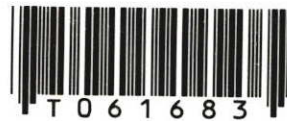




สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

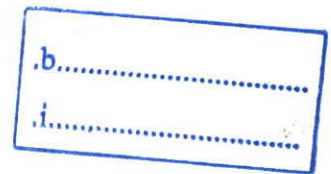
การศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

STUDY OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT  
OF EMPLOYEES IN ELECTRONICS INDUSTRY  
AT HITECH INDUSTRIAL ESTATE IN AYUTHAYA PROVINCE



สุปราณี เต็มเตชาตีพงศ์  
SUPRANEE TERMTACHATIPONG

เลขามู.....  
เลขทะเบียน..... 61683  
วัน,เดือน,ปี..... 19 ก.ค. 2549



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม  
บัณฑิตวิทยาลัย  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2549

ISBN 974-15-2204-5

**STUDY OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT  
OF EMPLOYEES IN ELECTRONICS INDUSTRY  
AT HITECH INDUSTRIAL ESTATE IN AYUTHAYA PROVINCE**

**SUPRANEE TERMTACHATIPONG**

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF  
MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL MANAGEMENT  
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES  
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

**2006**

**ISBN 974-15-2204-5**

**COPYRIGHT 2006**

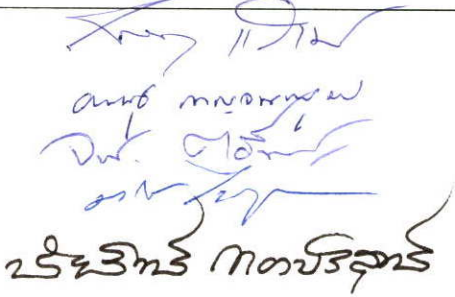
**SCHOOL OF GRADUATE STUDIES**

**KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

บัณฑิตวิทยาลัย  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา  
STUDY OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES IN ELECTRONICS INDUSTRY AT HITECH INDUSTRIAL ESTATE IN AYUTHAYA PROVINCE

ชื่อนักศึกษา นางสาวสุปราณี เต็มเดชาดิพงษ์  
รหัสประจำตัว 45063801  
ปริญญา วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชา วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม  
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.วรรณารถ แสงมณี  
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม รศ.อดิनुช กาญจนพิบูลย์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	ลายมือชื่อ
รศ.ดร.วรรณารถ แสงมณี	
รศ.อดิनुช กาญจนพิบูลย์	
ดร.จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร	
ผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ	
ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์	

วัน / เดือน / ปี ที่สอบ 16 มีนาคม 2549 เวลา 10.00 น. เป็นต้นไป  
สถานที่สอบ ณ ห้องเรียนปริญญาโท 1 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผศ.ดร.จารุวัตร เจริญสุข)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....๗.....เดือน.....พฤษภาคม.....พ.ศ.....๒๕๔๙.....

## หัวข้อวิทยานิพนธ์

การศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพัน  
ต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรม  
อิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

## นักศึกษา

นางสาวสุปราณี เต็มเตชาดิพงษ์

## รหัสประจำตัว

45063801

## ปริญญา

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต

## สาขาวิชา

วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

## พ.ศ.

2549

## อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร. วรรณรณ แสงมณี

## อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

รองศาสตราจารย์ อติบุษ กาญจนพิบูลย์

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ( 1 ) ระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ( 2 ) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ( 3 ) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ( 4 ) ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอิเล็กทรอนิกส์นิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 384 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ โดยวิธีการทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ( One-way ANOVA ) การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD และการหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีระดับความพึงพอใจในงานและมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก
2. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานใน

โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์สันนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจังหวัด

พระนครศรีอยุธยา พบว่า อายุ ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ส่วนพนักงานในโรงงานอิเล็กทรอนิกส์สันนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มี เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ ต่างกันจะมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์สันนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจังหวัด  
พระนครศรีอยุธยา พบว่า ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และอายุงานที่ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์สันนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มี เพศ อายุ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์สันนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์กันในทางบวกโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

<b>Thesis Title</b>	Study of Job Satisfaction and Organizational Commitment of Employees in Electronics Industry at Hitech Industrial Estate in Ayuthaya Province
<b>Student</b>	Miss.Supranee Termtachatipong
<b>Student ID.</b>	45063801
<b>Degree</b>	Master of Science
<b>Programme</b>	Industrial Management
<b>Year</b>	2006
<b>Thesis Advisor</b>	Associate Professor Dr.Woranat Sangmanee
<b>Thesis Co-Advisor</b>	Associate Professor Atinuch Kanchanapiboon

### ABSTRACT

The objectives of this research were to study ( 1 ) the level of job satisfaction and organizational commitment of employees in electronics industry at hitech industrial estate in Ayuthaya province (2) the inference of personal factors : sex, age, marital status, education level, position, years of employment and income which affected the level of the job satisfaction of employees in electronics industry at hitech industrial estate in Ayuthaya province (3) the inference of personal factors: sex, age, education level, marital status position, years of employment and income which affected the level of organizational commitment of employees in electronics industry at hitech industrial estate in Ayuthaya province ( 4 ) the relationship between the level of job satisfaction and organizational commitment of employees in electronics industry at hitech industrial estate in Ayuthaya province. The sample were 384 employees in electronics industry at hitech industrial estate in Ayuthaya province. Questionnaire and test sheet were used to collect the data which was analyzed by statistical program. The statistics employed were Percentage, Arithmetic Means, Standard Deviation. The statistical hypothesis were evaluated by t-test, One – way Analysis of Variance ( ANOVA ), Post Hoc comparisons by least – Significant Different ( LSD ), and Pearson product moment correlation. The result were as follows:

1. The level of job satisfaction and organization commitment of employees in electronics industry at hitech industrial estate in Ayuthaya province were at high

level.

2. The study of 7 personal factors which affected the level of job satisfaction of employees in electronics industry at hitech industrial estate in Ayuthaya province found that the different group of age, position, year of employment and income showed statistically difference on job satisfaction but the different group of sex, education level and marital status were not significantly different.
3. The study of 7 personal factors which affected the level of organization commitment of employees in electronics industry at hitech industrial estate in Ayuthaya province found that the different group of education level, marital status, position and year of employment showed statistically difference on organization commitment but the different group of sex, age and income were not significantly different.
4. There was a statistically correlation between the level of job satisfaction and the level of organization commitment of employees in electronics industry at hitech industrial estate in Ayuthaya province.

## กิตติกรรมประกาศ

งานศึกษาวิจัยนี้สามารถสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากบุคลากรหลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

รองศาสตราจารย์ ดร. วรรณารถ แสงมณี ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ได้กรุณาให้คำปรึกษาในการวางแผนการทำวิจัย ให้คำแนะนำและช่วยเหลือทุกขั้นตอนการศึกษามาโดยตลอด

รองศาสตราจารย์ อติสุข กาญจนพิบูลย์ ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ซึ่งได้กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการวิจัย และปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด

ดร. จิระเสกข์ ศรีเมธสุนทร, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ และ ดร. ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์ ซึ่งเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้ให้คำแนะนำปรึกษาอย่างดียิ่ง รวมทั้งแก้ไขวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ดร.จ่านงค์ จิงธีรพานิช คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญและบริหารธุรกิจ รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์ หรดาล หัวหน้าโปรแกรมการจัดการเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร คุณเคิร์ท ถือกส์ ผู้จัดการฝ่ายบริหารงานบุคคล บริษัทโซนี่ เทคโนโลยี(ประเทศไทย) จำกัด คุณเสวดี จันทร์ตอย เจ้าหน้าที่อาวุโสแผนกฝึกอบรม บริษัทฮานาไมโคร อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) คุณกิตติชัย โคตะมา ผู้จัดการฝ่ายคุณภาพ บริษัทฮานาไมโคร อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ที่ได้กรุณาตรวจแก้ไขและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามอย่างดียิ่ง

เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัทโซนี่ เทคโนโลยี(ประเทศไทย) จำกัด บริษัทฮานาไมโคร อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) บริษัท เบนซ์มาร์ค อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มหาชน ที่ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบคุณพนักงานทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดามารดาและครอบครัว ที่ให้การสนับสนุนในการศึกษา รวมถึงให้กำลังใจที่ดีมาโดยตลอด และขอขอบคุณผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เพื่อน ๆ นักศึกษาทุกท่านที่ได้เป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือที่ดีเสมอมา

คุณค่าหรือคุณประโยชน์ที่ได้จากงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่กลุ่มบุคคลที่กล่าวมาข้างต้น หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

สุปราณี เดิมเดชาติพงศ์

# สารบัญ

	หน้า
บทลัดย่อภาษาไทย.....	I
บทลัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	IX
สารบัญภาพ.....	XII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานการศึกษา.....	4
1.4 ขอบเขตงานวิจัย.....	5
1.5 ทฤษฎีกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
1.7 นิยามคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	8
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน.....	10
2.1.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน.....	10
2.1.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในงาน.....	12
2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน.....	15
2.1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน.....	19
2.1.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน.....	25
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	31
2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร.....	31
2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร.....	33
2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	34
2.2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	38
2.3 อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์.....	40

## สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน.....	41
2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	44
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....</b>	<b>47</b>
3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	47
3.1.1 ประชากร.....	47
3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง.....	48
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	48
3.2.1 ลักษณะแบบสอบถาม.....	48
3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	50
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ.....	51
3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ.....	52
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	56
3.5.1 ค่าเฉลี่ยหรือค่ามัธยฐานเลขคณิต.....	56
3.5.2 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน.....	56
3.5.3 ค่าร้อยละ .....	56
3.5.4 การทดสอบ T-Test.....	56
3.5.5 การวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA.....	58
3.5.6 การวิเคราะห์ Least Significant Difference.....	59
3.5.7 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน.....	60
<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>	<b>62</b>
4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	63
4.2 ศึกษาระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร.....	66
ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค	

## สารบัญ(ต่อ)

หน้า

4.3	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร.....	78
	ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค	
	จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	
4.3.1	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงาน.....	78
	อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีเพศต่างกัน	
4.3.2	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงาน.....	78
	อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุต่างกัน	
4.3.3	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงาน.....	80
	อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีระดับ	
	การศึกษาต่างกัน	
4.3.4	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงาน.....	81
	อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีสถาน	
	ภาพสมรสต่างกัน	
4.3.5	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงาน.....	82
	อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มี	
	ตำแหน่งงานต่างกัน	
4.3.6	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงาน.....	83
	อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มี	
	อายุงานต่างกัน	
4.3.7	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงาน.....	85
	อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีรายได้	
	ต่อเดือนต่างกัน	
4.4	เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร.....	87
4.4.1	เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงาน.....	87
	อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีเพศต่างกัน	
4.4.2	เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงาน.....	87
	อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุต่างกัน	

