานร่วมกับองค์กรนั้น ๆ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จักรพงษ์ สุขสำราญ (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัท ฮานาเซมิกอนดักเตอร์ (กรุงเทพฯ) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อ 1) ศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัท ฮานาเซมิกอนดักเตอร์ (กรุงเทพฯ) จำกัด 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัท ฮานาเซมิกอนดักเตอร์ (กรุงเทพฯ) จำกัด จากกลุ่มตัวอย่าง 300 คน และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม และ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตมีความพึงพอใจโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 และมีพิชานารายด้าน พบว่า พนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตพึงพอใจในระดับมากอยู่ 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และรองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 นอกจากนี้ยังพบว่า มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง ในด้านความก้าวหน้าในงาน โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.68

2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิต คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล ด้านประสบการณ์ และด้านอายุ ในขณะที่ปัจจัยคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิต คือ ปัจจัยคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจ และด้านผลสะท้อนจากงาน

ชนเนษฎ์ มีแสง (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะ และบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน โรงแรม ในอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อ 1) ศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงแรมในอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี 2) ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการทำงาน และลักษณะการทำงาน 3) ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานจำแนกตามลักษณะองค์การ ซึ่งได้แก่ ระดับความหรูหราของโรงแรม ลักษณะที่ตั้งของโรงแรม และการอาศัยบ้านพักสำหรับพนักงาน 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงแรม จากกลุ่มตัวอย่าง 400 คน และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-test, One-way ANOVA และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานโรงแรมมีระดับความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า พนักงานโรงแรมพึงพอใจในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ส่วนความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้าและเติบโต อยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานโรงแรมที่อายุ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนาและการอาศัยบ้านพักของพนักงาน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ในขณะที่พนักงานโรงแรมที่มีระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการทำงาน ลักษณะการทำงาน ระดับความหรูหราของโรงแรม และลักษณะที่ตั้งโรงแรมแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน 3) พนักงานโรงแรมที่ปฏิบัติงานในโรงแรมที่มีระดับความหรูหราของโรงแรม ลักษณะที่ตั้งของโรงแรม แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ในขณะที่พนักงานโรงแรมที่มีการอาศัยบ้านพักสำหรับพนักงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน 4) บรรยากาศในองค์การกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์

นฤมล ผู้สุดสำห (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานการตลาด บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์การศึกษา เพื่อศึกษาความ

พึงพอใจของพนักงานการตลาด บริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) จากกลุ่มตัวอย่าง 227 คน และ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม และ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานการตลาด บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจต่อปัจจัย 12 ด้าน ดังนี้ พนักงานการตลาด บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงาน และด้านความสำเร็จของงาน และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 9 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านนโยบายและการบริหารจากส่วนกลาง

นฤมล ผ่องใส (2544) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงาน และครอบครัวกับความพอใจในชีวิต โดยมีวัตถุประสงค์การศึกษา เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ คือ ความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและครอบครัว และความพอใจในชีวิต จากกลุ่มตัวอย่าง 378 คน และ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน และการหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านตัวงาน ด้านหัวหน้างาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้ และด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานทั้ง 5 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง” โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed method research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณก่อนด้วยการสำรวจข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วนำไปวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมทางสถิติ เมื่อได้ผลการวิจัยเชิงปริมาณที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังแล้ว จึงได้ทำการวิจัยเชิงคุณภาพต่อการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากนั้นจึงนำผลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพมาบูรณาการเข้าด้วยกัน ในการตีความหมายของการวิจัยโดยรวม และการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยทั้งสองวิธี โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วย
 - 1.1 การกำหนดประชากรกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.2 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 1.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 1.4 ลักษณะของแบบสอบถาม
 - 1.5 ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 1.6 การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ผล
 - 1.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย
2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย
 - 2.1 การกำหนดประชากรกลุ่มเป้าหมาย
 - 2.2 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 2.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.4 ลักษณะของแบบสอบถาม
 - 2.5 ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.6 การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ผล

การวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 การกำหนดประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการทำแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานตั้งแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นไปที่มีอายุงานมากกว่า 4 เดือนขึ้นไป ที่ทำงานอยู่ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง และ เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างกรณีไม่ทราบจำนวนประชากรของ W.G.cochran (อ้างถึงใน กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2549, หน้า 74)

$$n = \frac{P(1-P)Z^2}{d^2}$$

เมื่อ n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

P คือ สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยต้องการสุ่ม (โดยทั่วไปนิยมใช้สัดส่วน 45 เปอร์เซ็นต์ หรือ 0.45)

Z คือ ระดับความมั่นใจที่กำหนดหรือระดับนัยสำคัญทางสถิติ โดย Z ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เท่ากับ 1.96 (ความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์)

d คือ สัดส่วนความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับค่า Z ที่ระดับความเชื่อมั่นนั้น ๆ โดยที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ สัดส่วนความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 และในการสุ่มตัวอย่างครั้งนี้ กำหนดสัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยต้องการสุ่มอยู่ที่ 45 เปอร์เซ็นต์ หรือเท่ากับ 0.45 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ และมีสัดส่วนความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

ดังนั้นจะต้องใช้ขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 381 คน จึงจะสามารถประมาณค่าร้อยละได้ โดยมีความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และเพื่อความสะดวกในการประเมินผล และการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง ซึ่งถือได้ว่าผ่านเกณฑ์ตามที่เงื่อนไขกำหนด และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่บริเวณศูนย์อาหารเขตประกอบการค้าเสรีที่ 1 พื้นที่ร้านอาหารในเขตประกอบการค้าเสรีที่ 2 พื้นที่ร้านอาหารในเขตชุมชนบ้านแหลม พื้นที่บริเวณศูนย์การค้าไอเพลสแหลมฉบัง และพื้นที่บริเวณตลาดสี่มุมเมืองแหลมฉบัง ซึ่งครอบคลุมพื้นที่เกือบทั้งหมดของนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

1.2 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้มาจากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อ

ประกอบสร้างแบบสอบถาม

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้มาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวผู้วิจัยเอง จากพนักงานระดับหัวหน้างานขึ้นไปทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำนวน 400 คน

1.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ สำหรับแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและเอกสารต่าง ๆ เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัย

2. นำข้อมูลที่สังเคราะห์ได้มาสร้างแบบสอบถามเพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่จัดทำเสร็จแล้วมาทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คนเพื่อพิจารณา ตรวจสอบและขอคำแนะนำในการแก้ไข ปรับปรุง

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำ มาดำเนินการทดสอบ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด

5. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ ทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability analysis)

6. ปรับปรุงรูปแบบแบบสอบถามอีกครั้ง แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติม เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีประสิทธิภาพ

7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

1.4 ลักษณะของแบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกำหนดประเด็นสำคัญของคำถาม เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและสมมติฐานของการวิจัย โดยแบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1: แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2: แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กร

ส่วนที่ 3: แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการเลือกทำงาน

ส่วนที่ 1: แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Closed ended question) ที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choice questions) และให้

เลือกตอบเพียงคำตอบเดียวได้แก่ เพศ อายุสถานภาพสมรส ตำแหน่งหน้าที่ อายุงานในที่ทำงาน ปัจจุบัน และ ที่อยู่อาศัยในเขตพื้นที่ใด

ส่วนที่ 2: แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กร

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังจำนวน 4 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดที่มีหลายคำตอบให้เลือกและให้เลือกตอบเพียงข้อเดียวโดยเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราภาคชั้น (Interval scale) ที่ใช้การวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert scale) ในแบบสอบถาม ซึ่งมีระดับการให้คะแนน ดังนี้

ระดับการให้คะแนน

ระดับ 5 เป็นปัจจัยที่ท่านให้ความสำคัญ มากที่สุด

ระดับ 4 เป็นปัจจัยที่ท่านให้ความสำคัญ มาก

ระดับ 3 เป็นปัจจัยที่ท่านให้ความสำคัญ ปานกลาง

ระดับ 2 เป็นปัจจัยที่ท่านให้ความสำคัญ น้อย

ระดับ 1 เป็นปัจจัยที่ท่านให้ความสำคัญ น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3: แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการเลือกทำงาน

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังจำนวน 2 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด ที่มีหลายคำตอบให้เลือก และให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว โดยเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราภาคชั้น ที่ใช้การวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ตในแบบสอบถาม ซึ่งมีระดับการให้คะแนน ดังนี้

ระดับการให้คะแนน

ระดับ 5 เป็นปัจจัยที่ท่านให้ความสำคัญ มากที่สุด

ระดับ 4 เป็นปัจจัยที่ท่านให้ความสำคัญ มาก

ระดับ 3 เป็นปัจจัยที่ท่านให้ความสำคัญ ปานกลาง

ระดับ 2 เป็นปัจจัยที่ท่านให้ความสำคัญ น้อย

ระดับ 1 เป็นปัจจัยที่ท่านให้ความสำคัญ น้อยที่สุด

1.5 ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. ความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา

ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) เป็นจำนวน 3 ท่าน ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence : IOC)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

R = ค่าคะแนนรวมที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนให้

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยค่าที่กำหนดให้ผู้เชี่ยวชาญให้คะแนนมีดังนี้

1 ข้อคำถามสอดคล้องกับงานวิจัย

0 ไม่แสดงความคิดเห็น หรือ ข้อความไม่ชัดเจนแต่อาจจะใช้ได้

-1 ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับงานวิจัย

ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาค่า IOC คือข้อคำถามแต่ละข้อต้องมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.66-1.00 จึงจะถือว่าคำถามเหมาะสม และนำไปใช้ได้ แต่สำหรับข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.66 ควรจะต้องปรับปรุงหรือตัดออก (Rovinelli & Hambleton, 1997 อ้างถึงในศิริชัย พงษ์วิชัย, 2555, หน้า 142)

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาและปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทำการทดสอบ (Try out) จำนวน 30 ชุดกับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการหาค่าความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งจะผ่านเกณฑ์ก็ต่อเมื่อค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha มากกว่า 0.7 (Cronbach, อ้างถึงใน ชูศรี วงศ์รัตน์, 2546)

ผลการทดสอบค่า Cronbach's Alpha ของคำถามในด้านปัจจัยด้านองค์กรมีค่าเท่ากับ .885 โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 ผลการทดสอบค่า Cronbach's Alpha ของคำถามปัจจัยด้านองค์กรรายด้าน

ปัจจัยด้านองค์กร	Cronbach's Alpha
ชื่อเสียงองค์กร	0.761
วัฒนธรรมองค์กร	0.925
ความก้าวหน้าในสายงาน	0.733
การพัฒนาองค์กร	0.727

ผลการทดสอบค่า Cronbach's Alpha ของคำถามในด้านความพึงพอใจในการเลือกทำงานมีค่าเท่ากับ .944 โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังตารางที่ 3-2

ตารางที่ 3-2 ผลการทดสอบค่า Cronbach's Alpha ของคำถามความพึงพอใจในการเลือกทำงานรายด้าน

ความพึงพอใจในการเลือกทำงาน	Cronbach's Alpha
ความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน	.892
ความพึงพอใจในด้านลักษณะการจัดการ	.923

1.6 การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ผล

การจัดทำข้อมูลหลังจากการรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามที่ถูกต้อง เรียบร้อยแล้วมาลงรหัสเพื่อวิเคราะห์และประมวลผล

ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (The Statistical Package for the Social Sciences) สำหรับการลงรหัส ให้ใช้เกณฑ์คะแนนน้ำหนักดังนี้

ระดับ 5 เป็นปัจจัยที่ท่านให้ความสำคัญ มากที่สุด

ระดับ 4 เป็นปัจจัยที่ท่านให้ความสำคัญ มาก

ระดับ 3 เป็นปัจจัยที่ท่านให้ความสำคัญ ปานกลาง

ระดับ 2 เป็นปัจจัยที่ท่านให้ความสำคัญ น้อย

ระดับ 1 เป็นปัจจัยที่ท่านให้ความสำคัญ น้อยที่สุด

และเนื่องจากลักษณะแบบสอบถามที่ใช้เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราก้าวขึ้น โดยการใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยของแต่ละปัจจัยเทียบกับเกณฑ์การแปรความหมาย เพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยต่อระดับการให้ความสำคัญ ซึ่งผลจากการคำนวณ โดยใช้สูตรคำนวณความกว้างอัตราก้าวขึ้น (กนกทิพย์ เรียบเรียง, 2553 หน้า 45) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างอัตราภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

แสดงเกณฑ์เฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้านองค์กร

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านองค์กรมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านองค์กรมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านองค์กรปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านองค์กรน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านองค์กรน้อยที่สุด

แสดงเกณฑ์เฉลี่ยระดับความสำคัญของความพึงพอใจในการเลือกทำงาน

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการเลือกทำงานมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการเลือกทำงานมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการเลือกทำงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการเลือกทำงานน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการเลือกทำงานน้อยที่สุด

1.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งมีลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งหน้าที่ อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน และเขตพื้นที่อยู่อาศัย จะใช้สถิติข้อมูลเชิงพรรณนาได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าสถิติพื้นฐานร้อยละ (Percentage)

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน

ของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ได้แก่ ชื่อเสียงขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร ความก้าวหน้าในสายงาน และ การพัฒนาองค์กร จะใช้สถิติข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าสถิติพื้นฐานร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ได้แก่ ความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน และความพึงพอใจด้านลักษณะการจัดการ จะใช้สถิติข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าสถิติพื้นฐานร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis)

2.1 สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยใช้สถิติ t-test (Independent sample) ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัว และ ใช้สถิติ F-Test จากการวิเคราะห์ค่าแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) ในการทดสอบความแตกต่างระหว่าง 2 ตัวแปรขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549 หน้า 135) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน ของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งหน้าที่ อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน และที่อยู่อาศัยในเขตพื้นที่ใด ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD)

2.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านองค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) ด้วยเทคนิค Enter เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ซึ่งประกอบด้วย ชื่อเสียงขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรของบริษัท ความก้าวหน้าในสายงาน และ การพัฒนาองค์กร โดยทำการตรวจสอบกลุ่มของตัวแปรอิสระในสมการว่ามีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันหรือไม่ (Multicollinearity) จากค่า Tolerance และค่า VIF (Variance Inflation Factor) ถ้าค่า Tolerance มากกว่า 0.1 (Menard, 1995) และค่า VIF น้อยกว่า 10 (Myers, 1990) แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเอง และทำการทดสอบค่า Durbin & Watson เพื่อพิจารณาว่า ค่าคลาดเคลื่อน (e) ของตัวแปรเป็นอิสระต่อกันหรือไม่ โดยจะต้องมีค่าระหว่าง 1.5 - 2.5 (Hutcheson & Sofroniou, 1999, p.49) ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและ

ตัวแปรตาม จะมีความสัมพันธ์กันเป็นเส้นตรง การตรวจสอบจะพิจารณาจากกราฟ Normal probability plot (P-P) และการทดสอบการกระจายตัวของข้อมูลจะใช้ทฤษฎีแนวโน้มนำเข้าสู่ ศูนย์กลาง (Central limit theorem) ซึ่งอธิบายไว้ว่า ถ้าเก็บตัวอย่างในจำนวนที่มากพอ ($n > 30$) การกระจายของค่าตัวอย่างดังกล่าว จะมีแนวโน้มนำใกล้เคียงกับการกระจายแบบโค้งปกติ (Normal Distribution) (Bartz, 1999)

การวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 การกำหนดประชากรกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรและกลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับหัวหน้างานที่เพิ่งสมัครเข้ามาทำงานใหม่กับบริษัท ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง โดยจะต้องมีอายุงานไม่เกิน 4 เดือน เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก ทั้งนี้ เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายเพิ่งผ่านการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัทในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังมาไม่นาน ซึ่งจะทำให้ทราบถึงข้อมูลเชิงลึก ถึงปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของกลุ่มเป้าหมายเหล่านี้ ทั้งนี้ผู้วิจัยไม่กำหนดจำนวนเป้าหมายในการสัมภาษณ์ แต่จะสัมภาษณ์จนกว่าข้อมูลจากการสัมภาษณ์จะอิ่มตัว และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบการเลือกเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) โดยทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่บริเวณศูนย์อาหาร เขตประกอบการค้าเสรีที่ 1 พื้นที่ร้านอาหาร ในเขตประกอบการค้าเสรีที่ 2 พื้นที่ร้านอาหาร ในเขตชุมชนบ้านแหลม พื้นที่บริเวณศูนย์การค้าไอเพลสแหลมฉบัง และพื้นที่บริเวณตลาดสี่มุมเมืองแหลมฉบัง ซึ่งครอบคลุมพื้นที่เกือบทั้งหมดของนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

2.2 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้มาจากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้มาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวผู้วิจัยเอง จากพนักงานระดับหัวหน้างานขึ้นไปที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ที่เพิ่งเปลี่ยนงานใหม่ โดยมีอายุงานกับบริษัทปัจจุบันไม่เกิน 4 เดือน โดยไม่จำกัดจำนวนผู้สัมภาษณ์ แต่จะสัมภาษณ์จนกว่าข้อมูลจะอิ่มตัว

2.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับคำถามที่ใช้สัมภาษณ์ในการวิจัยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและเอกสารต่าง ๆ เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัย
2. นำข้อมูลที่สังเคราะห์ได้มาสร้างคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย
3. จัดเตรียมอุปกรณ์ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ คือ เครื่องบันทึกเสียงขนาดเล็กพร้อมแหล่งพลังงาน สมุดบันทึก และปากกา

4. นำบทสัมภาษณ์มาถอดเทปฟังหลายครั้ง เพื่อหาคำตอบที่แท้จริงจากการสัมภาษณ์
- 2.4 ลักษณะของคำถามในการสัมภาษณ์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้คำถามในการสัมภาษณ์ในการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยกำหนดประเด็นสำคัญของคำถาม เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและสมมติฐานของการวิจัย โดยแบ่งเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1: ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2: แนวคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

ส่วนที่ 1: ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Opened ended question) ที่ให้ผู้สัมภาษณ์ตอบได้อิสระ

ส่วนที่ 2: แนวคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จำนวน 4 ข้อ มีโดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดที่ให้ผู้สัมภาษณ์ตอบได้อิสระ

2.5 ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. ความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) เป็นจำนวน 3 ท่าน ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

R = ค่าคะแนนรวมที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนให้

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยค่าที่กำหนดให้ผู้เชี่ยวชาญให้คะแนนมีดังนี้

1 ข้อคำถามสอดคล้องกับงานวิจัย

0 ไม่แสดงความคิดเห็น หรือ ข้อความไม่ชัดเจนแต่อาจจะใช้ได้

-1 ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับงานวิจัย

ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาค่า IOC คือข้อคำถามแต่ละข้อต้องมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.66-1.00 จึงจะถือว่าคำถามเหมาะสม และนำไปใช้ได้ แต่สำหรับข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.66 ควรจะต้องปรับปรุงหรือตัดออก (Rovinelli & Hambleton, 1997 อ้างถึงใน ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2554, หน้า 142)

2.6 การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ผล

การจัดทำข้อมูลหลังจากการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากกลุ่มเป้าหมาย ผู้วิจัยใช้การฟังและประมวลผลเพื่อสรุปในเชิงเนื้อหาประเด็นสำคัญ (Content analysis) ตามประเด็นคำถาม ความคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ดังที่กลุ่มเป้าหมายได้ให้สัมภาษณ์ไว้

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยเรื่อง “ศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง” ผู้วิจัยได้นำข้อมูลเชิงปริมาณ ที่เก็บรวบรวมมาได้จากการแจกแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือวัดแล้ว ให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ชุด แล้วมาทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานของการวิจัย และแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล อีกทั้งยังได้มีการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายที่เป็นพนักงานระดับหัวหน้างานขึ้นไป ที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง โดยที่มีอายุงานไม่เกิน 4 เดือน จนข้อมูลอิ่มตัว (จำนวน 6 คน) โดยการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านปริมาณและทางด้านคุณภาพแบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยแสดงผลเป็นร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการเลือกทำงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าสถิติ ประกอบด้วย

