

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารระดับกลาง สำหรับธุรกิจอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเพื่อการส่งออก ผู้วิจัยได้จัดทำโดยอาศัยแนวคิดเชิงทฤษฎี วรรณกรรม และเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ สามารถทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องออกมาเป็นประเด็นสำคัญได้ คือ

1. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Management Approach) ของ Elton Mayo and F.J. Roethlisberger (ค.ศ.1927-1932) สุกิจ ศีละสะนาและคณะ (2540: 3) ได้สรุปจากผลการศึกษา “The Hawthorne study” พบว่า ผลการศึกษาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแนวความคิดทางการบริหารมาสู่ประเด็นที่ว่ามนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญในองค์การซึ่งจะเป็นปัจจัยในการตัดสินใจว่าองค์การจะสำเร็จหรือล้มเหลว องค์การอาจมีวิสัยทัศน์กว้างไกล นโยบายดี มีการวางแผนดี แต่การดำเนินงานจำเป็นต้องอาศัยผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานจึงขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงาน ถ้าหากองค์การมีบุคลากรดีก็สามารถปฏิบัติงานได้ดี ดังนั้นปัญหาอยู่ที่องค์การจะรักษาพนักงานเหล่านี้ให้อยู่ในองค์การให้นานที่สุดอย่างไร หรือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้นกับพนักงานได้อย่างไร จากการศึกษาโดยนักวิชาการด้านพฤติกรรมของมนุษย์ ทำให้ทราบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน มีความสำคัญมากต่อผลงานและจะเป็นแรงจูงใจให้พนักงานไม่ลาออก โยกย้าย เปลี่ยนงานและขาดงาน เพราะความพึงพอใจในการทำงาน เป็นการลดความเครียดในการทำงาน ทำให้สุขภาพจิตดี พนักงานจึงทำงานได้อย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การ เช่นเดียวกับที่ สิริวิ กอบประดิษฐ์ (2541: 19-20) อ้างในสมพงษ์ เกษมสิน, 2521: 240) ได้สรุปผลจากการทดลอง “The Hawthorne study” พบว่า

1. คนงานมิใช่เศรษฐกิจที่ปฏิบัติได้เช่นเดียวกับปัจจัยทางกายภาพ (Physical factor) แต่คนงานเป็นสิ่งมีชีวิต ขวัญนับเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน
2. ปริมาณการทำงานของคนงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถทางกายภาพ (Physical capacity) แต่เพียงอย่างเดียว หากแต่ขึ้นอยู่กับความสามารถทางสังคมด้วย
3. บำเหน็จรางวัลทางจิตใจ ในบางกรณีที่มีกระตุ้นในการทำงานและให้ความสุขใจในการทำงานมากกว่าที่จะให้บำเหน็จรางวัลเป็นเงินตราแต่เพียงอย่างเดียว
4. การแบ่งแยกการทำงานตามลักษณะเฉพาะของงาน มิได้เป็นหลักประกันว่าจะอำนวยความสะดวกสูงสุดในการทำงานเสมอไป หากแต่ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ประกอบอีกมาก
5. คนงานจะไม่มีวิธีการสนองตอบต่อวิธีการจัดการหรือบำเหน็จรางวัลใด ๆ มากนัก ในส่วนบุคคลหากแต่จะมีการสนองตอบในลักษณะที่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคม เหมือนกับที่ฮริสซิดา พระธาตุ (2545: 9 อ้างในธนชัย ยมจินดา, 2528 : 29) ได้สรุปประเด็นสำคัญของการศึกษา “The Hawthorne study” ดังนี้

1. องค์การต้องได้รับการมองว่า เป็นองค์การทางสังคม (Social Organization) มากกว่าที่จะเป็นเพียงระบบ ที่ประกอบด้วยความสัมพันธ์ของคนกับเครื่องจักร (man-machine system) เท่านั้น ทั้งนี้เพราะองค์การประกอบไปด้วยส่วนต่าง ๆ ซึ่งต้องพึ่งพาและมีความสัมพันธ์ต่อกัน การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในส่วนหนึ่งจะมีผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้
2. องค์การมีภารกิจ 2 ด้าน คือ
 - 2.1 ผลิตสินค้าและบริการ
 - 2.2 สร้างความพึงพอใจให้เกิดในหมู่สมาชิกขององค์การ
 ดังนั้น ปัญหาขององค์การจึงสามารถจัดแยกได้เป็นปัญหาใหญ่ ๆ 2 ด้าน คือ ปัญหาแรกเป็นปัญหาเกี่ยวกับความอยู่รอดขององค์การ ซึ่งต้องเน้นความมีประสิทธิภาพในการผลิตสินค้าและบริการ สำหรับปัญหาที่สอง เป็นปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดความพึงพอใจในระดับที่จะกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและเกิดขวัญกำลังใจ ซึ่งปัญหาประการหลังนี้นำไปสู่เรื่องของประสิทธิภาพ
3. ในองค์การใด ๆ นั้นก็เหมือนกับระบบสังคม จะมีการแยกผู้นำหรือผู้ตามจากกัน โดยอาศัยพื้นฐานของกระบวนการประเมินค่าทางสังคมของมวลสมาชิกในองค์การ
4. พฤติกรรมของมนุษย์นั้นจะไม่ถูกจูงใจโดยสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินเท่านั้น แต่พฤติกรรมของมนุษย์แต่ละคนจะอยู่กับค่านิยม ความเชื่อถือ อารมณ์ และความรู้สึกที่อยู่ในตัวเองแต่ละคน

5. ระดับของผลผลิตไม่ได้ถูกกำหนดโดยฝ่ายบริหารเท่านั้น กลุ่มมีส่วนอย่างมากในการกำหนดประสิทธิภาพทางสังคมเพื่อให้สมาชิกของกลุ่มปฏิบัติตาม

6. ในองค์การใด ๆ นั้น จะมีทั้งองค์การที่เป็นทางการ ซึ่งมีการกำหนดนโยบายระเบียบปฏิบัติ เพื่อกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างคนและงาน และมีองค์การที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งบุคคลมีความสัมพันธ์ส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน องค์การที่ไม่เป็นทางการนี้จะเป็นตัวกำหนดค่านิยมความเชื่อถือและประสิทธิภาพทางสังคม ซึ่งมีผลกระทบอย่างมากต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Victor Vroom (ค.ศ. 1964)

(ราณี อธิชัยกุล, 2543: 239-242) เป็นทฤษฎีที่ศึกษากระบวนการของการจูงใจ การจูงใจมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีหน้าที่สำคัญในการจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้และความสามารถ การจูงใจเกี่ยวข้องโดยตรงกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากองค์การที่ต้องการผลสำเร็จของงานสูงย่อมต้องการคนงานที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที นอกจากนี้การจูงใจยังมีความสัมพันธ์กับรางวัลตอบแทน เพราะผู้บริหารจำเป็นต้องใช้รางวัลตอบแทนเป็น

เครื่องมือสำคัญในการจูงใจ รางวัลตอบแทนนี้อาจอยู่ในรูปของเงินหรือไม่ใช่เงิน

ทฤษฎีการจูงใจ (Motivation Theory) และทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ

Abraham Maslow (ค.ศ.1908-1970) (ยงยุทธ พิระพงศ์พิพัฒน์, 2540: 12-13) เป็นผู้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) ที่ว่าบุคคลมีสิ่งกระตุ้นให้ตอบสนองตามลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ 5 ประการ คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อให้อยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ อากาศ ความต้องการทางเพศ ฯลฯ เพื่อตอบสนองความหิวกระหายของร่างกาย ในด้านนี้โดยปกติแล้วองค์การทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนด้วยวิธีการทางอ้อม คือ การจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทน

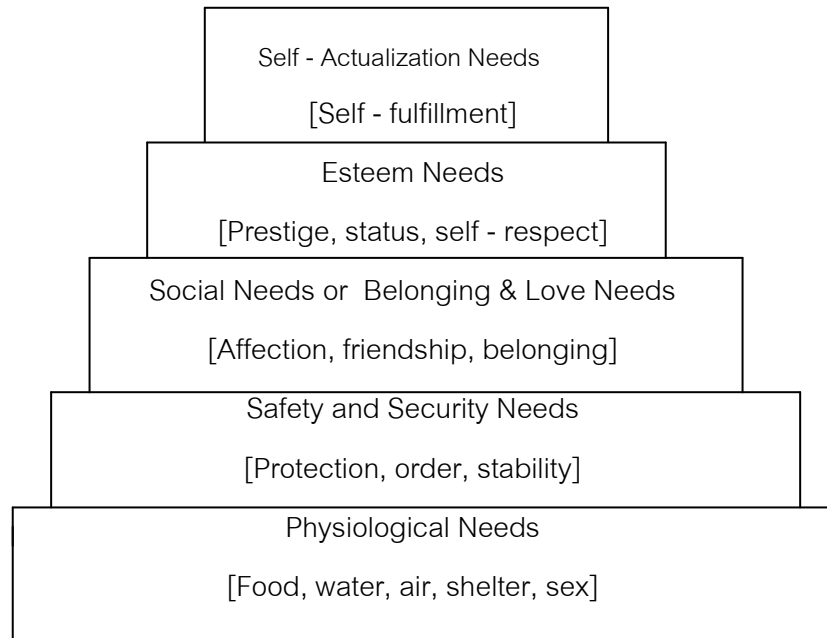
2. ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายที่จะเกิดขึ้นแก่ร่างกายหรือให้ปลอดภัยจากการข่มขู่ บังคับ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการในการอยู่ร่วมกัน การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ความรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

4. ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่อยากให้ผู้อื่นยกย่อง สรรเสริญและความต้องการในการตระหนักถึงความสำคัญของตนเอง หรือความก้าวหน้าทางด้านสถานภาพ เช่น อำนาจ ความสำเร็จ ชื่อเสียง การยกย่อง เป็นต้น

5. ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง (Self - actualization Needs) เป็นความต้องการที่จะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งตามความนึกคิดของตนเอง หมายถึง การที่บุคคลเข้าใจตนเองได้อย่างถ่องแท้ว่ามีความสามารถและมีศักยภาพเพียงไร ดังนั้นจึงต้องการที่จะใช้ความสามารถนั้นเพื่อตอบสนองความต้องการของตน

มาสโลว์ กล่าวว่า ความต้องการระดับหนึ่งควรได้รับการตอบสนองก่อนและเมื่อความต้องการระดับนั้นได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการนั้น ๆ ก็จะไม่จูงใจบุคคลให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการต่อไป ดังภาพ (ยุทธนา ธรรมเจริญ, 2544: 217)



ภาพที่ 2.1 Hierarchy Of Needs Maslow's Theory

ที่มา: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิทยาการจัดการ 2544: 217¹

มาสโลว์ได้ให้ข้อเสนอว่าประชาชนระดับปกติ จะมีประมาณร้อยละ 85 ที่ได้รับความพึงพอใจในความต้องการทางร่างกาย ร้อยละ 70 ได้รับความต้องการด้านความปลอดภัย ร้อยละ 50 ได้รับความต้องการด้านสังคม ร้อยละ 40 ได้รับความต้องการด้านเกียรติยศและการมีคุณค่า และร้อยละ 10 ได้รับความต้องการด้านความสำเร็จด้วยตัวของตัวเอง