## สารบัญ(ต่อ)

หน้า

4.4.3	เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงาน.....	88
	อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีระดับการ ศึกษาต่างกัน	
4.4.4	เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงาน.....	90
	อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีสถานภาพ สมรสต่างกัน	
4.4.5	เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงาน.....	91
	อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มี ตำแหน่งงานต่างกัน	
4.4.6	เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงาน.....	93
	อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุงานต่างกัน	
4.4.7	เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงาน.....	94
	อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีรายได้ ต่อเดือนต่างกัน	
4.5	ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร...	95
4.6	สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงาน.....	96
4.6.1	ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะความพึงพอใจในงานของพนักงาน.....	96
	ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค	
4.6.2	ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน.....	96
	ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค	
<b>บทที่ 5</b>	<b>สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....</b>	<b>98</b>
5.1	สรุปผลการวิจัย.....	98
5.1.1	ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	98
5.1.2	ศึกษาระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมและระดับความผูกพัน.....	99
	ต่อองค์กรโดยรวม และรายด้านของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค	

## สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
5.1.3 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อระดับความพึงพอใจในงานและ ..... 100	
ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม	
อิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค	
5.1.4 ความสัมพันธ์ของระดับความพึงพอใจในงานกับระดับความผูกพันต่อ..... 104	
องค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคม	
อุตสาหกรรมไฮเทค	
5.1.5 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม..... 104	
อิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน	
และความผูกพันต่อองค์กร	
5.2 อภิปรายผล..... 104	
5.3 ข้อเสนอแนะ..... 114	
5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อการนำไปใช้..... 114	
5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป..... 115	
<b>บรรณานุกรม..... 116</b>	
<b>ภาคผนวก..... 122</b>	
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย..... 123	
<b>ประวัติผู้วิจัย..... 133</b>	

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 แสดงมูลค่าสินค้าส่งออกสำคัญ 10 รายการแรกของไทยในปี พ.ศ. 2545 – 2547.....	1
2.1 แสดงมูลค่าสินค้าส่งออกสำคัญ 10 รายการแรกของไทยในปี พ.ศ. 2545 – 2547.....	40
3.1 รายชื่อโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในกลุ่มเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ..... นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในรายชื่อของการนิคม อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	47
3.2 แสดงคะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามวัดความพึงพอใจ..... ในงานและความผูกพันต่อองค์กร	50
3.3 แสดงรายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	51
3.4 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....	54
3.5 แสดงสูตรการวิเคราะห์ โดยวิธี One-way ANOVA.....	59
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในโรงงาน..... อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค	63
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความพึงพอใจในงาน..... และลำดับที่ของความพึงพอใจในงานจำแนกตามรายชื่อของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค	67
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความพึงพอใจในงาน..... และลำดับที่ของความพึงพอใจในงานจำแนกตามรายด้านของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค	73
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความผูกพันต่อองค์กร..... และลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามรายชื่อของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง	74
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความผูกพันต่อองค์กร..... และลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามรายด้านของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค	77
4.6 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม..... อิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจำแนกตามเพศ	78
4.7 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม..... อิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จำแนกตามอายุ	79

## สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.8 แสดงค่า p-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความ พึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคม อุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD	80
4.9 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จำแนกตามระดับการศึกษา	81
4.10 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จำแนกตามสถานภาพสมรส	81
4.11 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จำแนกตามตำแหน่งงาน	82
4.12 แสดงค่า p-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับ ความพึงพอใจของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคม อุตสาหกรรมไฮเทคที่มีตำแหน่งงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD	83
4.13 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จำแนกตามอายุงาน	84
4.14 แสดงค่า p-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับ ความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ที่มีอายุงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD	84
4.15 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	85
4.16 แสดงค่า p-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับ ความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD	86
4.17 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจำแนกตามเพศ	87
4.18 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจำแนกตามอายุ	88
4.19 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจำแนกตามระดับการศึกษา	88

## สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.20 แสดงค่า p-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความ ผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคม อุตสาหกรรมไฮเทคที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD	89
4.21 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจำแนกตามสถานภาพสมรส	90
4.22 แสดงค่า p-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความ ผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคม อุตสาหกรรมไฮเทคที่มีสถานภาพสมรสต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD	91
4.23 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจำแนกตามตำแหน่งงาน	92
4.24 แสดงค่า p-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความ ผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคม อุตสาหกรรมไฮเทคที่มีตำแหน่งงานต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD	92
4.25 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจำแนกตามอายุงาน	93
4.26 แสดงค่า p-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับผูกพัน ต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคม อุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD	94
4.27 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	95
4.28 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ p-Value ของการทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค	95

## สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แสดงกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	7
2.1 แสดงความพึงพอใจในงานนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ.....	15
2.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานนำไปสู่ความพึงพอใจในงานตามแนวคิด.....	16
ของ Porter and Lawler	
2.3 แสดงความต่อเนื่องระหว่างกระบวนการลาออกกับความพึงพอใจในงาน.....	17
2.4 แสดงลำดับความต้องการ 5 ระดับ ตามทฤษฎีของ Maslow.....	20
2.5 แบบจำลองเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของ Steers .....	35

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นับตั้งแต่รัฐบาลได้มีการปรับปรุงนโยบายจากอุตสาหกรรมทดแทนการนำเข้ามาเป็นอุตสาหกรรมส่งออก และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนของไทยได้ประกาศให้มีการส่งเสริมอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในปี พ.ศ. 2513 ในช่วงปี พ.ศ. 2515 – 2523 ได้มีบริษัทข้ามชาติเข้ามาสร้างโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์เพื่อการส่งออกหลายบริษัทด้วยกัน ในปัจจุบันอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์มีบทบาทอย่างมากต่อเศรษฐกิจของประเทศไทย โดยมีมูลค่าการส่งออกเป็นอันดับหนึ่ง และมีมูลค่าการส่งออกมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ดังแสดงในตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 แสดงมูลค่าสินค้าส่งออกสำคัญ 10 รายการแรกของไทยในปี พ.ศ. 2545 - 2547

มูลค่า : ล้านบาท

	รายการ	ปี 2545	ปี 2546	ปี 2547
1	เครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ	319,127.2	339,939.4	373,649.0
2	รถยนต์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ	125,244.3	164,866.4	228,382.0
3	แผงวงจรไฟฟ้า	141,912.4	191,540.4	199,357.9
4	ยางพารา	74,603.6	115,796.9	137,605.1
5	เครื่องรับวิทยุโทรทัศน์และส่วนประกอบ	89,751.6	103,764.7	129,757.0
6	เม็ดพลาสติก	76,110.9	89,204.8	125,900.8
7	เสื้อผ้าสำเร็จรูป	116,589.3	114,811.1	124,248.1
8	ข้าว	70,004.2	75,776.2	108,393.3
9	อัญมณีและเครื่องประดับ	93,082.2	104,539.9	106,339.7
10	เหล็ก เหล็กกล้าและผลิตภัณฑ์	53,600.4	70,222.6	101,192.3
	รวมส่งออก 10 รายการ	1,160,026.1	1,370,462.4	1,634,825.2
	อื่นๆ	1,317,291.9	1,432,756.7	1,565,099.6
	รวมส่งออกทั้งสิ้น	2,923,941.4	3,326,014.5	3,922,410.6

ที่มา : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยความร่วมมือจากกรมศุลกากร (2547)

ปัจจุบันอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศไทยในตลาดต่างประเทศมีการแข่งขันอย่างสูงมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านเทคโนโลยีและราคา ซึ่งมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อยๆ ในการผลิตสินค้าเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของไทยจะมีอัตราการขยายตัวไปในทิศทางที่เป็นบวก ดังนั้นทำให้อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีแนวโน้มอัตราการจ้างงานจะสูงขึ้นตามไปด้วยและเนื่องจากการอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จำเป็นต้องมีการนำเครื่องจักรที่มีความแม่นยำสูงมาใช้ในการผลิต อุตสาหกรรมนี้จำเป็นต้องใช้แรงงานที่มีทักษะ ความรู้และความสามารถสูง จึงอาจเกิดปัญหาการแย่งชิงแรงงานระหว่างองค์กรขึ้นได้ ทำให้องค์การเกิดความสูญเสียทั้งเวลาและค่าใช้จ่ายในการสรรหาทรัพยากรบุคคลรวมถึงค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงาน

องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมากเนื่องจากบุคคลเป็นกำลังสำคัญที่ทำให้้องค์การสามารถดำเนินธุรกิจได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ องค์กรต้องตอบสนองความต้องการของบุคคล ในเรื่องต่างๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการ โบนัส เพื่อจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อรักษาบุคคลที่มีคุณภาพไว้กับในองค์กร เมื่อบุคคลที่มีความสามารถ มีจิตสำนึกที่ดี มีแนวความคิดที่ถูกต้อง มีความเต็มใจในการทำงาน จนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร ก็จะอุทิศเวลา แรงกายและสติปัญญาของตนเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กร ไม่มีความคิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่น

การที่บุคคลลาออกไปแต่ละครั้ง องค์กรต้องสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าไป เนื่องจากองค์กรจะต้องทุ่มเทงบประมาณและเวลาเพื่อพัฒนาบุคคล เพื่อสร้างบุคคลให้มีความรู้ความสามารถในระดับที่สามารถทำงานให้กับองค์กรได้นั้น และองค์กรอาจจะต้องสูญเสียผลผลิตจำนวนหนึ่งไปจนกว่าจะมีบุคคลใหม่เข้ามาทดแทนในตำแหน่งที่ว่างลง ซึ่งการลาออกของบุคคลยังอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานเก่ากับพนักงานใหม่ขึ้นได้ ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และการที่บุคคลส่วนหนึ่งลาออกไปทำงานให้กับองค์กรอื่น อาจจะทำให้บุคคลที่ยังทำงานอยู่ในองค์กรเดิมเกิดการเปรียบเทียบระหว่างสิ่งจูงใจที่บุคคลที่ลาออกไปได้รับจากองค์กรใหม่กับสิ่งที่ตนได้รับจากองค์กรเดิม ซึ่งอาจจะเป็นมูลเหตุให้เกิดการลาออกเพิ่มมากขึ้นตามมา หากองค์กรใดมีอัตราการลาออกจากงานของพนักงานสูง จะเกิดผลด้านลบต่อภาพพจน์ขององค์กรตลอดจนสินค้า อีกทั้งยังส่งผลไปถึงการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานอาจจะต้องใช้เวลานานเนื่องจากบุคคลภายนอกเกิดความไม่มั่นใจต่อองค์กร