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ประกอบด้วย

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์

n	หมายถึง	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
t	หมายถึง	ค่าทดสอบของนัยสำคัญของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม (ค่าสถิติ t)
F	หมายถึง	ค่าทดสอบของนัยสำคัญของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม (ค่าสถิติ F)
p-value	หมายถึง	ความน่าจะเป็นไปในการยอมรับสมมติฐาน
Sig.	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R Square	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
Adjust R Square	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว
B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบ คะแนนดิบ
Beta	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบ คะแนนมาตรฐาน
H_0	หมายถึง	สมมติฐานหลัก (Null hypothesis)
H_1	หมายถึง	สมมติฐานรอง (Alternative hypothesis)
*	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยแสดงผลเป็นร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับ
ชาย	252	63.0	1
หญิง	148	37.0	2
รวม	400	100	

จากตารางที่ 4-1 พบว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 และเป็นเพศหญิงจำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับ
ระหว่าง 25-30 ปี	100	25.0	3
ระหว่าง 31-35 ปี	120	30.0	1
ระหว่าง 36-40 ปี	105	26.3	2
ระหว่าง 41-45 ปี	55	13.8	4
ระหว่าง 46-50 ปี	20	5.0	5
มากกว่า 51 ปี ขึ้นไป	0	0	6
รวม	400	100	

จากตารางที่ 4-2 พบว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 อายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็น

ร้อยละ 26.3 อายุระหว่าง 25-30 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 อายุระหว่าง 41-45 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 อายุระหว่าง 46-50 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 ตามลำดับ และ ไม่พบกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4-3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับ
โสด	261	65.3	1
สมรส	132	33.0	2
หย่าร้าง	7	1.8	3
รวม	400	100	

จากตารางที่ 4-3 พบว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 65.3 สถานภาพสมรส จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 และสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ตำแหน่งหน้าที่	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับ
หัวหน้างานระดับแรก (Leader/ Supervisor)	168	42.0	1
หัวหน้างานอาวุโส (Senior supervisor)	104	26.0	2
ผู้จัดการ (Manager)	91	22.8	4
สูงกว่าผู้จัดการขึ้นไป	37	9.3	3
รวม	400	100	

จากตารางที่ 4-4 พบว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน ส่วนใหญ่เป็นหัวหน้างานระดับแรก จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 หัวหน้างานอาวุโส จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 ผู้จัดการ จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 และสูงกว่าผู้จัดการขึ้นไป จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงานที่ทำงานปัจจุบัน

อายุงานที่ทำงานปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับ
ระหว่าง 0-4 เดือน	10	2.5	5
ระหว่าง 5 เดือน - 1 ปี	30	7.5	4
ระหว่าง 1 ปี 1 เดือน - 3 ปี	100	25.0	3
ระหว่าง 3 ปี 1 เดือน - 5 ปี	156	39.0	1
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	104	26.0	2
รวม	400	100	

จากตารางที่ 4-5 พบว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน ส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 3 ปี 1 เดือน - 5 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 อายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 อายุงานระหว่าง 1 ปี 1 เดือน - 3 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 อายุงานระหว่าง 5 เดือน - 1 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 และ อายุงานระหว่าง 0-4 เดือน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเขตพื้นที่อยู่อาศัย

เขตพื้นที่อยู่อาศัย	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับ
อำเภอศรีราชา	110	27.5	1
อำเภอบางละมุง	83	20.8	3
อำเภอเมือง	57	14.3	4
อำเภอบ้านบึง	17	4.3	5
อำเภอพนัสนิคม	13	3.3	7
อำเภอพานทอง	0	0	8
อำเภอสัตหีบ	15	3.8	6
อำเภออื่นๆ	108	26.3	2
รวม	400	100	

จากตารางที่ 4-6 พบว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน ส่วนใหญ่มีพื้นที่อยู่อาศัยอยู่ในอำเภอศรีราชา จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 อำเภออื่นๆ จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 อำเภอบางละมุง จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 อำเภอเมือง จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 อำเภอบ้านบึง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 อำเภอสัตหีบ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 อำเภอพนัสนิคม จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ และไม่พบกลุ่มตัวอย่างที่อาศัยอยู่ในอำเภอพานทอง

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

ในการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร สามารถแปลความหมายโดยใช้หลักเกณฑ์เฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้านองค์กรดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านองค์กร มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านองค์กร มาก
ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านองค์กร ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านองค์กร น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านองค์กร น้อยที่สุด

ตารางที่ 4-7 รายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ในด้านชื่อเสียงขององค์กร

ด้านชื่อเสียงขององค์กร	ระดับความสำคัญ					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิด เห็น	ลำดับ ที่
	สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด				
องค์กรมีประวัติในการทำธุรกิจมา ยาวนานมีผลต่อความพึงพอใจในการ เลือกทำงาน	175 43.8%	120 30.0%	80 20.0%	25 6.3%	0 0.0%	4.11	0.94	มาก	2
ผลประกอบการของบริษัทเคปโต อย่างต่อเนื่องมีผลต่อความพึงพอใจ ในการเลือกทำงาน	160 40.0%	150 37.5%	70 17.5%	15 3.8%	5 1.3%	4.11	0.91	มาก	1
ภาพลักษณ์ขององค์กรที่มีต่อสังคม ในทางที่ดีมีผลต่อความพึงพอใจใน การเลือกทำงาน	100 25.0%	185 46.3%	100 25.0%	15 3.8%	0 0.0%	3.93	0.80	มาก	3

ตารางที่ 4-7 (ต่อ)

ด้านชื่อเสียงขององค์กร	ระดับความสำคัญ					\bar{X}	SD	ระดับ	
	สำคัญ	สำคัญ	สำคัญ	สำคัญ	สำคัญ			ความ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ภาพลักษณ์ขององค์กรที่มีต่อ	70	175	110	35	10	3.65	0.95	มาก	4
สิ่งแวดล้อมในทางที่ดีมีผลต่อความ	17.5%	43.8%	27.5%	8.8%	2.5%				
พึงพอใจในการเลือกทำงาน									
รวม (n = 400)						3.95	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4-7 พบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน ได้ตอบแบบสอบถาม แสดงระดับการให้ความสำคัญของปัจจัยด้านองค์กร ในด้านชื่อเสียงขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ ผลประกอบการของบริษัทเติบโตอย่างต่อเนื่อง มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$)

ลำดับที่ 2 คือ องค์กรมีประวัติในการทำธุรกิจมายาวนาน มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$)

ลำดับที่ 3 คือ ภาพลักษณ์ขององค์กรที่มีต่อสังคมในทางที่ดี มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.93$)

ลำดับที่ 4 คือ ภาพลักษณ์ขององค์กรที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในทางที่ดี มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.65$)

ตารางที่ 4-8 รายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ในด้านวัฒนธรรมองค์กร
ของบริษัท

ด้านวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท	ระดับความสำคัญ					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิด เห็น	ลำดับ ที่
	สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด				
วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่ สนับสนุนการปฏิบัติเพื่อสร้าง กระบวนการเรียนรู้ในภาพรวมทั้ง องค์กรมีผลต่อความพึงพอใจในการ เลือกทำงาน	125 31.3%	185 46.3%	70 17.5%	15 3.8%	5 1.3%	4.02	0.87	มาก	3
วัฒนธรรมองค์กรอัจฉริยะ ที่เน้นการ เรียนรู้และการสร้างความรู้เป็นสิ่งที่ สำคัญที่สุด เพื่อให้สามารถเผชิญกับ สภาพอนาคตที่ไม่แน่นอนได้มีผลต่อ ความพึงพอใจในการเลือกทำงาน	135 33.8%	170 42.5%	65 16.3%	15 3.8%	15 3.8%	3.99	0.99	มาก	4
วัฒนธรรมองค์กรสร้างสรรค์ ที่มุ่ง ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมี ปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วย เหลือซึ่งกันและกันมีผลต่อความ พึงพอใจในการเลือกทำงาน	175 43.8%	160 40.0%	45 11.3%	15 3.8%	5 1.3%	4.21	0.88	มากที่สุด	1
วัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลง ที่เน้น การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา มีผลต่อ ความพึงพอใจในการเลือกทำงาน	100 25.0%	210 52.5%	60 15.0%	25 6.3%	5 1.3%	3.94	0.87	มาก	5
วัฒนธรรมแห่งการตื่นรู้ ที่เน้นการ พัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และ ยั่งยืน เพื่อความอยู่รอดขององค์กรมี ผลต่อความพึงพอใจในการเลือก ทำงาน	125 31.3%	190 47.5%	70 17.5%	10 2.5%	5 1.3%	4.05	0.84	มาก	2
รวม (n = 400)						4.04	0.78	มาก	

จากตารางที่ 4-8 พบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน ได้ตอบ
แบบสอบถามแสดงระดับการให้ความสำคัญของปัจจัยด้านองค์กร ในด้านวัฒนธรรมองค์กรของ
บริษัท มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ วัฒนธรรมองค์กรสร้างสรรค์ ที่มุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$)

ลำดับที่ 2 คือ วัฒนธรรมแห่งการตื่นรู้ ที่เน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และยั่งยืนเพื่อความอยู่รอดขององค์กรมีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$)

ลำดับที่ 3 คือ วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่สนับสนุนการปฏิบัติเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ในภาพรวมทั้งองค์กรมีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$)

ลำดับที่ 4 คือ วัฒนธรรมองค์กรอัจฉริยะ ที่เน้นการเรียนรู้และการสร้างความรู้เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดเพื่อให้สามารถเผชิญกับสภาพอนาคตที่ไม่แน่นอนได้มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$)

ลำดับที่ 5 คือ วัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลง ที่เน้นการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่จะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.94$)

ตารางที่ 4-9 รายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ในด้านความก้าวหน้าในสายงาน

ด้านความก้าวหน้าในสายงาน	ระดับความสำคัญ					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิด เห็น	ลำดับ ที่
	สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด				
การเลื่อนตำแหน่งงานโดยคำนึงที่ ผลงานมากกว่าเรื่องอายุงานหรือ	170	145	60	5	20	4.10	1.03	มาก	1
ความอาวุโสมีผลต่อความพึงพอใจใน การเลือกทำงาน	42.5%	36.3%	15.0%	1.3%	5.0%				
อำนาจการบังคับบัญชาสูงขึ้นมีผลต่อ ความพึงพอใจในการเลือกทำงาน	80	215	85	20	0	3.89	0.78	มาก	3
บทบาทในองค์กรที่มากขึ้นมีผลต่อ ความพึงพอใจในการเลือกทำงาน	105	240	40	10	5	4.08	0.76	มาก	2
รวม (n = 400)						4.02	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4-9 พบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน ได้ตอบแบบสอบถามแสดงระดับการให้ความสำคัญของปัจจัยด้านองค์กร ในด้านความก้าวหน้าในสายงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ การเลื่อนตำแหน่งงานโดยคำนึงที่ผลงานมากกว่าเรื่องอายุงานหรือความอาวุโสมีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$)

ลำดับที่ 2 คือ บทบาทในองค์กรที่มากขึ้นมีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$)

ลำดับที่ 3 คือ อำนาจการบังคับบัญชาสูงขึ้นมีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$)

ตารางที่ 4-10 รายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ในด้านการพัฒนาองค์กร

ด้านการพัฒนาองค์กร	ระดับความสำคัญ					\bar{X}	SD	ระดับ ความคิด เห็น	ลำดับ ที่
	สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด				
บริษัทมีผลประกอบการเติบโตขึ้น อย่างต่อเนื่องมีผลต่อความพึงพอใจ ในการเลือกทำงาน	135 33.8%	205 51.3%	45 11.3%	10 2.5%	5 1.3%	4.14	0.80	มาก	1
บริษัทมีชื่อเสียงด้านการวางกลยุทธ์ ในการดำเนินงานเพื่อให้เป็นผู้นำอยู่ ตลอดเวลา มีผลต่อความพึงพอใจใน การเลือกทำงาน	60 15.0%	190 47.5%	120 30.0%	15 3.8%	15 3.8%	3.66	0.91	มาก	2
บริษัทมีการเปิดสาขาในประเทศ มากกว่า 2 สาขา มีผลต่อความพึง พอใจในการเลือกทำงาน	110 27.5%	95 23.8%	90 22.5%	65 16.3%	40 10.0%	3.43	1.31	มาก	3
บริษัทมีการลงทุนในต่างประเทศทั้ง การลงทุนทางตรงและการลงทุน ทางอ้อม มีผลต่อความพึงพอใจในการ เลือกทำงาน	50 12.5%	145 36.3%	130 32.5%	45 11.3%	30 7.5%	3.35	1.07	ปานกลาง	4
รวม (n = 400)						3.64	0.70	มาก	

จากตารางที่ 4-10 พบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน ได้ตอบแบบสอบถามแสดงระดับการให้ความสำคัญของปัจจัยด้านองค์กร ในด้านการพัฒนาองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ บริษัทมีผลประกอบการเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่องมีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$)

ลำดับที่ 2 คือ บริษัทมีชื่อเสียงด้านการวางกลยุทธ์ในการดำเนินงานเพื่อให้เป็นผู้นำอยู่ตลอดเวลา มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$)

ลำดับที่ 3 คือ บริษัทมีการเปิดสาขาในประเทศมากกว่า 2 สาขา มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$)

ลำดับที่ 4 คือ บริษัทมีการลงทุนในต่างประเทศทั้งการลงทุนทางตรงและการลงทุนทางอ้อม มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$)

ตารางที่ 4-11 รายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

ปัจจัยด้านองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับความ	ลำดับที่
			คิดเห็น	
ด้านชื่อเสียงองค์กร	3.95	0.66	มาก	3
ด้านวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท	4.04	0.78	มาก	1
ด้านความก้าวหน้าในสายงาน	4.02	0.69	มาก	2
ด้านการพัฒนาองค์กร	3.64	0.70	มาก	4
รวม (n = 400)	3.91	0.59	มาก	

จากตารางที่ 4-11 พบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน ได้ตอบแบบสอบถามแสดงระดับการให้ความสำคัญต่อภาพรวมของปัจจัยด้านองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ วัฒนธรรมองค์กรของบริษัทมีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$)

ลำดับที่ 2 คือ ความก้าวหน้าในสายงานมีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$)

ลำดับที่ 3 คือ ชื่อเสียงขององค์กรมีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$)

ลำดับที่ 4 คือ การพัฒนาองค์กรมีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการเลือกทำงาน

ในการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการเลือกทำงาน สามารถแปลความหมายโดยใช้หลักเกณฑ์เฉลี่ยระดับความสำคัญของความพึงพอใจในการเลือกทำงานดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21–5.00	ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการเลือกทำงานมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41–4.20	ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการเลือกทำงานมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61–3.40	ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการเลือกทำงานปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81–2.60	ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการเลือกทำงานน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00–1.80	ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการเลือกทำงานน้อยที่สุด

ตารางที่ 4-12 รายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการเลือกทำงาน
ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	ระดับความสำคัญ					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิด เห็น	ลำดับ ที่
	สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด				
งานที่สามารถแสดงออกได้ถึง ศักยภาพของตัวเอง	165 41.3%	210 52.5%	15 3.8%	5 1.3%	5 1.3%	4.31	0.72	มากที่สุด	3
งานที่ช่วยสร้างโอกาสก้าวหน้าใน งานให้กับตัวเอง	200 50.0%	160 40.0%	10 2.5%	10 2.5%	20 5.0%	4.28	1.00	มากที่สุด	4
งานที่ท้าทายหรือกระตุ้นความคิด ภายใต้ระดับความรับผิดชอบ	165 41.3%	195 48.8%	25 6.3%	10 2.5%	5 1.3%	4.26	0.79	มากที่สุด	5
งานที่ทำอยู่มีความมั่นคงในอนาคต	185 46.3%	175 43.8%	30 7.5%	5 1.3%	5 1.3%	4.33	0.77	มากที่สุด	2
การได้รับมอบหมายงานพร้อม ขอบเขตอำนาจตัดสินใจ	155 38.8%	185 46.3%	40 10.0%	15 3.8%	5 1.3%	4.18	0.85	มาก	7

ตารางที่ 4-12 (ต่อ)

ด้านลักษณะงาน	ระดับความสำคัญ					\bar{X}	SD	ระดับ ความคิด เห็น	ลำดับ ที่
	สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด				
	เพื่อนร่วมงานที่ดี มีน้ำใจ และ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	220	135	30	5				
สภาพแวดล้อมในการทำงานดี มีสิ่ง อำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสม	45.0%	33.8%	7.5%	1.3%	2.5%	4.25	0.86	มากที่สุด	6
รวม (n = 400)						4.28	0.67	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-12 พบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน ได้ตอบแบบสอบถามแสดงระดับการให้ความสำคัญของความพึงพอใจในการเลือกทำงาน ในด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ เพื่อนร่วมงานที่ดี มีน้ำใจ และ ช่วยเหลือซึ่งกันก่อนให้เกิดความพึงพอใจในการเลือกทำงาน ในด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$)

ลำดับที่ 2 คือ งานที่ทำอยู่มีความมั่นคงในอาชีพก่อนให้เกิดความพึงพอใจในการเลือกทำงาน ในด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$)

ลำดับที่ 3 คือ งานที่สามารถแสดงออกได้ถึงศักยภาพของตัวท่านก่อนให้เกิดความพึงพอใจในการเลือกทำงาน ในด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$)

ลำดับที่ 4 คือ งานที่ทำช่วยสร้างโอกาสก้าวหน้าในงานให้กับตัวท่านก่อนให้เกิดความพึงพอใจในการเลือกทำงาน ในด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$)

ลำดับที่ 5 คือ งานที่ทำมีความอิสระทางความคิดภายใต้ระดับความรับผิดชอบก่อนให้เกิดความพึงพอใจในการเลือกทำงาน ในด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$)

ลำดับที่ 7 คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสมก่อนให้เกิดความพึงพอใจในการเลือกทำงาน ในด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$)

ลำดับที่ 8 คือ การได้รับมอบหมายงานพร้อมขอบเขตอำนาจการตัดสินใจก่อนให้เกิดความพึงพอใจในการเลือกทำงาน ในด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.18$)

ตารางที่ 4-13 รายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการเลือกทำงาน
ด้านลักษณะการจัดการ

ด้านลักษณะการจัดการ	ระดับความสำคัญ					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิด เห็น	ลำดับ ที่
	สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด				
โครงสร้างองค์กรมีความชัดเจนใน สายบังคับบัญชา	180 45.0%	160 40.0%	40 10.0%	5 1.3%	15 3.8%	4.21	0.95	มากที่สุด	3
บริษัทมีระบบประเมินผลที่ยุติธรรม และโปร่งใส	195 48.8%	140 35.0%	40 10.0%	10 2.5%	15 3.8%	4.23	0.99	มากที่สุด	2
บริษัทมีระบบการให้รางวัลที่ดี	170 42.5%	160 40.0%	50 12.5%	5 1.3%	15 3.8%	4.16	0.96	มาก	4
บริษัทส่งเสริมให้มีระบบการ สนับสนุนจากหัวหน้างาน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	170 42.5%	165 41.3%	40 10.0%	10 2.5%	15 3.8%	4.16	0.97	มาก	5
ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมี ความสามารถและความน่าเชื่อถือใน การทำงานสูง	185 46.3%	165 41.3%	35 8.8%	5 1.3%	10 2.5%	4.28	0.87	มากที่สุด	1
รวม (n = 400)						4.21	0.86	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-13 พบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน ได้ตอบแบบสอบถามแสดงระดับการให้ความสำคัญของความพึงพอใจในการเลือกทำงาน ในด้านลักษณะการจัดการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีความสามารถและความน่าเชื่อถือในการทำงานสูงก่อให้เกิดความพึงพอใจในการเลือกทำงาน ในด้านลักษณะการจัดการ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$)

ลำดับที่ 2 คือ บริษัทมีระบบประเมินผลที่ยุติธรรมและโปร่งใสก่อให้เกิดความพึงพอใจในการเลือกทำงาน ในด้านลักษณะการจัดการ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$)

