

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกร  
ในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย  
Factors Affecting Job Satisfaction of Engineers  
in Hard Disk Drive Industry in Thailand

พันธ์วี บุญมาตย์\* จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร\*\* อคินุช กาญจนทิบูลย์\*\*\*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ประเทศไทยด้านต่างๆ ได้แก่ 1) ความสำเร็จในงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 6) การปกครองบังคับบัญชา 7) สภาพการทำงาน 8) เงินเดือนและสวัสดิการ 9) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 10) ความมั่นคงในงานและ 11) นโยบายและการบริหารงาน 2) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทยจำนวนทั้งสิ้น 331 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ การทดสอบสมมติฐานได้กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

ผลการวิจัยมีดังต่อไปนี้

1) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากสูงไปต่ำได้ดังนี้ (1) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (2) ด้านความสำเร็จในงานและด้านลักษณะงาน (3) ด้านความรับผิดชอบ (4) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (5) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (6) ด้านสภาพการทำงาน (7) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (8) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (9) ด้านความมั่นคงในงาน (10) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

2) อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกร ได้แก่ ระดับการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ และ ปัจจัยส่วนบุคคลของวิศวกรอื่นๆ ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ถดถอยพหุคูณ ฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์

### Abstract

This research aims to study the Jobs satisfaction level of engineers in hard disk drive industry in Thailand such as 1) Achievement 2) Recognition 3) Jobs characteristics 4) Responsibility 5) Advancement 6) Supervision 7) Working condition 8) Salary & welfare 9) Relationship 10) Jobs security 11) Company policy&Administration and to study the influence of personal factors of engineers to affect levels of Jobs satisfaction level of engineers in the hard disk drive industry in Thailand and Researcher have collected 331 samples from hard disk drive industry engineers in Thailand. by using a questionnaire technique. The data was analyzed by Statistical software which composed of Percentage, Arithmetic mean, Standard deviation and multiple regression analysis. Hypothesis testing was set at 0.01 and 0.05 level of significance.

Research results were as follows:

1) Jobs satisfaction level of engineers is in a high satisfied level. Sort by highest level of satisfaction to the lowest one is as following: (1) Relationship (2) Achievement and Jobs characteristics (3) Responsibility (4) Supervision (5) Company policy&Administration (6) Working condition (7) Recognition (8) Advancement (9) Jobs security (10) Salary&Welfare

2) The influence of personal factors of engineers such as education level and work experience in hard disk drive industry affect the Jobs satisfaction level of engineers in hard disk drive industry in Thailand Hypothesis testing was set at 0.01 and 0.05 level of significance respectively and Another personal factors of engineers such as Age, Marriage status and Average revenue per month have not influences affect the Jobs satisfaction level of engineers in hard disk drive industry in Thailand.

**Keywords :** Job Satisfaction Multiple Regression Hard Disk Drive

### 1. บทนำ

เนื่องจากฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์และชิ้นส่วนเป็นอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพสูงในด้านการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ประเทศและความสามารถในการแข่งขันในเวทีโลก สำหรับผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ส่งออกที่สำคัญของไทย จากการศึกษาการผลิตและส่งออกเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา ประกอบกับจากภาวะชะลอตัวของเศรษฐกิจทั่วโลก เมื่อปลายปี 2552 ส่งผลให้ภาคอุตสาหกรรมทั่วโลกต้องชะลอตัวด้วย รวมถึงอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ ถึงแม้จะมีการขยายกำลังการผลิตเพิ่มขึ้นในช่วงปลายปี 2549 และต้นปี 2551 เพื่อรองรับการขยายตัวของการส่งออกไปยังภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก โดยเฉพาะตลาดจีน แต่ในช่วงเดือนธันวาคม 2551[1] มีอัตราการใช้กำลังการผลิตเพียง 64.96% เท่านั้น แต่มีสัญญาณที่ดีจากในช่วง 3 เดือนแรกของปี 2552 มีอัตราการใช้กำลังการผลิตเพิ่มขึ้นมาอยู่ที่ 73.13% ทำให้มูลค่าการส่งออกโดยรวมของส่วนประกอบเครื่องคอมพิวเตอร์ค่อยๆ ขยับเพิ่มขึ้น ขณะที่การเติบโตในแง่ของมูลค่าอาจไม่เติบโตมากนักเนื่องจากภาวะการแข่งขันด้าน