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ผลักดันให้บุคคลทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งสำเร็จ การที่บุคคลในองค์กรจะเกิดความพึงพอใจในงานหรือไม่ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่เป็นองค์ประกอบในการทำงานนั้น ดังนั้นถ้าองค์กรมีผู้บริหารที่เข้าใจพฤติกรรม และความต้องการของบุคคลและเข้าใจหลักการบริหารงานบุคคล จะสามารถกำหนดนโยบายให้กับองค์กรเพื่อทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้กับองค์กร เมื่อบุคคลในองค์กรเกิดความพึงพอใจในงานมาก ก็จะเกิดแรงกระตุ้นให้เกิดความเอาใจใส่กับงานมากขึ้น

ความพึงพอใจในงาน เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลได้อีกทางหนึ่ง ถ้าบุคคลรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน อาจแสดงพฤติกรรมบางอย่างออกมา เช่นความเฉื่อยชา ความเบื่อหน่าย ตลอดจนความขัดแย้งกับผู้ร่วมงานจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความรู้สึก ความยอมรับและเชื่อมั่นในจุดมุ่งหมาย และอุดมการณ์ขององค์กร เป็นผลให้บุคคลมีความตั้งใจที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างสุดความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เมื่อองค์กรมีบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจำนวนมาก จะส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานภายในองค์กร ทำให้บุคคลที่อยู่ในองค์กรมีความสุขในการทำงานและเกิดความร่วมมือกันได้ดีด้วยดีเนื่องจากทุกคนพร้อมที่จะทำทุกอย่างให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจและยังช่วยให้เกิดภาพลักษณ์ขององค์กรที่ดีต่อบุคคลภายนอกทำให้ องค์กรเป็นที่ยอมรับและเป็นที่ต้องการของบุคคลภายนอก ช่วยลดเวลาในการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน เมื่อองค์กรมีการขยายงานเพื่อรองรับธุรกิจที่เติบโตขึ้น

การเรียนรู้และเข้าใจถึงความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลที่อยู่ในองค์กร เป็นหนทางหนึ่งในการรักษาทรัพยากรมนุษย์อันมีค่าขององค์กร โดยให้เขาอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข มีความรู้สึกและมีจิตใจที่อยากจะอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจ รวมไปถึงให้เขาปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถของเขาที่มีอยู่ ซึ่งประโยชน์จะเกิดขึ้นร่วมกันทั้งกับตัวเขาและองค์กร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษา ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กรอันจะนำมาซึ่งความก้าวหน้าและความสำเร็จในอาชีพของบุคคล ทำให้องค์กรสามารถลดปัญหาการลาออกและการขาดงานของพนักงานส่งผลให้ องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

1.2.2 เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

1.2.3 เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค



สมมติฐาน 2.5 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐาน 2.6 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุงานต่างกันมีความระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐาน 2.7 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**1.3.3 สมมติฐานที่ 3 :** มีความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

### 1.4.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค โดยเป็นบริษัทที่มีรายชื่ออยู่ในรายชื่อของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

### 1.4.2 ระยะเวลาในการวิจัย

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลอยู่ระหว่างเดือน กรกฎาคม ถึง ตุลาคม 2548

### 1.4.3 ตัวแปรที่ศึกษา

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนด ตัวแปรต้น (Independent Variable) และ ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. สถานภาพสมรส
5. ตำแหน่งงาน
6. อายุงาน
7. รายได้ต่อเดือน

ตัวแปรตาม ได้แก่

1. ความพึงพอใจในงาน แบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ
  - (1) ด้านลักษณะงาน
  - (2) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า
  - (3) ด้านเพื่อนร่วมงาน
  - (4) ด้านผู้บังคับบัญชา
  - (5) ด้านรายได้/ค่าตอบแทน
  - (6) ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก
2. ความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ
  - (1) ความเชื่อมั่นอย่างสูงและยอมรับในเป้าหมายตลอดจนค่านิยมขององค์กร
  - (2) ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานใน องค์กร
  - (3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในอันที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

### 1.5 ทฤษฎีกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดจากแบบจำลองความพึงพอใจในงาน (ธัญญาผลอนันต์, 2546 : 79) ซึ่งกล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของพนักงานมาจาก 3 แหล่ง ได้แก่ พนักงาน ผู้นำองค์กร และสภาพแวดล้อม ผสมผสานกับแนวคิดในงานวิจัยของสราวุธ ปฏิมาประกร (2541 : 48) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม ซึ่งกล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน, ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า, ด้านเพื่อนร่วมงาน, ด้านผู้บังคับบัญชา, ด้านรายได้/ค่าตอบแทน, ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานใน 6 ด้าน นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรที่พัฒนามาจากเครื่องมือ Organizational Commitment Questionnaire หรือ OCQ ของพอร์เตอร์และคณะ (Potter et.al. 1974 : 604) ซึ่งวัด

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ด้านคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงและยอมรับในเป้าหมาย ตลอดจนค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในอันที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร



1.6.5 เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลและการซำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป

## 1.7 นิยามคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

**โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์** หมายถึง โรงงานผู้ผลิตสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ เช่น เครื่องรับโทรทัศน์ วีดีโอ เครื่องเสียง อุปกรณ์สำนักงาน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องโทรสาร และเครื่องคำนวณอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น โดยเป็นโรงงานที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และมีชื่ออยู่ในรายชื่อผู้ส่งออกของกรมส่งเสริมการค้าส่งออก กระทรวงพาณิชย์

**พนักงาน** หมายถึง พนักงานระดับบังคับบัญชา/เทียบเท่า และพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

**ความพึงพอใจในงาน** หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ รวมถึงสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ความรู้สึกนี้เกิดขึ้นจากการที่บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ จนทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และเมื่อใดที่บุคคลไม่ได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บุคคลนั้นจะแสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะความก้าวร้าว ความไม่สนใจในการปฏิบัติงาน การลาออกจากงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นสาเหตุให้องค์การนั้นเกิดปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานต่อไป ซึ่งได้จากการประเมินความพึงพอใจในด้านต่างๆ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านรายได้ค่าตอบแทน และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

**ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกในความเชื่อและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และเมื่อมีความต้องการหรือเป้าหมายส่วนบุคคลได้รับการตอบสนองจากองค์กรก็จะมีแนวโน้มต่ำที่บุคคลจะลาออกจากองค์กร

**ลักษณะส่วนบุคคล** หมายถึง คุณสมบัติลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้ต่อเดือน

**ลักษณะงาน** หมายถึง ชนิด ความยากง่าย ปริมาณ ความน่าสนใจ ประโยชน์ของงานที่ทำ ความมีอิสระในการทำงาน ตลอดจนความรู้สึกว่าเป็นงานที่มีเกียรติ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ

**ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน** หมายถึง ความมั่นใจในการที่จะปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทโดยแน่ใจได้ว่าจะไม่ต้องเปลี่ยนงานบ่อยๆ และจะมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ตลอดจนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ

**เพื่อนร่วมงาน** หมายถึง บุคลากร พนักงานทั้งที่อยู่ในฝ่ายเดียวกัน และพนักงานที่อยู่ในฝ่ายอื่นๆ ที่ทำงานในโรงงานและสำนักงานของโรงงาน

**ผู้บังคับบัญชา** หมายถึง ผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน ที่มีอำนาจในการปกครอง บริหารงาน ดูแลรับผิดชอบและพัฒนางานหรือพนักงานที่ทำงานในโรงงาน และสำนักงานของโรงงานให้ปฏิบัติงาน บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

**รายได้ค่าตอบแทน** หมายถึง อัตราค่าตอบแทนหรือรายได้จากการปฏิบัติงานในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง เงินตอบแทน อัตราค่าล่วงเวลา อัตราเบี้ยเลี้ยง จำนวนเงินที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี เงินรางวัลประจำปี (โบนัส) สวัสดิการ ตลอดจนนโยบายเกี่ยวกับการพิจารณาจ่ายหรือปรับค่าจ้าง

**สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก** หมายถึง สถานที่ตั้ง บริเวณภายในบริษัทหรือภายในโรงงาน ตัวอาคารห้องพักพนักงาน ห้องทำงาน ห้องอื่นๆ ตลอดจนอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานต่างๆ และการมีชีวิตอยู่ในบริษัทดำเนินไปด้วยความราบรื่น สะดวกสบายและปลอดภัย

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา รวบรวมเนื้อหาของทฤษฎีและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยไว้หลายแนวคิด โดยศึกษาจากตำรา เอกสาร วารสาร รายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวคิดที่จะใช้เป็นแนวในการศึกษาได้ครอบคลุมและชัดเจนขึ้น ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
- 2.2 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
- 2.3 อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์
- 2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน
- 2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

##### 2.1.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

ในการทำงาน ความพึงพอใจเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งที่ทำให้งานสำเร็จ ทั้งนี้เพราะหากผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดี มีความพึงพอใจในงานที่ตนทำ ย่อมจะส่งผลต่องานที่ปฏิบัติอยู่ด้วย นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “ความพึงพอใจในงาน” ไว้มากมาย ซึ่งส่วนใหญ่จะคล้ายคลึงกัน ดังจะได้นำมากล่าวไว้โดยสังเขป ดังนี้

**Applewhite** ( 1965 : 8) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นเรื่องบุคคล เป็นความรู้ส่วนตัวของบุคคลในการทำงานความพึงพอใจในงานมีความหมายกว้าง รวมถึงความพึงพอใจในสภาพแวดล้อม ทางกายภาพในที่ทำงานด้วย เช่น การมีความสุขที่ได้ทำงาน เพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ดี มีทัศนคติที่ดีต่องาน และมีความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้

**Smith** (1965 : 114-115) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน คือระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีต่องานโดยการพิจารณาว่างานนั้นตอบสนองความต้องการของเขามากน้อยเพียงใด และความพึงพอใจในงานนั้น ยังเป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานและสภาพแวดล้อม ทั้งในด้านร่างกายจิตใจ

**Strauss and Sayles** (1980 : 3) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบพอในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคคลจะรู้สึก

พอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ประโยชน์ตอบแทน ทั้งด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคลได้

**เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ** (2529 : 98) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในงานว่า ความพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่องานและต่อผู้เป็นนายจ้าง แต่หากจะพูดให้เจาะจงลงไปแล้ว ความพอใจในงานสามารถอธิบายได้ว่า เป็นภาวะของความพึงพอใจ หรือภาวะของการมีอารมณ์ทางบวกที่มีผลเกิดขึ้นเนื่องจากการประเมินประสบการณ์ในงานของบุคคล อย่างไรก็ตาม ความรู้สึกชอบงานของบุคคลใดนั้น จะขึ้นอยู่กับว่างานนั้นได้ทำให้บุคคลผู้นั้นได้รับความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ อันเป็นส่วนสำคัญที่จะให้มีชีวิตอยู่รอดหรือสมบูรณ์มากหรือน้อยเท่าใดด้วย สิ่งที่เขาขาดหายไประหว่างงานที่เสนอให้ทำกับสิ่งที่คาดหวังที่จะได้รับจะเป็นรากฐานแห่งความพอใจและไม่พอใจได้

**อารี เพชรหูด** (2530 :49) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ว่า เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นที่พนักงานมีต่องานและต่อนายจ้าง เป็นอารมณ์พึงพอใจ สบายใจที่ผลงานนั้นได้ทำให้ความต้องการได้รับการตอบสนอง

**บุญมัน ธนาสุภวัฒน์** (2537: 158) ได้สรุปความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงเจตคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องาน หรือกิจกรรมที่ทำซึ่งเป็นผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

**ธมยศ นาวิการ** (2537 : 221) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน หมายถึงความรู้สึกที่ดีโดยส่วนรวมของพนักงานของพวกเขา เมื่อเราพูดว่าคนมีความพอใจในงานสูงโดยทั่วไปเราจะหมายความว่าคนชอบ และให้คุณค่ากับงานของพวกเขาสูง และมีความรู้สึกที่ดีต่องานของพวกเขา ความพอใจในงานของพนักงานภายในองค์กรทุกระดับจะมีผลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กรอย่างมาก

**วิญญู เถือพิทักษ์** (2541 : 12-13) ได้สรุปความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความ รู้สึกชอบและพอใจของบุคคลที่มีต่องานอันเป็นผลเนื่องมาจากแรงจูงใจหรือสิ่งจูงใจที่ได้รับจากองค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้บรรลุตามเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การ

**ปริษา อ่อนศรี และคณะ** (2545 : 7) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า เป็นทัศนคติทั่วไปอันเป็นผลรวมของทัศนคติเฉพาะที่มีอยู่ในพื้นที่ 3 ด้าน คือ

- องค์ประกอบที่เกี่ยวกับงานโดยเฉพาะ (Specific job factors)
- ลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคล (Individual characteristics)
- ความสัมพันธ์กับกลุ่มที่อยู่ภายนอกงาน (Group relationship outside the job)

จากความหมายของความพึงพอใจในงานที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทักษะหรือความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ รวมถึงสภาพแวดล้อมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ความรู้สึกนี้เกิดขึ้นจากการที่บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ จนทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และเมื่อใดที่บุคคลไม่ได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บุคคลนั้นจะแสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะ ความก้าวร้าว ความไม่สนใจในการปฏิบัติงาน การลาออกจากงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นสาเหตุให้องค์การนั้นเกิดปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานต่อไป

### 2.1.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในงาน

บุคคลในองค์การสามารถผลักดันให้องค์การที่ตนเองสังกัด บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือล้มเหลวได้ ทั้งนี้เกิดจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งความพึงพอใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงานเพราะความพึงพอใจในงานเป็นจิตลักษณะอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่สภาพการที่คนมีความกระตือรือร้น ความตั้งใจ และความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพด้วย (วุฒินันท์ วัฒนศิลป์. 2533 : 9)

ความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จ คนที่มีความพึงพอใจจะส่งผลให้งานนั้นประสบความสำเร็จและให้ผลดีกว่าคนที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงานไม่ว่าปัจจัยนั้นจะมาจากสาเหตุใด ความพึงพอใจจะก่อให้เกิดความร่วมมือ เกิดศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์การพร้อมที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วยความเต็มใจและมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่จะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน อีกทั้งความพึงพอใจยังเกื้อหนุนให้บุคคลในองค์การเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานต่างๆ ขององค์การอีกด้วย

งานขององค์การจะประสบความสำเร็จได้ นอกเหนือจากการที่ผู้ปฏิบัติงานจะรับรู้ในบทบาทของตนและความพึงพอใจในบทบาทของตนแล้วส่วนหนึ่งยังเป็นผลมาจากการที่ผู้ปฏิบัติ งานมีความพึงพอใจในงานที่ตนทำด้วย ความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับในองค์การ จะมีผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การเป็นอย่างมาก

**เสถียรภาพ พันธูไพโรจน์ (2529 : 21-22)** ได้กล่าวว่า การที่จะจูงใจคนได้นั้นต้องกำจัดสภาวะความไม่พึงพอใจของคนออกไปเสียก่อน พนักงานจะเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ถ้าองค์การมีการบริหารและการจัดการสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้ไม่ดี คือ

1. ความไม่มั่นคงในอาชีพ
2. นโยบายและการบริหารที่ไม่ชัดเจน ไม่ถูกต้อง ไม่เป็นธรรม และไม่ยุติธรรม
3. ค่าจ้างและเงินเดือนต่ำไม่เพียงพอแก่การดำรงชีพไม่เป็นธรรมและไม่ทัดเทียม

กับแหล่งที่ทำงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะอย่างเดียวกัน

4. ผู้บังคับบัญชาเป็นเผด็จการ ไม่เป็นกันเองและมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดเกินความจำเป็น

5. สภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม ขาดสุขลักษณะอนามัย และมีอันตรายไม่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ถ้ามีการปรับปรุงสภาพที่พนักงานไม่พึงพอใจดังกล่าวให้ดีขึ้นแล้วความรู้สึก ไม่พึงพอใจของพนักงานก็จะหมดไป

ดังนั้นจึงเป็นโอกาสที่จะต้องสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้น โดยการสร้างสรรค์และการบริหารในเรื่องต่อไปนี้ คือ

1. สร้างให้เกิดโอกาสความก้าวหน้าในงาน
2. ให้มีการวัดและประเมินผลงานอย่างเป็นธรรมตามช่วงเวลาที่เหมาะสม และแจ้งให้พนักงานรับรู้ผลงานของตน
3. สร้างงานให้มีความสำคัญมีความหมายและท้าทายความสามารถของพนักงาน
4. ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างระบบการสื่อสารสองทางและสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน โดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมให้มากขึ้นในทุกทาง
5. จัดสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนการทำงานให้เหมาะสม และเป็นรางวัลจูงใจที่ตอบสนองความต้องการทั้งทางกาย

สร้อยนภา วัฒนากิตติกุล และคณะ (2536 : 23) ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการปฏิบัติงานของพนักงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงในการทำงาน (Security) ความมั่นคงของชีวิตเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ เนื่องจากงานเป็นหลักของชีวิตผู้ปฏิบัติงานทุกคนจึงต้องการให้งานที่มีความมั่นคง โดยมีหลักประกันว่า ตรายใดที่สามารถทำงานให้กับองค์กรได้ ผู้ปฏิบัติงานย่อมได้รับค่าจ้างอยู่ในองค์การนั้นตลอดไป ความมั่นคงนี้รวมทั้งเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลอันเป็นสวัสดิการต่างๆ ที่ลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานได้รับด้วย ว่าพอแก่การครองชีพตามควรแก่ฐานะ

2. ความพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยในการทำงานของบุคคล คนเราหากได้ทำงานที่พอใจ หรือได้ทำงานที่ชอบแล้ว ผลงานย่อมดีกว่า ถ้าเปรียบเทียบกับผลงานของผู้ที่ต้องทำงานด้วยความจำใจ หรือเพียงแต่ปฏิบัติตาม หลักความ พึงพอใจในการทำงานนี้อาจจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ เช่น การที่ได้รับการฝึกอบรมศึกษามาด้านใดหรือมีความถนัดในด้านใด คนเราย่อมพอใจที่จะทำงานในด้านนั้นมากกว่าที่จะให้ไปทำงานที่ตนเองไม่มีความสามารถหรือไม่ถนัด

3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity) ความต้องการประการสำคัญอีกประการหนึ่งของคนเราก็คือ ความก้าวหน้า โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ต้องการหน้าที่การงานที่มีโอกาสก้าวหน้า ตรายใดที่คนเรามีความก้าวหน้า ก็ย่อมมีกำลังใจที่จะฝ่าฟันอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้นๆ ให้ลุล่วงไปด้วยกำลังใจดีเสมอ แต่ถ้าตรายใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกหมดหวังในความ

ก้าวหน้า ก็ย่อมขาดกำลังใจในการทำงาน ไม่รักงาน ซึ่งเป็นเหตุให้งานล่าช้า ไม่มีประสิทธิภาพ เกิดการสูญเสียแรงงานในเวลาที่ทำงาน เสียเวลานานไปก็เกิดความท้อถอย เบื่อหน่าย ทำงานไปประเภทเช้าขามเย็นขาม หรือที่เรียกว่า Stereotypes เกิดขึ้น สาเหตุเหล่านี้เกิดขึ้นได้หลายประการ เช่น งานไม่ก้าวหน้า ไม่ได้รับการพิจารณาเงินเดือน ไม่ได้เลื่อนตำแหน่ง ไม่พอใจหัวหน้า ไม่พอใจนายจ้าง เป็นต้น แต่จำใจต้องอยู่

4. การได้รับการยกย่องนับถือ (Respectation) ทุกคนย่อมต้องการ ได้รับการยกย่องว่าตนดี มีความสามารถ การยอมรับนับถือนี้ เป็นสาเหตุอันหนึ่งที่ทำให้คนพึงพอใจในงาน มีความรับผิดชอบและพยายามทำงานให้สำเร็จได้ดียิ่งขึ้น ขึ้นไป ดังนั้น จึงควรแสดงการยกย่องชมเชยผู้ที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ เพื่อที่จะให้เขาได้รับความพึงพอใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในฐานะผู้บังคับบัญชา จึงต้องยกย่องชมเชยสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานบ้างตามสมควร ทั้งนี้เพื่อสร้างกำลังใจและขวัญในการทำงานให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

5. การยอมรับในสังคมหรือการเข้าพวกเข้าหมู่ (Belonging to Group) มนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของสังคม เมื่อเราอยู่ในที่ใด และได้รับการยอมรับว่าเป็นพวกพ้องเดียวกันกับสมาชิกส่วนใหญ่ เราย่อมมีความสุขใจและกำลังใจที่ได้รับมอบหมายในฐานะที่เป็นสมาชิก หรือส่วนหนึ่งของสังคมหรือองค์กรนั้นๆ บุคคลที่ถูกทอดทิ้งให้อยู่โดดเดี่ยวแต่โดยลำพัง ย่อมเกิดความวิตกกังวลต่างๆ และไม่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลดีได้ ดังนั้น การยอมรับบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นสิ่งที่ต้องการมากในการปฏิบัติงาน