¹ดัดแปลงจาก Abraham H. Maslow, "A theory of Human Motivation,"

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two - Factor Theory) ของ Frederick Herzberg และคณะ
 เฮอริชเบิร์ก ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับประสิทธิภาพในการผลิต โดยได้สรุปว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาจแบ่งออกได้เป็น 2 ปัจจัยใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยที่เป็นตัวจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Herzberg F.B., 1959) องค์ประกอบเกี่ยวกับปัจจัยทั้งสอง มีดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation หรือ Motivators Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน คือ การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา จากผู้ร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ เป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำเป็นสิ่งที่จูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

1.4 ความรับผิดชอบ คือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด เป็นปัจจัยจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

1.5 ความก้าวหน้า คือ การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่จะคงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีไม่สอดคล้องกับความปรารถนาของบุคคลในองค์กรแล้ว จะก่อให้เกิดความไม่ชอบงานขึ้น แต่ถ้าปัจจัยค้ำจุนดี ก็ยังไม่ส่งผลให้คนรักงานหรือเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เป็นเหมือนสุขอนามัย ซึ่งถ้ารักษาได้ไม่ดีก็จะเกิดปัญหา ปัจจัยค้ำจุนนี้ Herzberg เรียกว่า Hygiene Factors ได้แก่

2.1 เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงาน เป็นที่พึงพอใจของบุคคลที่ทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลได้รับการ แต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง ยังหมายถึงการที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพอีกด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน การติดต่อไม่ ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจ ซึ้งกันและกันอย่างดี เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน

2.4 ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม ความมีเกียรติและ ศักดิ์ศรี เป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน

2.5 นโยบายและการบริหาร การจัดการและบริหารงานขององค์การ การติดต่อ สื่อสารภายในองค์การที่ดีจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพของการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ ช่วยให้เกิดความพึงพอใจต่องาน

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ ของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ผู้ปฏิบัติงานถูกแต่งตั้งไปทำงานในที่ทำงานแห่งใหม่ห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุขจึงเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานในที่ทำงานแห่งใหม่ได้

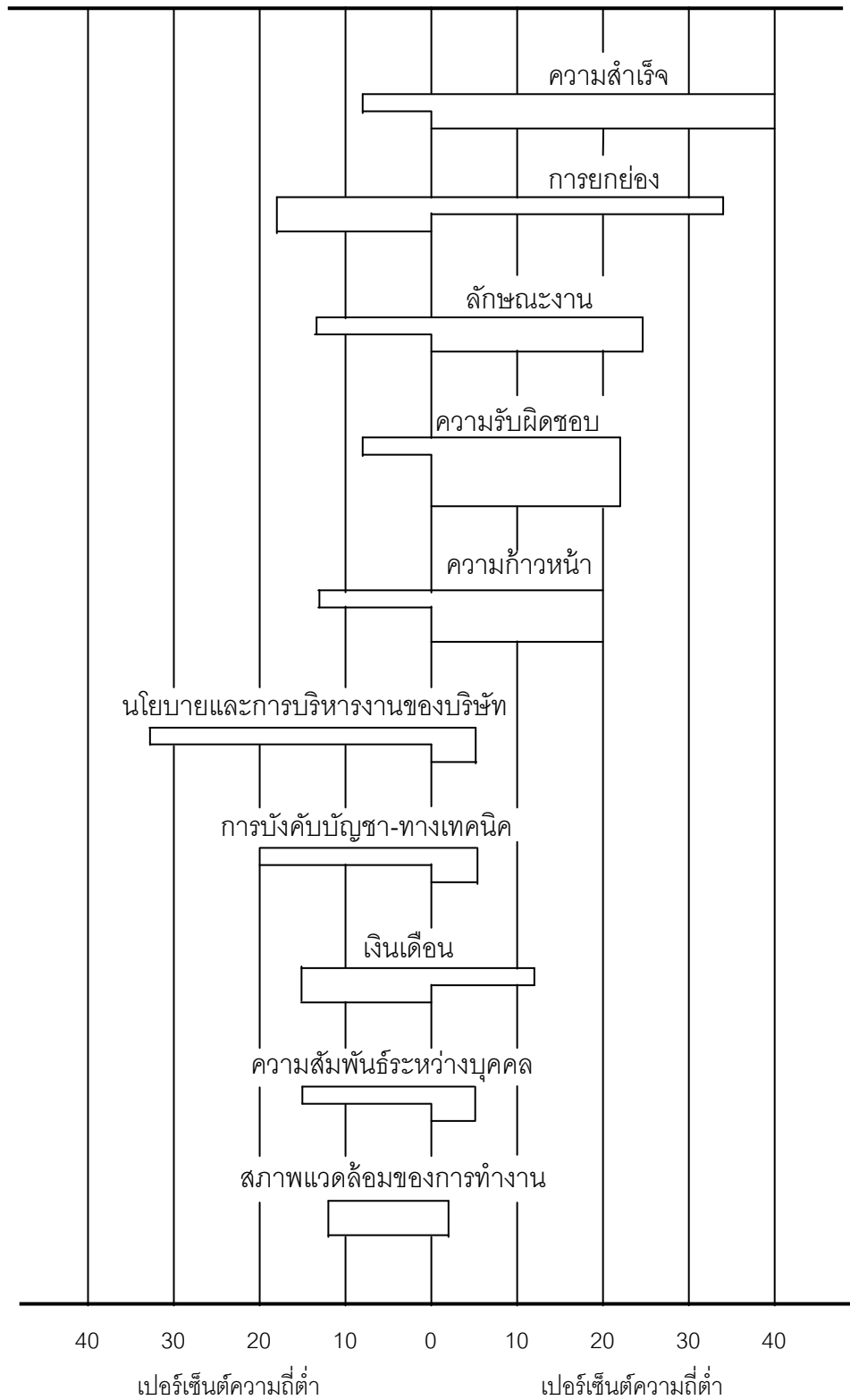
2.8 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน ความ มั่นคงในการทำงาน หรือความมั่นคงขององค์การย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการ ดำเนินงาน การนิเทศงาน และความยุติธรรมในการบริหารย่อมมีอิทธิพลต่อการทำงานของ บุคลากรในหน่วยงาน

จากการศึกษาทฤษฎีของ Herzberg แล้วสรุปได้ว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจจะ เกี่ยวกับเนื้อหาหรือลักษณะของงาน ปัจจัยเหล่านี้นำไปสู่ความพึงพอใจงานที่ทำ: ความสำเร็จ การ ยกย่อง ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า เมื่อปัจจัยเหล่านี้อยู่ต่ำกว่าระดับที่ ยอมรับปัจจัยเหล่านี้จะไม่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจงานที่ทำ และไม่ได้ทำให้เกิดความพึงพอใจ งานที่ทำเลย ถ้าหากว่างานไม่ใช่ความก้าวหน้า ความท้าทาย ความรับผิดชอบ ความสำเร็จ และ การยกย่องแก่ผู้ปฏิบัติงานแล้ว พวกเขาจะไม่เกิดความไม่พึงพอใจ แต่พวกเขาจะไม่ได้รับการ ตอบสนองความพึงพอใจใด ๆ จากงานเลย ในทางตรงกันข้าม เมื่อความรู้สึกไม่พึงพอใจถูก รายงานออกมา ความรู้สึกไม่พึงพอใจไม่ได้เกิดขึ้นจากการขาดสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจ แต่

เกิดขึ้นจากการขาด “สิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ” ปัจจัยบำรุงรักษาหรือปัจจัยภายนอก Herzberg เรียกว่า

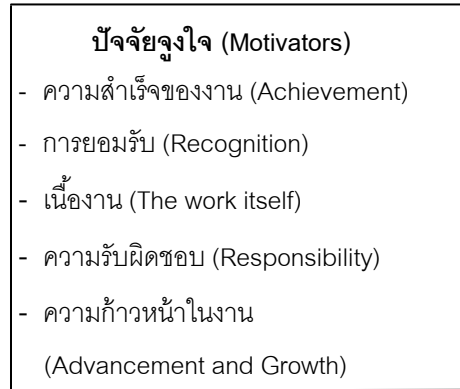
ปัจจัยเหล่านี้ว่า “ปัจจัยอนามัย” เนื่องจาก ปัจจัยเหล่านี้ทำหน้าที่คล้ายกับหลักการของอนามัยทางจิตใจ ปัจจัยอนามัยจะอธิบายถึงความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อสภาพแวดล้อมของงาน ดังนั้น สิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจจะสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมของงานที่ทำ ส่วนสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจจะสัมพันธ์กับเนื้อหาของงานที่ทำ สิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การบังคับบัญชา โครงสร้าง เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สถานที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมของการทำงาน เมื่อปัจจัยเหล่านี้อยู่ต่ำกว่าระดับที่ผู้ปฏิบัติงานพิจารณาว่าเป็นระดับที่ยอมรับจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ แต่เมื่ออยู่เท่ากับหรือสูงกว่าระดับที่ยอมรับ ความไม่พึงพอใจจะไม่เกิดขึ้นเพียงแต่นำไปสู่สภาวะที่เป็นกลางเท่านั้น ดังภาพ



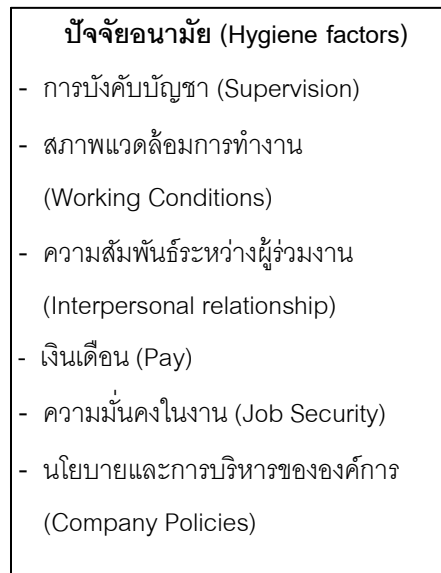
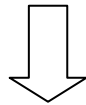
ภาพที่ 2.2 ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการทำงานของนักบัญชีและวิศวกร

ที่มา: ตัวอย่างประกอบข้อมูลที่ได้จากการวิจัยของ Herzberg ซึ่งรวบรวมได้จากสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกร จำนวนมากกว่า 200 คน ที่ Pittsburgh

ความพึงพอใจในงาน (Performance satisfaction)

