

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างานและเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างานในกลุ่มอุตสาหกรรม เซมิคอนดักเตอร์ ปัจจัย 4 ปัจจัยที่นำมาวิจัยในครั้งนี้ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และสถานภาพ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ประกอบด้วยตัวแปร ความหลากหลาย ทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปร เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ลักษณะงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และรายได้ ปัจจัยสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ ประกอบด้วยตัวแปร ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับสมาชิกในหน่วยงาน โครงสร้างของงาน และอำนาจในตำแหน่งหน้าที่

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากหัวหน้างานในอุตสาหกรรม Semiconductor กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้างานในอุตสาหกรรมนี้ 78 คน แบบสอบถามได้รับกลับคืนมาเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน คือ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ ส่วนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณใช้เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน จากผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานอย่างมีนัยสำคัญ และเป็นไปในทิศทางเดียวกันคือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานและ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน ทั้ง 18 ตัวแปรพบว่า ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชา รายได้ อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ และความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน

3. ขั้นตอนของรูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างานที่ได้เสนอแนะไว้เป็นแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน มีด้วยกัน 6 ขั้นตอนดังนี้ 1) การกำหนดโอกาสในการพัฒนา 2) การวิเคราะห์และระบุสาเหตุ 3) การกำหนดแผนในการพัฒนา 4) การนำไปปฏิบัติ 5) การยืนยันผล และ 6) การกำหนดมาตรฐาน

## ABSTRACT

**TE 146891**

The purposes of this study were to find out the factors relating the job commitment of supervisors, to find out the factors affecting on the job commitment of supervisors and to develop the supervisor job commitment development model. Four factors were selected for this research and analysis. The first factor was demographic factors, comprising the following 5 variables; sex, age, education, work in service and status. Secondly, characteristic factor comprised the following 5 variables; skill variety, task identity, task significance, autonomy and feedback. Thirdly, job satisfaction factor comprised the following 5 variables; co-worker, supervision, work itself, compensation and promotion. Finally, work environment factor comprised the following 3 variables; leader-member relationship, task-structure and position-power.

The survey method was conducted to gather data from supervisors in semiconductor industries. Research samples were 78 supervisors. The questionnaires were 100 percent returned without deficiency. The statistics used to study this research were multiple correlation for determining the factors relating to job commitment and the multiple regression analysis for determining the factors affecting on job commitment. In addition, the focus group method was introduced to develop the supervisor job commitment development model.

The results of this research were following:

**TE 146891**

1. The factor relating to the job commitment which found at high statistical significance and positive relationship was the job satisfaction factor. The demographic, job characteristic and work environment factors showed no statistical significance of the relation.
2. The best predictive variables among 18 variables arranged in consecutive order were the supervision, compensation, position power and autonomy.
3. The six steps of the supervisor job commitment development model, which were introduced to develop the job commitment of supervisors, were 1) Definition of Opportunity, 2) Analysis and Identification of Cause, 3) Setting Job Commitment Action Plan, 4) Implementation, 5) Confirmation and 6) Standardization.