6. การได้รับค่าจ้างโดยธรรม (Fair Wage) เงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นสิ่งตอบแทนโดยตรง และเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน เพราะการกำหนดเงินเดือนหรือค่าจ้างจะต้องมีความเป็นธรรม จึงจะสามารถสร้างขวัญหรือกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ มีองค์การไม่น้อยที่ประสบความล้มเหลวในการดำเนินงาน อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความไม่ยุติธรรมในการกำหนดอัตราเงินเดือน และการเลื่อนขั้นแก่ผู้ปฏิบัติงานองค์การนั้น

7. ความเสมอภาค (Equity) ความต้องการประการสำคัญอีกประการหนึ่งของบุคคลก็คือ ความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร ไม่มีการแบ่งแยกหรือความลำเอียงในการปกครองบังคับบัญชา หากเกิดการแบ่งแยกจะเกิดผลต่อการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และยิ่งกว่านั้นจะเป็นเหตุให้ผลงานขององค์กรด้อยประสิทธิภาพได้

8. ความนุ่มนวลและอ่อนโยน (Tenderness) บุคคลย่อมต้องการให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อตนอย่างนุ่มนวล นอบน้อมและอ่อนโยน ดังนั้น ผู้ที่หวังจะสร้างมนุษยสัมพันธ์แก่ผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นๆ ก็จำเป็นต้องคำนึงถึงหลักข้อนี้เสมอ

9. การมีหัวหน้างานที่มีความสามารถ (Competent Leadership) หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลางการทำงาน หัวหน้างานที่มีความสามารถย่อมมีความเข้าใจในการที่จะบริหารงานให้ผลงานสำเร็จได้ดี และสามารถสร้างความพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกๆ คนได้ด้วย

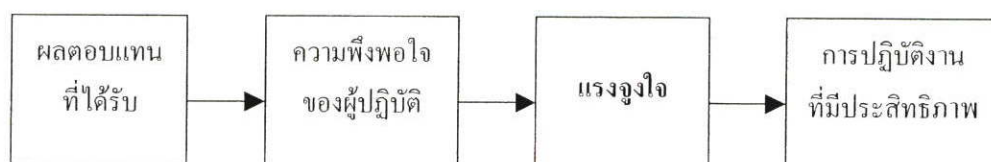
10. ความพอใจในสภาพการทำงาน(Working Condition) ในการทำงาน นอก จากหัวหน้า คนงาน และผู้ร่วมงานที่ดีแล้ว สิ่งแวดล้อมในการทำงานนับว่ามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติ งานมาก เช่น อุปกรณ์ในการทำงาน เครื่องใช้และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ควรอยู่ในสภาพที่ดี มีแสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทของอากาศอย่างเหมาะสมและถูกสุขลักษณะ ซึ่งจะมีผลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อความพึงพอใจในงานมีความสำคัญดังกล่าวแล้ว ผู้บริหารองค์กร โดยเฉพาะผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบด้านบุคคล จึงควรที่จะตระหนักและให้ความสนใจว่าผู้ปฏิบัติงานคนใด และความต้องการประเภทใดของผู้ปฏิบัติงานที่สมควรได้รับการตอบสนอง เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานอุทิศทั้งแรงกายและแรงใจให้แก่งานและองค์กร ซึ่งจะเป็ผลให้หน่วยงานและองค์กรนั้นสามารถดำเนิน ไปสู่จุดมุ่งหมาย และก้าวหน้าต่อไป

### 2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงานมี 2 แนวคิด คือ แนวคิดที่ว่าความพึงพอใจในงานมีผลต่อการปฏิบัติงาน และแนวความคิดที่ว่าการปฏิบัติงานนำไปสู่ความพึงพอใจ (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 103)

1. ความพึงพอใจในงานนำไปสู่ผลการปฏิบัติงาน แนวคิดนี้เป็นแนวคิดในสมัยดั้งเดิมที่ได้จากการศึกษาด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยเฉพาะจากการศึกษาทดลองที่โรงงาน Hawthorne ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการเพิ่มผลผลิตกระทำได้โดยการเพิ่มหรือส่งเสริมให้คนงานมีขวัญกำลังใจ และมีแรงจูงใจในการทำงาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คนงานที่มีความสุขจะทำงานได้ดีขึ้น จำเป็นต้องจัดผลตอบแทนต่างๆ เพื่อตอบสนองให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีมากพอจนทำให้งานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ในที่สุด ความพึงพอใจในงานนำไปสู่ผลการปฏิบัติงาน สามารถแสดงได้ในภาพที่ 2.1

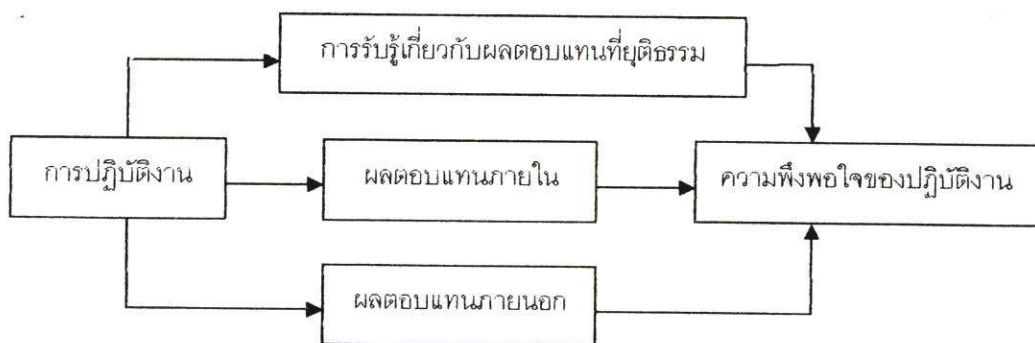


ภาพที่ 2.1 แสดงความพึงพอใจในงานนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ที่มา : สร้อยนภา วัฒนาภิตติกุล และคณะ. 2536 : 29

2. การปฏิบัติงานนำไปสู่ความพึงพอใจ แนวคิดทางด้านนี้ Porter และ Lawler เชื่อว่าการปฏิบัติงานจะนำไปสู่การได้ผลตอบแทนไม่ว่าจะเป็นผลตอบแทนจากภายในหรือภายนอก ตลอดจนรู้ว่าความเป็นธรรมในผลตอบแทนนั้นจะทำให้เกิดการปฏิบัติงาน และตัวผลตอบแทนเอง

จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ ผลตอบแทนภายใน หมายถึง สิ่งที่ผู้ปฏิบัติแต่ละคนจะได้รับจากผลการปฏิบัติงานของตน ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำ ผลตอบแทนนี้จะตอบสนองความต้องการระดับสูง เช่น ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต (self – actualization needs) และจะมีผลโดยตรงอย่างมากต่อการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนผลตอบแทนภายนอก หมายถึงผลตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนจะได้รับจากหน่วยงานหรือองค์กรตามผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง สถานภาพและความมั่นคง ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการระดับต่ำของแต่ละบุคคลได้ แต่จะมีผลโดยตรงค่อนข้างต่ำต่อการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังแสดงในภาพต่อไปนี้

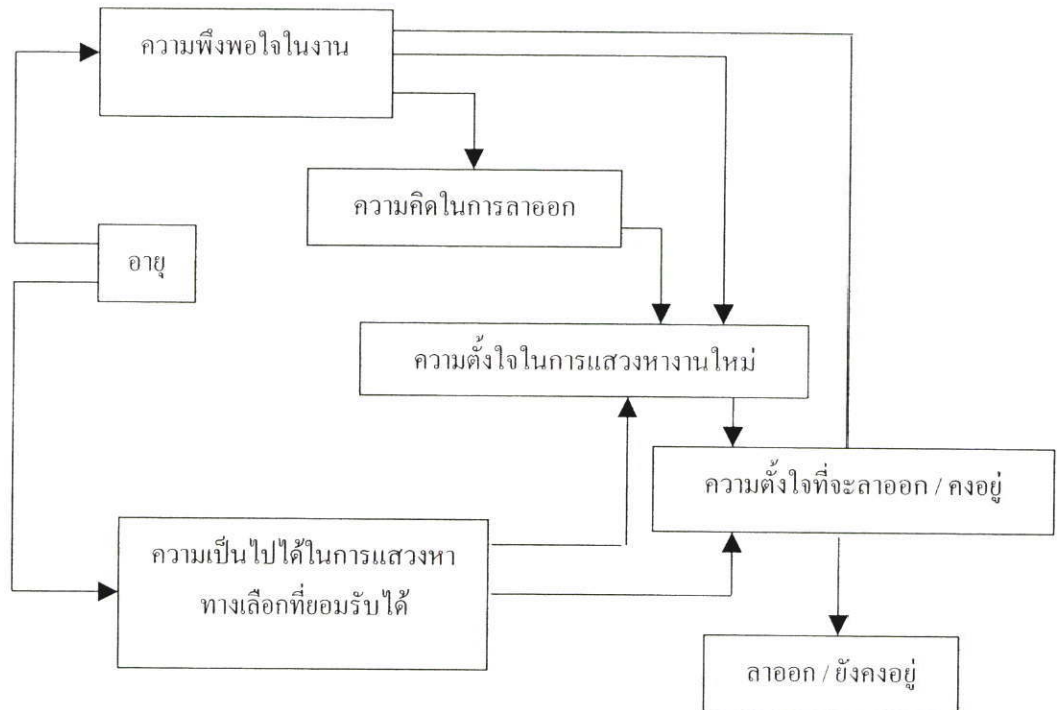


**ภาพที่ 2.2** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานนำไปสู่ความพึงพอใจในงานตามแนวคิดของ Porter and Lawler