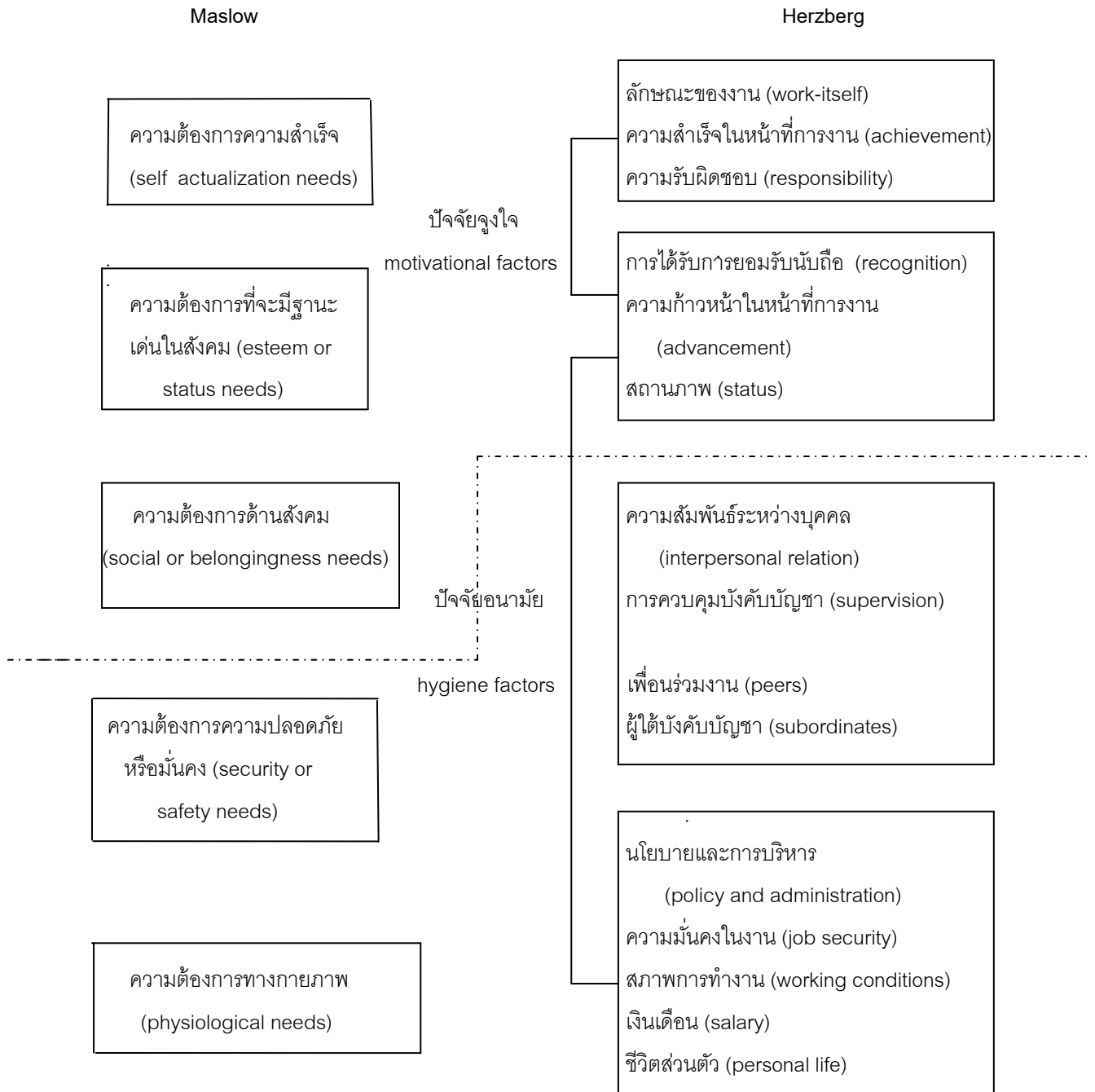


ความไม่พึงพอใจในงาน (Performance dissatisfaction)



ภาพที่ 2.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริสเบอริก

ที่มา: Frederick, Herzberber, Bernard, Mausner and Barbata, Synderman *The Motivation to Work* NewYork: John Willey and Sons, 1959.



ภาพที่ 2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยอนามัยและลำดับความต้องการของ Maslow (นพนิดา สุขจิระและคณะ, 2540: 16)

ที่มา: Dessler, Gary, *Mangement*. Int'l ed. New Jersey: Prentice-Hall International, 1964.

2. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ได้มีผู้ให้ความหมายต่าง ๆ ดังนี้

แมคคอร์มิคและอิลเกิน (McCormic and Igen, 1980: 303) ให้คำจำกัดความว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ทศนคติที่คนเรามีต่องานของเขา

เซอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 1984: 239) ให้ความหมายว่า หมายถึง ระดับหรือขั้นของความรู้สึกในด้านบวกหรือลบของคนที่มีต่อลักษณะต่าง ๆ ของงานรวมทั้งงานที่ได้รับมอบหมาย การจัดระบบงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

กิลเมอร์และคณะ (Gilmer and others, 1996: 25-26 อ้างถึงใน วิยะดา อินทวิมลเมธา, 2544: 15-16) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นฐานความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่า ความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่ามีไม่สำคัญมากนัก
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบันและการดำเนินงานของสถาบัน
4. ค่าจ้าง (Wage) เป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐานของแต่ละบุคคลในการดำรงชีพ ทุกคนมุ่งหวังทำงานเพื่อค่าจ้าง
5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the job) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานที่ตรงความต้องการและความถนัดก็จะเกิดความพึงพอใจ
6. การนิเทศงาน (Supervision) มีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่องานได้ การนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันหนึ่งที่ทำให้ย้ายงานและลาออกจากงาน
7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้น

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) มีความสำคัญมากสำหรับผู้มีการศึกษาสูง กระบวนการทำงานและบุคคลระดับต่าง ๆ ที่ร่วมกันปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจะสำเร็จได้ก็ เพราะมีกระบวนการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนงาน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา การประสานงาน และการประเมินผลงานทุกกระบวนการ ต้องมีการติดต่อสื่อสารเป็นตัวเชื่อม

9. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน

10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อ ออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัย

มนูญ ตนะวัฒนา (2531: 188) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน ไว้ว่า เป็นทัศนคติทั่วไปอันเป็นผลรวมของทัศนคติเฉพาะที่มีอยู่ในพื้นที่ 3 ด้าน คือ

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับงานโดยเฉพาะ (Specific job factors)
2. ลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคล (Individual characteristics)
3. ความสัมพันธ์กับกลุ่มที่อยู่ภายนอกงาน (Group relationship outside the job)

ชาญณรงค์ หาญอมรเศรษฐ์ (2533: 12-13) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจ ในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ ความรู้สึกชอบหรือ พื่อใจเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจ ถ้าบุคคลใดมี ความพึงพอใจในงานมากก็จะเสียสละอุทิศกำลังกาย กำลังใจและสติปัญญาให้แก่งานอย่างเต็ม กำลังความสามารถ บุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยย่อมขึ้นอยู่กับความ ต้องการของบุคคลและองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้น

สมยศ นาวิการ (2533: 221-224) ได้กล่าวถึง ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ในงาน

1. ผลตอบแทน ค่าจ้างและเงินเดือนจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้าง ความพึงพอใจ มากเพราะว่าผลตอบแทนจะเป็นสิ่งที่สามารถใช้ตอบสนองความต้องการของคนได้หลายอย่าง เช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่พักอาศัย การพักผ่อนและอื่น ๆ ยิ่งกว่านั้นผลตอบแทนจะเป็นเครื่องหมาย ของความสำเร็จและเป็นแหล่งที่มาของการยกย่องอย่างหนึ่ง พนักงานมักจะมองผลตอบแทนว่า เป็นเครื่องสะท้อนการยกย่องของผู้บริหารต่อการมีส่วนร่วมช่วยของพวกเขาต่อองค์การ

2. การเลื่อนตำแหน่ง จะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจงานปานกลาง การเลื่อน ตำแหน่งจะทำให้ความรับผิดชอบและผลตอบแทนที่สูงขึ้น งานระดับสูงขึ้นจะให้ความเป็นอิสระ ความท้าทาย และเงินเดือนที่สูงขึ้นแก่พนักงาน

3. การบังคับบัญชา จะมีผลต่อความพึงพอใจงานปานกลาง โดยทั่วไปการบังคับบัญชาที่สร้างความพึงพอใจงานจะมีอยู่สองลักษณะ สไตส์การบังคับบัญชาอย่างแรก คือ การมุ่งคน ผู้บังคับบัญชาจะสร้างความสัมพันธ์แบบสนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชา สไตส์การบังคับบัญชาอย่างที่สอง คือ การมีส่วนร่วม ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่กระทบต่อพวกเขา

4. ลักษณะงาน งานที่มีความหลากหลายพอประมาณจะสร้างความพึงพอใจงานได้สูงที่สุด งานที่มีความหลากหลายน้อยเกินไปจะทำให้พนักงานรู้สึกเบื่อหน่าย งานที่มีความหลากหลายมากเกินไปจะทำให้พนักงานรู้สึกตึงเครียด

5. กลุ่มงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือและเป็นมิตร จะเป็นแหล่งที่มาของความพึงพอใจงานอย่างหนึ่ง พนักงานต้องการโอกาสพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน และไม่ชอบทำงานที่ทำให้พวกเขาแยกตัวออกจากเพื่อนร่วมงานของเขา กลุ่มงานตอบสนองความต้องการทางสังคมของพวกเขาได้ พนักงานมักจะใช้เพื่อนร่วมงานของเขาเป็นกระบอกเสียงสะท้อนปัญหาของพวกเขา

6. สภาพแวดล้อมการทำงาน จะเป็นแหล่งที่มาของความพึงพอใจงานอย่างหนึ่งด้วย อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสงสว่างและเสียง ตารางเวลาการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงาน และเครื่องมือที่เพียงพอ จะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจงาน

ปัญจมาพร พิพัฒน์วงศ์ (2540: 23-24) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะเกิดขึ้นได้เมื่องานที่ทำนั้นน่าสนใจและท้าทายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และหากผู้บริหารได้รู้ถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงานแล้ว สามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้โดยสิ่งที่ตอบสนองนั้นจะต้องมีมากกว่าแรงที่ลงไปด้วย

สิริวิ กอบประดิษฐ์ (2541: 23) บุคคลจะมีความพึงพอใจเมื่อความต้องการของเขาได้รับการตอบสนองไม่ว่าจะเป็นความต้องการด้านกายภาพหรือด้านจิตใจ เช่น เงินเดือน งานที่ท้าทาย โอกาสก้าวหน้า หรือการมีส่วนร่วม ฯลฯ นอกจากนั้นความพึงพอใจยังเกี่ยวข้องกับความคาดหวังของบุคคลที่มีต่อผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับและความรู้สึกว่ายุติธรรมหรือไม่ และประการสุดท้ายความพึงพอใจในงานขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

จิตนาถ ปุณโณทก (2544: 14) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทศนคติ ความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำของบุคคลที่มีต่องานในทางบวกที่จะปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ขององค์การ มีความสุข มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีความผูกพันกับหน่วยงาน มีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ทำและสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิผล และประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์การอีกด้วย

จูไรต์นั นันทเสนา (2544: 21) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้ประยุกต์ทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ Herzberg มาใช้ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน แต่ก็พบว่างานวิจัยที่ประยุกต์ทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ Herzberg ไปใช้นั้น ปรากฏผลสรุปได้สองลักษณะ คือ คล้อยตามทฤษฎีหรือขัดแย้งกับทฤษฎี ซึ่งความแตกต่างดังกล่าวนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ

วิยะดา อินทรวิมลเมธา (2544: 11) ความพึงพอใจเป็นเพียงปฏิกริยาด้านความรู้สึกต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นที่แสดงออกมา ในลักษณะของผลลัพธ์สุดท้ายของกระบวนการประเมิน โดยบ่งบอกถึงทิศทางของผลการประเมินว่าเป็นไปในลักษณะทิศทางบวก ทิศทางลบหรือเฉย ๆ

