

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (2) ศึกษาระดับความพึงพอใจและคาดหวังในการทำงานของพนักงาน (3) ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ และความคาดหวังในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ประชากรในครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัท สอนดำ จำกัด ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำนวน 450 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยใช้สูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมีค่าความเชื่อมั่น (reliability) 0.95 และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

(one-way analysis of variance) และสหสัมพันธ์เพียร์สัน Pearson's product-moment correlation coefficient ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. พนักงานในบริษัท ฮอนด้า จำกัด ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังมีระดับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานระดับสูง ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน รองลงมา คือ ด้านกฎระเบียบ ด้านค่าตอบแทน และ ด้านความก้าวหน้าเมื่อทดสอบสมมติฐาน เพื่อหาความสัมพันธ์ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. พนักงานในบริษัท ฮอนด้า จำกัด ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังมีระดับความคาดหวังในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคาดหวังในการทำงานระดับสูงที่สุด ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ความคาดหวังในการทำงานในระดับมาก ได้แก่ ด้านบรรลุปเป้าหมายขององค์กร รองลงมา คือด้านความน่าสนใจของงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงานจากหัวหน้างาน เมื่อทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ พบว่า ความคาดหวังในการทำงานเชิงทั่วไปมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. พนักงานในบริษัท ฮอนด้า จำกัด ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ได้แก่ ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รองลงมา คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าที่ดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ตามลำดับ

พนักงานในบริษัท ฮอนด้า จำกัด ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันตาม อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน และระดับตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ส่วนพนักงานในบริษัท-ฮอนด้า จำกัด ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังที่มี เพศ และระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

In this thesis, the researcher investigates (1) the levels of employee organizational commitment; and (2) the levels of employee satisfaction and work. The researcher also compares (3) employee organizational commitment as classified by demographical characteristics and (4) the relationships between employee satisfaction and work expectation and organizational commitment.

Using the stratified sampling method and extrapolating from the Taro Yamanē formula, the researcher selected a sample population consisting of 250 employees at Honda Company Limited in the Ladgrabang Industrial Estate at the level of reliability of 95 percent and with a margin of error of 5 percent from a research population of 450 employees. The instrument of research was a questionnaire constructed by the researcher couched at the reliability level of 0.95.

Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of percentage, mean and standard deviation. The techniques of t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), and Pearson's product moment correlation coefficient were also employed by the researcher for testing purposes.

Findings are as follows:

1. The employees under study exhibited work satisfaction overall at a moderate level. When considered in each aspect, it was found that work satisfaction at a high level was found in the aspect of policy and management. Work satisfaction at a moderate level was found in the aspect of characteristics of work. Next, in descending order, were the aspects of rules and regulations, compensation, and opportunities for job advancement.

In hypothesis testing used to determine relationships, the researcher determined that work satisfaction was positively correlated with organizational commitment at the statistically significant level of 0.05.

2. The employees under study exhibited overall work expectations at a high level. When considered in each aspect, it was found that work expectation at the highest level was the aspect of relationships between colleagues. Work expectation at the high level was ascertained to be the goal of organizational achievement. Next, in descending order, were the aspects of work attractiveness and supervisorial satisfaction with one's work.

In hypothesis testing to determine relationships, the researcher determined that the category of general work expectation was positively correlated with organizational commitment at the statistically significant level of 0.05.

3. The employees under study exhibited organizational commitment overall at a high level. When considered in each aspect, it was found the organizational commitment was exhibited at a high level in the aspects of confidence in achieving goals and organizational values. Next, in descending order, were the aspects of willingness to devote effort in a wholehearted manner, a capacity to strive for organizational benefits, and a strong desire to maintain organizational membership, respectively.

The employees under study exhibited differences in levels of organizational commitment parallel to concomitant differences in the demographical characteristics of age, marital status, period of employment, and level of position at the statistically significant level of 0.05. The employees under study who differed in the demographical characteristics of gender and educational level exhibited corresponding differences in organizational commitment at the statistically significant level of 0.05.