**ที่มา :** สมหมาย เนตรภู และคณะ (2543 : 11)

นอกจากนี้ความพึงพอใจในงานเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการลาออกของผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ ความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในงาน จะมีผลต่อความคิดที่จะลาออกและความตั้งใจที่จะแสวงหางานอื่นหรืออยู่ปฏิบัติงานต่อไป อย่างไรก็ตาม แม้ว่าความพึงพอใจในงานจะเป็นตัวกำหนดการลาออกของผู้ปฏิบัติงาน แต่สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจเป็นประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการพิจารณาด้วย Muchinsky และ Morre เชื่อว่าความพึงพอใจในงานจะเป็นตัวทำนายการลาออกได้ดีกว่าในช่วงเวลาเศรษฐกิจอยู่ในเกณฑ์ดี หากมีสภาพการว่างงานสูงเกิดขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจะอดทนต่อความรู้สึกไม่พอใจในงานมากกว่าจะลาออกจากงานแนวคิดนี้สอดคล้องกับ Feldman ที่เห็นว่ายังมีปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อการลาออก เช่น ถ้าตลาดแรงงานมีจำกัด หรือผู้ปฏิบัติงานไม่มีทางเลือกมากนักในการหางานอื่นๆ อันเนื่องมาจากสภาพภูมิศาสตร์ ความรับผิดชอบต่อครอบครัว เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ย่อมจะทำให้เป็นไปไม่ได้ที่ผู้ปฏิบัติงานจะตัดสินใจลาออกมากกว่าจะยินยอมรับความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน Mobley, Horner และ Hollingsworth ได้เสนอรูปแบบให้เห็นความ

ต่อเนื่องระหว่างกระบวนการลาออกกับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน ดังแสดงในภาพที่ 2.3 (สร้อยชนภา วัฒนากิตติกุล และคณะ. 2536 : 23)



ภาพที่ 2.3 แสดงความต่อเนื่องระหว่างกระบวนการลาออกกับความพึงพอใจในงาน

ที่มา : สร้อยชนภา วัฒนากิตติกุล และคณะ (2536 : 32)

จากแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถสรุปได้เป็นประเด็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ความพึงพอใจในงานเป็นเรื่องของความรู้สึก หรือทัศนคติที่คนเรามีต่องานซึ่งความรู้สึกหรือทัศนคติดังกล่าวอาจจะเปลี่ยนแปลงไปได้เสมอ

2. ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลในองค์กร ในลักษณะต่อไปนี้

2.1 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานทั้งในแง่พึงพอใจในงาน ส่งผลให้คนปฏิบัติงาน และในแง่ที่การปฏิบัติงานมีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันดังกล่าวควรจะต้องดำเนินควบคู่กันไป ประการสำคัญ คือผู้บริหารจะต้องเข้าใจและตระหนักถึงความสัมพันธ์นี้ และพยายามหาวิธีการทั้งในด้านที่จะจูงใจหรือผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและตั้งใจทำงาน ในขณะที่เดียวกันจะต้องทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้และแน่ใจว่าตนจะได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรม ทั้งผลตอบแทนภายในและ ผลตอบแทนภายนอก ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้นต่อไป

2.2 ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการไปทำงาน และการขาดงาน กล่าวคือถ้าบุคคลมีความพึงพอใจสูง โอกาสที่จะไม่ไปทำงานหรือขาดงานย่อมมีน้อย ซึ่งในกรณีเช่นนี้จำเป็นจะต้องมีการนำระบบผลตอบแทนมาเกี่ยวข้องด้วย เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือน อย่างไรก็ตาม ยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลกระทบต่อการขาดงานด้วย ได้แก่ ปัจจัยที่เป็นแรงกดดันต่อการไปทำงาน เช่น ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการไปทำงาน และปัจจัยด้านความสามารถในการไปทำงาน เช่น การเจ็บป่วย ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ปัญหาการคมนาคม เป็นต้น

2.3 ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการออกจากงาน หมายถึง ความไม่พึงพอใจในงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจลาออก หรือเปลี่ยนงาน แต่ทั้งนี้จะต้องพิจารณาปัจจัยอื่นๆ ประกอบด้วย เช่น โอกาสในการได้งานใหม่ที่ดีกว่า เงินเดือนที่สูงกว่าของงานใหม่ เป็นต้น หากมีข้อจำกัด ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อครอบครัว อัตราการว่างงานที่สูงมากในขณะนั้น สภาพเศรษฐกิจที่ไม่ดี คนเรามักจะยินยอม อดทนต่อความไม่พึงพอใจในงานมากกว่าการเลือกลาออกจากงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในทุกองค์การ จะมีผลต่อความสำเร็จของงาน และองค์การ เพราะจะทำให้ผู้ทำงานตั้งใจปฏิบัติงานเป็นอย่างดี รวมทั้งทำให้ผู้ทำงานมีความสุขอีกด้วย องค์การใดก็ตามถ้าบุคคลในองค์การไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ และคุณภาพของงานลดลง ในทางตรงกันข้ามหากองค์การใดมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง ก็จะทำให้ผลการปฏิบัติงานและคุณภาพของงานสูงด้วย นอกจากนี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ตลอดจนภาวะผู้นำของผู้บริหารในองค์การอีกด้วย ดังนั้นหากองค์การใดได้เห็นความสำคัญของความพึงพอใจ และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับคนในองค์การ อีกทั้งมีความเข้าใจในปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเข้าใจเสมอว่าความพึงพอใจนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือตามเวลา ก็จะทำให้้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พันรัชชก สกกุลพราหมณ์. 2537 : 16) ความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การทำงานสำเร็จ คนที่มีความพึงพอใจจะส่งผลให้งานนั้นประสบความสำเร็จและได้ผลดีกว่าคนที่ไม่มีความพึงพอใจ ไม่ว่าปัจจัยนั้นจะมาจากสาเหตุใด ความพึงพอใจจะก่อให้เกิดความร่วมมือ เกิดศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์การ ฉะนั้น ผู้บริหารต้องสามารถเข้าใจถึงความต้องการของบุคคลในองค์การ และผสมผสานความต้องการนั้นให้เข้ากับจุดมุ่งหมายขององค์การ ในขณะที่เดียวกันก็สามารถทำให้บุคคลมีความพอใจในการทำงาน

## 2.1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

### ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) (Maslow.

1954 : 69 - 82) นับได้ว่าเป็นทฤษฎีการจูงใจที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ 3 ประการ คือ

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุดและจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมต่อไปอีก ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

Maslow ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับของความต้องการอย่างมีระเบียบ ซึ่งลำดับขั้นของความต้องการนี้แบ่งออกได้เป็น 5 ขั้นคือ

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์อันเป็นสิ่งจำเป็นต่อการมีชีวิต อันได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ ความต้องการนี้หากไม่ได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์จะไม่เกิดความต้องการในลำดับขั้นต่อไป
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) เป็นความต้องการทางกายภาพและจิตวิทยา ที่บุคคลต้องการเป็นอิสระจากความ เกรียด ได้รับการคุ้มครองป้องกันภัยต่างๆ ที่เกิดขึ้น การป้องกันตนเอง (Protection) จากการกระทำต่างๆ ที่แวดล้อมตน รวมถึงความมั่นคงทางเศรษฐกิจด้วย
3. ความต้องการทางสังคม (Affiliation or Social Needs) เป็นความต้องการจะสร้างมิตรภาพ ความรัก การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ และความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม
4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการได้รับการเคารพ เกียรติยศ ความสนใจจากผู้อื่น
5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามนิคคติทุกอย่าง (Self-Actualization) เป็นลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ กล่าวคือ เป็นความต้องการที่จะบรรลุถึงศักยภาพของการพัฒนาอย่างเต็มที่ เป็นความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายสูงสุดของชีวิต



ภาพที่ 2.4 แสดงลำดับความต้องการ 5 ระดับ ตามทฤษฎีของ Maslow

ที่มา : สร้อยนภา วัฒนากิตติกุล และคณะ (2536 : 37)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ความต้องการทางด้านร่างกายจะมาเป็นอันดับแรก เป็นความต้องการที่มีความรุนแรงมากที่สุด เพราะเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของชีวิต ซึ่งเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองก็จะเกิดความพอใจ ความต้องการระดับอื่นก็จะเริ่มมีความสำคัญและความต้องการเหล่านี้ก็จะจูงใจและครอบงำพฤติกรรมของคน เมื่อความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองความพอใจตามสมควรแล้ว ความต้องการอื่นๆ ก็จะเกิดขึ้นมาทันทีตามลำดับของความ ต้องการ

#### ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

Herzberg (1959 : 7-11) ได้ทำการทดลองโดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีจำนวน 200 คนจากโรงงานอุตสาหกรรมในเมืองพิทส์เบิร์ก รัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อหาคำตอบว่า “อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกชอบหรือไม่ชอบงาน” ตลอดจนหาเหตุผลซึ่ง เฮิร์ซเบิร์ก และคณะ ได้สรุปว่า มีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบและไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor)

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (Satisfy) เป็นความต้องการระดับสูง ซึ่งรวมระดับความต้องการขั้น Esteem และ Self-Actualization ของ Maslow เข้าด้วยกันเป็นเนื้อหาของงาน (Job Content = ปริมาณ + คุณภาพของงาน) แรงขับภายใน (Drive) ที่ทำให้บุคคลแสวงหาสิ่งที่ท้าทายความเป็นอิสระ (Autonomy) ความสมปรารถนาในตนเอง (Self - Fulfillment) ดังนั้น ปัจจัยจูงใจจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความพึงพอใจในงานและผลของการปฏิบัติงาน และเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานทำงานหนักขึ้น ปัจจัยนี้จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน แต่หากไม่ใช้ปัจจัยนี้พนักงานจะเกิดความรู้สึกเป็นกลาง (Neutrality) มิได้เกลียดงานที่ทำอยู่

โดยปัจจัยจูงใจเป็นตัวสร้างความพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มี 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปแบบการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทหายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุนมีดังนี้ คือ

1. เงินเดือน (Salary) เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งให้เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน และหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

4. สถานะ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

9. เทคนิคของผู้นิเทศก์ (Supervision-Technician) หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้นิเทศในการดำเนินงานและการบริหาร

ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่าการจูงใจจะเกิดขึ้นได้ จะต้องขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของงานและลักษณะงานซึ่งอาจทำได้โดยการกำจัดความเบื่อหน่ายและความซ้ำซากของงาน การพัฒนางานใหม่ให้มีความท้าทาย การเพิ่มโอกาสของความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ความเจริญเติบโตและการพัฒนาส่วนบุคคล

### **ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor**

McGregor (1960 : 33-57) ได้สรุปสมมติฐานเกี่ยวกับตัวคนตั้งเป็นทฤษฎี X และทฤษฎี Y ซึ่งแสดงเปรียบเทียบลักษณะของคนให้เห็นในสองทศณะที่แตกต่างกันดังนี้