โดยสรุปแล้ว ความพึงพอใจที่มีต่องาน เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่ดีที่มีต่องานที่ตนปฏิบัติอยู่ ทั้งนี้เป็นผลมาจากปัจจัยหลายด้านด้วยกัน ทั้งจากสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ฯลฯ และจากปัจจัยภายใน เช่น ลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคล ดังนั้น อาจสรุปวิธีที่ใช้วัดหรือประเมินความพึงพอใจที่มีต่องาน มีวิธีการที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย อยู่ 2 วิธี คือ

1. วัดความพึงพอใจในภาพรวมของความรู้สึกที่มีต่องาน วิธีการวัดทัศนคติแบบนี้มักจะใช้คำถามกว้าง ๆ ว่าถ้าพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแล้ว บุคคลนั้นมี ความรู้สึกอย่างไรต่องานของเขา ซึ่งการตอบอาจเป็นการให้ผู้ตอบระบุความพึงพอใจของเขาว่าอยู่ ณ ระดับไหน จาก "พึงพอใจมากที่สุด" ลดหลั่นลงไป

2. การวัดความพึงพอใจที่มีต่องาน โดยแยกส่วนประกอบของงานออกเป็นส่วน ๆ เช่น ความพึงพอใจที่มีต่อลักษณะของงานที่ทำ ความพึงพอใจต่อการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ความพึงพอใจต่อรายได้และผลตอบแทนในงาน ความพึงพอใจต่อการเลื่อนขั้นตำแหน่งงาน ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน นอกจากนั้นก็อาจจะมีการถามความรู้สึกในลักษณะของความรู้สึกในภาพรวมที่มีต่องาน

อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

บทบาทของอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มต่อระบบเศรษฐกิจ อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเป็นอุตสาหกรรมที่มีส่วนสำคัญในระบบเศรษฐกิจของประเทศ สามารถนำรายได้เป็นเงินตราต่างประเทศจากการส่งออกอยู่ในลำดับต้น ๆ ของสินค้าส่งออกของไทยมาโดยตลอด ภายใต้การพัฒนาในรูปแบบและสร้างมูลค่าเพิ่มด้วยการมี BRAND NAME เป็นของตนเองและหันมาเจาะ

ตลาดในระดับ HIGH END เพิ่มมากขึ้น และการผลิตสินค้าของกลุ่มบริษัทที่รับจ้างผลิตให้กับ

บริษัทต่างประเทศ ที่พบว่าฝีมือแรงงานไทยยังสามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้ในเรื่องของ คุณภาพและความประณีตของสินค้า โดยในปี 2544 มีมูลค่าการส่งออกสูงถึง 3,372.7 ล้าน เหรียญสหรัฐฯ โดยมีตลาดส่งออกสำคัญ คือ ตลาดสหรัฐฯ ๗ คิดเป็นสัดส่วนการส่งออกเท่ากับ ร้อยละ 53 ของมูลค่าการส่งออกทั้งหมด ตลาดรองลงมาคือ ญี่ปุ่นและสหราชอาณาจักร มี สัดส่วนการส่งออกเท่ากับ 7.2 และ 5.3 ของมูลค่าการส่งออกทั้งหมดตามลำดับ ประเทศไทย ยังคงเป็นประเทศผู้ส่งออกเครื่องนุ่งห่มรายใหญ่อันดับ 10 ของโลก นอกจากนี้อุตสาหกรรม เครื่องนุ่งห่มเป็นอุตสาหกรรมที่มีบทบาทในด้านการจ้างงาน โดยยังไม่รวมถึงการจ้างงานในระบบ คริวเรือนจำนวนมากที่กระจายอยู่ทั่วประเทศ ซึ่งเป็นรายได้เสริมของประชากรภาคเกษตรที่มีอยู่ใน ปัจจุบัน

การปรับตัวของอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย การดำเนินการค้าอุตสาหกรรมทุก ประเภทในปัจจุบัน ต่างก็ประสบภาวะการแข่งขันที่รุนแรง อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มก็เช่นกัน ได้ ประสบกับการแข่งขันอย่างรุนแรงในตลาดการค้าเสรี ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันทางด้านเทคโนโลยี การผลิต การพัฒนาผลิตภัณฑ์ และการรวมไปถึงข้อกำหนดต่าง ๆ เข้ามาแข่งขัน เช่น ข้อกำหนด เกี่ยวกับสุขอนามัย สิ่งแวดล้อมและสภาพแวดล้อม การห้ามใช้วัตถุอันตรายบางประเภท และมาตรฐาน การผลิต เป็นต้น ดังนั้นอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทยจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อเพิ่มขีด ความสามารถในการแข่งขัน ทั้งในส่วนภาครัฐและองค์การเอกชนตลอดจนผู้ประกอบการ ดังต่อไปนี้ คือ

1. ราคาสินค้าจากประเทศไทย จะต้องอยู่ในระดับที่สามารถแข่งขันได้กับผู้ผลิตใน ประเทศอื่น โดยการควบคุมต้นทุน และลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น
2. ต้องยกระดับคุณภาพผลิตภัณฑ์ให้สูงขึ้น และพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ให้ตรงต่อ ความต้องการของลูกค้า โดยการส่งเสริมด้านการวิจัย พัฒนาการใช้เทคโนโลยีและเครื่องจักรที่ ทันสมัย จัดให้มีการพัฒนาระบบการศึกษาเพื่อผลิตบุคลากรที่เหมาะสม และพัฒนาบุคลากรใน อุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง
3. สร้างความหลากหลายของผลิตภัณฑ์ที่ระดับราคาต่าง ๆ เพื่อให้เป็นประเทศที่ พัฒนาและเป็นศูนย์กลางแฟชั่น และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคทั้งด้านความ หลากหลายของสินค้า การให้บริการ และการตอบสนองความต้องการผู้บริโภค ซึ่งมีกำลังซื้อใน ระดับราคาที่แตกต่างกัน
4. เพิ่มประสิทธิภาพเพื่อลดต้นทุนการผลิต และเสริมสร้างความคล่องตัวในการผลิต และการส่งมอบสินค้าในระยะเวลาย่นสั้น โดยผู้ประกอบการจะต้องปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีการผลิต

รวมทั้งการจัดการสั่งซื้อวัตถุดิบที่มีมาตรฐานทั้งด้านราคา และคุณภาพ โดยการสนับสนุนจากภาครัฐในด้านการขนส่ง

5. กำหนดมาตรการขยายตลาดทั้งระยะสั้นและระยะยาว

ในระยะสั้น: โดยเร่งขยายตลาดหลักเดิม คือ สหรัฐฯ ญี่ปุ่น สหภาพยุโรป และปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การตลาดในตลาดรอง อันได้แก่ ประเทศกลุ่มอาเซียนด้วยกัน ตะวันออกกลาง และแอฟริกา โดยเพิ่มความสามารถในการขายและกระจายสินค้าไปยังกลุ่มเป้าหมาย

ในระยะยาว: โดยการพัฒนาช่องทางการตลาดในอนุภาคอย่างเป็นระบบ รวมทั้งการสร้างเครื่องหมายทางการค้าของสินค้าไทยให้เป็นที่ยอมรับในตลาดภูมิภาคเหล่านี้ด้วย

6. ยกกระดับมาตรฐานของผู้ประกอบการภาคเอกชนเพื่อรองรับมาตรฐานสากล ทั้งด้านมาตรฐานคุณภาพสินค้า (ISO 9000) มาตรฐานการผลิตซึ่งไม่ทำให้เกิดมลภาวะต่อระบบสิ่งแวดล้อม (ISO 14000) มาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน (ISO 18000) เป็นต้น

อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย ได้รับความร่วมมือจากภาครัฐบาลคือ กระทรวงพาณิชย์ และภาคเอกชน คือ สมาคมอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย ในฐานะตัวแทนของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมได้ ตระหนักร่วมกันว่า อุตสาหกรรมนี้เป็นอุตสาหกรรมใหญ่ที่สุดของประเทศ ด้วยลักษณะ 2 ประการ คือ

1. เป็นอุตสาหกรรมที่ส่งออก ทำรายได้สูงเข้าประเทศเป็นอันดับต้น ๆ
2. เป็นอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานสูงสุดของประเทศ ทั้งนี้เพราะเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานในการผลิต

อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ทั้งด้านการผลิตและการตลาดจากต่างประเทศ ดังนั้น การร่วมมือกันระหว่างภาครัฐบาลและภาคเอกชนมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ดำเนินการให้การฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทยให้มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น และสอดคล้องรองรับกับวิทยาการใหม่ ๆ

2. ดำเนินการร่วมมือกับองค์กรอื่น ๆ เพื่อศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มในการคิดค้นหาความรู้และวิชาการใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์ด้านการศึกษา วิชาชีพเครื่องนุ่งห่ม

3. ดำเนินการร่วมมือกับองค์กรอื่น ๆ เพื่อพัฒนาสนับสนุนอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มในด้านการเพิ่มผลผลิต การปรับปรุงคุณภาพ และรูปแบบสินค้า การพัฒนาวิธีการผลิต รวมทั้งการส่งเสริมด้านการผลิต โดยเฉพาะตลาดนอกประเทศ

4. ดำเนินการร่วมมือกับองค์กรอื่น ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานและการดำเนินงานอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม เพื่อการปรับปรุงระบบการบริหารงานโรงงาน ระบบการผลิต และระบบการตลาด

5. จัดตั้งสถาบันเพื่อดำเนินการพัฒนาเครื่องนุ่งห่มในด้านการวิจัย เผยแพร่ข้อมูล วิทยาการ รวมทั้งฝึกอบรมบุคลากรในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

6. ดำเนินการเพื่อสาธารณะประโยชน์หรือร่วมกับองค์กรอื่น ๆ ทั้งนี้ไม่เกี่ยวข้องกับ การเมืองแต่ประการใด

โครงสร้างการผลิตในอุตสาหกรรม

1. อุตสาหกรรมต้นน้ำ คือ อุตสาหกรรมเส้นใยเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เงินทุนและเทคโนโลยีระดับสูง ใช้แรงงานไม่มาก ผลผลิตในอุตสาหกรรมนี้จะนำไปใช้ต่อในอุตสาหกรรม กลางน้ำประกอบด้วยอุตสาหกรรมย่อย 2 ประเภท คือ

1.1 อุตสาหกรรมเส้นใยฝ้าย เป็นอุตสาหกรรมที่ผลิตเส้นใยโดยมีวัตถุดิบหลัก คือ ฝ้ายทั้งเมล็ดและฝ้ายดิบ

1.2 อุตสาหกรรมเส้นใยประดิษฐ์ ซึ่งแบ่งได้เป็น 4 ชนิด คือ โพลีเอสเตอร์ ไนลอน เรยอง และอะครีลิก วัตถุดิบที่สำคัญ ได้แก่ สารปิโตรเคมี โดยการผลิต

1. โพลีเอสเตอร์จะใช้ Terephthalic acid (PTA) และ Ethylene glycol (EG)
2. ไนลอนจะใช้ Caprolactum
3. เรยองจะใช้เยื่อกระดาษ Dissolving pulp (DP)
4. อะครีลิกจะใช้ Acrylonitrile