ลำดับที่ 3 คือ โครงสร้างองค์กรมีความชัดเจนในสายบังคับบัญชาก่อให้เกิดความพึงพอใจในการเลือกทำงาน ในด้านลักษณะการจัดการ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$)

ลำดับที่ 4 คือ บริษัทมีระบบการให้รางวัลที่ดีก่อให้เกิดความพึงพอใจในการเลือกทำงาน ในด้านลักษณะการจัดการ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$)

ลำดับที่ 5 คือ บริษัทส่งเสริมให้มีระบบการสนับสนุนจากหัวหน้างานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายก่อให้เกิดความพึงพอใจในการเลือกทำงาน ในด้านลักษณะการจัดการ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$)

ตารางที่ 4-14 รายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการเลือกทำงาน

ความพึงพอใจในการเลือกทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับความ คิด เห็น	ลำดับ ที่
ด้านลักษณะงาน	4.28	0.67	มากที่สุด	1
ด้านลักษณะการจัดการ	4.21	0.86	มากที่สุด	2
รวม (n = 400)	4.24	0.73	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-14 พบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน ได้ตอบแบบสอบถามแสดงระดับการให้ความสำคัญต่อภาพรวมของความพึงพอใจในการเลือกทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ ความพึงพอใจในการเลือกทำงานในด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$)

ลำดับที่ 2 คือ ความพึงพอใจในการเลือกทำงานในด้านลักษณะการจัดการ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าสถิติ ประกอบด้วย

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังแตกต่างกัน

H_0 : เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	SD	t	p-value
ชาย	252	4.32	0.70	2.672	0.008**
หญิง	148	4.12	0.77		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05/ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4-15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จำแนกตามเพศด้วยสถิติ Independent sample t-test พบว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานโดยรวมของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 2.672$, $p\text{-value} = 0.008$)

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังแตกต่างกัน

H_0 : อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	SD	F	p-value
ระหว่าง 25-30 ปี	100	4.20	0.99	0.383	0.821

ตารางที่ 4-16 (ต่อ)

อายุ	n	\bar{X}	SD	F	p-value
ระหว่าง 31-35 ปี	120	4.29	0.47		
ระหว่าง 36-40 ปี	105	4.23	0.86		
ระหว่าง 41-45 ปี	55	4.21	0.44		
ระหว่าง 46-50 ปี	20	4.38	0.31		

จากตารางที่ 4-16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จำแนกตามอายุ ด้วยสถิติ One-Way ANOVA พบว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 0.383$, $p\text{-value} = 0.821$)

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังแตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	n	\bar{X}	SD	F	p-value
โสด	261	4.29	0.62	3.284	0.038*
สมรส	132	4.13	0.93		
หย่าร้าง	7	4.65	0.27		

จากตารางที่ 4-17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้วยสถิติ One-Way ANOVA พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 3.284$, $p\text{-value} = 0.038$) และเพื่อให้ทราบว่าสถานภาพสมรสใดมีความพึงพอใจในการเลือกทำงาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังแตกต่างกัน ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยการใช้การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4-18

ตารางที่ 4-18 การเปรียบเทียบรายคู่ (LSD) ของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ที่มีความพึงพอใจในการเลือกทำงานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังแตกต่างกัน

สถานภาพสมรส	โสด	สมรส	หย่าร้าง
โสด	-		
P-value			
สมรส	0.162	-	
P-value	0.038*		
หย่าร้าง	-0.361	-0.523	-
P-value	0.197	0.065	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังที่มีสถานภาพ โสดและสถานภาพสมรส พบว่ามีค่า $p\text{-value}$ เท่ากับ 0.038 ซึ่งน้อยกว่า $\alpha = 0.05$ หมายความว่า พนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจในการเลือกทำงาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังมากกว่าสถานภาพสมรส โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.162

สมมติฐานที่ 1.4 ตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังแตกต่างกัน

H_0 : ตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ตำแหน่งหน้าที่	n	\bar{X}	SD	F	p-value
หัวหน้างานระดับแรก	168	4.24	0.85	0.663	0.575
หัวหน้างานอาวุโส	104	4.27	0.60		
ผู้จัดการ	91	4.29	0.62		
สูงกว่าผู้จัดการขึ้นไป	37	4.09	0.76		

จากตารางที่ 4-19 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ด้วยสถิติ One-Way ANOVA พบว่า ตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 0.663$, $p\text{-value} = 0.575$)

สมมติฐานที่ 1.5 อายุงานที่ทำงานปัจจุบันที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังแตกต่างกัน

H_0 : อายุงานที่ทำงานปัจจุบันที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุงานที่ทำงานปัจจุบันที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จำแนกตามอายุงานที่ทำงานปัจจุบัน

อายุ	n	\bar{X}	SD	F	p-value
ระหว่าง 0 - 4 เดือน	10	4.18	0.25	0.742	0.564
ระหว่าง 5 เดือน- 1ปี	30	4.27	0.89		
ระหว่าง 1 ปี 1 เดือน -3ปี	100	4.32	0.92		
ระหว่าง 3 ปี 1 เดือน - 5 ปี	156	4.26	0.59		
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	104	4.15	0.71		

จากตารางที่ 4-20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จำแนกตามอายุที่ทำงานปัจจุบันด้วยสถิติ One-Way ANOVA พบว่า อายุงานที่ทำงานปัจจุบันที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 0.742$, $p\text{-value} = 0.564$)

สมมติฐานที่ 1.6 พื้นที่พักอยู่อาศัยที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังแตกต่างกัน

H_0 : พื้นที่พักอยู่อาศัยที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังไม่แตกต่างกัน

H_1 : พื้นที่พักอยู่อาศัยที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จำแนกตามพื้นที่พักอยู่อาศัย

อายุ	n	\bar{X}	SD	F	p-value
อำเภอศรีราชา	110	4.14	0.82	4.506	0.000**
อำเภอบางละมุง	83	4.16	0.56		
อำเภอเมือง	57	4.24	0.87		
อำเภอบ้านบึง	17	3.70	0.99		
อำเภอพนัสนิคม	13	4.44	0.67		
อำเภอสัตหีบ	15	4.71	0.29		
อื่นๆ	105	4.42	0.54		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4-21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จำแนกตามพื้นที่พักอยู่อาศัย ด้วยสถิติ One-Way ANOVA พบว่า พื้นที่พักอยู่อาศัยที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 4.506$, $p\text{-value} = 0.000$) และเพื่อให้ทราบว่าคุณสมบัติใดมีความพึงพอใจในการเลือกทำงาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังแตกต่างกัน ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยการใช้การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4-22

ตารางที่ 4-22 การเปรียบเทียบรายคู่ (LSD) ของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังที่มีพื้นที่พักอาศัยแตกต่างกัน ที่มีความพึงพอใจในการเลือกทำงาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังแตกต่างกัน

พื้นที่พักอาศัย	อ.ศรีราชา	อ.บางละมุง	อ.เมือง	อ.บ้านบึง	อ.พนัสนิคม	อ.สัตหีบ	อื่น
อ.ศรีราชา	-						
P-value							
อ.บางละมุง	-0.023	-					
P-value	0.822						
อ.เมือง	-0.095	-0.072	-				
P-value	0.416	0.561					
อ.บ้านบึง	0.439	0.463	0.535	-			
P-value	0.019*	0.015*	0.007**				
อ.พนัสนิคม	-0.300	-0.277	-0.205	0.740	-		
P-value	0.153	0.195	0.351	0.005**			
อ.สัตหีบ	-0.574	-0.551	-0.479	-1.013	-0.274	-	
P-value	0.004**	0.006**	0.022*	0.000**	0.313		
อื่นๆ	-0.280	-0.257	-0.185	0.720	0.020	0.294	-
P-value	0.004**	0.015*	0.117	0.000**	0.923	0.137	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 / ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4-22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังที่มีพื้นที่พักอาศัยอยู่ในอำเภอศรีราชา และอำเภอบ้านบึง พบว่ามีค่า $p\text{-value} = 0.019$ ซึ่งน้อยกว่า $\alpha = 0.05$ หมายความว่า พนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังที่มีพื้นที่พักอาศัยอยู่ในอำเภอศรีราชา มีความพึงพอใจในการเลือกทำงานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง มากกว่าพนักงานระดับหัวหน้างานที่พักอาศัยอยู่ในอำเภอบ้านบึง โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.439

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังที่มีพื้นที่พักอาศัยอยู่ในอำเภอศรีราชา และอำเภอสัตหีบ พบว่ามีค่า $p\text{-value}$ เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า $\alpha = 0.05$ หมายความว่า พนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังที่มีพื้นที่พักอาศัยอยู่ในอำเภอศรีราชา มีความพึงพอใจในการเลือกทำงาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังน้อยกว่า พนักงานระดับหัวหน้างานที่พักอาศัยอยู่ในอำเภอสัตหีบ โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.574

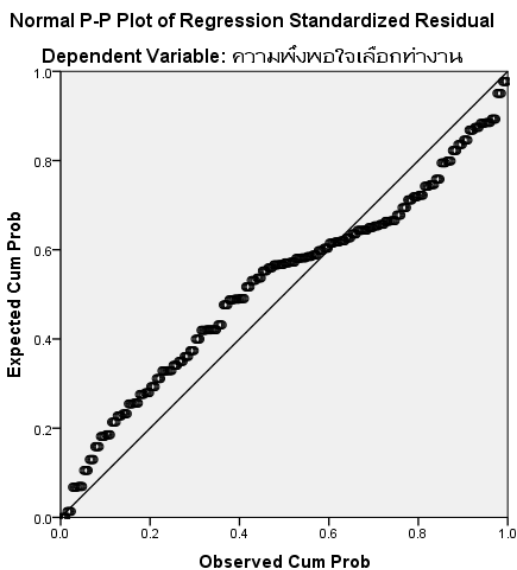
H₁: ปัจจัยด้านองค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

ตารางที่ 4-23 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปร โดยรวมของปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std.Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	0.658	0.433	0.427	0.555	2.012

จากตารางที่ 4-23 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านองค์กร และตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.658 หมายถึง ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันร้อยละ 65.80 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R Square) เท่ากับ 0.433 หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงของความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านองค์กร ร้อยละ 43.30 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว (Adjusted R square) เท่ากับ 0.427

และการทดสอบค่าคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน (Autocorrelation) ด้วยการพิจารณาค่า Durbin-Watson โดยจะต้องมีค่าอยู่ระหว่าง 1.5-2.5 พบว่า ค่า Durbin-Watson ของสมการเท่ากับ 2.012 ซึ่งแสดงว่าค่าคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน



ภาพที่ 4-1 กราฟแสดงการแจกแจงแบบปกติของปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

จากภาพที่ 4-1 พบว่าการกระจายตัวอยู่ในแนวเส้นตรง แสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ

ตารางที่ 4-24 การตรวจสอบตัวแปรอิสระของปัจจัยด้านองค์กรที่สามารถทำนายความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92.939	4	23.235	75.301	0.000*
	Residual	121.881	395	.309		
1	Total	214.820	399			

a. Predictors: (Constant), ชื่อเสียงขององค์กร, วัฒนธรรมองค์กรของบริษัท, ความก้าวหน้าในสายงาน, การพัฒนาองค์กร

b. Dependent variable: (Constant), ความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-24 พบว่า การทดสอบด้วยสถิติ ANOVA มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่า มีตัวแปรอิสระในด้านปัจจัยด้านองค์กรอย่างน้อย 1 ตัวที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4-25 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรปัจจัยด้านองค์กรแต่ละด้านกับความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

Model	ปัจจัยด้านองค์กร	Unstandardized		standardized	t	Sig.	Tolerance	VIF
		Coefficients		Coefficients				
		B	Std.Error	Beta				
1	Constant	1.762	.193		9.122	.000		
	ชื่อเสียงขององค์กร	-.101	.055	-.091	-1.852	.065	.592	1.689
	วัฒนธรรมองค์กรของบริษัท	.456	.057	.486	7.971	.000	.386	2.589
	ความก้าวหน้าในสายงาน	.322	.064	.304	5.049	.000	.397	2.516
	การพัฒนาองค์กร	-.071	.051	-.067	-1.389	.166	.612	1.635

a. Dependent variable: (Constant), ความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-25 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ภายในกันเองของตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ไม่พบปัญหานี้เนื่องจากค่า Tolerance มากกว่า 0.1 และค่า VIF น้อยกว่า 10 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) ค่าคงที่ (B0) เท่ากับ 1.762 หน่วย มีค่า t = 9.122 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และผลการทดสอบแต่ละตัวแปรมีดังนี้

ค่า B ของชื่อเสียงขององค์กร = -0.101 หมายความว่า ชื่อเสียงขององค์กรเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย จะส่งผลให้ความพึงพอใจ ในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังเปลี่ยนแปลงไป 0.101 หน่วย ในทิศทางตรงกันข้าม และจากค่า นัยสำคัญทางสถิติที่มากกว่า 0.05 ($P > 0.05$) แสดงว่า ปัจจัยด้านองค์กรในด้านชื่อเสียงขององค์กร

ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า B ของวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท = 0.456 หมายความว่า วัฒนธรรมองค์กรของบริษัทเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย จะส่งผลให้ความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังเปลี่ยนแปลงไป 0.456 หน่วย ในทิศทางเดียวกัน และจากค่านัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่า 0.05 ($P < 0.05$) แสดงว่า ปัจจัยด้านองค์กรในด้านวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า B ของความก้าวหน้าในสายงาน = 0.322 หมายความว่า ความก้าวหน้าในสายงานเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย จะส่งผลให้ความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังเปลี่ยนแปลงไป 0.322 หน่วย ในทิศทางเดียวกัน และจากค่านัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่า 0.05 ($P < 0.05$) แสดงว่า ปัจจัยด้านองค์กรในด้านความก้าวหน้าในสายงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า B ของการพัฒนาองค์กร = -0.071 หมายความว่า การพัฒนาองค์กร เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย จะส่งผลให้ความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังเปลี่ยนแปลงไป 0.071 หน่วย ในทิศทางตรงกันข้าม และจากค่านัยสำคัญทางสถิติที่มากกว่า 0.05 ($P > 0.05$) แสดงว่า ปัจจัยด้านองค์กรในด้านการพัฒนาองค์กร ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สามารถแสดงสมการความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรกับความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังได้ ดังนี้

Unstandardized

$$\hat{Y} = 1.762 - 0.101(X1) + 0.456(X2)** + 0.322(X3)** - 0.071(X4)$$

Standardized

$$\hat{Y} = -0.091(X1) + 0.486(X2)** + 0.304(X3)** - 0.067(X4)$$

เมื่อ \hat{Y} = ความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

X1 = ชื่อเสียงขององค์กร

X2 = วัฒนธรรมองค์กรของบริษัท

X3 = ความก้าวหน้าในสายงาน

X4 = การพัฒนาองค์กร

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีตัวแปรอิสระด้านปัจจัยด้านองค์กรมีอิทธิพลต่อการพยากรณ์ และส่งผลต่อตัวแปรตามคือความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จำนวน 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรอิสระด้านวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท และความก้าวหน้าในสายงาน จึงนำตัวแปรดังกล่าวไปทดสอบสมมติฐานอีกครั้ง โดยใช้วิธี Multiple linear regression

ตารางที่ 4-26 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรปัจจัยด้านองค์กรในด้านวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทและความก้าวหน้าในสายงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.650	.422	.419	.559	1.977

จากตารางที่ 4-26 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านองค์กรในด้านวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท และความก้าวหน้าในสายงาน และตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.650 หมายถึง ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม มีความสัมพันธ์กันร้อยละ 65.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R Square) เท่ากับ 0.422 หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงของความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านองค์กรในด้านวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทและความก้าวหน้าในสายงาน ร้อยละ 42.20 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว (Adjusted r square) เท่ากับ 0.419

และการทดสอบค่าคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน (Autocorrelation) ด้วยการพิจารณาค่า Durbin-Watson โดยจะต้องมีค่าอยู่ระหว่าง 1.5-2.5 พบว่า ค่า Durbin-Watson ของสมการเท่ากับ 1.977 ซึ่งแสดงว่าค่าคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน

ตารางที่ 4-27 การตรวจสอบตัวแปรอิสระของปัจจัยด้านองค์กรในด้านวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทและความก้าวหน้าในสายงานที่สามารถทำนายความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90.623	2	45.311	144.839	0.000*
	Residual	124.197	397	.313		
1	Total	214.820	399			

a. Predictors: (Constant), วัฒนธรรมองค์กรของบริษัท, ความก้าวหน้าในสายงาน

b. Dependent variable: (Constant), ความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-27 พบว่า การทดสอบด้วยสถิติ ANOVA มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่า มีตัวแปรอิสระในด้านปัจจัยด้านองค์กรอย่างน้อย 1 ตัว ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4-28 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรปัจจัยด้านองค์กรแต่ละด้านกับความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

Model	ปัจจัยด้านองค์กร	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std.Error	Beta				
1	Constant	1.501	.169		8.896	.000		
	วัฒนธรรมองค์กรของบริษัท	.405	.054	.432	7.443	.000	.433	2.312
	ความก้าวหน้าในสายงาน	.275	.062	.259	4.461	.000	.433	2.312

a. Dependent variable: (Constant), ความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-28 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ภายในกันเองของตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ไม่พบปัญหานี้เนื่องจากค่า Tolerance มากกว่า 0.1 และค่า VIF น้อยกว่า 10 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) ค่าคงที่ (B0) เท่ากับ 1.501 หน่วย มีค่า t = 8.896 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และผลการทดสอบแต่ละตัวแปรมีดังนี้

ค่า B ของวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท = 0.405 หมายความว่า วัฒนธรรมองค์กรของบริษัทเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย จะส่งผลให้ความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังเปลี่ยนแปลงไป 0.405 หน่วย ในทิศทางเดียวกัน และจากค่านัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่า 0.05 ($P < 0.05$) แสดงว่า ปัจจัยด้านองค์กรในด้านวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า B ของความก้าวหน้าในสายงาน = 0.275 หมายความว่า ความก้าวหน้าในสายงานเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย จะส่งผลให้ความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังเปลี่ยนแปลงไป 0.275 หน่วย ในทิศทางเดียวกัน และจากค่านัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่า 0.05 ($P < 0.05$) แสดงว่า ปัจจัยด้านองค์กรในด้านความก้าวหน้าในสายงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สามารถแสดงสมการความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรกับความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังได้ ดังนี้

Unstandardized

$$\hat{Y} = 1.501 + 0.405(X2)** + 0.275(X3)**$$

Standardized

$$\hat{Y} = 0.432(X2)** + 0.259(X3)**$$

เมื่อ \hat{Y} = ความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

X2 = วัฒนธรรมองค์กรของบริษัท

X3 = ความก้าวหน้าในสายงาน

ตารางที่ 4-29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1.	ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังที่แตกต่างกัน	
1.1	เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังแตกต่างกัน	ปฏิเสธ H_0
1.2	อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังแตกต่างกัน	ไม่สามารถปฏิเสธ H_0
1.3	สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังแตกต่างกัน	ปฏิเสธ H_0
1.4	ตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังแตกต่างกัน	ไม่สามารถปฏิเสธ H_0
1.5	อายุงานที่ทำงานปัจจุบันที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังแตกต่างกัน	ไม่สามารถปฏิเสธ H_0
1.6	พื้นที่พักอยู่อาศัยที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังแตกต่างกัน	ปฏิเสธ H_0
2.	ปัจจัยด้านองค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง	
2.1	ปัจจัยด้านองค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง	ปฏิเสธ H_0

จากผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กรในเรื่องวัฒนธรรมขององค์กร และความก้าวหน้าในสายงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรที่มีผลต่อการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ไปทำการวิจัย