McGregor ได้ตั้งสมมติฐานที่เกี่ยวกับคนตาม ทฤษฎี X ว่าจะมีลักษณะ ดังนี้

1. ลักษณะของคนโดยทั่วไปจะไม่ชอบการทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงหรือบิดพลิ้วเมื่อมีโอกาส
2. ด้วยเหตุผลที่คนไม่ชอบงานดังกล่าว ดังนั้นเพื่อที่จะให้คนปฏิบัติงานให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ จึงต้องใช้วิธีบังคับ (Coerced) และควบคุม (Controlled) กำกับ (Directed) หรือข่มขู่ (Threatened) ด้วยวิธีการลงโทษต่างๆ
3. คนโดยทั่วไปมักจะชอบวิธีดังกล่าว และเพื่อที่จะได้หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบต่างๆ โดยคนทั่วไปจะไม่มีความกระตือรือร้นหรือใฝ่สูง และมีความต้องการในเรื่องของความมั่นคง (Security needs) เป็นสำคัญเท่านั้น

ภายหลังจากที่วิชาการความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ได้รับการศึกษาและค้นคว้าอย่างกว้างขวาง มีผลทำให้เกิดข้อสมมติฐานที่เกี่ยวกับคนขึ้นมาใหม่ McGregor ได้สรุปไว้ใน ทฤษฎี Y ของตนเองว่า

1. ลักษณะของคนโดยทั่วไปจึงมิใช่ว่าจะรังเกียจหรือไม่ชอบงานเสมอไป แต่งานต่างๆ จะเป็นสิ่งที่ดีหรือเลวสำหรับคนงานหรือไม่ขึ้นอยู่กับสภาพของการควบคุม ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากงานนั้นเป็นไปในลักษณะของการบังคับลงโทษก็จะทำให้คนไม่ชอบที่จะทำงาน

2. การควบคุมและการข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษต่างๆ จึงไม่ใช่วิถีทางที่จะช่วยให้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ และที่ถูกต้องนั้น ควรจะเปิดโอกาสให้คนมีโอกาสใช้ดุลพินิจของตน (Self-Direction) และสามารถรับผิดชอบควบคุมตัวเอง (Self-Control) ในขณะที่กำลังปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายมา เพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

3. การที่คนยินดีผูกมัดตนเองต่องานขององค์การ จึงย่อมมีผลทำให้งานดังกล่าวเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จในตัวของคนด้วย ดังนั้น การที่คนจะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ จึงย่อมมีส่วนสัมพันธ์กับโอกาสที่บุคคลดังกล่าวจะได้รับการตอบสนองสิ่งจูงใจตามความพอใจของตนเองด้วย

4. สาเหตุที่คนพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ขาดความกระตือรือร้น มุ่งจะตอบสนองสิ่งจูงใจทางความมั่นคงอย่างเดียวก็เพราะจากกระบวนการเรียนรู้ และประสบการณ์ที่เคยเป็นมามากกว่า แท้ที่จริงแล้วลักษณะของคนไม่เป็นเช่นนั้น หากได้มีการเข้าใจถึงคนโดยถูกต้องแล้ว จะเห็นว่าโดยทั่วไปยังมีคุณสมบัติที่ดีเลิศ มีความคิดอ่านดี ฉลาด และมีความคิดริเริ่มที่จะช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ขององค์การ ได้อย่างดี ซึ่งหากได้มีการจัดการที่เหมาะสมแล้ว คนก็จะยอมรับงานดังกล่าวและอย่างที่ได้รับมอบหมายนั้นอย่างเต็มที่

โดยสรุปแล้ว ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor เปรียบเทียบกันได้ดังนี้

#### ทฤษฎี X

1. มนุษย์ไม่มีความจริงจัง
2. มีความเกียจคร้านชอบทำงานให้น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้
3. หลีกเลี่ยงการรับผิดชอบ
4. ไม่สนใจว่าจะทำงานบรรลุเป้าหมายหรือไม่
5. ไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเอง
6. ไม่สนใจว่าองค์กรต้องการอะไร
7. ต้องการควบคุมอย่างใกล้ชิด
8. หลีกเลี่ยงการตัดสินใจ
9. มนุษย์พวกนี้ไม่ฉลาดนัก

#### ทฤษฎี Y

1. มนุษย์มีความจริงจัง
2. ทำงานหนักเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย
3. มีความรับผิดชอบในหน้าที่
4. มีความปรารถนาที่จะให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย
5. รู้จักควบคุมพฤติกรรมของตนได้
6. ต้องการให้องค์การบรรลุเป้าหมาย
7. ไม่ชอบการควบคุมบังคับ
8. รับผิดชอบต่อการตัดสินใจภายในขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย
9. มนุษย์พวกนี้ไม่โง่

### ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) (Vroom, 1964)

เป็นแนวความคิดที่พิจารณาผลกระทบ ที่ปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่าง ความสามารถของบุคคล กับปัจจัยทางองค์การที่มีผลกระทบท่อการรู้งใจ ซึ่ง Vroom และนักวิชาการอื่นๆ อีกหลายท่าน ได้ ทำการศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างการทำงานกับรางวัลตอบแทน โดยคำนึงองค์ประกอบ 3 ประการต่อไปนี้

1. ความคาดหวัง (Expectancy) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามในการทำงานกับผลงานที่เกิดขึ้น คือ การที่บุคคลประเมินความเป็นไปได้ว่า ถ้ามีความพยายามเพิ่มขึ้นหรือทำงานหนักขึ้น จะนำไปสู่ผลงานที่ดีขึ้น นั่นก็คือ การประเมินความสามารถในการทำงานของคนถ้าบุคคลมีความคาดหวังเช่นนี้ ก็จะมี ความพยายามเพิ่มขึ้น

2. สิ่งที่เป็นเครื่องมือ (Instrumentality) คือ การรับรู้และหวังว่าผลงานที่เกิดขึ้นจากการมีความพยายามเพิ่มขึ้น จะนำไปสู่รางวัลตอบแทนที่ต้องการ ถ้าบุคคลใดคิดว่าเมื่อทำงานได้ผลดีแล้ว จะไม่ได้รับความสนใจและรางวัลตอบแทน บุคคลนั้นก็จะไม่เลือกทำงานหนัก องค์ประกอบนี้ จึงแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างผลการทำงานกับรางวัล

3. ความชอบพอ (Valence) เป็นความต้องการภายในของบุคคล คือ การตีคุณค่า หรือการมีค่านิยมต่อรางวัลหรือผลได้ หรืออาจเรียกว่า เป็นความชอบพอในรางวัลตอบแทนก็ได้ ความชอบพอนี้ไม่ได้เกิดจากตัวรางวัลที่ได้ แต่เกิดจากปัจจัยภายในบุคคล จึงมีความแตกต่างออกไปตามแต่ละบุคคล คนบางคนชอบทำงานบางอย่างเพราะ ได้เงินเดือนดี เพราะตีคุณค่า ของรางวัลตอบแทนที่เป็นเงินเอาสูง บางคนชอบทำงานเพราะเป็นงานที่ท้าทาย มีความรับผิดชอบสูง เพราะมีค่านิยมสูงเกี่ยวกับรางวัลตอบแทนที่เป็นความสำเร็จ เป็นต้น

องค์ประกอบทั้งสามประการนี้เป็นสิ่งซึ่งมีอิทธิพลต่อการรู้งใจ โดยต้องสัมพันธ์ ต่อเนื่องกันเป็นกระบวนการ การรู้งใจในการทำงานนั้น เริ่มขึ้นจากการที่บุคคลมีความคาดหวังใน การทำงานของตน นั่นก็คือ รู้ว่าความสามารถของตนจะนำไปสู่ผลงานที่ดีและรู้ว่าอะไรคือรางวัลนั้นด้วย เมื่อองค์ประกอบทั้งสามประการเป็น ไปอย่างสอดคล้องกันดังนี้แล้วก็จะเกิด แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะไปกระตุ้นความพยายามให้สูงขึ้นอีก การรู้งใจในการทำงานเป็น กระบวนการที่ต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด

สรุปว่าทฤษฎี ความคาดหวังชี้ให้เห็นว่า การรู้งใจให้คนทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับความ คาดหวังที่คนเชื่อว่า ความพยายามของตนจะสัมฤทธิ์ผลออกมาเป็นผลระดับแรก และสิ่งที่เป็น เครื่องมือของผลระดับแรกมีผลต่อผลระดับที่สอง ซึ่งในที่สุดนั้น การที่คนจะปฏิบัติงานให้สำเร็จ หรือไม่ประการใด ย่อมขึ้นอยู่กับความต้องการ(การตีคุณค่า) และความเชื่อของเขา ว่าเขาต้องการ หรือไม่ต้องการอะไรและจะใช้กลยุทธ์อะไรที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามที่เขากเลือกไว้

### 2.1.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

**Gilmer** (1966 : 279-283) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานได้แก่

1. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ ทั้งชายและหญิงมักจะมีความรู้สึกว่าความมั่นคงปลอดภัยนี้เป็นองค์ประกอบแรกที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จากผลการวิจัยหลายเรื่องพบว่า การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานจะก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการโอกาสสำหรับความก้าวหน้าสูงกว่าผู้หญิง

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ ได้แก่ ขนาดองค์กร ชื่อเสียง รายได้และการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายของสถานที่ทำงานนั้น ๆ องค์ประกอบนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากจะต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

4. ค่าจ้างหรือรายได้ ซึ่งหมายถึง เงิน หรือค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการทำงานซึ่งปัจจัยชนิดนี้ผู้ปฏิบัติงานมักจะจัดอันดับเกือบสูง แต่ก็ยังให้ความสำคัญน้อยกว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัย องค์ประกอบนี้มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจ ผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง

5. ลักษณะที่แท้จริงของงานที่ทำ องค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามที่เขาค้นคว้า หรือตามความสามารถเขาก็ย่อมจะเกิดความพอใจในงาน

6. การควบคุมดูแลบังคับบัญชา ปัจจัยนี้มีส่วนสำคัญที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ โดยผู้ปฏิบัติงานหญิงมักจะมีความรู้สึกไวต่อองค์ประกอบนี้มากกว่าชายแต่หากการบังคับบัญชาไม่ดีก็เป็นสาเหตุสำคัญให้ทั้งชายและหญิงขาดงานและลาออกจากงานได้

7. ลักษณะทางสังคม องค์ประกอบนี้เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือการให้สังคมยอมรับตน องค์ประกอบนี้ก่อให้เกิดทั้งความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจและมีความสัมพันธ์กับอายุและระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้สำคัญมากกว่าชาย

8. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การรับส่งข้อนิเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอก องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

9. สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพอุณหภูมิ แสง เสียง ห้องทำงาน ห้องสุขา ห้องอาหาร ชั่วโมงการทำงาน สภาพการทำงานนี้มีความสำคัญต่อผู้ชายและผู้ที่แต่งงานแล้ว

มากกว่าผลประโยชน์ตอบแทน ได้แก่เงินบำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการ วันหยุด วันพักผ่อน