โดยวัตถุดิบส่วนใหญ่ยังต้องนำเข้าจากต่างประเทศ

2. อุตสาหกรรมกลางน้ำ คือ อุตสาหกรรมปั่นด้าย ทอผ้าและถักผ้า ฟอกย้อม พิมพ์ และตกแต่งเสร็จ เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เงินทุนและเทคโนโลยีสูงและเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงเร็วมาก ผลผลิตที่ได้จะนำไปใช้ในการผลิตในอุตสาหกรรมขั้นปลายต่อไป ประกอบด้วย อุตสาหกรรมย่อย 3 ประเภท คือ

2.1 อุตสาหกรรมปั่นด้าย โดยวัตถุดิบที่ใช้ คือ เส้นใยฝ้าย และเส้นใยประดิษฐ์

2.2 อุตสาหกรรมทอผ้าและถักผ้า วัตถุดิบหลัก คือ เส้นด้าย ทั้งเส้นด้ายฝ้าย และเส้นด้ายใยประดิษฐ์ โดยผลผลิตที่ได้จะแยกตามชนิดของวัตถุดิบที่ใช้ คือ ฝ้ายฝ้าย ถัก และผ้าทอจากใยสังเคราะห์

2.3 อุตสาหกรรมฟอกย้อม พิมพ์ และตกแต่งเสื้อ ซึ่งแบ่งออกได้เป็น

การฟอกย้อมเส้นด้าย และการฟอกย้อมผ้าผืน

3. **อุตสาหกรรมปลายน้ำ** คือ อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มและเสื้อผ้าสำเร็จรูป เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเป็นปัจจัยหลักในการผลิต ประสิทธิภาพของแรงงานมีความสำคัญมากกว่าประสิทธิภาพของเครื่องจักร เทคโนโลยีที่ทันสมัยมีส่วนช่วยในการเคลื่อนย้ายวัตถุดิบและสิ่งของให้เร็วขึ้น ผลผลิตจากอุตสาหกรรมนี้จะจำหน่ายให้แก่ผู้บริโภคต่อไป

สมาคมอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (THAI GARMENT MANUFACTURERS ASSOCIATION) ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 2516 จากการรวมกลุ่มของผู้ประกอบการผลิตสินค้าเครื่องนุ่งห่มเพื่อส่งเสริมและสนับสนุน สมาชิกและผู้ประกอบการในด้านการผลิต การค้าและการส่งออกสินค้าเครื่องนุ่งห่ม โดยมีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริม และสนับสนุนการประกอบวิสาหกิจทางอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์เครื่องนุ่งห่มไทย การส่งออกผลิตภัณฑ์เครื่องนุ่งห่มไปจำหน่ายต่างประเทศรวมทั้งกิจการอื่น ๆ อันเป็นอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน
2. สนับสนุนและช่วยเหลือสมาชิก แก้ไขอุปสรรคข้อขัดข้องต่าง ๆ รวมทั้งเจรจาทำความเข้าใจความตกลงกับบุคคลภายนอกเพื่อประโยชน์ร่วมกัน ในการประกอบวิสาหกิจของสมาชิก สอดส่องและติดตามความเคลื่อนไหวของตลาดการค้าผลิตภัณฑ์เครื่องนุ่งห่มทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่การประกอบธุรกิจการค้าอุตสาหกรรม การเงิน หรือเศรษฐกิจ
3. ประสานความสามัคคี และแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นซึ่งกันและกันในทางวิชาการ ข่าวด้านการค้า ตลอดจนงานวิจัยเกี่ยวกับการผลิตและการตลาดของผลิตภัณฑ์เครื่องนุ่งห่ม
4. ขอสิทธิ หรือเอกสาร หรือขอทราบข้อความใด ๆ จากสมาชิกเกี่ยวกับการดำเนินการผลิตและการตลาด ทั้งนี้ด้วยความยินยอมของสมาชิก
5. ส่งเสริมคุณภาพสินค้าที่สมาชิกเป็นผู้ผลิตหรือจำหน่ายให้ได้มาตรฐานที่ดีตลอดจนวิจัยและปรับปรุงการผลิต และการค้าให้ได้ผลดียิ่งขึ้น
6. ร่วมมือกับรัฐบาลในการส่งเสริม และปรับปรุงอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์เครื่องนุ่งห่มของไทยให้อยู่ในมาตรฐานที่ดี สอดคล้องกับนโยบายของทางราชการ ตลอดจนร่วมมือกับรัฐบาลในการแก้ไขปัญหา และอุปสรรคการผลิต และการค้ากับต่างประเทศ รวมทั้งปฏิบัติกิจการอื่น ๆ ตามที่ทางการมอบหมาย
7. ส่งเสริมการผลิตเพื่อให้สินค้าของสมาชิกที่ผลิตมีปริมาณเพียงพอแก่ความต้องการ

ของตลาดทั้งภายในและภายนอกประเทศ

8. ทำความตกลงหรือวางระเบียบให้สมาชิกปฏิบัติหรืองดเว้นการปฏิบัติ เพื่อให้การประกอบวิสาหกิจของสมาชิกได้ดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย

9. ส่งเสริมพละนาถัย กีฬา และจัดงานบันเทิงเป็นครั้งคราว

10. ประนีประนอมข้อพิพาทระหว่างสมาชิก หรือระหว่างสมาชิกกับบุคคลภายนอกในการประกอบวิสาหกิจ

ปัจจุบัน สมาคม ฯ ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 127/36 ปัญญาณีทาวเวอร์ ชั้น 31 ถนนนนทรี แขวงช่องนนทรี เขตยานนาวา กรุงเทพฯ ฯ 10120 มีสมาชิกทั้งสิ้น 573 บริษัท ซึ่งประกอบไปด้วยสมาชิกสามัญ 463 บริษัท เป็นนิติบุคคลที่ประกอบการผลิตเครื่องนุ่งห่ม และสมาชิกสมทบ 110 บริษัท เป็นผู้ประกอบวิสาหกิจในทางการค้าอุตสาหกรรมอันเกี่ยวเนื่องกับอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

สมาคมอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย บริหารงานโดยนายกสมาคม ฯ และคณะกรรมการของสมาคม ฯ รวมทั้งสิ้น 39 ท่าน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งของสมาชิก และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่แต่งตั้งโดยนายกสมาคม ฯ อีกไม่เกิน 5 ท่าน กรรมการมีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี

คณะกรรมการของสมาคม ฯ

1. คุณสุชาติ	จันทรานาครราช	นายกสมาคม ฯ
2. คุณเกียรติชัย	มหาศิริ	อุปนายกที่ 1
3. คุณสุกิจ	คงปิยาจารย์	อุปนายกที่ 2
4. คุณเศวต	เศรษฐฐาภรณ์	อุปนายกที่ 3
5. คุณกาสชัย	แจ่มขจรเกียรติ	อุปนายกที่ 4
6. คุณสมบูรณ์	เจือเสถียรรัตน์	เลขาธิการฯ
7. คุณลูเชีย	นักสอน	เหรัญญิกฯ
8. คุณนิพนธ์	ขวลิตมณเฑียร	นายทะเบียนฯ
9. คุณเกษม	มหัทธนทวี	รองเลขาธิการฯ
10. คุณประดิษฐ์	รัตนวิจิตราศิลป์	รองเลขาธิการฯ
11. คุณบัณฑิต	ลีพหะสุวรรณ	รองเลขาธิการฯ
12. คุณธนชัย	จินตนา	รองเลขาธิการฯ
13. คุณชวลิต	นิมละออ	กรรมการฯ
14. คุณประสพ	จิรวัดมนังค์	กรรมการฯ

15.	คุณหญิง	ศรียุกต์ศิริ	กรรมการฯ
16.	คุณอารี	เต็มพิทยาคม	กรรมการฯ
17.	คุณธนันต์	ชาญชัยจิรวงศ์	กรรมการฯ
18.	คุณสุชฎติ	สันติเมธวิรุฬ	กรรมการฯ
19.	คุณเดช	พัฒนเศรษฐพงษ์	กรรมการฯ
20.	คุณชัยสิทธิ์	สุกิจจานุภาพ	กรรมการฯ
21.	คุณวัลลภ	วิคนากร	กรรมการฯ
22.	คุณนภดล	โล่ห์สิวานนท์	กรรมการฯ
23.	คุณกิตติศักดิ์	ชัยวิกรัย	กรรมการฯ
24.	คุณพร	เลิศอมรเทพ	กรรมการฯ
25.	คุณทวีชัย	พงษ์พันธ์เดชา	กรรมการฯ
26.	คุณวัชร	นิรันดรพฤษ	กรรมการฯ
27.	คุณกมลเลิศ	หาญถาวรชัยกิจ	กรรมการฯ
28.	คุณทองสถิต	ลีลาประทักษ์	กรรมการฯ
29.	คุณประสิทธิ์	รติสุรگانต์	กรรมการฯ
30.	คุณสมเกียรติ	อำนาจพรสกุล	กรรมการฯ
31.	คุณสันต์	จริยะเลอพงษ์	กรรมการฯ
32.	คุณวนิดา	กุลกำมธร	กรรมการฯ
33.	คุณจิตติวัฒน์	ปัตตะโชติ	กรรมการฯ
34.	คุณพอล	รัตนา	กรรมการฯ
35.	คุณไชยยศ	กิจกุล	กรรมการฯ
36.	คุณถาวร	กนกวลีวงศ์	กรรมการฯ
37.	คุณยุทธนา	ศิลป์สรรควิรัช	กรรมการฯ
38.	คุณกิตติ	โชคไมตรี	กรรมการฯ
39.	คุณวัชรินทร์	เลิศชนะพรชัย	กรรมการฯ

ผู้ผลิต :

อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย มีผู้ผลิต 2,672 ราย แบ่งเป็น

1. ผู้ผลิตขนาดเล็ก (คนงานไม่เกิน 50 คน) จำนวน 1,830 ราย

2. ผู้ผลิตขนาดกลาง (คนงาน 51-200 คน)	จำนวน	641	ราย
3. ผู้ผลิตขนาดใหญ่ (คนงานมากกว่า 200 คน)	จำนวน	201	ราย
จำนวนคนงานรวมทั้งสิ้น 843,200 คน			

โครงสร้างราคา :

การใช้ปัจจัยการผลิต แบ่งเป็น

1. ในประเทศ ร้อยละ	36.9
2. นอกประเทศ ร้อยละ	40.0
3. ประมาณการกำไร ร้อยละ	23.1

โครงสร้างสินค้า ประกอบด้วย

1. เสื้อผ้าสำเร็จรูป ร้อยละ	91.12
2. เครื่องยกทรง รัตทรง ส่วนประกอบ ร้อยละ	6.58
3. ถุงเท้าและถุงน่อง ร้อยละ	1.85
4. ถุงมือผ้า ร้อยละ	0.45

ตลาดส่งออกเครื่องนุ่งห่มไทย จำนวน 226 ประเทศ (ที่มา: กรมส่งเสริมการส่งออก, 2546)

แบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ตลาดในซีกตกลอง ประกอบด้วย ประเทศสหรัฐอเมริกา สหภาพยุโรป แคนาดา และ นอร์เวย์