ต่อในเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นพนักงานระดับหัวหน้างานขึ้นไป ที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง โดยที่จะต้องมียุงานไม่เกิน 4 เดือน เนื่องจากต้องการทราบถึงเหตุผลและความคิดเห็นในการเลือกทำงานกับองค์กรใหม่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน โดยต้องการทราบถึง แนวคิดของปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง แต่อย่างไรก็ดี สำหรับปัจจัยด้านองค์กรในเรื่องชื่อเสียงขององค์กร และการพัฒนาองค์กรที่ผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ก็จะถูกนำไปใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกด้วย เพื่อให้ทราบถึงแนวความคิดที่อาจจะเห็นแตกต่างออกไป

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดรหัสข้อความที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนี้

- INT1 ย่อมาจาก INTERVIEWER 1 หมายถึงผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1
- INT2 ย่อมาจาก INTERVIEWER 2 หมายถึงผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2
- INT3 ย่อมาจาก INTERVIEWER 3 หมายถึงผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3
- INT4 ย่อมาจาก INTERVIEWER 4 หมายถึงผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4
- INT5 ย่อมาจาก INTERVIEWER 5 หมายถึงผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5
- INT6 ย่อมาจาก INTERVIEWER 6 หมายถึงผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับหัวหน้างานขึ้นไป ที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง โดยที่มีอายุงานไม่เกิน 4 เดือน จำนวน 6 ราย โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ซึ่งมีข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์ ดังนี้

INT1 ผู้ให้ข้อมูล เป็นพนักงานเพศชาย มีอายุ 27 ปี สถานภาพโสด ทำงานอยู่ในตำแหน่งหัวหน้างานระดับแรก ในแผนกการผลิต ของบริษัทเซเรบอส ประเทศไทย จำกัด ซึ่งจัดอยู่ในประเภทอุตสาหกรรมอาหาร มีอายุการทำงานกับที่ทำงานปัจจุบันอยู่ที่ 1.9 เดือน ปัจจุบันพักอาศัยอยู่ในอำเภอแหลมฉบัง

INT2 ผู้ให้ข้อมูล เป็นพนักงานเพศชาย มีอายุ 29 ปี สถานภาพโสด ทำงานอยู่ในตำแหน่งหัวหน้างานระดับแรก ในแผนกการผลิต (ฝ่ายประกอบรถยนต์) ของบริษัทมิตซูบิชิ มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด ซึ่งจัดอยู่ในประเภทอุตสาหกรรมยานยนต์ มีอายุการทำงานกับที่ทำงานปัจจุบันอยู่ที่ 3.5 เดือน ปัจจุบันพักอาศัยอยู่ในอำเภอแหลมฉบัง

INT3 ผู้ให้ข้อมูล เป็นพนักงานเพศหญิง มีอายุ 31 ปี สถานภาพสมรส ทำงานอยู่ในตำแหน่งหัวหน้างานระดับแรก ในแผนกบัญชี ของบริษัทมิตซูบิชิ มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด ซึ่งจัดอยู่ในประเภทอุตสาหกรรมยานยนต์ มีอายุการทำงานกับที่ทำงานปัจจุบันอยู่ที่ 1.8 เดือน ปัจจุบันพักอาศัยอยู่ในอำเภอศรีราชา

INT4 ผู้ให้ข้อมูล เป็นพนักงานเพศชาย มีอายุ 30 ปี สถานภาพสมรส ทำงานอยู่ในตำแหน่งหัวหน้างานระดับอาวุโส ในแผนกวิศวกรรมการออกแบบการผลิต ของบริษัทซีเอสดีที ประเทศไทย จำกัด ซึ่งจัดอยู่ในประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อายุการทำงานกับที่ทำงานปัจจุบันอยู่ที่ 3.2 เดือน ปัจจุบันพักอาศัยอยู่ในอำเภอศรีราชา

INT5 ผู้ให้ข้อมูล เป็นพนักงานเพศหญิง มีอายุ 38 ปี สถานภาพสมรส ทำงานอยู่ในตำแหน่งหัวหน้างานระดับอาวุโส ในแผนกบัญชี ของบริษัท พี คิว เคมีคอลล์ ประเทศไทย จำกัด ซึ่งจัดอยู่ในประเภทอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ อายุการทำงานกับที่ทำงานปัจจุบันอยู่ที่ 2.3 เดือน ปัจจุบันพักอาศัยอยู่ในอำเภอแหลมฉบัง

INT6 ผู้ให้ข้อมูล เป็นพนักงานผู้จัดการ เพศชาย มีอายุ 33 ปี สถานภาพสมรส ทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อ ของบริษัทสยาม มิซลิน จำกัด ซึ่งจัดอยู่ในประเภทอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์ อายุการทำงานกับที่ทำงานปัจจุบันอยู่ที่ 3.5 เดือน ปัจจุบันพักอาศัยอยู่ในอำเภอศรีราชา

ตารางที่ 4-30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

ด้านข้อมูลทั่วไป	INT 1	INT 2	INT 3	INT 4	INT 5	INT 6	รวม
1. ตำแหน่งงาน							
1.1 หัวหน้างานระดับแรก	✓	✓	✓				3
1.2 หัวหน้างานอาวุโส				✓	✓		2
1.3 ผู้จัดการ						✓	1
2. เพศ							
2.1 ชาย	✓	✓		✓		✓	4
2.2 หญิง			✓		✓		2

ตารางที่ 4-30 (ต่อ)

ด้านข้อมูลทั่วไป	INT 1	INT 2	INT 3	INT 4	INT 5	INT 6	รวม
3. อายุ							
3.1 ระหว่าง 25 - 30 ปี	✓	✓		✓			3
3.2 มากกว่า 30 ปี ถึง 35 ปี			✓			✓	2
3.3 มากกว่า 35 ปี ถึง 40 ปี					✓		1
4. สถานภาพสมรส							
4.1 โสด	✓	✓					2
4.2 สมรส			✓	✓	✓	✓	4
5. อายุงานปัจจุบัน							
5.1 มากกว่า 1 เดือน ถึง 2 เดือน	✓		✓				2
5.2 มากกว่า 2 เดือน ถึง 3 เดือน					✓		1
5.3 มากกว่า 3 เดือน ถึง 4 เดือน		✓		✓		✓	3
6. ที่พักอาศัย							
6.1 อำเภอศรีราชา			✓	✓		✓	3
6.2 อำเภอแหลมฉบัง	✓	✓			✓		3

ตารางที่ 4-30 ผลจากการสัมภาษณ์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานระดับหัวหน้า ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง พบว่า กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 25-30 ปี สถานภาพสมรสแล้ว ส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งหัวหน้างานระดับแรก และเพิ่งเข้าร่วมงานกับองค์กรที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน โดยมีอายุงานปัจจุบันในช่วง 3-4 เดือน ซึ่งใกล้จะพ้นช่วงทดลองงานแล้ว สำหรับที่พักอาศัยของผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่จะพักอาศัยอยู่ในพื้นที่อำเภอใกล้เคียงกับนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง คือ อำเภอแหลมฉบังและอำเภอศรีราชา

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

ผลจากการสัมภาษณ์พนักงานระดับหัวหน้า ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง เกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กรในด้านชื่อเสียงขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรของบริษัท ความก้าวหน้าในสายงาน และการพัฒนาองค์กร มาทำการสัมภาษณ์เก็บข้อมูลในเชิงลึกก่อน ผลจากการสัมภาษณ์สามารถสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านองค์กรในเรื่องชื่อเสียงขององค์กร

INT1 ให้ข้อมูลว่า ชื่อเสียงขององค์กรเป็นสิ่งที่ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของผู้ให้สัมภาษณ์และยังไม่ได้เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการเลือกทำงานกับองค์กรปัจจุบันด้วย เพราะ ในอุตสาหกรรมที่ทำงานอยู่นั้น มีผู้ผลิตรายใหญ่อยู่เพียงสองราย ซึ่งทั้งสองรายมีชื่อเสียงองค์กรที่ไม่ได้แตกต่างกันมากนัก และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดด้าน ประวัติองค์กร ผลการดำเนินงาน ภาพลักษณ์ต่าง ๆ ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ก็ยังพบว่าบริษัททั้งสองรายน่าจะอยู่ในตำแหน่งที่ใกล้เคียงกันมาก อีกทั้งสำหรับการเป็นหัวหน้างานในระดับแรก ยังเป็นช่วงของการสะสมประสบการณ์จึงยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านนี้มากนัก

INT2 ให้ข้อมูลว่า ชื่อเสียงขององค์กรเป็นสิ่งที่ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของผู้ให้สัมภาษณ์ เพราะสาเหตุหลักของการเปลี่ยนงานมาร่วมงานกับองค์กรปัจจุบันคือเรื่องอื่น แต่อย่างไรก็ดี ชื่อเสียงขององค์กรก็เป็นสิ่งที่สร้างความภาคภูมิใจให้กับผู้ให้สัมภาษณ์ เมื่อได้ร่วมงานไปด้วยสักระยะ เพราะได้ทราบภายหลังว่าตัวองค์กรมีความมั่นคงในอุตสาหกรรมยานยนต์ในระดับต้น ๆ อีกทั้งเป็นที่ต้องการเข้าร่วมงานของอีกหลาย ๆ คน เพราะเป็นองค์กรที่น่าร่วมงานด้วย อีกองค์กรหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

INT3 ให้ข้อมูลว่า ชื่อเสียงขององค์กรเป็นสิ่งที่มีความพึงพอใจในการเลือกทำงานของผู้ให้สัมภาษณ์ และเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการเลือกทำงานกับองค์กรปัจจุบัน เพราะด้วยสายงานที่ผู้ให้สัมภาษณ์ทำงานอยู่นั้น การได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงจะเป็นประวัติในการทำงานอย่างดีเมื่อมีการวางแผนที่จะเปลี่ยนงานใหม่ หรือคิดที่จะเติบโตไปในสายงานนั้น ๆ เพราะชื่อเสียงองค์กรที่ดีมักจะเกิดขึ้น ได้จากการมีรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีทั้งภายนอกและภายใน เช่น การบริหารงานที่ดี การมีระบบการทำงานที่ดี การมีเครื่องมือในการทำงานที่ดี รวมไปถึงการใส่ใจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ดีด้วยเช่นกัน

INT4 ให้ข้อมูลว่า ชื่อเสียงขององค์กรเป็นสิ่งที่มีความพึงพอใจในการเลือกทำงานของผู้ให้สัมภาษณ์ เพราะชื่อเสียงขององค์กรมักจะสะท้อนถึงความมั่นคงขององค์กรนั้น ๆ และยังทำ

ให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ และ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน อีกทั้งยังสามารถเป็นประวัติดีในการทำงานที่ดีเมื่อคิดที่จะเปลี่ยนงานหรือแสวงหาความก้าวหน้าในสายงานต่อไป แต่อย่างไรก็ดี สำหรับการเลือกทำงานกับองค์กรปัจจุบันในครั้งนี้อย่างไรก็ตาม ผู้ให้สัมภาษณ์ ไม่ได้มีสาเหตุมาจากชื่อเสียงขององค์กร

INT5 ให้ข้อมูลว่า ชื่อเสียงขององค์กรเป็นสิ่งที่มีความพึงพอใจในการเลือกทำงานของผู้ให้สัมภาษณ์ เพราะชื่อเสียงขององค์กรที่ดีจะทำให้มีประวัติการทำงานที่ดี โดยเฉพาะสายงานทางด้านบัญชี ซึ่งจะต้องใช้ประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมา ในการเติบโตก้าวหน้าต่อไป อย่างกับองค์กรที่ร่วมงานอยู่ด้วยในปัจจุบัน ชื่อเสียงขององค์กรอาจจะเป็นอย่างนี้ยังไม่เป็นที่รู้จักแพร่หลายนักในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ แต่ก็ไม่ได้ถือว่าเป็นปัญหาในด้านความพึงพอใจในการเลือกทำงานกับองค์กรปัจจุบัน เนื่องด้วยเหตุผลในการเลือกทำงานที่องค์กรนี้เป็นเหตุผลด้านอื่น ซึ่งก็คือต้องการการทำงานที่มีความสมดุลระหว่างงานและเวลามากขึ้น เพราะต้องการเวลาในการดูแลบุตรชาย

INT6 ให้ข้อมูลว่า ชื่อเสียงขององค์กรเป็นสิ่งที่มีความพึงพอใจในการเลือกทำงานของผู้ให้สัมภาษณ์ เพราะชื่อเสียงขององค์กรที่ดีจะทำให้มีประวัติการทำงานที่ดี และสามารถเป็นใบเบิกทางให้มีโอกาสเติบโตไปในสายงานได้มากขึ้น แต่สำหรับความพึงพอใจในการเลือกทำงานกับองค์กรปัจจุบันในครั้งนี้อย่างไรก็ตาม ไม่ได้มาจากปัจจัยด้านนี้ เพราะชื่อเสียงองค์กรเท่าที่ถือว่าอยู่ในระดับที่ดี หากแต่การเปลี่ยนงานในครั้งนี้เป็นเพราะต้องการที่จะมีเวลาส่วนตัวในวันเสาร์-อาทิตย์ให้มากขึ้น เพราะมีแผนในการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทเร็ว ๆ นี้

ตารางที่ 4-31 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรในเรื่องชื่อเสียงขององค์กร
ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

ด้านชื่อเสียงองค์กร	INT 1	INT 2	INT 3	INT 4	INT 5	INT 6	รวม
1. การให้ความสำคัญกับชื่อเสียงองค์กร							
1.1 ชื่อเสียงองค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน			✓	✓	✓	✓	4
1.2 ชื่อเสียงองค์กรไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน	✓	✓					2

ตารางที่ 4-31 (ต่อ)

ด้านชื่อเสียงองค์กร	INT 1	INT 2	INT 3	INT 4	INT 5	INT 6	รวม
2. ชื่อเสียงองค์กรเป็นปัจจัยหลักในการเลือกทำงานกับองค์กรปัจจุบันหรือไม่							
2.1 ใช่ ชื่อเสียงองค์กรเป็นปัจจัยในการเลือกเปลี่ยนงานในครั้งนี้			✓				1
2.2 ไม่ใช่ชื่อเสียงองค์กรไม่ได้เป็นปัจจัยในการเลือกเปลี่ยนงานในครั้งนี้	✓	✓		✓	✓	✓	5

ตารางที่ 4-31 ผลจากการสัมภาษณ์พนักงานระดับหัวหน้า ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง เกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านองค์กร ในเรื่องชื่อเสียงขององค์กร พบว่า กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า ชื่อเสียงขององค์กรเป็นสิ่งที่ให้ความสำคัญในด้านความมั่นคงขององค์กร อีกทั้งยังมีผลดีต่อประวัติการทำงาน ซึ่งการที่ได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงที่ดี จะเสมือนหนึ่งว่า ได้มีประสบการณ์ในการทำงานที่ดี ซึ่งจะสามารถนำประสบการณ์เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้กับการทำงานในองค์กรใหม่ได้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ดีขึ้น แต่อย่างไรก็ดี ในด้านของเหตุผลในความพึงพอใจในการเลือกทำงานกับองค์กรปัจจุบัน กลับพบว่าส่วนใหญ่ของผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ได้เลือกทำงานด้วยปัจจัยทางด้านชื่อเสียงขององค์กร หากแต่มีปัจจัยทางด้านอื่นที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานมากกว่า เช่น ความสมดุลระหว่างเวลางานและชีวิต เป็นต้น ดังนั้น จะเห็นว่าโดยรวมแล้ว ชื่อเสียงขององค์กรก็เป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังแต่อาจจะยังไม่ได้เป็นปัจจัยที่ทำให้กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์เลือกทำงานกับองค์กรปัจจุบันในครั้งนี้ เนื่องจากมีปัจจัยอื่นที่มีความสำคัญมากกว่า

2. ปัจจัยด้านองค์กรในเรื่องวัฒนธรรมองค์กร

INT1 ให้ข้อมูลว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้ให้สัมภาษณ์รับรู้ได้ก่อนที่จะเลือกมาทำงานกับองค์กรที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน เพราะเห็นได้จากสื่อโฆษณาต่าง ๆ ว่าองค์กรมีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ เสมอ เพื่อครองการเป็นผู้นำตลาด ซึ่งทำให้ผู้สัมภาษณ์สนใจที่จะเข้าร่วมงานกับ

องค์กรนี้ เพราะจะทำให้การทำงานมีความสุขกับสิ่งใหม่ ๆ ที่ได้เรียนรู้ และ น่าจะมีช่องทางให้ผู้สัมภาษณ์ได้เติบโตไปในองค์กรต่อไป

INT2 ให้ข้อมูลว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้ให้สัมภาษณ์ยังไม่เข้าใจในรายละเอียดมากนัก แต่ก็เริ่มรับรู้ได้เมื่อทำงานในองค์กรไปสักระยะ เพราะเป็นแนวทางที่ถือปฏิบัติสืบทอดกันมา และในการเลือกทำงานกับองค์กรปัจจุบันนี้ ก็ด้วยความที่เห็นว่าองค์กรเป็นองค์กรที่มีประวัติการทำงานมานานและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องมาหลายยุคหลายสมัย และผ่านวิกฤติทางเศรษฐกิจมาได้หลายครั้ง จึงน่าจะมีความมั่นคงในสายงานสูง

INT3 ให้ข้อมูลว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีการถ้อยที ถ้อยอาศัย มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในตัวองค์กรเอง เป็นวัฒนธรรมที่มีผลต่อการเลือกทำงานของผู้ให้สัมภาษณ์ ทั้งนี้เพราะในสายงานที่ผู้ให้สัมภาษณ์ทำอยู่ จำเป็นที่จะต้องมีการสนับสนุนกันภายในองค์กรจากหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการช่วยเหลือกัน จะทำให้ลดปัญหาที่ยุ่งยากในการทำงาน และ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมาก ทั้งยังสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในการทำงานอีกด้วย

INT4 ให้ข้อมูลว่า ในสายอาชีพของผู้ให้สัมภาษณ์ การปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีใหม่ๆ และเป็นผู้นำทางด้านเทคโนโลยี ถือเป็นจุดแข็งและข้อได้เปรียบทางธุรกิจ ซึ่งองค์กรที่วัฒนธรรมในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ จะทำให้อยู่ในธุรกิจได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ซึ่งในการเลือกทำงานที่องค์กรในครั้งนี้ นอกเหนือจากปัจจัยที่เป็นตัวเงินแล้ว ผู้ให้สัมภาษณ์ก็พิจารณาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรด้วยเหมือนกัน โดยผู้ให้สัมภาษณ์มีเพื่อนทำงานอยู่ในองค์กรนี้อยู่แล้ว จึงสามารถรับรู้ได้ถึงวัฒนธรรมขององค์กรที่เป็นอยู่

INT5 ให้ข้อมูลว่า วัฒนธรรมองค์กรที่คอยช่วยเหลือกัน และ มีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน จะทำให้การทำงานไม่น่าเบื่อ ไม่เกิดภาวะกดดัน และ การความเครียดในการทำงานเหมือนที่องค์กรเดิม ซึ่งเป็นหนึ่งในเหตุผลหลักในการย้ายงานมาสู่องค์กรใหม่ที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งได้รับรู้จากเพื่อนร่วมอาชีพในสายงานว่าเป็น องค์กรที่มีการทำงานแบบช่วยเหลือซึ่งกันและกันดีมาก มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมเมื่อเกิดปัญหาขึ้น จึงทำให้เกิดความสนใจในการเลือกที่จะทำงานด้วย

INT6 ให้ข้อมูลว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ในยุคปัจจุบันนี้พนักงานส่วนใหญ่เริ่มหันมาให้สำคัญ ทั้งนี้ด้วยเหตุผลของสภาพการแข่งขันทางธุรกิจที่องค์กรจะต้องสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน วัฒนธรรมองค์กรจึงได้เข้ามามีบทบาทมากขึ้น เพราะวัฒนธรรมองค์กรเป็นอะไรที่ไม่สามารถสร้างได้ในเวลาอันสั้นและยากต่อการลอกเลียนแบบ โดยวัฒนธรรมองค์กรที่ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความสนใจ คือ วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันที่ต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆอย่างมากมาย ซึ่งการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ จะทำให้ตัวผู้สัมภาษณ์มีความมั่นคงในสายงานสูงขึ้นไปด้วย