ราคา จึงต้องขายปริมาณมากขึ้นเพื่อรักษาส่วนแบ่งตลาดไว้ ขณะที่การพัฒนาเทคโนโลยีฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ก็เป็นสิ่งจำเป็นที่จะเพิ่มราคาให้สูงขึ้น การแข่งขันที่รุนแรงทำให้ผู้ผลิตต้องการที่จะลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มความรวดเร็วในการพัฒนาสินค้าให้ทันเวลา การวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ เริ่มเข้ามาทำในโรงงานผลิตของตนเองในประเทศไทยเพื่อช่วยเรื่องต้นทุนและเพิ่มความเร็วของการถ่ายทอดเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อรองรับขายงานดังกล่าว ทำให้มีความต้องการวิศวกรที่มีความรู้และความสามารถที่จะเข้าร่วมงานมากขึ้น การผลิตฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์นั้นเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและเฉพาะทาง องค์ความรู้ในด้านต่างๆ ต้องใช้เวลาในการฝึกฝนซึ่งต้องใช้งบประมาณค่อนข้างมาก ขณะที่ภาคการศึกษาก็ยังไม่สามารถตอบสนองโจทย์ที่จะผลิตบุคลากรที่ตรงกับความต้องการของอุตสาหกรรมนี้ได้ อย่างเต็มที่ ซึ่งจะเห็นจากผู้ประกอบการมีความพยายามสนับสนุนการศึกษาอย่างเต็มที่จากหลายๆ โครงการที่เกิดขึ้น อาทิ ศูนย์วิจัยร่วมเฉพาะทางด้านการผลิตขั้นสูงในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (www.hdd.kmutt.ac.th) ศูนย์วิจัยร่วมเฉพาะทางด้านส่วนประกอบฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (www.hdd.kku.ac.th) วิทยาลัยร่วมด้านเทคโนโลยีการบันทึกข้อมูลและการประยุกต์ใช้งาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (www.dstar.kmitl.ac.th) และศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ หรือ NECTEC ซึ่งมีค่าใช้จ่ายมหาศาล เพื่อต้องการบุคลากรใหม่ ๆ มาร่วมงาน ขณะเดียวกันองค์กรเองก็ต้องมีการลงทุนด้านการฝึกอบรมบุคลากรเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆควบคู่ไปด้วยเช่นกัน เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงต้องใช้วิศวกรที่มีทักษะ ความรู้และความสามารถเฉพาะทาง อาจเกิดปัญหาการแย่งแรงงานระหว่างองค์กรทำให้องค์กรเกิดความสูญเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาทรัพยากรบุคคล รวมถึงค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมวิศวกรเพิ่มขึ้น ที่ได้กล่าวมาจึงต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างมาก เนื่องจากเป็นตัวละครที่สำคัญที่สนับสนุนทำให้งานดำเนินได้ตามเป้าหมายขององค์กร เมื่อบุคคลที่มีจิตสำนึกที่ดีกับองค์กร เกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร ก็จะอุทิศแรงกาย และสติปัญญาเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กร ไม่มีความคิดที่จะไปทำงานที่อื่น

ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่มีผลกระตุ้นให้บุคคลทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งสำเร็จ การที่บุคคลในองค์กรจะเกิดความพึงพอใจในงานหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานนั้น ถ้าองค์กรมีผู้บริหารที่เข้าใจพฤติกรรมและความต้องการของบุคคลและเข้าใจหลักการบริหารงานบุคคลจะสามารถกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับองค์กรเพื่อทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความรู้สึก ความยอมรับและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร เป็นผลให้บุคคลมีความตั้งใจที่จะทำงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เมื่อมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานจำนวนมากจะส่งผลต่อบรรยากาศการทำงาน ทำให้บุคคลที่อยู่ในองค์กรมีความสุขในการทำงานและเกิดความร่วมมือกัน ได้ด้วยดีและยังช่วยให้เกิดภาพลักษณ์ของ

องค์กรที่ดีต่อ บุคคลภายนอก ทำให้องค์กรเป็นที่ยอมรับและเป็นที่ต้องการของบุคคลภายนอก ช่วยลดเวลาในการสรรหาบุคคลเข้าทำงานเมื่อองค์กรมีการขยายงานเพื่อรองรับธุรกิจที่เติบโต

การเรียนรู้และเข้าใจถึงความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลที่อยู่ในองค์กรเป็นอีกหนทางในการรักษาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรไว้ โดยให้บุคคลอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข มีความรู้สึกและมีจิตใจที่จะอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจ รวมถึงให้ปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งประโยชน์จะเกิดขึ้นร่วมกันทั้งกับตัวบุคลากรและองค์กร