2. ตลาดนอกซีกตกลอง ได้แก่ ประเทศญี่ปุ่น ฮองกง สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ สิงคโปร์ และประเทศอื่น ๆ

อนาคตอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทยจะเป็นอย่างไรขึ้นกับ สิ่งต่าง ๆ ดังนี้

ปัจจัยภายนอก : ตลาดต่างประเทศ ตลาดหลัก ได้แก่ สหรัฐอเมริกา สหภาพยุโรป และ ญี่ปุ่น

1. สหรัฐอเมริกา เป็นตลาดสำคัญอันดับหนึ่งของไทย และของอีกหลายประเทศ เศรษฐกิจสหรัฐ ฯ เริ่มตกตั้งแต่ก่อน 11 กันยายน 2001 แต่ในไตรมาสสุดท้ายของปี 2001 ความเชื่อมั่นของผู้บริโภคสูงขึ้น และการใช้จ่ายในเรื่องของเสื้อผ้าสูงขึ้น

1.1 การนำเข้าจากเม็กซิโกมากที่สุด แต่ในปี 2001 ลดลง 9.6 % ในขณะที่การนำเข้าจากเอเชียสูงขึ้น

1.2 เครื่องนุ่งห่มที่ผลิตในเอเชีย ใช้วัตถุดิบจากสหรัฐ ฯ น้อยกว่าประเทศแถบ คาริบเบียน หรือแอฟริกา

1.3 สหรัฐ ฯ ให้สิทธิพิเศษ กับประเทศต่าง ๆ ดังนี้

AGOA (AFRICAN GROWTH AND OPPORTUNITY ACT) เริ่มใช้เมื่อตุลาคม 2000 ไม่มีภาษีนำเข้าและไม่มีโควต้าสำหรับเครื่องนุ่งห่มที่ผลิตในประเทศในแถบอาฟริกา ทำให้ปริมาณการนำเข้าจากประเทศกลุ่มนี้ขยายตัวมากที่สุด 25 %

CBI (CARIBBEAN BASIN INITIATIVE) เครื่องนุ่งห่มที่ผลิตในประเทศแถบนี้ ต้องใช้วัตถุดิบจากสหรัฐฯ ฯ

NAFTA (NORTHAMERICA FREE TRADE AGREEMENT)

ATPEA (ANDEAN TRADE PREFERENCE EXPANSION ACT) ยกเว้นภาษีนำเข้า ให้เครื่องนุ่งห่มที่ผลิตในประเทศ โบลิเวีย โคลอมเบีย เอกวาดอร์ และ เปรู

PAKISTAN ขยายโควต้าให้

BILATERAL TRADE AGREEMENT WITH VIETNAM

2. สหภาพยุโรป

2.1 การนำเข้าลดลงในปี 2001 เพราะตลาดซบเซา และ ค่าเงินยูโรตกต่ำ

2.2 การนำเข้าจากกลุ่มประเทศยุโรปตะวันออกและแถบเมดิเตอร์เรเนียนยังทรงตัว ในขณะที่การนำเข้าจากเอเชียลดลง

2.3 การนำเข้าจากเอเชียลดลงเพราะประเทศในเอเชียนิยมตั้งราคาเป็นเหรียญสหรัฐฯ ฯ เมื่อเงินยูโรตกจึงทำให้ราคาสูง

2.4 ประเทศในแถบยุโรปตะวันออกและเมดิเตอร์เรเนียน บอลติกและ CIS มีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด และได้รับสิทธิพิเศษ เช่น ประเทศแถบเมดิเตอร์เรเนียน ได้แก่ ตุนิเซีย มอร็อกโค และตุรกี

2.5 สหภาพยุโรป ให้สิทธิพิเศษ เช่น

2.5.1 MEDITERRANIAN RIM

2.5.2 PAKISTAN เพิ่มโควต้าและให้อัตราภาษีนำเข้าพิเศษ

3. ญี่ปุ่น

3.1 เศรษฐกิจยังไม่ฟื้นตัว

3.2 ปี 2001 การนำเข้าเครื่องนุ่งห่มเพิ่มขึ้นในเชิงปริมาณ แต่มูลค่าลดลง การนำเข้าเพิ่มขึ้นเฉพาะจากจีน ส่วนจากประเทศอื่นลดลง

คู่แข่ง

1. ปากีสถาน : ผลจากการที่สหรัฐฯ ฯ และสหภาพยุโรปให้สิทธิพิเศษ เนื่องจากปากีสถานให้ความร่วมมือในกรณีก่อการร้ายในสหรัฐฯ ฯ ทำให้การส่งออกเครื่องนุ่งห่มขยายตัวในบางประเภท และอนาคตอาจไม่ขยายตัวมากนัก เนื่องจากมีปัญหาอื่น เช่น ค่าเงินรูเปียแข็ง ลูกค้า

ไม่มั่นใจในสถานการณ์ในประเทศ

2. ศรีลังกา

2.1 การส่งออกไปตลาดสหรัฐ ฯ ลดลงหลัง 11 กันยายน 2001 และการส่งออกไปยุโรป ไม่นัก ถึงแม้ว่าจะไม่มีโควตาก็ตาม

2.2 อนาคตไม่สดใสและเกรงว่าจะเสียตลาดให้กลุ่มประเทศอื่นที่ได้รับสิทธิพิเศษ

3. บังคลาเทศ

3.1 การส่งออกไปสหรัฐ ฯ และสหภาพยุโรปลดลง เนื่องจากข้อตกลงระหว่างทั้งสองประเทศกับปากีสถาน

3.2 การส่งออกขึ้นกับสหรัฐ ฯ ถึงกว่า 50% ในปี 2001 มีโรงงานปิดไปกว่า 100 โรงปลดคนงานกว่า 30,000 คน

4. เวียดนาม

4.1 การส่งออกทั่ว ๆ ไป ลดลง

4.2 ข้อตกลงกับสหรัฐ ฯ และสหภาพยุโรป คาดว่าจะทำให้การส่งออกขยายตัว

4.3 VINATEX หน่วยงานของรัฐเปิดสำนักงานในนิวยอร์ก และจะเปิดใน LA จะช่วยให้การส่งออกขยายตัว และช่วยให้การลงทุนเพิ่มขึ้น

5. อินโดนีเซีย

การส่งออกลดลง เพราะค่าเงินรูเปี้ยแข็ง สถานะการณ์ทางการเมือง และต้นทุนการผลิตสูงขึ้น อาจต้องลดคนงานถึง 100,000 คน

6. จีน

6.1 การผลิตเพิ่มเพื่อป้อนตลาดในประเทศ

6.2 การส่งออกขยายตัว แต่ในอัตราที่ต่ำกว่าเดิม ตั้งเป้าส่งออกจะขยายเพียง 3 % ในปี 2003

6.3 ผลจากการเป็นสมาชิก WTO การส่งออกจะขยายตัว คาดว่าจะครองสัดส่วนประมาณ 50 % ของตลาดโลก และตลาดจะเปิดกว้างขึ้น โดยต้องลดภาษีนำเข้าจาก 15 % เป็น 10 % ซึ่งในขณะเดียวกันทำให้ต้นทุนวัตถุดิบนำเข้าลดลงด้วย

ปัจจัยภายใน

1. ภาครัฐ

1.1 ในส่วนของกรมส่งเสริมการส่งออก นโยบาย พัฒนาและส่งเสริมการส่งออก

1.2 กิจกรรมด้านพัฒนาผู้ส่งออกทั้งระดับเริ่มต้นและระดับที่ส่งออกอยู่แล้วพัฒนา

สินค้าและการผลิตเพื่อตลาดส่งออก พัฒนาการตลาดต่างประเทศ ได้แก่ ข้อมูลการตลาด จัดสัมมนา อบรม การติดต่อด้านนายลูกค้า การให้คำแนะนำปรึกษา กิจกรรมตลาดใหม่ กิจกรรมงานแสดงสินค้าทั้งในประเทศและต่างประเทศ การทำธุรกิจ E - commerce การสร้างแบรนด์ การประชาสัมพันธ์ เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตเครื่องนุ่งห่ม การพัฒนาผ้าผืน การเชื่อมโยงผู้ผลิตเครื่องนุ่งห่มกับนักออกแบบ กับผู้ผลิตวัตถุดิบ

2. ภาคเอกชน การปรับตัวเพื่อเตรียมรับสถานการณ์ในอนาคต ด้านการผลิต การจัดการการตลาด ความยืดหยุ่น การพัฒนาต่าง ๆ

สิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

1. การแข่งขันรุนแรงขึ้น
2. สินค้ามีแนวโน้มราคาต่ำลง เนื่องจากผู้ซื้อมีแหล่งเลือกซื้อมากขึ้น
3. ประเทศที่ผลิตวัตถุดิบได้เองจะได้เปรียบ เพราะต้นทุนการผลิตต่ำ
4. ผู้นำด้านตลาดแฟชั่นจะครองตลาด
5. กิจกรรมที่ปรับตัวไม่ได้จะเลิกกิจการ
6. ประเทศผู้นำเข้าจะใช้มาตรการต่าง ๆ แทนที่โควต้า ซึ่งมาตรการดังกล่าวยอมรับใน WTO เช่น มาตรการตอบโต้การทุ่มตลาด มาตรการเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจในประเทศของตนเอง เช่น คุ้มครองอุตสาหกรรมต้นน้ำหรือป้องกันยาเสพติด เป็นต้น
7. นโยบายการจัดซื้อของผู้นำเข้ารายใหญ่เปลี่ยนไป เช่น ลดจำนวนประเทศที่สั่งซื้อลง เลือกประเทศที่สถานการณ์มั่นคง ให้ความสำคัญกับผู้ผลิตเป็นราย ๆ

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา อุปสรรคและกลยุทธ์

จุดแข็ง

1. มีการผลิตครบวงจร ตั้งแต่อุตสาหกรรมต้นน้ำ กลางน้ำและปลายน้ำ
2. มีการรวมกลุ่มตั้งสมาคมเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาซึ่งกันและกันอย่างเข้มแข็ง
3. ผู้ประกอบการไทยมีประสบการณ์ยาวนานมากกว่า 30 ปี ทำให้ผู้ซื้อมีความเชื่อมั่น
4. สินค้าส่วนใหญ่เป็นที่ยอมรับในตลาดโลก
5. มีแรงงานเพียงพอและฝีมือง่าย
6. มีตลาดภายในและต่างประเทศที่ใหญ่พอที่จะรองรับสินค้าแต่ละอุตสาหกรรม
7. มีการบริหารโควตาส่งออกอย่างมีประสิทธิภาพ
8. รัฐบาลมีเสถียรภาพทำให้เป็นที่มั่นใจของนักลงทุน
9. มีความร่วมมือที่ดีระหว่างภาครัฐและเอกชนในการแก้ไขปัญหา
10. ประเทศไทยอยู่ในภูมิภาคที่เหมาะสมโดยเป็นศูนย์กลางในเอเชีย