ตารางที่ 4-32 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรในเรื่องวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท
ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม
แหลมฉบัง

ด้านวัฒนธรรมองค์กร	INT 1	INT 2	INT 3	INT 4	INT 5	INT 6	รวม
1. การรับรู้ก่อนเริ่มงาน							
1.1 รับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์กรของ องค์กรปัจจุบันก่อนร่วมงานด้วย	✓		✓	✓	✓		4
1.2 ไม่รู้ถึงวัฒนธรรมองค์กรของ องค์กรปัจจุบันก่อนร่วมงานด้วย		✓				✓	2
2. วัฒนธรรมองค์กรขององค์กร ปัจจุบันมีผลต่อความพึงพอใจใน การเลือกทำงาน							
2.1 มีผลต่อความพึงพอใจในการ เลือกทำงานกับองค์กรปัจจุบัน	✓		✓	✓	✓		4
2.2 ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการ เลือกทำงานกับองค์กรปัจจุบัน		✓				✓	2
3. วัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสนใจ							
3.1 วัฒนธรรมองค์กรสร้างสรรค์			✓		✓		2
3.2 วัฒนธรรมองค์กรการ เปลี่ยนแปลง						✓	1
3.3 วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้	✓	✓		✓			3

ตารางที่ 4-32 ผลจากการสัมภาษณ์พนักงานระดับหัวหน้าในเขตพื้นที่นิคม
อุตสาหกรรมแหลมฉบัง เกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านองค์กรในเรื่องวัฒนธรรมองค์กร
พบว่า กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีการรับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปัจจุบันที่ร่วมงานอยู่
อีกทั้งส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญกับเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร ว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีผลในการ
พิจารณาเลือกทำงาน ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับแต่ละสายงาน หรือ แต่ละรูปแบบ
การดำเนินธุรกิจ จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นกับตัวบุคคลว่าองค์กรจะมีความมั่นคง และก่อให้เกิด
ความสุขในการทำงาน อีกประเด็นที่น่าสนใจก็คือผู้ให้สัมภาษณ์ที่เป็นหัวหน้างานที่อยู่สายงานที่
เกี่ยวข้องกับฝ่ายผลิตหรือฝ่ายเป็นระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรที่ให้การ
พัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ในขณะที่หัวหน้างานที่อยู่ใน
สายงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานสนับสนุน จะให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นในเรื่อง
ของการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งนี้เนื่องจากหน่วยงาน

สนับสนุนจะต้องมีการทำงานร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งจะก่อให้เกิดความราบรื่นในการทำงาน และ ประสิทธิภาพในการทำงานสูง และสำหรับหัวหน้างานที่เป็นฝ่ายบริหาร จะให้ความสำคัญกับ วัฒนธรรมองค์กรที่สามารถรับมือได้กับความเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เนื่องจากในฝ่ายบริหาร มักจะได้ เห็นภาพรวมของธุรกิจ และ องค์กรซึ่งทำให้เข้าใจถึงสภาพการแข่งขัน และความเข้มข้นในการ แข่งขัน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ผ่านสถานการณ์ในแต่ละช่วงเวลาที่แตกต่างกัน

ดังนั้นจะเห็นว่าโดยรวมแล้ว วัฒนธรรมองค์กรก็เป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อ ความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม แหลงบึงสออดคล้องกับผลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ

3. ปัจจัยด้านองค์กรในเรื่องความก้าวหน้าในสายงาน

INT1 ให้ข้อมูลว่า ความก้าวหน้าในสายงานเป็นสาเหตุหลักที่ผู้ให้สัมภาษณ์ย้ายงานจาก องค์กรเดิมแล้วเลือกที่จะมาทำงานกับองค์กรใหม่ เพื่อทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ดีขึ้น เพราะจาก เดิมที่เป็นพนักงานดูแลการผลิต แต่ทำงานมาหลายปีโดยที่ยังไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ทั้ง ที่มีผลงานและผลการประเมินประจำปีในระดับที่ดี และเมื่อได้ร่วมงานกับองค์กรปัจจุบันแล้ว ก็จะ ทำงานอย่างเต็มกำลังตามที่ได้รับมอบหมายมาจากผู้บังคับบัญชาและรอผลที่จะได้รับต่อไป สำหรับความก้าวหน้าในสายงานในช่วง 2-3 ปีข้างหน้า ซึ่งถ้าไม่มีความก้าวหน้าในสายงาน ก็ อาจจะมีการพิจารณาเปลี่ยนงานอีกครั้ง

INT2 ให้ข้อมูลว่า ความก้าวหน้าในสายงานเป็นสาเหตุหลักที่ผู้ให้สัมภาษณ์ย้ายงานจาก องค์กรเดิมแล้วเลือกที่จะมาทำงานกับองค์กรใหม่ เพราะในอุตสาหกรรมยานยนต์เรื่องของ ค่าตอบแทนและสวัสดิการระหว่างบริษัทก็ไม่ได้แตกต่างกันมากนัก ดังนั้นตำแหน่งงานที่ดีขึ้นจึง เป็นสิ่งที่จะทำให้มีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าในสายงานได้มากขึ้น เพราะจะทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์มี บทบาทในองค์กรมากขึ้น ซึ่งจะสร้างผลงานออกมาได้อย่างต่อเนื่อง แต่หากว่าร่วมงานกับองค์กร ปัจจุบันไปสัก 2-3 ปีแล้วไม่มีความก้าวหน้าในสายงาน ก็อาจจะมีการพิจารณาเปลี่ยนงานอีกครั้ง

INT3 ให้ข้อมูลว่า ความก้าวหน้าในสายงานไม่ได้เป็นสาเหตุหลักที่ผู้ให้สัมภาษณ์ย้าย งานจากองค์กรเดิมแล้วเลือกที่จะมาทำงานกับองค์กรใหม่ เพราะในองค์กรเดิม ผู้ให้สัมภาษณ์ก็เป็น หัวหน้างานอยู่แล้ว ซึ่งการเลือกย้ายงานมาทำงานกับองค์กรปัจจุบันในครั้งนี้ เป็นด้วยเหตุผลอื่น แต่ อย่างไม่รู้ดีผู้ให้สัมภาษณ์จะมีการพิจารณาเปลี่ยนงานอีกครั้ง หากว่าทำงานไปในสักระยะ 3-5 ปี แล้วไม่มีความก้าวหน้าในสายงาน

INT4 ให้ข้อมูลว่า ความก้าวหน้าในสายงานไม่ได้เป็นสาเหตุหลักที่ผู้ให้สัมภาษณ์ย้าย งานจากองค์กรเดิมแล้วเลือกที่จะมาทำงานกับองค์กรใหม่ เพราะความก้าวหน้าในสายงานที่องค์กร

เดิมก็ถือว่าดีในระดับหนึ่ง เนื่องจากว่าได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งในองค์กรเดิมมาแล้วถึง 2 ครั้ง ทั้งนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ยังได้ให้ความเห็นว่า สำหรับตัวผู้ให้สัมภาษณ์แล้ว ความก้าวหน้าในสายงานก็เป็นปัจจัยที่สำคัญตัวหนึ่ง แต่ไม่ใช่ปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะมีปัจจัยอื่นที่ให้ความสำคัญมากกว่า ดังนั้นการจะพิจารณาเปลี่ยนงานอีกครั้ง อาจจะเกิดขึ้นในช่วงอีก 3-5 ปีข้างหน้า ถ้าไม่มีความก้าวหน้าในสายงาน

INT5 ให้ข้อมูลว่า ความก้าวหน้าในสายงานเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์เลือกที่จะย้ายงานมาทำงานในองค์กรปัจจุบัน ซึ่งในเส้นทางของสายอาชีพที่ผู้ให้สัมภาษณ์ทำงานอยู่นั้น การเติบโตในสายงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะเป็นเส้นทางให้ก้าวไปสู่สายงานบริหาร และ การที่จะก้าวหน้าในสายงานได้นั้น จำเป็นที่จะต้องสะสมประสบการณ์ในการทำงานให้มาก แล้ว มองหาความท้าทายในการทำงานใหม่เพื่อเพิ่มศักยภาพและคุณค่าของตนเองต่อองค์กร สำหรับการพิจารณาเปลี่ยนงานอีกครั้ง อาจจะเกิดขึ้นในช่วง 3-5 ปี ถ้าไม่มีความก้าวหน้าในสายงานกับองค์กรที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน

INT6 ให้ข้อมูลว่า ความก้าวหน้าในสายงานเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์เลือกที่จะย้ายงานมาทำงานในองค์กรปัจจุบัน เพราะการที่จะขึ้นเป็นผู้จัดการฝ่ายได้นั้น ก่อนข้างต้องใช้เวลา ระยะเวลา ประสบการณ์และความรู้ที่สั่งสมมา และ โอกาสจะต้องมีความเหมาะสมด้วยเพราะ ตำแหน่งผู้จัดการไม่ใช่เป็นตำแหน่งที่จะเปิดรับคนนอกองค์กรง่าย ๆ เนื่องจากส่วนใหญ่ จะเป็นการดีกับองค์กรมากกว่าถ้าผู้จัดการ เป็นพนักงานที่ทำงานกับองค์กรมายาวนาน และมีผลงานและความสามารถอย่างโดดเด่น เทียบพร้อมด้วยคุณวุฒิ และวิวุฒิ เพราะจะทำให้เข้าใจในตัวองค์กรได้ดีกว่าการรับผู้จัดการจากคนนอก ดังนั้นสำหรับตัวผู้ให้สัมภาษณ์เองคงจะพิจารณาเปลี่ยนงานอีกครั้ง ในช่วง 5-7 ปี ถ้าไม่มีความก้าวหน้าในองค์กรที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน

ตารางที่ 4-33 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรในเรื่องความก้าวหน้าในสายงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

ด้านความก้าวหน้าในสายงาน	INT 1	INT 2	INT 3	INT 4	INT 5	INT 6	รวม
1. ความก้าวหน้าในสายงานเป็นปัจจัยหลักของการเลือกทำงานกับองค์กรปัจจุบัน							
1.1 เป็นปัจจัยหลัก	✓	✓			✓	✓	4
1.2 ไม่เป็นปัจจัยหลัก			✓	✓			2

ตารางที่ 4-33 (ต่อ)

ด้านความก้าวหน้าในสายงาน	INT 1	INT 2	INT 3	INT 4	INT 5	INT 6	รวม
2. มีความคิดที่จะเปลี่ยนงาน							
หากว่าไม่มีความก้าวหน้าในสายงานกับองค์กรปัจจุบัน							
2.1 มี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
2.2 ไม่มี							0
3. ระยะเวลาที่จะพิจารณาเปลี่ยนงาน							
หากว่าไม่มีความก้าวหน้าในสายงานกับองค์กรปัจจุบัน							
3.1 ภายใน 2-3 ปี	✓	✓					2
3.2 ภายใน 3-5 ปี			✓	✓	✓		3
3.3 ภายใน 5-7 ปี						✓	2

ตารางที่ 4-33 ผลจากการสัมภาษณ์พนักงานระดับหัวหน้าในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง เกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านองค์กรในเรื่องความก้าวหน้าในสายงาน พบว่า กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีการเปลี่ยนงานจากองค์กรเดิมมาสู่องค์กรใหม่เพื่อความก้าวหน้าในสายงาน และถึงแม้ว่าจะมีบางส่วนที่ไม่ได้เปลี่ยนงานมาทำงานกับองค์กรที่ทำงานด้วยในปัจจุบันด้วยปัจจัยด้านองค์กรในเรื่องความก้าวหน้าในสายงาน แต่ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนก็มีความคิดเห็นตรงกันว่าถ้าหากไม่มีความก้าวหน้าในสายงานกับองค์กรที่ทำงานอยู่ด้วยในปัจจุบัน ก็ จะพิจารณาที่จะเปลี่ยนงานใหม่ในอนาคต หากแต่ระยะเวลาในการพิจารณาแตกต่างกันไปอยู่ในช่วง 2-7 ปี ขึ้นอยู่กับปัจจัยของแต่ละบุคคล โดยข้อมูลที่น่าสนใจคือผู้ให้สัมภาษณ์ที่เป็นหัวหน้างานระดับแรก จะพิจารณาเปลี่ยนงานหากไม่มีความก้าวหน้าในองค์กรที่ทำงานอยู่ในช่วงระยะเวลา 2-3 ปี และ จะมีระยะเวลาพิจารณานานขึ้นไปเมื่ออยู่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังจะเห็นได้จากผู้ให้สัมภาษณ์ที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้างานอาวุโสจะพิจารณาเปลี่ยนงานหากไม่มีความก้าวหน้าในองค์กรที่ทำงานอยู่ในช่วงระยะเวลา 3-5 ปี และ 5-7 ปี สำหรับผู้ให้สัมภาษณ์ที่อยู่ในตำแหน่งผู้จัดการ

ดังนั้นจะเห็นว่าโดยรวมแล้ว ความก้าวหน้าในสายงาน เป็นปัจจัยด้านองค์กรอีกตัวหนึ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังสอดคล้องกับผลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ

4. ปัจจัยด้านองค์กรในเรื่องการพัฒนาองค์กร

INT1 ให้ข้อมูลว่า การพัฒนาองค์กรเป็นปัจจัยที่เข้าถึงได้ยาก ถ้ายังไม่ได้เข้าไปร่วมงานกับองค์กรนั้นๆ เพราะการพัฒนาองค์กรเป็นการกระทำจากภายในองค์กรออกมาภายนอก ซึ่งส่วนใหญ่จะไม่ค่อยเป็นที่รับรู้ของบุคคลภายนอกสักเท่าไร ดังนั้นสำหรับตัวผู้ให้สัมภาษณ์เอง ปัจจัยด้านการพัฒนาองค์กรเป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของผู้ให้สัมภาษณ์ ในช่วงการเลือกเข้าทำงานแต่อาจจะเป็นปัจจัยส่งผลต่อการเปลี่ยนงานเมื่อทำงานไปสักระยะหนึ่ง แล้วพบว่าองค์กรไม่มีการพัฒนาไปในทิศทางที่เหมาะสม ซึ่งอาจจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานและอาจรวมถึงความไม่มั่นคงในหน้าที่การงานอีกด้วย สำหรับการเลือกทำงานกับองค์กรปัจจุบันในครั้งนี้ ปัจจัยด้านองค์กรในเรื่องการพัฒนาองค์กรก็ไม่ได้มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานด้วย

INT2 ให้ข้อมูลว่า ปัจจัยด้านองค์กร ในด้านการพัฒนาองค์กรไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของผู้ให้สัมภาษณ์เลย เพราะโดยส่วนตัวมองว่าการพัฒนาองค์กรไม่ได้ส่งผลอะไรโดยตรงกับตัวผู้ให้สัมภาษณ์ แต่อาจจะมีบ้างที่มีผลทางอ้อม เช่น แนวทางนโยบายที่เปลี่ยนแปลง หรือกฎระเบียบต่าง ๆ เนื่องจากการพัฒนาองค์กรเป็นการพัฒนาภาพรวมขององค์กรให้ดีขึ้นในด้านของตัวองค์กรเป็นหลัก และสำหรับการเลือกทำงานกับองค์กรปัจจุบันในครั้งนี้ ปัจจัยด้านการพัฒนาองค์กรก็ไม่ได้เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานกับองค์กรปัจจุบันด้วยเลย

INT3 ให้ข้อมูลว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านองค์กรในเรื่องการพัฒนาองค์กรสักเท่าไร เพราะผู้ให้สัมภาษณ์มองว่ายังเป็นเรื่องไกลตัว ถ้าเทียบกับตำแหน่งงานและอายุงานที่ยังมีโอกาสที่จะเปลี่ยนองค์กรที่จะร่วมงานด้วยได้อยู่ ทั้งนี้เพราะจะทราบถึงการพัฒนาองค์กรได้ อาจจะต้องเข้าไปทำงานก่อนจึงจะรู้ว่าองค์กรจะมีแผนการพัฒนาไปในทิศทางใด แต่ก็ถือว่าเป็นปัจจัยที่น่าสนใจตัวหนึ่งในยุคสมัยปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคที่การแข่งขันในรูปแบบของการเอาชนะคู่แข่งเริ่มอึดตัว หากแต่เป็นการแข่งขันกับตัวเองเพื่อให้พัฒนาให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยเฉพาะด้านบุคลากรขององค์กรที่ถือว่าเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าต่อองค์กรและยากต่อการลอกเลียนแบบ ดังนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์จะพิจารณาปัจจัยด้านนี้ในภายหลังจากที่ได้เข้าทำงานกับองค์กรนั้น ๆ แล้ว

INT4 ให้ข้อมูลว่าปัจจัยด้านองค์กรในเรื่องการพัฒนาองค์กรไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของผู้ให้สัมภาษณ์สักในครั้งนี้นี้เลย แต่ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นว่าเป็นเรื่องที่น่าสนใจในยุคสมัยนี้ เนื่องจากภาพรวมของเศรษฐกิจไม่ค่อยสู้ดีนัก การขยายองค์กรให้มีขนาดใหญ่โตขึ้น อาจจะทำให้ยากและมีความเสี่ยงสูงแต่การพัฒนาองค์กรให้มีความมั่นคงและเข้มแข็ง

อย่างยั่งยืนเป็นเรื่องที่ดี เพราะจะทำให้องค์กรสามารถผันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ ไปได้ ซึ่งการจะพัฒนาองค์กรให้เกิดประโยชน์นั้น บุคลากรทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กรต้องร่วมมือกัน ด้วยเหตุนี้ ปัจจัยด้านองค์กรในเรื่องการพัฒนาองค์กรจึงมีความน่าสนใจ เมื่อได้ร่วมงานไปแล้วสักระยะหนึ่ง

INT5 ให้ข้อมูลว่า ปัจจัยในเรื่องของการพัฒนาองค์กรไม่ได้มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของผู้ให้สัมภาษณ์เลยในช่วงเวลานี้ เนื่องจากว่าผู้ให้สัมภาษณ์เป็นบุคลากรที่อยู่ในภายในองค์กรอยู่แล้ว ดังนั้นเมื่อองค์กรมีนโยบายในการพัฒนาอย่างไร ผู้ให้สัมภาษณ์ต้องให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี เพราะการพัฒนาองค์กรย่อมมีการพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้นไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง อีกทั้งผู้ให้สัมภาษณ์ยังพอใจในการเลือกทำงานร่วมกับองค์กรที่ทำอยู่ปัจจุบัน ซึ่งตอบสนองเรื่องความก้าวหน้าในงานได้ในระดับหนึ่ง และ ตอบสนองเรื่องความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ซึ่งทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์ยังมีความพึงพอใจที่จะทำงานที่องค์กรนี้ต่อไปอีกด้วย จึงทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความร่วมมือในกับนโยบายต่าง ๆ เป็นอย่างดี

INT6 ให้ข้อมูลว่า โดยการพัฒนาองค์กรเป็นปัจจัยด้านองค์กรปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของผู้ให้สัมภาษณ์ เพียงแต่ไม่ใช่ปัจจัยในการเลือกทำงานกับองค์กรปัจจุบันในครั้งนี้ ทั้งนี้เพราะในสายงานบริหารแล้ว การอยู่ในองค์กรที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะทำให้เกิดการพัฒนาทั้งในด้านความก้าวหน้าในงานแล้ว ยังทำให้เกิดการพัฒนาในด้านความสามารถส่วนบุคคลอีกด้วย เพราะองค์กรในปัจจุบันส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรภายในควบคู่ไปกับการพัฒนาองค์กรเสมอ เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือเป็นหนึ่งในสินทรัพย์ที่มีคุณค่าที่สุดขององค์กร ที่ต้องใช้ทั้งเวลาและทุนทรัพย์ในการพัฒนาขึ้นมา ดังนั้นการได้ทำงานในองค์กรที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะเป็นการสร้างคุณค่าให้กับตัวเองอย่างต่อเนื่องด้วยเช่นกัน

ตารางที่ 4-34 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรในเรื่องการพัฒนาองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

ด้านการพัฒนาองค์กร	INT 1	INT 2	INT 3	INT 4	INT 5	INT 6	รวม
1. การให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กร							
1.1 การพัฒนาองค์กรมีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน						✓	1