ดังนั้นในการวิจัยนี้มีเป้าหมายที่จะศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟในประเทศไทย เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรพิจารณาปรับปรุงกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจและเป็นแนวทางในการป้องกันปัญหาการลาออกและการขาดงานอันจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟ และ รายได้เฉลี่ย ต่อเดือนต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟในประเทศไทย

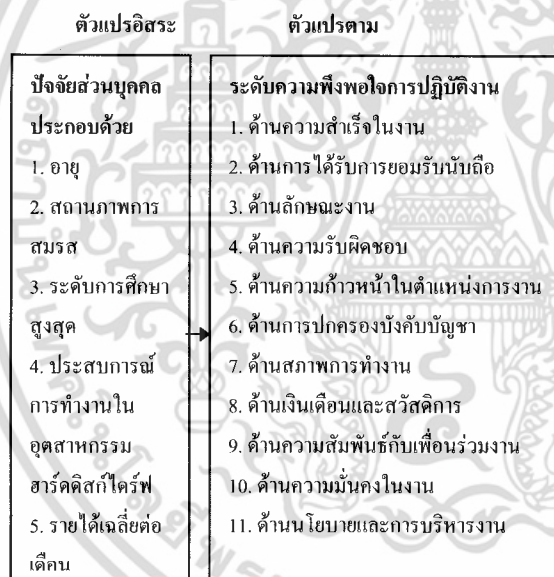
## 3. สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟในประเทศไทย ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์

การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

#### 4. กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย จำนวน 3 แห่ง โดยได้นำกรอบความคิดมาจาก ประภาวรรณ แพงศรี [2] และทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ซึ่งได้แบ่งองค์ประกอบในการทำงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พอใจพร้อมศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแสดงในรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

#### 5. ขอบเขตการวิจัย

**5.1 ประชากร** การวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตของการศึกษารอบคลุมพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย ซึ่งมีรายชื่อดังต่อไปนี้ บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด บริษัทฮิตาชิ โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด

บริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมีการประมาณการว่ามี จำนวนพนักงานระดับวิศวกร ประมาณ 1,900 คน (ข้อมูลจากการสำรวจกับผู้ประกอบการ เดือนกรกฎาคม 2552)

**5.2 กลุ่มตัวอย่าง** พนักงานระดับวิศวกร ในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย ผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 331 คน

#### 5.3 ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วยตัวแปรที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) เป็นระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับวิศวกรที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย

**5.4 ช่วงเวลาในการเก็บข้อมูล** เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนพฤศจิกายน ถึง เดือนธันวาคม 2552

#### 6. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานระดับวิศวกรของโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แบบสอบถามที่ใช้เป็นแบบสอบถามปลายปิด ประกอบด้วย 2 ตอน คือ 1) แบบสอบถาม ข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย

#### 7. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีแจกแบบสอบถามพร้อมหนังสือขออนุญาตส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ให้แก่พนักงานระดับวิศวกรของแต่ละบริษัทในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย

## 8. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา นำเสนอค่าสถิติเป็นจำนวนร้อยละในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล และนำเสนอค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในส่วนของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ และวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกร ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน ในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยใช้สถิติความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) และผู้วิจัยได้นำเสนอข้อเสนอแนะในรูปแบบพรรณนา

### 8.1 การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ใช้เกณฑ์ดังนี้ [3]

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับความพึงพอใจมากที่สุด  
 ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับความพึงพอใจมาก  
 ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับความพึงพอใจปานกลาง  
 ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อย  
 ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

### 8.2 การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เกณฑ์ [3] ดังนี้

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000-0.999 หมายถึง การให้ความสำคัญต่อระดับปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1 ขึ้นไป หมายถึง การให้ความสำคัญต่อระดับปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมาก

## 9. ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกร

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>อายุ</b>		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	75	22.66
มากกว่า 25-30 ปี	131	39.58
มากกว่า 30-35 ปี	82	24.77
มากกว่า 35-40 ปี	32	9.67
มากกว่า 40 ปี	11	3.32
<b>รวม</b>	<b>331</b>	<b>100.00</b>
<b>สถานภาพการสมรส</b>		
โสด	242	73.11
สมรส	89	26.89
<b>รวม</b>	<b>331</b>	<b>100.00</b>
<b>ระดับการศึกษาสูงสุด</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	1.21
ปริญญาตรี	227	68.58
สูงกว่าปริญญาตรี	100	30.21
<b>รวม</b>	<b>331</b>	<b>100.00</b>
<b>ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์</b>		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	145	43.81
มากกว่า 3-5 ปี	72	21.74
มากกว่า 5-10 ปี	69	20.85
มากกว่า 10 ปี	45	13.60
<b>รวม</b>	<b>331</b>	<b>100.00</b>
<b>รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</b>		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	71	21.45
มากกว่า 20,000-30,000 บาท	113	34.14
มากกว่า 30,000-40,000 บาท	75	22.66
มากกว่า 40,000-50,000 บาท	43	12.99
มากกว่า 50,000 บาท	29	8.76
<b>รวม</b>	<b>331</b>	<b>100.00</b>

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทยและลำดับที่ในแต่ละด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทยในแต่ละด้าน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับของความพึงพอใจ	ลำดับที่
ด้านที่ 1 ด้านความสำเร็จในงาน	3.81	0.61	ระดับมาก	2
ด้านที่ 2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.32	0.65	ระดับปานกลาง	7
ด้านที่ 3 ด้านลักษณะงาน	3.81	0.63	ระดับมาก	2
ด้านที่ 4 ด้านความรับผิดชอบ	3.74	0.55	ระดับมาก	3
ด้านที่ 5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.19	0.73	ระดับปานกลาง	8
ด้านที่ 6 ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.69	0.86	ระดับมาก	4
ด้านที่ 7 ด้านสภาพการทำงาน	3.55	0.76	ระดับมาก	6
ด้านที่ 8 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.01	0.71	ระดับปานกลาง	10
ด้านที่ 9 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.83	0.59	ระดับมาก	1
ด้านที่ 10 ด้านความมั่นคงในงาน	3.16	0.68	ระดับปานกลาง	9
ด้านที่ 11 ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.59	0.58	ระดับมาก	5
ความพึงพอใจโดยรวม	3.50	0.44	ระดับมาก	

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกร	<i>b</i>	p-value
ค่าคงที่	3.483	0.000
ระดับการศึกษาสูงสุด ( $X_3$ )	-0.112	0.033*
ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ ( $X_4$ )	0.018	0.000**

$R = 0.225$ ;  $R^2 = 0.050$ ;  $SE_{est} = 0.434$ ;  $F = 8.711$ ; Sig.  $F = 0.000$ \*\*

หมายเหตุ \* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05, \*\* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกร	<i>b</i>	p-value
ค่าคงที่	3.467	0.000
ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ ( $X_4$ )	0.022	0.001**

$R = 0.180$ ;  $R^2 = 0.033$ ;  $SE_{est} = 0.573$ ;  $F = 11.054$ ; Sig.  $F = 0.001$ \*\*

หมายเหตุ \*\* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ .01

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกร	<i>b</i>	p-value
ค่าคงที่	2.439	0.000
อายุ ( $X_1$ )	0.019	0.011**

$R = 0.139$ ;  $R^2 = 0.019$ ;  $SE_{est} = 0.707$ ;  $F = 6.460$ ; Sig.  $F = 0.011$ \*\*

หมายเหตุ \*\* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ .01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกร	<i>b</i>	p-value
ค่าคงที่	3.864	0.000
ระดับการศึกษาสูงสุด ( $X_3$ )	-0.218	0.002**
ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ ( $X_4$ )	0.018	0.008**

$R = 0.221$  ;  $R^2 = 0.049$  ;  $SE_{est} = 0.593$  ;  $F = 8.387$  ;  $Sig. F = 0.000$ \*\*

หมายเหตุ \*\* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01

ตารางที่ 7 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกร	<i>b</i>	p-value
ค่าคงที่	3.824	0.000
ระดับการศึกษาสูงสุด ( $X_3$ )	-0.204	0.006**
ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ ( $X_4$ )	0.023	0.001**

$R = 0.231$  ;  $R^2 = 0.053$  ;  $SE_{est} = 0.617$  ;  $F = 9.228$  ;  $Sig. F = 0.000$ \*\*

หมายเหตุ \* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05, \*\* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01

ตารางที่ 8 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกร	<i>b</i>	p-value
ค่าคงที่	3.330	0.000
ระดับการศึกษาสูงสุด ( $X_3$ )	-0.318	0.000**
ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ ( $X_4$ )	0.039	0.000**