จุดอ่อน

1. ประสิทธิภาพการผลิตโดยรวมต่ำกว่ามาตรฐาน เครื่องจักรเก่า เทคโนโลยีล้าสมัย ในขบวนการผลิต
2. การพัฒนาวัตถุดิบเพื่อรองรับแต่ละอุตสาหกรรมเป็นไปอย่างมีจำกัด
3. ขาดบุคลากรที่มีทักษะได้แก่ วิศวกร ช่างเทคนิค Merchandiser และนักออกแบบ
4. ค่าจ้างแรงงานที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้ต้นทุนการผลิตสูง
5. โครงสร้างภาษีนำเข้าวัตถุดิบสูง ไม่เอื้ออำนวยต่อการแข่งขัน
6. ระบบราชการที่เกี่ยวข้องบางส่วนยังมีขั้นตอนยุ่งยาก และล่าช้า
7. การลงทุนจากต่างประเทศยังมีน้อย

ปัญหาและอุปสรรค

1. ประสิทธิภาพการผลิตต่ำ: เครื่องจักรเก่า ขาดบุคลากรที่มีทักษะ ขาดความเชื่อมโยงในอุตสาหกรรม ไม่สามารถพัฒนาสินค้าคุณภาพดีราคาสูงสู่ตลาดโลกได้
2. ต้นทุนการผลิตสูง: ค่าแรงสูงขึ้น ปัญหาด้านโครงสร้างภาษี ค่าขนส่งระหว่างเรือสูง ค่าสาธารณูปโภค (น้ำ ไฟฟ้า มีราคาแพงกว่าคู่แข่งใกล้เคียง) เมื่อเทียบกับประเทศคู่แข่งใหม่ ๆ เช่น จีน เวียดนาม
3. ตลาดและการส่งออกหลักที่จำกัด: ขาดการทำตลาดเชิงรุก ส่วนใหญ่ผลิตตามคำสั่งซื้อ หรือรอลูกค้ามาติดต่อ ขาดการพัฒนารูปแบบของสินค้าและสินค้าไม่หลากหลาย ไม่มีตราสินค้าเป็นของตนเอง ไม่มีเครือข่ายตัวแทนจำหน่ายในต่างประเทศ รับจ้างผลิตซึ่งมีกำไรต่ำ ระบบข้อมูลข่าวสารในทุกขั้นตอนของอุตสาหกรรมยังไม่มีประสิทธิภาพ
4. การเปลี่ยนแปลงสู่การเปิดการค้าเสรีในปี 2548 ทำให้เกิดการแข่งขันรุนแรงมากขึ้น: การค้าเครื่องนุ่งห่มของโลกจะเป็นไปโดยเสรีจะมีการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้น ประเทศผู้นำเข้าใช้มาตรการกีดกันการนำเข้ามากขึ้น กฎเกณฑ์ใหม่ที่มีผลต่อการใช้โควต้า/ความรับผิดชอบต่อสังคม พิทักษ์สิ่งแวดล้อม (สหภาพยุโรป) มาตรการตอบโต้การทุ่มตลาด/การอุดหนุน ประเทศผู้นำเข้ามีนโยบายรวมกลุ่มค้าขายกันเองให้สิทธิพิเศษต่อกันมากขึ้นทั้งสหรัฐ ฯ และสหภาพยุโรป
5. การส่งเสริมและการลงทุนในการทำวิจัยและพัฒนาน้อย: การลงทุนจากต่างประเทศยังมีน้อย ขาดเครือข่ายและศูนย์ข้อมูลเครื่องนุ่งห่มที่มีประสิทธิภาพ การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาอุตสาหกรรมยังไม่เพียงพอ ขาดการวิจัยและพัฒนาโดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพและรูปแบบให้มีความหลากหลาย ทำให้ไม่สามารถผลิตสินค้าชนิดใหม่ ๆ ได้

6. ขาดการเชื่อมโยงระหว่างอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทยในเรื่องวัตถุดิบภายในประเทศ ตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ

7. ระเบียบการส่งออก (โควตา) เสื้อผ้าสำเร็จรูปไม่เอื้ออำนวยต่อการส่งออก

กลยุทธ์

1. มุ่งผลิตสินค้าที่มีความได้เปรียบ เช่นสินค้าที่มีเทคนิค ดีไซน์ ไม่ใช่สินค้าที่เน้นราคาถูก นอกจากนี้ศึกษาสภาพการผลิตของสินค้าเครื่องนุ่งห่มไทย ในเชิงเปรียบเทียบกับคู่แข่งคัดเลือกสินค้าไทยที่ศักยภาพในการผลิตเหนือคู่แข่งขั้นและส่งเสริมเป็น Package

2. เพิ่มประสิทธิภาพและลดต้นทุนการผลิต เพื่อให้สามารถแข่งขันกับประเทศคู่แข่งใหม่ ๆ ได้ สนับสนุนการเปลี่ยนเครื่องจักรและปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย ปรับปรุงโรงงาน (Re-Engineering หรือ Continuous improvement) เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการผลิตและการจัดการพัฒนาบุคลากรทุกระดับทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ปรับลดภาษีวัตถุดิบ ลดต้นทุนพลังงาน ค่าขนส่งและโทรคมนาคมที่แข่งขันได้ ส่งเสริมการค้าและการลงทุนกับประเทศเพื่อนบ้าน

3. พัฒนาตลาดในเชิงรุก หาดตลาดใหม่ รักษาตลาดเก่า เพื่อสมดุลความเสี่ยง ส่งเสริมการสร้างตราสินค้าในภูมิภาค สร้างเครือข่ายและตัวแทนจำหน่ายในต่างประเทศ ส่งเสริมการทำธุรกิจ E-commerce ส่งเสริมการออกแบบและจัดตั้ง Fashion House ส่งเสริมการตลาดสำหรับผู้ประกอบการรายย่อย ส่งเสริมการส่งออกไปตลาดใหม่ สร้างระบบฐานข้อมูลการตลาดเพื่อวิเคราะห์คู่แข่ง ส่งเสริมการสร้างภาพลักษณ์ให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการผลิตเครื่องนุ่งห่มในภูมิภาค ส่งเสริมการส่งออกผ้าผืน ส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่

4. ขยายขอบเขตการค้าในประเทศไทยและในเอเชียเพื่อเป็นการกระจายตลาดไม่ให้อยู่ที่เดียว รวมกลุ่มในเอเชียเพื่อร่วมมือด้านการค้า จัดให้มีมาตรการส่งเสริมการค้าและการลงทุนระหว่างกัน เพิ่มอัตราการบริโภคต่อหัวของคนไทย

5. เตรียมความพร้อมเรื่องมาตรฐานสากลเพื่อยกระดับมาตรฐานการผลิตในประเทศ ส่งเสริมเข้าสู่ ISO 9000 ISO14000 สร้างความเชื่อมั่นในมาตรฐานการผลิตของไทย

6. เน้นการผลิตเครื่องนุ่งห่มที่มีมูลค่าเพิ่ม เนื่องจากการแข่งขันด้านราคาอย่างเดียวไม่เพียงพอพัฒนาเครื่องนุ่งห่มที่มีความต้องการและมูลค่าเพิ่มในตลาดโลก

3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นอกจากทฤษฎีแนวความคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว ยังมีผู้ทำวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้หลายท่าน ซึ่งสามารถนำมาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณากำหนดแนวทางในการศึกษาตัวแปรต่าง ๆ ของการศึกษา Anita Sparks Bednar (1981: 260–261) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับสถานภาพส่วนตัวของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย โอกลาโฮมา พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับสถานภาพส่วนตัวในทางบวก และความพึงพอใจในด้านใดด้านหนึ่งก็จะมีผลให้เกิดความพึงพอใจในด้านอื่น ๆ ด้วย ส่วนเพศหญิงและเพศชายมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน Kenneth R. Thompson and William D. Terpenning. (1983: 655–683) ศึกษาพบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับการลาออกจากงานในด้านความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยลักษณะงานที่เป็นวิชาชีพต้องใช้ความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น แพทย์ พยาบาล วิศวกร เป็นต้น ผู้ปฏิบัติงานในลักษณะเช่นนี้จะมี ความคาดหวังอย่างมากเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ได้รับและลักษณะงานที่ปฏิบัติต้องมีความเป็นอิสระ ไม่เป็นงานซ้ำซาก ต้องเป็นงานที่มีความสำคัญมากต่อองค์กร มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ผู้บังคับบัญชาต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติสามารถที่จะรับผิดชอบในงานนั้น ๆ ได้เอง ตลอดจนมีการติดต่อสื่อสารที่ดี Dereinda (1984: 1264-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับการปฏิบัติงาน ทำการศึกษาในรัฐวิสคอนซิน พบว่า ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน การบังคับบัญชา เงินเดือน และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ Ashton (1989: 3421-A) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมคอนเนตทิคัต พบว่า ผลตอบแทนหรือรายได้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอริช เบอร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory) มิได้เป็นตัวชี้วัดความพึงพอใจในงานที่แน่นอน Hearn (1990: 2215-A) ศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันในองค์กร พบว่า คุณลักษณะของงานมีผลต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในองค์กรเช่นเดียวกัน Yu (1991: 1234-A) ได้วิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูศิลปอุตสาหกรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา ประเทศไต้หวัน (Taiwan Republic of China) ผลการวิจัยพบว่า ระดับของรายได้และตำแหน่งมีส่วนสนับสนุนอย่างสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงาน ตำแหน่งงานเป็นตัวช่วยเสริมสร้างปัจจัยสำหรับการนิเทศก์ เพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน และการเตรียมการสอนของครู ระดับรายได้ เป็นสิ่งจูงใจอย่างสำคัญต่อองค์ประกอบด้านสภาพการทำงาน เงินเดือน และความก้าวหน้า

ในอาชีพ บรรดาตัวแปรทั้งหมดที่ได้ทำการศึกษาวิจัย ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรที่สร้างความพึงพอใจให้กับครูมากที่สุด และในทางกลับกันปัจจัยด้านสภาพการทำงานเป็นตัวแปรที่สร้างความไม่พึงพอใจให้กับครูมากที่สุดเช่นกัน จูรี เพ็ชรรัตน์ (2534: 1-2) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายใต้องค์การอาสาสมัครเป็นการศึกษาลักษณะการบริหารแบบได้มีส่วนร่วมที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่หรือผู้ปฏิบัติงานขององค์การอาสาสมัครเอกชนได้รับการบริหารแบบมีส่วนร่วม อันได้แก่ การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร การแบ่งปันอำนาจ การแบ่งปันอิทธิพลในระดับต่ำ ปานกลาง สูง มีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน ปัจจัยระดับบุคคล โดยเฉพาะระยะเวลาการเป็นสมาชิกเท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจในงาน ปัจจัยระดับองค์การพบว่า ตัวแปรขนาดองค์การเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจในงาน ไฉน พุ่มมาลี (2534: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการ (บริการ) การประสานนครหลวง ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษา จำนวนผู้ที่อยู่ในการอุปการะ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน และรายได้อื่น ๆ ที่มีเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสาน บุญเหมือน (2535: 129-132) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของสารวัตรในสำนักงานตำรวจสันติบาล กรมตำรวจ พบว่า ตัวแปรด้านอายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ สถานภาพการสมรส อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของสารวัตรในสำนักงานตำรวจสันติบาล ตัวแปรด้านเพศ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของสารวัตรในสำนักงานตำรวจสันติบาล ประสิทธิ์ เฉลิมวุฒิศักดิ์ (2537: บทคัดย่อ) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจระดับรองสารวัตร ในสังกัดกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธร กองบัญชาการตำรวจภูธร 1 พบว่า ข้าราชการตำรวจระดับรองสารวัตรที่มีอายุต่างกัน อายุราชการแตกต่างกัน ลักษณะงานแตกต่างกัน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการตำรวจระดับรองสารวัตรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน อายุงานในปัจจุบันแตกต่างกัน สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ยิ่งรัตน์ สอาดยิ่ง (2538: 57) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่สอบสวนของพนักงานสอบสวน ในเขตตำรวจภูธรภาค 1 สรุปผลการศึกษาวิจัยได้ว่า ระยะเวลาในการทำงาน ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่สอบสวน อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ชั้นยศ ชั่วโมงการทำงาน และระดับชั้นของสถานีตำรวจ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่สอบสวนแต่

