

ชื่อวิทยานิพนธ์

การศึกษาเจตคติต่อความขัดแย้งภายในองค์กรของ
พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและ
อิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร

นักศึกษา

นางสาวสมทรง เดชยุทธชัย

รหัสประจำตัว

45063807

ปริญญา

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

พ.ศ.

2547

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร. วรนาถ แสงมณี

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนัส ไพฑูรย์เจริญลัก

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาเจตคติต่อประเภทของความขัดแย้ง สาเหตุของความขัดแย้ง ผลของความขัดแย้งและวิธีการจัดการความขัดแย้งภายในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร 2) เพื่อเปรียบเทียบเจตคติต่อประเภทของความขัดแย้ง สาเหตุของความขัดแย้ง ผลของความขัดแย้ง และวิธีการจัดการความขัดแย้งตามลักษณะตัวแปร อันได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน และการได้รับการฝึกอบรม 3) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุของความขัดแย้งกับวิธีการจัดการความขัดแย้ง 4) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างผลของความขัดแย้งกับวิธีการจัดการกับความขัดแย้ง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จำนวน 382 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD และหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows ในการประมวลผล

ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร มีเจตคติต่อประเภทของความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลาง มีเจตคติต่อ

สาเหตุของความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลาง มีเจตคติต่อผลของความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลาง และมีเจตคติต่อวิธีการจัดการกับความขัดแย้งอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบเจตคติต่อประเภทของความขัดแย้ง สาเหตุของความขัดแย้ง ผลของความขัดแย้ง และวิธีการจัดการกับความขัดแย้ง ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ช่วงอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน ทำให้เจตคติต่อประเภทของความขัดแย้งแตกต่างกัน แต่ เพศ ตำแหน่งงานและการได้รับการฝึกอบรมที่ต่างกัน ทำให้เจตคติต่อประเภทของความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน

ช่วงอายุ และประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน ทำให้เจตคติต่อสาเหตุของความขัดแย้งแตกต่างกัน แต่ เพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงานและการได้รับการฝึกอบรมที่ต่างกัน ทำให้เจตคติต่อสาเหตุของความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน

ช่วงอายุที่ต่างกันทำให้เจตคติต่อผลของความขัดแย้งแตกต่างกันแต่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงานและการได้รับการฝึกอบรมที่ต่างกัน ทำให้เจตคติต่อผลของความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน และ เพศ ช่วงอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงานและการได้รับการฝึกอบรมที่ต่างกัน ทำให้เจตคติต่อวิธีการจัดการความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุของความขัดแย้งกับวิธีการจัดการความขัดแย้งของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครพบว่า สาเหตุของความขัดแย้งไม่มีความสัมพันธ์กับวิธีการจัดการความขัดแย้ง

4. ความสัมพันธ์ระหว่างผลของความขัดแย้งกับวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครพบว่า ผลของความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับวิธีการจัดการความขัดแย้ง โดยผลของความขัดแย้งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวิธีการจัดการความขัดแย้ง

Thesis Title	A Study on Attitude toward Organizational Conflict of Employee on Electrical Appliance and Electronics Plants in Amata Nakorn Industrial Estate
Student	Miss Somsong Dejjuttachai
Student ID.	45063807
Degree	Master of Science
Programme	Industrial Management
Year	2004
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Woranat Sangmanee
Thesis Co-Advisor	Assistant Professor Dr. Manus Pitooncharoenlarp

ABSTRACT

The objective of this research were : (1) to study the level of attitude of types of conflict, causes of conflict, results of conflict and conflict management in the electrical appliance and electronics plants in Amata Nakorn Industrial Estate. (2) to comparatively study the level of attitude of types of conflict, causes of conflict, results of conflict and conflict management and the personal factors including gender, age, level of education, working experience, position and training. (3) to study the relationship between causes of conflict and conflict management. (4) to study the relationship between results of conflict and conflict management.

In this research, the total of 382 employees of the electrical appliance and electronics plants in Amata Nakorn Industrial Estate is investigated. Questionnaires with 5 rating scales are used for data collection. The research's statistic includes the percentage, the mean, the standard deviation, the t-test, the one-way ANOVA, Least-Significant Different (LSD) for Post Hoc Comparisons and Pearson product moment correlation at the 0.05 level of significance. The SPSS for Windows is used to analyze and process the data.

The research results were as follow :

1. The level of attitude of types of conflict towards the electrical appliance and electronics plants in Amata Nakorn Industrial Estate employees are in a medium level, the level of attitude of causes of conflict are in a medium level, the level of attitude of

results of conflict are in a medium level and the level of attitude of conflict management are in a high level.

2. The comparative result of attitude towards types of conflict, causes of conflict, results of conflict and conflict management on 6 factors, including gender, age, level of education, working experience, position and training of employees in the electrical appliance and electronics plants in Amata Nakorn Industrial Estate, it was found that employees in different groups or level of the following factors : gender , position and training were not statistically significant difference in their attitude towards types of conflict. But employees in different level of factors of age, level of education and working experience were statistically significant difference in their attitude towards types of conflict.

Gender, level of education, position and training were not statistically significant difference in their attitude towards causes of conflict. But employees in different level of factors of age and working experience were statistically significant difference in their attitude towards causes of conflict.

Gender, level of education, working experience, position and training were not statistically significant difference in their attitude towards results of conflict. But employees in different level of factors of age was statistically significant difference in their attitude towards results of conflict.

All of factors, gender, age, level of education, working experience, position and training were not statistically significant difference in their attitude towards conflict management.

3. The relationship between causes of conflict and conflict management did not show statistically significant correlation.

4. The relationship between results of conflict and conflict management showed statistically significant correlation.