$R = 0.362$  ;  $R^2 = 0.131$  ;  $SE_{est} = 0.609$  ;  $F = 24.743$  ;  $Sig. F = 0.000$ \*\*

หมายเหตุ \*\* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01

ตารางที่ 9 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกร	<i>b</i>	p-value
ค่าคงที่	3.606	0.000
ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ ( $X_4$ )	0.026	0.000**

$R = 0.223$  ;  $R^2 = 0.050$  ;  $SE_{est} = 0.534$  ;  $F = 17.227$  ;  $Sig. F = 0.000$ \*\*

หมายเหตุ \*\* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 10 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกร	<i>b</i>	p-value
ค่าคงที่	3.932	0.000
ระดับการศึกษาสูงสุด ( $X_3$ )	-0.141	0.047*

$R = 0.109$ ;  $R^2 = 0.012$ ;  $SE_{est} = 0.592$ ;  $F = 3.979$ ;  $Sig.F = 0.047^*$

หมายเหตุ \* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

## 10. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

### 10.1 ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกร

ผลการวิเคราะห์ สรุปได้ดังนี้คือ

อายุ พนักงานระดับวิศวกรส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงมากกว่า 25-30 ปี โดยมีจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 39.58

สถานภาพการสมรส พนักงานระดับวิศวกรส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด โดยมีจำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 73.11

ระดับการศึกษาสูงสุด พนักงานระดับวิศวกรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี โดยมีจำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 68.58

ประสบการณ์ในการทำงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ พนักงานระดับวิศวกรส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี โดยมีจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 43.81

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พนักงานระดับวิศวกรส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 20,000-30,000 บาท โดยมีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 34.14

### 10.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกร

พนักงานระดับวิศวกรมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.50 และระดับปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมากโดยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44 และเมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจโดยจัดลำดับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทยมีระดับความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์และเพื่อนร่วมงานสูงสุด ซึ่งหมายความว่า พนักงานมีระดับ

ความพึงพอใจที่มีการยอมรับในสังคม มนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของสังคม เมื่อเราอยู่ที่ใด และได้รับการยอมรับว่าเป็นพวก-พ้องเดียวกันกับสมาชิกส่วนใหญ่ เราย่อมมีความสุขใจและกำลังใจที่ได้รับมอบหมายในฐานะที่เป็นสมาชิก หรือส่วนหนึ่งของสังคมหรือองค์กรนั้นๆ บุคคลที่ถูกทอดทิ้งให้อยู่โดดเดี่ยวโดยลำพัง ย่อมเกิดความวิตกกังวลต่างๆ และไม่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลดีได้ ดังนั้น การยอมรับบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม หรือส่วนหนึ่งขององค์กรเป็นสิ่งที่ต้องการมากในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow ได้กล่าวถึงลำดับขั้นตอนของความต้องการทั้งหมด 5 ขั้นตอน และตรงกับขั้นตอนที่ 3 คือ ความต้องการทางสังคม (Affiliation or Social Needs) ซึ่งเป็นความต้องการจะสร้างมิตรภาพ ความรัก การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ และความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจ และยังคงคล้อยตามงานวิจัยของวัชร การมานะกิจกุล [4] พบว่า พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก ในด้านสัมพันธภาพในการทำงาน

### 10.3 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยพบว่าอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษาสูงสุด และ ประสบการณ์ในการทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์ผลวิจัยได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาสูงสุดมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกับระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม พนักงานระดับวิศวกรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดที่ระดับต่ำจะมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมาก ในทางตรงกันข้ามพนักงานระดับวิศวกรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดที่ระดับสูงจะมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมน้อย เมื่อพิจารณาแบบสอบถามของผู้วิจัยเป็นรายด้าน พบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหลายด้านที่เป็นเหตุผลที่ช่วยอธิบายถึงผลดังกล่าว อาทิ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ตำแหน่งงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านนโยบายและการบริหารงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกับระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเช่นกัน ที่เป็นเช่นนั้น เนื่องมาจากการศึกษาทางด้านวิชาการมาแตกต่างกัน และงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน จึงส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วัชรระ การมานะกิจกุล [4] ที่พบว่า ระดับวุฒิการศึกษาสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ อุกฤต กุฬพันธ์ [5] ที่พบว่า ระดับการศึกษามีผลกับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในสายการผลิตของธุรกิจตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสิทธิภาพการทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แสดงให้เห็นว่าพนักงานระดับวิศวกรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์มากขึ้นทำให้มีความสำเร็จในงานมากขึ้น มีความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมากขึ้น เงินเดือนสวัสดิการสูงขึ้นและมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากขึ้นจึงส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น เมื่อพิจารณาแบบสอบถามของผู้วิจัยเป็นรายด้าน พบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหลายด้านที่เป็นเหตุผลที่ช่วยอธิบายถึงผลดังกล่าว อาทิ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าตำแหน่งงาน ด้านเงินเดือน

และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน วิชัย ไถสุวรรณจินดา [6] กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงาน มีปัจจัย 4 ประการ ได้แก่ 1. ปัจจัยด้านตัวบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ประสิทธิภาพ คือถ้าบุคคลที่ทำงานในองค์กรจนเกิดความชำนาญในงานมากขึ้นก็จะทำให้บุคคลผู้นั้นพอใจในงาน ไม่อยากเปลี่ยนงาน แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สันทัต สุวรรณาศรัย [7] ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

## 11. ข้อเสนอแนะ

### 11.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

จากการวิจัย สามารถให้ข้อเสนอแนะแนวทาง เพื่อการปรับปรุงการบริหารของฝ่ายบริหารให้ตรงกับความต้องการในการปฏิบัติงานของวิศวกรให้มากขึ้นเพื่อการดึงศักยภาพการทำงานที่ดียิ่งขึ้นดังนี้

1. ควรพิจารณาเงินเดือนและสวัสดิการ เนื่องจากมีระดับความพึงพอใจที่ต่ำที่สุด พิจารณาเกณฑ์และมาตรฐานการปรับปรุงเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา และสวัสดิการให้เหมาะสมมากขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับอัตราเงินเพื่อและค่าครองชีพ และควรมีการสำรวจความคิดเห็นจากพนักงานเรื่องสวัสดิการ เพื่อการปรับปรุงระดับของสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

2. การพิจารณาปรับหลักสูตร การฝึกอบรมที่ชัดเจนเหมาะสม อาทิ หลักสูตรหลักที่ทุกคนต้องได้รับการฝึกอบรม และหลักสูตรรองหรือเฉพาะด้านตามสายงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อจูงใจให้พนักงานมีความ

ตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำให้พนักงานได้ใช้ทักษะและความสามารถที่ตนเองมีอยู่ได้อย่างเต็มที่มากขึ้น

3. การประชาสัมพันธ์ หรือการสื่อสารในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้เกิดความรักองค์กรและหน้าที่ความรับผิดชอบ มีการสื่อสารข้อความถูกต้องชัดเจน เหมาะสม และเป็นธรรม เพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารระหว่างแผนกที่เกี่ยวข้องให้มากขึ้น ทำให้ทุกคนเข้าใจบทบาทของแผนกตนเองและแผนกอื่นที่เกี่ยวข้องจะทำให้สามารถลดปัญหาความขัดแย้งได้ ทำให้พนักงานทำงานถูกตามขั้นตอนและไปในทิศทางเดียวกัน

4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และความมั่นคงในงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นของพนักงานที่มีต่อบริษัท เพื่อเพิ่มระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้มากขึ้นซึ่งทำให้พนักงานทำงานด้วยความไม่ระแวง และทำให้เขาทุ่มเทกับงานมากขึ้น ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานใหม่ เพราะเมื่อทำงานด้วยความสบายใจ ไม่มีความกังวลจะทำให้เขาทุ่มเทกับการทำงานมากขึ้น

#### 11.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

ควรพิจารณาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจมีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น

- 1) ระดับของตำแหน่งงาน
- 2) แผนก/ฝ่าย ที่ปฏิบัติงาน

#### เอกสารอ้างอิง

- [1] สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์. 2552. รายงานภาวะอุตสาหกรรม. ค้นเมื่อ 10 กันยายน 2552, จาก <http://www.thaieci.com/iu/fms/index.php?id=32&node=41>
- [2] ประภาพร แพงศรี. 2548. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไอร์แลนด์ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการจัดการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

- [3] กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545. การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- [4] วัชรระ การมานะกิจกุล. 2545. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- [5] อุกฤต กุฬพันธ์. 2548. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน:กรณีพนักงานระดับหัวหน้างานในสายการผลิตของธุรกิจตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในจังหวัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- [6] พงศ์ ทรดาล. 2540. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏพระนคร.
- [7] สันทัต สุวรรณาศรัย. 2550. ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม. 7(1),100-109.