ตารางที่ 4-34 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาองค์กร	INT 1	INT 2	INT 3	INT 4	INT 5	INT 6	รวม
1.2 การพัฒนาองค์กรไม่มีผลต่อ ความพึงพอใจในการเลือกทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓		5
2. การพัฒนาองค์กรเป็นปัจจัยหลักใน การเลือกทำงานกับองค์กรปัจจุบัน หรือไม่							
2.1 ใช่ การพัฒนาองค์กรเป็นปัจจัย ในการเลือกเปลี่ยนงานในครั้งนี้							0
2.2 ไม่ใช่ การพัฒนาองค์กรไม่ได้เป็น ปัจจัยในการเลือกเปลี่ยนงานใน ครั้งนี้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6

ตารางที่ 4-34 ผลจากการสัมภาษณ์พนักงานระดับหัวหน้า ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง เกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อบริษัทด้านองค์กรในเรื่องการพัฒนาองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านนี้ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังของผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ ด้วยเหตุผลที่น่าสนใจ 2 ข้อหลัก ๆ คือ การเข้าไม่เพียงข้อมูลที่แท้จริงว่าองค์กรที่ต้องการจะเข้าไปร่วมงานด้วยนั้นมีแนวทางการพัฒนาไปทางไหน และอีกข้อคือ การพัฒนาองค์กรไม่ได้มีผลโดยตรงกับตัวผู้ให้สัมภาษณ์ จะมีก็แต่ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ทำงานอยู่ในระดับบริหาร ที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างออกไป ที่มองว่าปัจจัยด้านองค์กรในเรื่องการพัฒนาองค์กรมีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้ให้บริหารได้มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาองค์กร ซึ่งทำให้ทราบถึงประโยชน์ที่บุคลากรในองค์กรจะได้รับทั้งทางตรงและทางอ้อม จึงน่าสนใจในปัจจัยตัวนี้ แต่อย่างไรก็ดี ผลการสัมภาษณ์ทั้งหมดพบว่า ไม่มีผู้ให้สัมภาษณ์แม้แต่คนเดียวที่มีความพึงพอใจในการเลือกทำงานกับองค์กรปัจจุบันด้วยเหตุผลนี้

ดังนั้นจะเห็นว่าโดยรวมแล้ว การพัฒนาองค์กร เป็นปัจจัยด้านองค์กรที่ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังเลย ซึ่งสอดคล้องกับผลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ แต่อาจจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานถ้าพนักงานทำงานอยู่ในระดับที่สูงขึ้นไปในองค์กร

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง “ ศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ” เป็นงานวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed method) ที่ได้ทำการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และนำผลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณไปทำการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) อีกครั้ง เพื่อเป็นแนวทางในการเลือกทำงานที่เหมาะสมกับตัวเอง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบริษัทต่าง ๆ ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง เพื่อให้บริษัทต่าง ๆ ในเขตพื้นที่อื่น ๆ ที่มีการแข่งขันของตลาดแรงงานในระดับที่เข้มข้น หรือ มีปัญหาการลาออกสูง นำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานตั้งแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นไป ที่ทำงานอยู่ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยได้ใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของ W.G.cochran (อ้างถึงใน กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2549, หน้า 74) โดยใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากรที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ และมีสัดส่วนความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 ซึ่งได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 381 คนและเพื่อความสะดวกในการประเมินผล และการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) แบบมาตรานามบัญญัติ (Nominal scale) มาตราเรียงลำดับ (Ordinal scale) และมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ซึ่งเนื้อหาของแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง โดยใช้ความถี่ ค่าสถิติพื้นฐานร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ Independent Sample t-test, One-Way ANOVA และ Multiple linear regression จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ส่วนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 และรองลงมา คือ เพศหญิง จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 โดยมีอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 อายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 อายุระหว่าง 25-30 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 อายุระหว่าง 41-45 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 อายุระหว่าง 46-50 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 และไม่พบกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป มีสถานภาพโสด จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 65.3 สถานภาพสมรส จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 และสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 เป็นหัวหน้างานระดับแรก จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 หัวหน้างานอาวุโส จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 ผู้จัดการ จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 และสูงกว่าผู้จัดการขึ้นไป จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 มีอายุงานระหว่าง 3 ปี 1 เดือน - 5 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 อายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไปจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 อายุงานระหว่าง 1 ปี 1 เดือน - 3 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 อายุงานระหว่าง 5 เดือน - 1 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 และอายุงานระหว่าง 0-4 เดือน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 มีพื้นที่อยู่อาศัยอยู่ในอำเภอศรีราชา จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 อำเภออื่น ๆ จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 อำเภอบางละมุง จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 อำเภอเมือง จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 อำเภอบ้านบึง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 อำเภอสัตหีบ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 อำเภอพนัสนิคม จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ และไม่พบกลุ่มตัวอย่างที่อาศัยอยู่ในอำเภอพานทอง

ส่วนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน ให้ความสำคัญของปัจจัยด้านองค์กร ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.91 ซึ่งให้ความสำคัญในเรื่องของ วัฒนธรรมองค์กรของบริษัทมีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมาคือเรื่องความก้าวหน้าในสายงานมีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) ลำดับถัดมา คือ เรื่องชื่อเสียงขององค์กรมีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) และเรื่องการพัฒนาองค์กรมีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$)

ส่วนที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการเลือกทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการเลือกทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน ให้ความสำคัญต่อภาพรวมของความพึงพอใจในการเลือกทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.24 ซึ่งให้ความสำคัญในการเลือกทำงานในด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$) และรองลงมา คือ ความพึงพอใจในการเลือกทำงานในด้านลักษณะการจัดการ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$)

ส่วนที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent sample t-test พบว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานโดยรวมของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 2.672, p\text{-value} = 0.008$)

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA พบว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านองค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยด้านองค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง โดยใช้สถิติ Multiple linear regression พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท และความก้าวหน้าในสายงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์ คือ พนักงานระดับหัวหน้างานที่เพิ่งสมัครเข้ามาทำงานใหม่กับบริษัทในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง โดยจะต้องมีอายุงานไม่เกิน 4 เดือน ซึ่งผู้วิจัยไม่กำหนดจำนวนเป้าหมายในการสัมภาษณ์ แต่จะสัมภาษณ์จนกว่าข้อมูลจากการสัมภาษณ์จะอิ่มตัว และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบการเลือกเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ คำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์จำนวน 11 ข้อคำถามหลัก แบ่งได้เป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 แนวคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ส่วนที่ 5 สรุปข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

จากผลการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด 6 คน ที่เป็นพนักงานระดับหัวหน้างานขึ้นไป ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง พบว่า กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 25-30 ปี สถานภาพสมรสแล้ว ส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งหัวหน้างานระดับแรก และเพิ่งเข้าร่วมงานกับองค์กรที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน โดยมีอายุงานปัจจุบันอยู่ในช่วง 3-4 เดือน ซึ่งใกล้จะพ้นช่วงทดลองงานแล้ว สำหรับที่พักอาศัยของผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่จะพักอาศัยอยู่ในพื้นที่อำเภอใกล้เคียงกับนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง คือ อำเภอแหลมฉบัง และอำเภอสัตหิรา

ส่วนที่ 6 สรุปความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

ด้านชื่อเสียงขององค์กร จากผลการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด 6 คน ที่เป็นพนักงานระดับหัวหน้าขึ้นไป ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง พบว่า กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า ชื่อเสียงขององค์กร เป็นสิ่งที่ให้ความสำคัญในด้านความมั่นคงขององค์กร อีกทั้งยังมีผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งการที่ได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงที่ดี จะเสมือนหนึ่งว่า ได้มีประสบการณ์ในการทำงานที่ดี อีกทั้งยังสามารถนำประสบการณ์เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้กับการทำงานในองค์กรใหม่ได้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ดีขึ้น แต่อย่างไรก็ดีในด้านของเหตุผลในความพึงพอใจในการเลือกทำงานกับองค์กรปัจจุบัน กลับพบว่าส่วนใหญ่ของผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ได้เลือกทำงานด้วยปัจจัยทางด้านชื่อเสียงขององค์กร หากแต่มีปัจจัยทางด้านอื่นที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานมากกว่า เช่น ความสมดุลระหว่างเวลางานและชีวิต เป็นต้น

ด้านวัฒนธรรมองค์กร จากผลการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด 6 คน ที่เป็นพนักงานระดับหัวหน้าขึ้นไป ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง พบว่า กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีการรับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปัจจุบันที่ร่วมงานอยู่ อีกทั้งส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญกับเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร ว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีผลในการพิจารณาเลือกทำงาน ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับแต่ละสายงาน หรือแต่ละรูปแบบการดำเนินธุรกิจ จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นกับตัวบุคคลว่าองค์กรจะมีความมั่นคง และก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน อีกประเด็นที่น่าสนใจ คือ ผู้ให้สัมภาษณ์ที่เป็นหัวหน้างานที่อยู่สายงานที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายผลิตหรือฝ่ายเป็นระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรที่ให้การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ในขณะที่หัวหน้างานที่อยู่ในสายงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานสนับสนุน จะให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นในเรื่องของการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งในส่วนงานตนเอง และส่วนงานอื่น ทั้งนี้เนื่องจากหน่วยงานสนับสนุนจะต้องมีการทำงานร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดความราบรื่นในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานสูง และสำหรับหัวหน้างานที่เป็นฝ่ายบริหาร จะให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถรับมือได้กับความเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เนื่องจากในฝ่ายบริหาร มักจะได้เห็นภาพรวมของธุรกิจ และองค์กรซึ่งทำให้เข้าใจถึงสภาพการแข่งขัน และความเข้มข้นในการแข่งขัน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ผ่านสถานการณ์ในแต่ละช่วงเวลาที่แตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าในสายงาน จากผลการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด 6 คน ที่เป็นพนักงานระดับหัวหน้าขึ้นไป ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง พบว่า กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีการเปลี่ยนงานจากองค์กรเดิมมาสู่องค์กรใหม่เพื่อความก้าวหน้าในสายงาน

และถึงแม้ว่าจะมีบางส่วนที่ไม่ได้เปลี่ยนงานมาทำงานกับองค์กรที่ทำงานด้วยในปัจจุบันด้วยปัจจัยด้านองค์กรในเรื่องความก้าวหน้าในสายงาน แต่ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนก็มีความคิดเห็นตรงกันว่าถ้าหากไม่มีความก้าวหน้าในสายงานกับองค์กรที่ทำงานอยู่ด้วยในปัจจุบัน ก็จะพิจารณาที่จะเปลี่ยนงานใหม่ในอนาคต หากแต่ระยะเวลาในการพิจารณาแตกต่างกันไปอยู่ในช่วง 2-7 ปี ขึ้นอยู่กับปัจจัยของแต่ละบุคคล โดยข้อมูลที่น่าสนใจ คือ ผู้ให้สัมภาษณ์ที่เป็นหัวหน้างานระดับแรก จะพิจารณาเปลี่ยนงาน หากไม่มีความก้าวหน้าในองค์กรที่ทำงานอยู่ในช่วงระยะเวลา 2-3 ปี และจะมีระยะเวลาพิจารณานานขึ้นไปเมื่ออยู่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังจะเห็นได้จากผู้ให้สัมภาษณ์ที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้างานอาวุโสจะพิจารณาเปลี่ยนงานหากไม่มีความก้าวหน้าในองค์กรที่ทำงานอยู่ในช่วงระยะเวลา 3-5 ปี และ 5-7 ปี สำหรับผู้ให้สัมภาษณ์ที่อยู่ในตำแหน่งผู้จัดการ

ด้านการพัฒนาองค์กร จากผลการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด 6 คน ที่เป็นพนักงานระดับหัวหน้าขึ้นไป ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง พบว่า ปัจจัยด้านนี้ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ของผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ ด้วยเหตุผลที่น่าสนใจ 2 ข้อหลัก ๆ คือ การเข้าไม่ถึงข้อมูลที่แท้จริงว่าองค์กรที่ต้องการจะเข้าไปร่วมงานด้วยนั้นมีแนวทางการพัฒนาไปทางไหน และอีกข้อคือ การพัฒนาองค์กรไม่ได้มีผลโดยตรงกับตัวผู้ให้สัมภาษณ์ จะมีก็แต่ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ทำงานอยู่ในระดับบริหาร ที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างออกไป ที่มองว่า ปัจจัยด้านองค์กรในเรื่องการพัฒนาองค์กรมีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้ให้บริหารได้มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาองค์กร ซึ่งทำให้ทราบถึงประโยชน์ที่บุคลากรในองค์กรจะได้รับทั้งทางตรงและทางอ้อม จึงน่าสนใจในปัจจุบันนี้ แต่อย่างไรก็ดี ผลการสัมภาษณ์ทั้งหมดพบว่า ไม่มีผู้ให้สัมภาษณ์แม้แต่คนเดียวที่มีความพึงพอใจในการเลือกทำงานกับองค์กรปัจจุบันด้วยเหตุผลนี้

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่ได้ทำการทดสอบสมมติฐานในงานวิจัยเรื่อง ศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยอ้างอิงจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ 1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งหน้าที่ อายุงานใน

ที่ทำงานปัจจุบัน และเขตพื้นที่ที่อยู่อาศัย ที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจในการเลือกทำงานในเขตพื้นที่แหลมฉบัง แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านเพศ สถานภาพสมรส และพื้นที่พักอาศัย มีผลทำให้ความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังแตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะแต่ละบุคคลย่อมมีวัตถุประสงค์และเงื่อนไขในการเลือกทำงานที่แตกต่างกันโดยพื้นฐานอยู่แล้ว เช่น เพศ มักจะส่งผลให้เกิดความแตกต่างในสายงานที่เลือกทำ เพราะงานบางอย่างต้องใช้แรงกาย ซึ่งเพศชายจะเหมาะกว่า ในขณะที่งานบางอย่างต้องใช้ความละเอียดรอบคอบในการทำงาน ซึ่งเพศหญิงจะเหมาะกว่า อีกทั้งสถานภาพสมรสที่สถานภาพโสดก็จะมีผลทำให้ความพึงพอใจในการเลือกทำงานที่ต่ำกว่า เพราะเป็นความคิดของตัวเองคนเดียว แต่เมื่อไรก็ตามที่มีคู่สมรส การเลือกทำงานมักจะต้องการคิดและวิเคราะห์ร่วมกันกับคู่สมรส เพื่อเป็นการวางแผนครอบครัวร่วมกัน และยังถ้าหากมีบุตรด้วยแล้ว ยังต้องมีการวางแผนการเลือกทำงานให้ดี เพราะต้องคิดถึงบุคคลที่สามด้วย สำหรับพื้นที่พักอาศัย ก็ทำให้เกิดความพึงพอใจในการเลือกทำงานที่แตกต่างกันได้ เพราะ การได้ทำงานใกล้กับที่พักอาศัย จะทำให้เหลือเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวได้มากกว่า ซึ่งก็เป็นปัจจัยที่ขึ้นอยู่กับความพอใจของแต่ละบุคคลเช่นกัน สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน อายุ ตำแหน่งหน้าที่ และอายุงาน ที่มีผลทำให้ความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังไม่แตกต่างกันนั้น เป็นเพราะปัจจัยทั้ง 3 ตัวนี้จะสะท้อนให้เห็นถึงการเลือกทำงานได้ชัดเจนกว่าในเรื่องของความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจาก อายุ ตำแหน่งหน้าที่ และอายุงาน อยู่บนพื้นฐานของเวลา ซึ่งเมื่อเวลาผ่านไป ก็ควรจะมีความก้าวหน้าในสายงานเกิดขึ้นด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชนเนษณ์ มีแสง (2547) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะและบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน โรงแรมในอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่พบว่า พนักงาน โรงแรมที่อายุ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา และการอาศัยบ้านพักของพนักงาน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามผลที่ได้จากงานวิจัยครั้งนี้ได้ผลตรงข้ามในเรื่องของ สถานภาพสมรส ทั้งนี้เนื่องจากว่ารูปแบบสังคมและการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกันในเมืองที่เป็นเมืองท่องเที่ยว กับเมืองที่เป็นเมืองอุตสาหกรรม ซึ่งรูปแบบชีวิตในเมืองอุตสาหกรรมจะมีค่าครองชีพที่ค่อนข้างสูง จึงทำให้คนในครอบครัวส่วนมากต้องทำงานทั้งคู่ และจึงต้องมีการวางแผนชีวิตร่วมกัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ซึ่งปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ชื่อเสียงองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ความก้าวหน้าในสายงาน

และการพัฒนาองค์กร มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

ผลการทดสอบ พบว่า ปัจจัยด้านองค์กร ในด้านวัฒนธรรมองค์กรและความก้าวหน้าในสายงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง เพราะ วัฒนธรรมองค์กร ก็เป็นสิ่งที่มนุษย์ในวัยทำงานสมัยใหม่เริ่มมีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น และเริ่มเข้ามามีบทบาทต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานด้วยเช่นกัน เพราะ วัฒนธรรมองค์กรถือว่าเป็นจุดแข็งของแต่ละองค์กร ซึ่งยากที่จะลอกเลียนแบบกันได้ โดยเมื่อบุคคลมีวิถีชีวิตและรูปแบบในการทำงานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ก็จะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีและลดปัญหาการเปลี่ยนงานอีกด้วย ซึ่งผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ก็ได้ให้ความเห็นที่สอดคล้องกันว่าส่วนใหญ่แล้วผู้ให้สัมภาษณ์ก็ทราบถึงวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรที่ตนเองต้องการที่จะเข้าร่วมงานด้วยอยู่แล้ว อีกทั้งยังเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานกับองค์กรปัจจุบันอีกด้วย และสำหรับความก้าวหน้าในสายงานนั้น ก็ถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ในวัยทำงานที่ทุกคนต้องการจะได้รับ ซึ่งอาจจะเป็นความก้าวหน้าที่เกิดจากอายุงานในองค์กรนั้น ๆ หรือ ความก้าวหน้าที่เกิดจากผลงานของตัวบุคคลเองก็ตาม ซึ่งในปัจจุบันนี้องค์กรมักจะพิจารณาทั้ง 2 ด้านนี้ไปควบคู่กันและบ่อยครั้งที่ความก้าวหน้าในสายงานเป็นปัจจัยหลักในการเลือกทำงานใหม่ เนื่องจากโดยพื้นฐานของการเลือกทำงานใหม่แล้ว มักจะต้องเลือกทำงานใหม่ที่ให้ได้สิ่งที่ดีกว่าเดิมอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง เช่น ค่าตอบแทน ตำแหน่งหน้าที่ หรือ เวลาส่วนตัว เป็นต้น ซึ่งก็สอดคล้องผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่ว่าส่วนใหญ่แล้วผู้ให้สัมภาษณ์พึงพอใจที่จะเลือกทำงานกับองค์กรปัจจุบันด้วยเหตุผลของการเปลี่ยนงานแล้วได้ทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น อีกทั้งผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนยังมีความเห็นตรงกันอีกด้วยว่าหากทำงานกับองค์กรปัจจุบันไปแล้วพบว่าไม่มีความก้าวหน้าในสายงาน ก็จะพิจารณาเปลี่ยนงานเพื่อแสวงหาความก้าวหน้าต่อไป แต่จะแตกต่างกันตามแต่ระยะเวลาที่แต่ละคนจะพิจารณา

จากที่กล่าวมาข้างต้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จักรพงษ์ สุขสำราญ (2546) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัท ฮานาเซมิกอนดักเตอร์ (กรุงเทพฯ) จำกัด ที่พบว่าพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตมีความพึงพอใจโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงาน ในด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ใน ระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชนเนษฎ์ มีแสง (2547) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะและบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน โรงแรมในอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่พบว่า พนักงานโรงแรมมีระดับความพึงพอใจในงาน