อย่างไรก็ดี สุรพงษ์ กองจันทึก (2538: 1-2) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชนที่ปฏิบัติงานด้านเด็ก พัฒนาชุมชนเมือง และพัฒนาชนบท พบว่า เจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชนมีความพึงพอใจในงานโดยรวมในระดับสูง ตัวแปรทางด้านลักษณะพื้นฐานประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงาน ประเภทของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ส่วนปัจจัยทางด้านองค์การที่มีอำนาจในการอธิบายความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชนได้ดีที่สุด ได้แก่ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหาร ตามลำดับ ธวัชชัย นาคสุวรรณ (2539: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตลาดกระบัง พบว่า ภาพรวมของข้าราชการสำนักงานเขตลาดกระบัง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า อายุมีความแตกต่าง เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติไม่พบความแตกต่าง เหมือนกับที่ อภิชาติ เกศะรักษ์ (2539: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน กำลังขวัญ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนระดับรองสารวัตร ในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาลพระนครเหนือ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน และกำลังขวัญอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ส่วนผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์สูง ปัจจัยส่วนตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ได้แก่ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนผู้ที่ต้องรับผิดชอบเลี้ยงดู และรายได้ต่อเดือน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน กำลังขวัญ และการปฏิบัติงานแตกต่างกัน นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกำลังขวัญในระดับสูง ส่วนกำลังขวัญในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับที่ ไชยมงคล พุ่งเฟื่อง (2540: 68) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองเชียงราย ผลการศึกษา

พบว่า ในภาพรวมของพนักงานครูเทศบาลเมืองเชียงราย อยู่ในระดับไม่แน่ใจว่า มีความพึงพอใจในงาน แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่ามีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้า และไม่แน่ใจในด้านลักษณะของงาน นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา การได้รับการยกย่องนับถือ และเงินเดือน ยงยุทธ ภัคตีมงคล (2540: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนนักเรียนพลตำรวจในโรงเรียนตำรวจภูธร 7 จังหวัดนครปฐม พบว่า ภาพรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนนักเรียนพลตำรวจใน

โรงเรียนตำรวจภูธร 7 จังหวัดนครปฐม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งหมด 9 ปัจจัย และการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 5 ปัจจัย ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 4 ปัจจัย อายุ และชั้นยศมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 2 ปัจจัย ส่วนวุฒิการศึกษาไม่พบความแตกต่าง สุรศิษย์ สมวันดี (2540: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของตำรวจรถไฟ ผลการศึกษาพบว่า ตำรวจรถไฟมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ตำรวจรถไฟที่มีอายุมากมีความพึงพอใจมากกว่าตำรวจรถไฟที่มีอายุน้อย ตำรวจรถไฟที่มีอายุราชการมากมีความพึงพอใจมากกว่าตำรวจรถไฟที่มีอายุราชการน้อย และตำรวจรถไฟที่สมรสแล้วมีความพึงพอใจมากกว่าตำรวจรถไฟที่มีสถานภาพโสด ส่วนตำรวจรถไฟที่มีการศึกษามากกับตำรวจรถไฟที่มีการศึกษาน้อย และตำรวจรถไฟที่มีความรู้ในงานมากกับตำรวจรถไฟที่มีความรู้ในงานน้อยมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน องค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของตำรวจรถไฟที่มีระดับความพึงพอใจสูงสุด คือ สัมพันธภาพในการทำงาน ตำรวจรถไฟส่วนใหญ่มีความเห็นว่าปัญหาที่สำคัญในการทำงานมากที่สุด คือ สภาพการทำงาน รongลงมา คือ การขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ ปัญหาด้านสวัสดิการ และผลตอบแทน และข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ได้แก่ การปรับปรุงระบบการทำงาน การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ และความสนใจดูแลของผู้บังคับบัญชา เช่นเดียวกับที่ สุชาติ นิกานนท์ (2540 อ้างใน จุไรรัตน์ นันทเสนา, 2544: 16-17) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกรมการฝึกหัดครู ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการในกรมการฝึกหัดครู มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานเป็นอันดับแรก ลักษณะงาน สิ่งตอบแทน และปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวกับงาน ตามลำดับ มีความสัมพันธ์กันระหว่างลักษณะงาน สิ่งตอบแทน ปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวกับงานและเพื่อนร่วมงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่มี ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ เพศ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา และระยะเวลาับราชการในกรมการฝึกหัดครู กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไสภาพรรณ นิมมณี (2540: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัย

ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรมกระบี่ในจังหวัดชลบุรี พบว่า ลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรมกระบี่ในจังหวัดชลบุรี มีความพึงพอใจในงานระดับมาก จำนวน 8 ด้าน และความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง 3 ด้าน จากจำนวนทั้งหมด 11 ด้าน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรมกระบี่ในจังหวัดชลบุรี คือ รายได้

ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา อำไพ อินทรประเสริฐ (2540: 16) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (กค.) โดยศึกษาถึงระดับความพึงพอใจและปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน การนิเทศ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน สภาพการทำงาน สถานภาพของตำแหน่ง เงินเดือน ชีวิตส่วนตัวและสวัสดิการ พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูอยู่ในระดับสูง และปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงานและชีวิตส่วนตัว ส่วนปัจจัยที่ทำให้มีความพึงพอใจในงานน้อย ได้แก่ ด้านเงินเดือน สภาพการทำงาน และความก้าวหน้า นพศิลา พูลสวัสดิ์ (2541: 73) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานสอบสวนของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสอบสวนซึ่งปฏิบัติหน้าที่สอบสวนตามสถานีตำรวจ ในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 มีความพึงพอใจในงานสอบสวนอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีอายุราชการชั้นยศ ระยะเวลาในการเป็นพนักงานสอบสวน อัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส มีอิทธิพลหรือมีผลต่อความพึงพอใจในงานสอบสวน ส่วนชั่วโมงการทำงาน ระดับการศึกษา สถาบันการศึกษา ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานสอบสวนของพนักงานสอบสวนแต่อย่างใด ธนินยา ปัญญาแก้ว (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูกลุ่มต่าง ๆ เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ และการศึกษา นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจและความสุขในการทำงานของข้าราชการครูค่อนข้างสูง และยังมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงานอยู่ กนกวรรณ แสงหาญ (2541: 17-18) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานออมสิน: ศึกษาเฉพาะในสาขาในภาค 1 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานออมสินในสาขาในภาค 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง (ซี) ช่วงเงินเดือน จำนวนสมาชิกในครอบครัว และระยะทางจากบ้านถึงที่ทำงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ และจำนวนสมาชิกในครอบครัวมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง (ซี) ช่วงเงินเดือน และระยะทางจากบ้านถึงที่ทำงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เสาวรภย์ เรืองเทพ (2541: 18) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายธุรการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสายธุรการ มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อทำการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ ตำแหน่งทางราชการ ระดับตำแหน่ง ระยะทางจากบ้านถึงมหาวิทยาลัย จำนวนบุตรในความอุปการะ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อเปรียบเทียบตามหน่วยงานที่ปฏิบัติ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ชนิน ทิววรรณรักษ์ (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ พบว่า 1) พนักงานบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์มีความพึงพอใจในการทำงานสูง 2) พนักงานเพศชาย พนักงานที่มีอายุครบ 30 ปีขึ้นไป พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานครบ 3 ปีขึ้นไป จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานเพศหญิง พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 3 ปี แต่ไม่ถึงกับมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) พนักงานที่มีสถานภาพทางครอบครัวสมรสจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพทางครอบครัวโสดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ปัจจัยส่วนตัว ได้แก่ ระดับการศึกษา ปัจจัยองค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 5) พนักงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 6) ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในระดับค่อนข้างสูง สุรัชย์ เลิศวานิช (2543: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษารื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท กระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยซึ่งประกอบไปด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือน มีผลต่อความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน การติดต่อสื่อสาร และการนิเทศก์งาน ในสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท จุไรรัตน์ นันทเสนา (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โรงพยาบาล นวัตกรรมธานี พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ปัจจัยเชิงจิต ด้านความสำเร็จในงาน ลักษณะงาน และความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า ความสัมพันธ์ในงานมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยเชิงจิต ปัจจัยค้ำจุน ปกครอง ทองเนื้อแข็ง (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานดับไฟป่า จังหวัดชุมพร พบว่า พนักงานดับไฟป่าจังหวัดชุมพร มีอายุไม่เกิน 40 ปี มีอายุการทำงานไม่เกิน 10 ปี มีสถานภาพสมรสแล้ว มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่ จังหวัดชุมพร จบมัธยมศึกษาตอนต้น มีอาชีพรอง มีความถนัดในงานปานกลาง ในภาพรวม พนักงานดับไฟป่าจังหวัดชุมพรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดับไฟป่าอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า สถานภาพสมรส และความถนัดในงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานดับไฟป่า จังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ภูมิลำเนาเดิม ระดับการศึกษาและอาชีพรอง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เกียรติศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546:1) ได้กล่าวถึงเรื่อง "ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กร" ตอนหนึ่ง ความว่า วัฒนธรรมองค์กรเปรียบเหมือนเสาเข็มที่เป็นหลักปรัชญาพื้นฐานในการยึดโยงการทำงานและหลักยึดถือร่วมกันของพนักงาน ที่เกิดจากการหล่อหลอมทางความเชื่อ วิถีชีวิต และประเพณี ซึ่งเป็นสิ่งที่ได้รับอิทธิพลจากแบบอย่างของผู้นำ ประวัติความเป็นมาขององค์กร ระบบการให้รางวัล เป้าหมายขององค์กร เป็นต้น ตัวอย่าง บริษัท ไอพีเอ็ม ที่สามารถสร้างให้พนักงานทุกคนที่เข้ามาทำงานซึมซับถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ทุ่มเททำงานหนัก โดยผ่านระบบการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน ทำให้พนักงานทุกคนที่เข้ามาพร้อมที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลโดยไม่ต้องใช้กฎระเบียบในการควบคุม แต่ใช้วัฒนธรรมองค์กรซึ่งเป็นระบบการควบคุมอย่างไม่เป็นทางการทำการควบคุมแทน เพราะวัฒนธรรมองค์กรจะเป็นสิ่งสะท้อนความ

คาดหวังขององค์กรที่มีต่อพนักงานในการปฏิบัติงานที่แทรกซึมอยู่ทั่วทุกด้านขององค์กร