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อพิจารณาด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้าและเติบโต อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ด้านคือ ข้อเสนอแนะในด้านปฏิบัติการและข้อเสนอแนะในด้านนโยบาย ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะด้านปฏิบัติการ กล่าวคือสำหรับตัวบุคคลที่ต้องการจะเลือกที่จะทำงานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังนี้ จะต้องเริ่มจากการสำรวจความต้องการที่แท้จริงของตนเองก่อน เพื่อแสวงหาความพึงพอใจในการที่จะเลือกทำงาน เพราะจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่สำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานในพื้นที่เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง คือ เพศ สถานภาพสมรส และพื้นที่พักอาศัย ซึ่งควรจะต้องเริ่มพิจารณาจากเพศเป็นข้อแรก เพื่อหาว่างานประเภทไหนที่เหมาะสมกับตัวเองทั้งด้านร่างกาย และอาจรวมไปถึงด้านความรู้ความสามารถที่นำไปประยุกต์ใช้ในสายงานนั้น ๆ จากนั้นก็ควรพิจารณาในเรื่องของสถานภาพสมรส เนื่องจากถ้าสถานภาพโสดจะสามารถเลือกทำงานได้หลากหลายและมีความอิสระในการเลือกทำงานได้มากกว่า ซึ่งจะทำการตัดสินใจเป็นไปตามความพึงพอใจของตัวบุคคลนั้น ๆ มากที่สุด ในขณะที่ถ้ามีคู่สมรสแล้วก็ควรจะต้องมีการปรึกษาวางแผนครอบครัวร่วมกันให้ดี ซึ่งจะช่วยให้ลดผลกระทบด้านลบที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้ สุดท้ายก็ควรพิจารณาดูพื้นที่พักอาศัย ด้วยว่าเหมาะกับการเดินทางไปทำงานที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อลดความเหนื่อยล้าอันจะเกิดจากการเดินทางไปทำงาน ซึ่งอาจรวมไปถึงค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานอีกด้วย ซึ่งปัญหาต่าง ๆ ที่ตามมาเหล่านี้จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ไม่มีความสุขในงานที่ทำ และอาจทำให้ต้องพิจารณาเปลี่ยนงานใหม่บ่อยครั้ง

อีกทั้งแต่ละบุคคลควรจะต้องพิจารณาปัจจัยด้านองค์กรขององค์กรนั้น ๆ ให้ดีก่อนที่จะเลือกทำงานกับองค์กรนั้น ๆ เพราะผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรและความก้าวหน้าในสายงานก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ซึ่งตัวบุคคลเองก็ควรที่จะหาข้อมูลขององค์กรที่สนใจจะร่วมงานก่อน ว่ามีวัฒนธรรมองค์กรเป็นรูปแบบไหน เหมาะสมกับแนวทางการทำงานของตัวบุคคลเองหรือไม่ รวมไปถึงหาข้อมูลเรื่องความก้าวหน้าในสายงานในองค์กรนั้น ว่ามีการบริหารงานบุคคลด้วยการวางแผนความก้าวหน้าในสายงานในองค์กรด้วยหรือไม่ เพื่อให้เส้นทางในการทำงานสามารถเติบโตไปได้อย่างไม่จำกัด อันจะก่อให้เกิดความสุขและความพึงพอใจกับงานที่ทำ

ทั้งนี้ ข้อเสนอแนะที่กล่าวมาข้างต้น จะเป็นแนวทางให้บุคคลสามารถเลือกทำงานได้

อย่างเหมาะสมกับความต้องการของตนเอง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ และเมื่อเลือกทำงานได้เหมาะสมและตรงกับความต้องการของตัวเองแล้ว ก็จะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น อีกทั้งยังช่วยลดอัตราการเปลี่ยนงานให้ต่ำลงได้อีกด้วย

2. ข้อเสนอแนะนโยบาย กล่าวคือสำหรับองค์กรต่าง ๆ ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านองค์กรในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร และความก้าวหน้าในสายงาน โดยองค์กรควรมีนโยบายในการทำงานให้สอดคล้องและสนับสนุนกับวัฒนธรรมองค์กรของตนเองอย่างแท้จริง เพื่อให้เกิดจุดแข็งที่เด่นชัดและเหมาะสมกับรูปแบบธุรกิจ หรือ สภาพการแข่งขันทางธุรกิจ ซึ่งในขั้นตอนเสริมสร้างความชัดเจนและความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรนี้จำเป็นที่จะต้องได้รับการสนับสนุนและผลักดันจากผู้นำองค์กรเสมอ พร้อมทั้งควรมีการกำหนดนโยบายในการสื่อสารและเผยแพร่วัฒนธรรมองค์กรออกไป ให้เป็นที่รับรู้ของตลาดแรงงาน เช่น การทำกิจกรรมเพื่อสังคม หรือ การจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์องค์กร เป็นต้น เพราะเมื่อวัฒนธรรมองค์กรมีการสื่อสารออกไป ก็จะทำให้เกิดแรงดึงดูดกับบุคคลที่มีความชอบ หรือมีแนวทางการทำงานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรซึ่งเมื่อได้บุคคลเหล่านั้นเข้ามาทำงานในองค์กร ก็จะยิ่งทำให้วัฒนธรรมองค์กรมีความเข้มแข็งมากขึ้น และส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น อีกทั้งยังช่วยลดปัญหาในการลาออกของแรงงานได้เป็นอย่างดี

ปัจจัยด้านองค์กรอีกตัวหนึ่งที่สำคัญก็คือ ความก้าวหน้าในสายงาน ของพนักงานในองค์กรเพราะมนุษย์ทุกคนย่อมต้องแสวงหาความก้าวหน้า ดังนั้นหากทำงานโดยไร้ซึ่งความก้าวหน้าแล้วก็จำเป็นที่จะต้องมีการแสวงหาความก้าวหน้าในสายงานด้วยการเปลี่ยนงานใหม่ ซึ่งจะทำให้องค์กรเกิดความสูญเสียในหลายด้าน ทั้งทุนทรัพย์ในการอบรมให้พนักงานมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ความรู้ที่สั่งสมมาของบุคคลากร ดังนั้นองค์กรควรจัดให้มีนโยบายการวางแผนความก้าวหน้าในสายงาน โดยเป็นการพูดคุยและวางแผนร่วมกันระหว่างหัวหน้าโดยตรงของพนักงานและตัวพนักงานเอง โดยให้มีการวางแผนความก้าวหน้าในสายงาน (Career path development plan) ร่วมกับพนักงานเป็นแผนระยะสั้นในช่วง 1-3 ปี และแผนระยะยาวในช่วง 3-5 ปี และมีการทบทวนกันทุกครึ่งปีหรือทุกหนึ่งปี เพื่อให้ทั้งหัวหน้างานและตัวพนักงานทราบถึงสถานะและความพร้อมในการก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น มีความรับผิดชอบที่มากขึ้น และเติบโตเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กรต่อไป

ทั้งนี้ ข้อเสนอแนะที่กล่าวมาข้างต้น จะเป็นแนวทางให้องค์กรสามารถกำหนดทิศทางกลยุทธ์ในระดับองค์กรให้เหมาะสมกับสภาพตลาดแรงงานในพื้นที่ รวมไปถึงการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรในองค์กร อันจะส่งผลให้พนักงานในองค์กรมีความพึงพอใจ

ในการทำงานกับองค์กร และลดปัญหาการลาออกของพนักงานซึ่งจะทำให้บริษัทสูญเสียงบประมาณในการอบรมบุคลากรไปโดยเปล่าประโยชน์ อีกทั้งยังเป็นที่น่าสนใจของตลาดแรงงานด้วย

3. ข้อเสนอทั่วไป ซึ่งเกิดจากความเห็นที่แตกต่างออกไปที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพที่พบว่า ชื่อเสียงขององค์กรก็เป็นปัจจัยตัวหนึ่ง ที่อาจจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน เพียงแต่อาจจะมีผลกับหัวหน้างานตั้งแต่ระดับผู้จัดการขึ้นไป ทั้งนี้เพราะชื่อเสียงขององค์กรที่ดีจะเป็นประวัติในการทำงานที่ดีต่อไปในการเลือกที่จะเติบโตไปในสายงานกับองค์กรอื่น ซึ่งองค์กรหรือผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญกับชื่อเสียงองค์กรในทางที่ดีด้วย เพื่อสร้างแรงดึงดูดทั้งในภาคธุรกิจและภาคแรงงานในองค์กรเป็นที่น่าสนใจ

สำหรับการพัฒนาองค์กรอาจจะไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง แต่อาจจะมีผลต่อการเปลี่ยนงานของบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ถ้าหากว่าองค์กรไม่มีการพัฒนาไปในทิศทางที่เหมาะสม ดังนั้นในส่วนขององค์กรหรือผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรไปในทิศทางที่เหมาะสมกับอุตสาหกรรมหรือธุรกิจของตัวเอง พร้อมกับการมีแผนการพัฒนาองค์กรในด้านบุคลากรขององค์กรเพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีคุณค่ากับบริษัท และสามารถเติบโตไปพร้อมบริษัทต่อไปในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง เท่านั้น ซึ่งผู้ที่สนใจจะนำงานวิจัยนี้ไปศึกษาต่ออาจจะมีการเปลี่ยนกลุ่มเป้าหมายไปยังพนักงานระดับหัวหน้างานขึ้นไปในเขตพื้นที่อื่น ๆ ที่แตกต่างกันตามแต่วัตถุประสงค์ ซึ่งในแต่ละพื้นที่ ก็จะมีคามเข้มข้นของแต่ละปัจจัยที่แตกต่างกันไปเพื่อนำไปเป็นแนวทางให้กับแรงงานหรือองค์กรในพื้นที่เหล่านั้นใช้ในการเลือกทำงานต่อไป

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจจะมีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน เช่น ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ซึ่งเป็นผลที่พบจากการสัมภาษณ์เชิงลึกในครั้งนี้ หรือ อาจจะเป็นเรื่องรูปแบบของหัวหน้างาน นโยบายการบริหารองค์กร ลักษณะขององค์กร หรือ ระยะเวลาในการเดินทางไปทำงาน ในกรณีที่พื้นที่ศึกษาเป็นพื้นที่ที่มีปัญหาด้านการจราจร เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กฤษณ์ท แสตนทวิ. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อชื่อเสียงองค์กรและการจัดการชื่อเสียงองค์กรธุรกิจในประเทศไทย*, วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรดุษฎีบัณฑิต, คณะนิเทศศาสตร์, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์
- กนกทิพย์ พัฒนาพัพพันธ์. (2553). *สถิติเบื้องต้นทางการศึกษา*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- การนิคมแห่งประเทศไทย. (2548). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2525-2529*, เข้าถึงได้จาก <http://www.ieat.go.th/investment/about-industrial-estates/industrial-estates-in-thailand/g238>
- เกศรา รักษาติ. (2549). *องค์กรแห่งการตื่นรู้* กรุงเทพฯ: เนชั่นมัลติมีเดียกรุ๊ป
- จักรพงษ์ สุขสำราญ. (2546). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัท ฮานาเซมิคอนดักเตอร์ (กรุงเทพฯ) จำกัด*, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, คณะครุศาสตร์, สถาบันราชภัฏพระนคร
- จรรย์ สุวรรณเวช. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5*, การค้นคว้าแบบอิสระ, คณะรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ชนเนษณ์ มีแสง. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะ และบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงแรมในอำเภอเกาะสมุย*, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะบัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2546). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 12.) กรุงเทพมหานคร: ไทเนรมิตกิจ อินเทอร์เน็ต โพรเกรสซิฟ จำกัด.
- ชัยเสกฐ์ พรหมศรี. (2551). *คู่มือสู่องค์กรแห่งความสำเร็จ*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ณรงค์วิทย์ แสตนทอง. (2555). *การพัฒนาคนแนวทางใหม่ : Inside Out Development Approach* (ออนไลน์).13/02/2559, http://www.sema.go.th/files/Content/Non_formal/0013/83.pdf.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). *องค์การและการบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์

- ชนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *หนังสือพฤติกรรมองค์การ (Organization Behavior)*.
(พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: ธนัช
- นฤมล ผ่องใส. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้งระหว่าง
บทบาทงานและครอบครัวกับความพอใจในชีวิต*, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นฤมล ผู้่อต่าห์. (2548). *ความพึงพอใจในงานของพนักงานการตลาด บริษัท ทีไอที จำกัด
(มหาชน) ในกรุงเทพมหานคร*, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
คณะบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). *พฤติกรรมองค์การ (Organization Behavior)*. (พิมพ์ครั้งที่ 1).
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2542). *ทฤษฎีองค์การ : แนวการศึกษาเชิงบูรณาการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3).
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- บวร เทศารินทร์. (2550). *การบริหาร(ผู้นำ) องค์การสู่การเปลี่ยนแปลง*. (ออนไลน์).
เข้าถึงได้จาก http://school.obec.go.th/sup_br3/ct_1htm.
- บุญกลี ปลั่งศิริ. (2552). *วัฒนธรรมองค์กรมุมมองจากประสบการณ์*. ประชาชาติธุรกิจ, ปีที่ 28
(ฉบับที่ 3652), 6. 12/02/2559, [http://www.saruthipong.com/port/document/
299-701/229-701-22.pdf](http://www.saruthipong.com/port/document/299-701/229-701-22.pdf)
- พจนานุกรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2554). วันที่ค้นข้อมูล 24 กุมภาพันธ์ 2559,
เข้าถึงได้จาก <http://rirs3.royin.go.th/new-search/word-search-all-x.asp>
- พสุ เดชะรินทร์. (2553). *การวางแผนและการกำหนดยุคศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พิชาย รัตนดิถ ฦ.ฦเกิด. (2552). *องค์การและการบริหารจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี.
ซิงค์ บียอนด์ บู้คส์
- พิทยา บวรวัฒนา. (2542). *ทฤษฎีองค์การสาธารณะ*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เพ็ชรี รูปะวิเชตร. (2554). *การเรียนรู้ลักษณะการจัดการ: การจัดการข้ามวัฒนธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 1.
กรุงเทพฯ. ดวงกลมพับลิชซิง
- รภักร ทศนโชติเดชา. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษา
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงชันปีที่ 2 ในจังหวัดสระบุรี*. สารนิพนธ์พัฒนา
แรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, สังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- รุ่งนภา พิตรปรีชา. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อความมีชื่อเสียงของธุรกิจเอกชนในประเทศไทย. วารสาร การประชาสัมพันธ์และการโฆษณา, ปีที่ 7 (ฉบับที่ 1), 3. 12/02/2559, <http://www.jprad.commarts.chula.ac.th/index.php/jprad/article/download/157/136>
- วิจารณ์ พานิช. (2550). วิถีแห่งองค์กรอัจฉริยะ. จุลสารอุตสาหกรรมสัมพันธ์, 73, หน้า 2 -3
- วิเชียร วิทยอุดม. (2550). การพัฒนาองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร
 ราชภัฏการพิมพ์จำกัด.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2558). ความหมายของอาชีพ. วันที่ค้นข้อมูล 24 กุมภาพันธ์ 2559, เข้าถึงได้จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/%E0%B8%AD%E0%B8%B2%E0%B8%8A%E0%B8%B5%E0%B8%9E>
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2555). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ เน้นสำหรับงานวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 23). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมคิด บางโม . (2557). องค์การและการจัดการ (*Organization and Management*). (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2550). พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎีและการประยุกต์. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรพงษ์ มาลี. (2550). วัฒนธรรมแห่งการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้: แนวทางใหม่ในการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล. วารสารข้าราชการ. 4. 40-45.
- สุวรรณี แสงมหาชัย. (2544). การจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพรวมขององค์การ: แนวคิดและ กระบวนการในการนำไปปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ. สหภาพสื่อและการพิมพ์ สำนักงาน ก.พ.-สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน. 2559. ความหมาย ของค่าตอบแทน, เข้าถึงได้จาก <http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php>
- สมยศ นาวิการ. (2546). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร บรรณกิจ 1991.
- อัจฉรา สุวพันธ์ . (2529). โอกาสความก้าวหน้าของข้าราชการในระบบราชการไทย. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์. 22: 449-453
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26,177-202

- Barnett, Jermier and Lafferty. (2006). *Corporate Reputation: The Definitional Landscape*.
Corporate Reputation Review, Available from:
<http://www.mv.helsinki.fi/home/aula/Top20/corp-reputation-definitional-landscape.pdf>
- Bartz , A.E. (1999). *Basic Statistical Concepts*. (4th ed) . New Jersey: Prentice - Hall
- Bennis, W. G. (1971). *The concept of organizational health in changing organizational*.
Edited by Warren G. Bennis. New York: McGraw-Hill.
- Beckhard, R. (1969). *Organizational Development: Strategies and Models*.
Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.
- Black, J. Stewart and Porter Lyman W. (2000). *Management Meeting New Challenges*.
 Upper Saddle River N.J.: Prentice Hall.
- Blum, M. L. & Naylor, J. C. (1968). *Industrial Psychology*. New York: Harper Row Publishers.
- Burke. W. and Litwin. G. (1992). *A Causal Model of Organizational Performance and Change*.
Journal of Management. 18(3), 523-545.
- Cooke, R. A., & Lafferty, J.C. (1989). *Organization culture in ventury*.
 Plymouth MI: Human Synergistics.
- Denison, D.R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*.
 New York: Wiley
- French, Wendell L., and Cecill, H. Bell, Jr. (1990). *Organizational Development: Behavioral Science Interventions for Organization Improvement*. (4 th ed.) Englewood Cliffs,
 New Jersey: Prentice Hall.
- Fombrun, C.J. (1996). *Reputation: Realizing Value from the Corporate Image*, Cambridge,
 MA: Harvard Business School Press.
- Fordyce, Jack K. and Raymond Weil. (1971). *Managing with people; a manager's handbook of organization development methods*. *Reading*, Mass: Addison-Wesley Pub. Co.
- Gotsi, M. and Wilson, A. M. (2001). *Corporate Reputation: Seeking a Definition*.
Corporate Communications: An International Journal, 6, 24-30
- Hutcheson, G. and Sofroniou, N. (1999). *The multivariate social scientist: Introductory statistics using generalized linear models*. *Thousand Oaks*. CA: Sage Publications.

- Judge, T.A., Cable, D.M., Boudreau, J.W., & Bretz, R.D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48(5), 485-519.
- London, M., & Stumpf, S.A. (1982). *Managing careers*. Reading, MA: Addison-Wesley
- Luthans F. (1998). *Organizational Behavior* 8th edition. New York : McGraw-Hill
- Melamed, T. (1995). Career success: The moderating role of gender. *Journal of Vocational Behavior*, 47(1), 35-60.
- Menard, Scott. (1995). *Applied Logistic Regression Analysis*. Newbury Park: Sage Publications.
- Mirvis, H. P., & Hall, D. T. (1994). *Psychological success and the boundaryless career*. New York: Oxford University Press.
- Moorhead, G. and Griffin, R.W. (1995). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*, Houghton Mifflin
- Myers, R.H. (1990). *Classical and modern regression application*. 2nd edition. Duxbury press. CA
- Ponzi, L. J., C. J. Fombrun, and N. A. Gardberg. (2011). RepTrak™ Pulse: Conceptualizing and validating a short-form measure of corporate reputation. *Corporate Reputation Review*. 14, (1), 15-35.
- Position magazine. (2010). *10 ทักษะที่ดีในการเลือกทำงาน*. เข้าถึงได้จาก <http://www.positioningmag.com/content/>
- Seibert, S. E., Crant, J. M. & Kraimer, M. L. (1999). *Proactive personality and career success*. *Journal of Applied Psychology*, 84, 416-427.
- Senge, Peter M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday.
- Walker, K. (2010), *A systematic review of the corporate reputation literature: definition, measurement, and theory*, *Corporate Reputation Review*, (Vol.12), No.4, pp.357-387.
- Wehrich, H. & Koontz. (1993). *Management: a Global Perspective*. 10th ed. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Werther, W & Davis, K. (1996). *Human resources and personnel management*. New York: McGraw-Hill, Inc.

Zabusky, S. and Barley, S.R. (1996). Redefining success: Ethnographic observations on the careers of technicians." *In Paul Osterman (ed.), Broken Ladders: White-Collar Careers in Transition*. Cambridge: Cambridge University Press (forthcoming).

ภาคผนวก ก.



วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Graduate school of Commerce Burapha University

169 ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

แบบสอบถาม

ศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงาน ระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

แบบสอบถามชุดนี้ ผู้ทำวิจัยได้จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต โดยผู้ทำวิจัยจะเก็บข้อมูลที่ได้นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม โดยข้อมูลที่ท่านได้กรูณากรอกลงในแบบสอบถามจะถือเป็นความลับ ไม่นำมาเปิดเผยให้ทราบว่าผู้ให้ข้อมูลคือใคร และจะไม่มีผลใด ๆ ต่อท่าน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 : แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง [] ที่ตรงข้อมูลของตัวเองเพียงคำตอบเดียว

- | | | | |
|----------------|--|---|--------------------------------------|
| 1. เพศ | 1. <input type="checkbox"/> ชาย | 2. <input type="checkbox"/> หญิง | |
| 2. อายุ | 1. <input type="checkbox"/> ระหว่าง 25-30 ปี | 2. <input type="checkbox"/> ระหว่าง 31-35 ปี | |
| | 3. <input type="checkbox"/> ระหว่าง 36-40 ปี | 4. <input type="checkbox"/> ระหว่าง 41-45 ปี | |
| | 5. <input type="checkbox"/> ระหว่าง 46-50 ปี | 6. <input type="checkbox"/> มากกว่า 51 ปีขึ้นไป | |
| 3. สถานภาพสมรส | 1. <input type="checkbox"/> โสด | 2. <input type="checkbox"/> สมรส | 3. <input type="checkbox"/> หย่าร้าง |

4. ตำแหน่งหน้าที่

1. หัวหน้างานระดับแรก (Leader / Supervisor)
2. หัวหน้างานอาวุโส (Senior supervisor)
3. ผู้จัดการ (Manager)
4. สูงกว่าผู้จัดการขึ้นไป

5. อายุงานที่ทำงานปัจจุบัน

1. ระหว่าง 0-4 เดือน
2. ระหว่าง 5 เดือน- 1ปี
3. ระหว่าง 1 ปี 1 เดือน -3ปี
4. ระหว่าง 3 ปี 1 เดือน - 5 ปี
5. มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

6. ท่านพักอยู่อาศัยในเขตพื้นที่ใด

1. อำเภอศรีราชา
2. อำเภอบางละมุง
3. อำเภอเมือง
4. อำเภอบ้านบึง
5. อำเภอพนัสนิคม
6. อำเภอพานทอง
7. อำเภอสัตหีบ
8. อื่น ๆ

ส่วนที่ 2: แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กร

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนนที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง

คำตอบเดียวโดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแต่ละตัวเลือก คือ

5 = เป็นปัจจัยที่ท่านให้ความสำคัญมากที่สุด

4 = เป็นปัจจัยที่ท่านให้ความสำคัญมาก

3 = เป็นปัจจัยที่ท่านให้ความสำคัญระดับปานกลาง

2 = เป็นปัจจัยที่ท่านให้ความสำคัญระดับน้อย

1 = เป็นปัจจัยที่ท่านให้ความสำคัญระดับน้อยที่สุด

ปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง	ระดับการให้ความสำคัญ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5
1. ชื่อเสียงขององค์กร					
- องค์กรมีประวัติในการทำธุรกิจมายาวนานมีผล ต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน					
- ผลประกอบการของบริษัทเติบโตอย่างต่อเนื่องมีผล ต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน					
- ภาพลักษณ์ขององค์กรที่มีต่อสังคมในทางที่ดีมีผลต่อ ความพึงพอใจในการเลือกทำงาน					
- ภาพลักษณ์ขององค์กรที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในทางที่ดีมี ผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน					
2. วัฒนธรรมองค์กรของบริษัท					
- วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่สนับสนุนการ ปฏิบัติเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ในภาพรวมทั้ง องค์กรมีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน					
- วัฒนธรรมองค์กรอัจฉริยะ ที่เน้นการเรียนรู้และการ สร้างความรู้เป็นสิ่งสำคัญที่สุด เพื่อให้สามารถเผชิญ กับสภาพอนาคตที่ไม่แน่นอนได้มีผลต่อความ พึงพอใจในการเลือกทำงาน					

ปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง	ระดับการให้ความสำคัญ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5
- วัฒนธรรมองค์กรสร้างสรรค์ ที่มุ่งส่งเสริมให้สมาชิก ในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกัน และกันมีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน					
- วัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลง ที่เน้นการรับมือกับการ เปลี่ยนแปลงต่างๆที่จะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาที่มีผล ต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน					
- วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ที่เน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และยั่งยืน เพื่อความอยู่รอดขององค์กรมีผล ต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน					
3. ความก้าวหน้าในสายงาน					
- การเลื่อนตำแหน่งงาน โดยคำนึงที่ผลงานมากกว่าเรื่อง อายุงานหรือความอาวุโสมีผลต่อความพึงพอใจในการ เลือกทำงาน					
- อำนาจการบังคับบัญชาสูงขึ้นมีผลต่อความพึงพอใจ ในการเลือกทำงาน					
- บทบาทในองค์กรที่มากขึ้นมีผลต่อความพึงพอใจใน การเลือกทำงาน					

ปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง	ระดับการให้ความสำคัญ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5
4. การพัฒนาองค์กร					
- บริษัทที่มีผลประกอบการเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่องมีผล ต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน					
- บริษัทที่มีชื่อเสียงด้านการวางกลยุทธ์ในการดำเนินงาน เพื่อให้เป็นผู้นำอยู่ตลอดเวลา มีผลต่อความพึงพอใจใน การเลือกทำงาน					
- บริษัทที่มีการเปิดสาขาในประเทศมากกว่า 2 สาขา มีผล ต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน					
- บริษัทที่มีการลงทุนในต่างประเทศทั้งการลงทุน ทางตรงและการลงทุนทางอ้อม มีผลต่อความพึงพอใจ ในการเลือกทำงาน					

ส่วนที่ 3: แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการเลือกทำงาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนนที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง

คำตอบเดียวโดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแต่ละตัวเลือก คือ

5 = เป็นปัจจัยที่ท่านให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด

4 = เป็นปัจจัยที่ท่านให้ความสำคัญในระดับมาก

3 = เป็นปัจจัยที่ท่านให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

2 = เป็นปัจจัยที่ท่านให้ความสำคัญในระดับน้อย

1 = เป็นปัจจัยที่ท่านให้ความสำคัญในระดับน้อยที่สุด

ความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับ หัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง	ระดับการให้ความสำคัญ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5
1. ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน					
- งานที่สามารถแสดงออกได้ถึงศักยภาพ ของตัวท่าน					
- งานที่ช่วยสร้างโอกาสก้าวหน้าในงานให้กับ ตัวท่าน					
- งานที่มีความอิสระทางความคิดภายใต้ระดับ ความรับผิดชอบ					
- งานที่ทำอยู่มีความมั่นคงในอาชีพ					
- การได้รับมอบหมายงานพร้อมขอบเขตอำนาจ การตัดสินใจ					
- เพื่อนร่วมงานที่ดี มีน้ำใจ และ ช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน					
- สภาพแวดล้อมในการทำงานดี มีสิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกอย่างเหมาะสม					
2. ความพึงพอใจด้านลักษณะการจัดการ					
- โครงสร้างองค์กรมีความชัดเจนในสายบังคับบัญชา					
- บริษัทมีระบบประเมินผลที่ยุติธรรมและโปร่งใส					
- บริษัทมีระบบการให้รางวัลที่ดี					
- บริษัทส่งเสริมให้มีระบบการสนับสนุนจากหัวหน้า งานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย					
- ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีความสามารถและ ความน่าเชื่อถือในการทำงานสูง					

.....ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้.....



วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Graduate school of Commerce Burapha University

169 ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

แบบสัมภาษณ์

ศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงาน ระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

แบบสัมภาษณ์ชุดนี้ ผู้ทำวิจัยได้จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต โดยผู้ทำวิจัยจะเก็บข้อมูลที่ได้นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม โดยข้อมูลที่ท่านได้กรุณาให้สัมภาษณ์จะถือเป็นความลับ ไม่นำมาเปิดเผยให้ทราบว่าผู้ให้ข้อมูลคือใคร และจะไม่มีผลใดๆ ต่อท่าน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านในการให้สัมภาษณ์และขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1: ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

- 1.1 ชื่อ-นามสกุล ผู้ให้สัมภาษณ์
- 1.2 เพศ
- 1.3 อายุ
- 1.4 สถานภาพ
- 1.5 ตำแหน่งหน้าที่
- 1.6 อายุงานที่ทำงานปัจจุบัน
- 1.7 พื้นที่พักอาศัย

ส่วนที่ 2: แนวคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

- 2.1 ท่านคิดว่าชื่อเสียงขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบันนี้มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของตัวท่านเองอย่างไร
- 2.2 ท่านคิดว่าวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบันนี้มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของตัวท่านเองอย่างไร
- 2.3 ท่านคิดว่าความก้าวหน้าในสายงานของตัวท่านที่เกิดขึ้นในบริษัทที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบันนี้มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของตัวท่านเองอย่างไร
- 2.4 ท่านคิดว่าการพัฒนาองค์กรด้านการเติบโตของบริษัทที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบันนี้มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของตัวท่านเองอย่างไร

ภาคผนวก ข.

การประเมินผล IOC ของแบบสอบถาม



การประเมินผล IOC ของแบบสอบถาม

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ : ศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Content Validity) ใช้เกณฑ์การประเมินความสอดคล้องกำหนดจากค่าตัวเลขดังนี้

ค่า +1 ข้อคำถามสอดคล้องกับงานวิจัย

ค่า 0 ไม่แสดงความคิดเห็น หรือ ข้อความไม่ชัดเจนแต่อาจจะใช้ได้

ค่า -1 ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับงานวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญดังรายนามต่อไปนี้

1. ชื่อ ดร.ธีทัต ตริศิริโชติ
ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ สถาบัน วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ชื่อ ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์
ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ สถาบัน วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. ชื่อ ดร.ศักดิ์ชาย จันเรือง
ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ สถาบัน วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้วิจัยได้กำหนดค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (IOC) ของแต่ละข้อไม่น้อยกว่า 0.66 (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2555, หน้า 142) ดังตารางสรุปคะแนนแบบทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม ดังนี้

ส่วนที่ 1: แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

ลำดับ	ข้อความถาม	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่			คะแนน IOC	สรุปผล	หมายเหตุ
		1	2	3			
1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม							
1.1	เพศ 1. <input type="checkbox"/> ชาย 2. <input type="checkbox"/> หญิง	1	1	1	1	สอดคล้อง	
1.2	อายุ 1. <input type="checkbox"/> ระหว่าง 25-30 ปี 2. <input type="checkbox"/> ระหว่าง 31-35 ปี 3. <input type="checkbox"/> ระหว่าง 36-40 ปี 4. <input type="checkbox"/> ระหว่าง 41-45 ปี 5. <input type="checkbox"/> ระหว่าง 46-50 ปี 6. <input type="checkbox"/> มากกว่า 51 ปีขึ้นไป	1	1	1	1	สอดคล้อง	
1.3	สถานภาพสมรส 1. <input type="checkbox"/> โสด 2. <input type="checkbox"/> สมรส 3. <input type="checkbox"/> หย่าร้าง	1	1	1	1	สอดคล้อง	
1.4	ตำแหน่งหน้าที่ 1. <input type="checkbox"/> หัวหน้างานระดับแรก 2. <input type="checkbox"/> หัวหน้างานอาวุโส 3. <input type="checkbox"/> ผู้จัดการ 4. <input type="checkbox"/> สูงกว่าผู้จัดการขึ้นไป	1	1	1	1	สอดคล้อง	

ลำดับ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	สรุปผล	หมายเหตุ
		ท่านที่					
		1	2	3			
1.5	1. <input type="checkbox"/> ระหว่าง 0-4 เดือน 2. <input type="checkbox"/> ระหว่าง 5 เดือน - 1ปี 3. <input type="checkbox"/> ระหว่าง 1 ปี 1 เดือน - 3ปี 4. <input type="checkbox"/> ระหว่าง 3 ปี 1 เดือน - 5 ปี 5. <input type="checkbox"/> มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	1	1	1	1	สอดคล้อง	
1.6	1. <input type="checkbox"/> อำเภอศรีราชา 2. <input type="checkbox"/> อำเภอบางละมุง 3. <input type="checkbox"/> อำเภอเมือง 4. <input type="checkbox"/> อำเภอบ้านบึง 5. <input type="checkbox"/> อำเภอพนัสนิคม 6. <input type="checkbox"/> อำเภอพานทอง 7. <input type="checkbox"/> อำเภอสัตหีบ 8. <input type="checkbox"/> อื่นๆ	1	1	1	1	สอดคล้อง	

ส่วนที่ 2: แบบสอบถามความคิดเห็นต่อบัณฑิตด้านองค์กร

ลำดับ	ข้อความถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	สรุปผล	หมายเหตุ
		1	2	3			
1. ชื่อเสียงขององค์กร							
1.1	องค์กรมีประวัติในการทำธุรกิจมา ยาวนานมีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง	
1.2	ผลประกอบการของบริษัทเติบโตอย่างต่อเนื่องมีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง	
1.3	ภาพลักษณ์ขององค์กรที่มีต่อสังคม ในทางที่ดีมีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง	
1.4	ภาพลักษณ์ขององค์กรที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในทางที่ดีมีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง	
2. วัฒนธรรมองค์กรของบริษัท							
2.1	วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สนับสนุนการปฏิบัติ เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ในภาพรวมทั้งองค์กรมีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง	
2.2	วัฒนธรรมองค์กรอัจฉริยะ ที่เน้นการเรียนรู้และการสร้างความรู้เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด เพื่อให้สามารถเผชิญกับสภาพอนาคตที่ไม่แน่นอนได้มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง	

ลำดับ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	สรุปผล	หมายเหตุ
		1	2	3			
2.3	วัฒนธรรมองค์กรสร้างสรรค์ ที่มุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง	
2.4	วัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลง ที่เน้นการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่จะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง	
2.5	วัฒนธรรมแห่งการรับรู้ ที่เน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และยั่งยืน เพื่อความอยู่รอดขององค์กรมีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง	
3. ความก้าวหน้าในสายงาน							
3.1	การเลื่อนตำแหน่งงานโดยคำนึงที่ผลงานมากกว่าเรื่องอายุงานหรือความอาวุโสมีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง	
3.2	อำนาจการบังคับบัญชาสูงขึ้นมีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง	
3.3	บทบาทในองค์กรที่มากขึ้นมีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง	

ลำดับ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	สรุปผล	หมายเหตุ
		1	2	3			
4. การพัฒนาองค์กร							
4.1	บริษัทที่มีผลประกอบการเติบโตขึ้น อย่างต่อเนื่องมีผลต่อความพึงพอใจใน การเลือกทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง	
4.2	บริษัทที่มีชื่อเสียงด้านการวางกลยุทธ์ใน การดำเนินงานเพื่อให้เป็นผู้นำอยู่ ตลอดเวลา มีผลต่อความพึงพอใจใน การเลือกทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง	
4.3	บริษัทที่มีการเปิดสาขาในประเทศ มากกว่า 2 สาขา มีผลต่อความพึงพอใจ ในการเลือกทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง	
4.4	บริษัทที่มีการลงทุนในต่างประเทศทั้ง การลงทุนทางตรงและการลงทุน ทางอ้อม มีผลต่อความพึงพอใจในการ เลือกทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง	

ส่วนที่ 3: แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการเลือกทำงาน

ลำดับ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	สรุปผล	หมายเหตุ
		1	2	3			
1. ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน							
1.1	งานที่สามารถแสดงออกได้ถึงศักยภาพของตัวท่าน	1	1	1	1	สอดคล้อง	
1.2	งานที่ช่วยสร้างโอกาสก้าวหน้าในงานให้กับตัวท่าน	1	1	1	1	สอดคล้อง	
1.3	งานที่ทำมีความอิสระทางความคิดภายใต้ระดับความรับผิดชอบ	1	1	1	1	สอดคล้อง	
1.4	งานที่ทำอยู่มีความมั่นคงในอาชีพ	1	1	1	1	สอดคล้อง	
1.5	การได้รับมอบหมายงานพร้อมขอบเขตอำนาจการตัดสินใจ	1	1	1	1	สอดคล้อง	
1.6	เพื่อนร่วมงานที่ดี มีน้ำใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง	
1.7	สภาพแวดล้อมในการทำงานดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง	
2. ความพึงพอใจด้านลักษณะการจัดการ							
2.1	โครงสร้างองค์กรมีความชัดเจนในสายบังคับบัญชา	1	1	1	1	สอดคล้อง	
2.2	บริษัทมีระบบประเมินผลที่ยุติธรรมและโปร่งใส	1	1	1	1	สอดคล้อง	
2.3	บริษัทมีระบบการให้รางวัลที่ดี	1	1	1	1	สอดคล้อง	
2.4	บริษัทส่งเสริมให้มีระบบการสนับสนุนจากหัวหน้างาน	1	1	1	1	สอดคล้อง	
2.5	ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีความสามารถและมีความน่าเชื่อถือในการทำงานสูง	1	1	1	1	สอดคล้อง	



การประเมินผล IOC ของแบบสัมภาษณ์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์: ศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Content Validity) ใช้เกณฑ์การประเมินความสอดคล้องกำหนดจากค่าตัวเลขดังนี้

ค่า +1 ข้อคำถามสอดคล้องกับงานวิจัย

ค่า 0 ไม่แสดงความคิดเห็น หรือ ข้อความไม่ชัดเจนแต่อาจจะใช้ได้

ค่า -1 ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับงานวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญดังรายนามต่อไปนี้

1. ชื่อ ดร.ธีทัต ตริศิริโชติ
ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ สถาบัน วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ชื่อ ดร.ชนิสรา แก้วสุวรรณค์
ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ สถาบัน วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. ชื่อ ดร.ศักดิ์ชาย จันเรือง
ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ สถาบัน วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้วิจัยได้กำหนดค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (IOC) ของแต่ละข้อไม่น้อยกว่า 0.66 (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2555, หน้า 142) ดังตารางสรุปคะแนนแบบทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

ส่วนที่ 1: ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ลำดับ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	สรุปผล	หมายเหตุ
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3			
1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม							
1.1	ชื่อ-นามสกุล	1	1	1	1	สอดคล้อง	
1.2	เพศ	1	1	1	1	สอดคล้อง	
1.3	อายุ	1	1	1	1	สอดคล้อง	
1.4	สถานภาพสมรส	1	1	1	1	สอดคล้อง	
1.5	ตำแหน่งหน้าที่	1	1	1	1	สอดคล้อง	
1.6	อายุงานที่ทำงานปัจจุบัน	1	1	1	1	สอดคล้อง	
1.7	พื้นที่พักอาศัย	1	1	1	1	สอดคล้อง	

ส่วนที่ 2: แนวคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

ลำดับ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	สรุปผล	หมายเหตุ
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3			
2.1	ท่านคิดว่าชื่อเสียงขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบันนี้มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของตัวท่านเองอย่างไร	1	1	1	1	สอดคล้อง	
2.2	ท่านคิดว่าวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบันนี้มีผลต่อความพึงพอใจในการเลือกทำงานของตัวท่านเองอย่างไร	1	1	1	1	สอดคล้อง	

ลำดับ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่			คะแนน IOC	สรุปผล	หมายเหตุ
		1	2	3			
2.3	ท่านคิดว่าความก้าวหน้าในสาย งานของท่านที่เกิดขึ้นในบริษัท ที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบันนี้มีผล ต่อความพึงพอใจในการเลือก ทำงานของท่านเองอย่างไร	1	1	1	1	สอดคล้อง	
2.4	ท่านคิดว่าการพัฒนาองค์กรด้าน การเติบโตของบริษัทที่ท่านทำงาน อยู่ในปัจจุบันนี้มีผลต่อความพึง พอใจในการเลือกทำงานของตัว ท่านเองอย่างไร	1	1	1	1	สอดคล้อง	