**บทผล อิมูร์ตัน** (2526 : 19) ให้ความเห็นว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของกลุ่มว่าขึ้นอยู่กับสิ่งต่อไปนี้ คือ

1. สภาพของกลุ่ม หมายถึง สภาพความเต็มใจรวมตัวกันของสมาชิก จำนวนสมาชิกไม่มากเกินไป และยอมรับเป้าหมายร่วมของกลุ่ม
2. ฐานะของสมาชิก หมายถึง ความพอใจในตำแหน่งหน้าที่อำนาจของตน และความรู้สึกมั่นคงในงาน
3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพอใจในงาน ได้แก่ ปัจจัยต่างๆ ดังนี้
  - (1) ค่าจ้างแรงงาน หมายถึง การมีค่าจ้างแรงงานอยู่ในระดับที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน
  - (2) สวัสดิการ หมายถึง การได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานให้คล่องตัว สะดวก และปลอดภัย
  - (3) เนื้อหาของงาน หมายถึง ขอบเขตของงานที่ทำ จำนวนงาน คุณค่าของงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้ใช้ความรู้ความชำนาญอย่างเต็มที่ อำนาจในการวางแผนและการตัดสินใจ เป็นต้น
  - (4) ความก้าวหน้า หมายถึง การได้เลื่อนตำแหน่ง ความรู้ความชำนาญ ตลอดจนการได้มีโอกาสรับผิดชอบงานมากขึ้น ขวัญที่ตีจากความก้าวหน้านี้จะสัมพันธ์กันโดยตรงกับการแข่งขันอย่างเป็นธรรม
  - (5) สภาพแวดล้อม หมายถึง แสงสว่าง การระบายอากาศ อุณหภูมิและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอยู่ในสภาพที่ดี สวยงาม เสริมศักดิ์ศรีแก่ผู้ปฏิบัติงานได้นอกจากนั้นยังรวมถึงการลดเสียงอึกทึก กำจัดกลิ่นรบกวน และความไม่เป็นระเบียบ ความสกปรกในที่ทำงานด้วย
4. ลักษณะการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมอบหมายงาน การให้คำปรึกษา การพิจารณาความคิดเห็นความชอบ มนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา และการได้รับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา
5. การสื่อสารภายในองค์การ หมายถึง การติดต่อที่สะดวกคล่องตัว จำนวนเพียงพอและละเอียดชัดเจน ทั้งนี้เพราะบุคคลมีความต้องการทราบความเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ของตน นอกจากนี้การสื่อสารยังช่วยเสริมสร้างความเป็นพวกเดียวกัน และความสามัคคีต่อกันอีกด้วย
6. การมีส่วนร่วม หมายถึง การได้ร่วมเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ เสนอเป้าหมายในงานวิธีการทำงาน เสนอการตัดสินใจ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมพิเศษต่างๆ ขององค์การ

หากพิจารณาทฤษฎีการจูงใจเพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในงาน รวมทั้งแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้แล้ว จะเห็นได้ว่าพอจะแบ่งออกได้เป็นการจูงใจหรือการใช้ปัจจัยในลักษณะที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ในด้านรูปธรรม ได้แก่ การตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย การให้ผลตอบแทนในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง ผลประโยชน์ต่างๆ ส่วนในลักษณะนามธรรม เช่น การตอบสนองความต้องการการยกย่องนับถือ การยอมรับ ความสำเร็จในงานที่ทำ การให้ความรัก ความเป็นมิตร ความผูกพันแก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งสำหรับผู้บริหารแล้ว สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในแง่ที่ผู้บริหารจำเป็นจะต้องพิจารณาจัดปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวให้เหมาะสมกับบุคลากรในองค์การซึ่งมีความแตกต่างกัน เพื่อจูงใจและโน้มน้าวจิตใจของบุคลากรให้ประสานสามัคคีร่วมมือร่วมใจกัน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การในที่สุด

**พงศ์ หรดา** (2540 : 45 - 49) ได้กล่าวว่า งานไม่ใช่ตัวแปรสำคัญที่จะทำให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน คนจะเกิดความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจนั้นยังมีตัวแปรอื่นอีกมากที่เกี่ยวข้องกับการทำงานรวมทั้งความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ สิ่งตอบแทน ตลอดจนการให้รางวัล โดยปัจจัยที่ทำให้เกิดทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงาน มีปัจจัยอยู่ 4 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (personal factors) จะประกอบไปด้วยสิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้ คือ ประสบการณ์ เพศ จำนวนสมาชิกในครอบครัว อายุ เวลาในการทำงาน เซอร์วิศูหา การศึกษา ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน ความสนใจในงาน

2. ปัจจัยด้านงาน (factors in the job) ประกอบไปด้วยสิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้ คือ ลักษณะของงาน ทักษะและความชำนาญในการทำงาน ฐานะทางอาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ โครงสร้างของงาน

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (factors controllable by management) ประกอบไปด้วยสิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้ คือ ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (environmental factors) ประกอบไปด้วยสิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้ คือ สิ่งแวดล้อมด้านการเมืองและเศรษฐกิจ ลักษณะอาชีพ สิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน เทคโนโลยี

โดยกล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของคนแต่ละคน อาจจะพิจารณาได้เป็นส่วนๆ คือ ส่วนที่ควรจะเป็นและส่วนที่เป็นจริง ซึ่งทั้งสองส่วนนี้เป็นเครื่องมือที่สามารถชี้ให้เห็นถึงความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจและการรับรู้ถึงสภาพที่ต้องรักษาไว้ ซึ่งความต้องการและค่านิยม ตลอดจนประสบการณ์ สถานภาพทางสังคมกลุ่มอิทธิพลและเกณฑ์มาตรฐานต่างๆ ซึ่งเป็นการรับรู้ถึงสิ่งที่ควรจะเป็น แต่สภาพการรับรู้ส่วนที่เป็นจริง ได้แก่ การจ่ายค่าชดเชย

การจ่ายค่าแรงงาน การให้คำแนะนำ เป็นต้น

**ปิยะวัตี สังข์หนู** (2542 : 21) ได้สรุปรายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติการ ไว้ดังนี้

1. ลักษณะท่าทางบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ผู้นำเป็นเสมือนสะพานเชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานและผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำคัญขององค์การอย่างมาก

2. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อหน้าที่การงาน เพราะในการปฏิบัติงานนั้นถ้าได้ปฏิบัติงานที่ตนพึงพอใจย่อมได้ผลงานดีกว่างานที่ต้องปฏิบัติด้วยความจำใจ

3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายการดำเนินงานในองค์การของพนักงาน เจ้าหน้าที่ และเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กร นับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะถ้าสมาชิกขององค์กรมีความเข้าใจในระบบและวิธีการดำเนินงานขององค์กรแล้วย่อมที่จะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

4. การบำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ย่อมเป็นสิ่งจูงใจให้บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันขันแข็ง มีความมั่นคงและมีกำลังขวัญดี

5. สภาพแวดล้อมของการทำงานควรถูกสุขลักษณะ อากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วน เหมาะแก่การปฏิบัติงาน

6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ในที่นี้รวมทั้งสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิตใจ อารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอาจจะเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ทั้งที่เป็นผลโดยตรงจากบุคคลผู้นั้นเองหรือจากเหตุอื่น เช่น ปัญหาทางครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายหรือสุขภาพจิตจะมีผลอย่างมากต่อการทำงาน เพราะถ้าผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายหรือสุขภาพจิตแล้วก็ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลดีได้อย่างเต็มที่

ถึงแม้ว่าจะเป็งานที่มีเงินเดือนอย่างเดียวกัน แต่ถ้างานอย่างหนึ่งมีประโยชน์มากกว่าอีกอย่างหนึ่งแล้ว คนย่อมพอใจทำงานที่มีประโยชน์มากกว่า

**ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์** (2542 : 132-139) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย

(1) ประสบการณ์ โดยบุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

(2) เพศ โดยจากการวิจัยกล่าวไว้ว่า เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือ และงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย

(3) จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน งานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้าน และความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงาน ก็มีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

(4) อายุ โดยผู้ที่มียุวมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วย

(5) เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

(6) เซาว์ปัญญา

(7) การศึกษา ขึ้นอยู่กับว่างานที่ทำนั้นเหมาะกับความรู้ความสามารถในงานหรือไม่

(8) บุคลิกภาพ

(9) ระดับเงินเดือน ซึ่งเงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากที่จะทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน รวมทั้งผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

(10) แรงจูงใจในการทำงาน เป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล

(11) ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงาน และได้ทำงานที่ตัวเองถนัดและพอใจ จะมีความสุข และความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ที่งาน

## 2. ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วย

(1) ลักษณะของงาน ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวเอง ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้ลึกต่องานที่ทำอยู่ว่า เป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ ทำหาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความผูกพันกับงาน

(2) ทักษะในงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับ ต้องพิจารณาไปด้วยกัน จึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

(3) ฐานะทางวิชาชีพ โดยตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น การเป็นเจ้าของกิจการ ผู้จัดการจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่า

(4) ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะมีมากกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากพนักงานมีความรู้จักคุ้นเคย มีความเป็นกันเองและร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดี

(5) ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน โดยบ้านที่อยู่ห่างไกล การเดินทางไปมาไม่สะดวก รถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทางมีผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

(6) สภาพทางภูมิศาสตร์ ซึ่งคนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ ทำให้เกิดความอบอุ่นและความสัมพันธ์กัน

(7) โครงสร้างของงาน เป็นความชัดเจนของงาน ที่สามารถอธิบาย ชี้แจง เป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

### 3. ปัจจัยด้านการจัดการ ประกอบด้วย

(1) ความมั่นคงในงาน

(2) รายรับ

(3) ผลประโยชน์

(4) โอกาสก้าวหน้า

(5) อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่

(6) สภาพการทำงาน

(7) เพื่อนร่วมงาน การมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดี จะทำให้คนเรามีความสุขในการทำงาน

(8) ความรับผิดชอบของงาน โดยถ้าพนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง

(9) การนิเทศงาน ขวัญและเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงานจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

(10) การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา

(11) ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

(12) ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจดีต่อกัน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานหมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ บุคคลสามารถลดความตึงเครียด โดยได้รับการตอบสนองความต้องการ อันจะเป็นผลให้บุคคลให้ความสนใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ ลักษณะส่วนบุคคลก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในงานในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็นความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านลักษณะงาน
2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า
3. ด้านเพื่อนร่วมงาน
4. ด้านผู้บังคับบัญชา
5. ด้านรายได้ / ค่าตอบแทน
6. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

### 2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

**Hall et. al.** (1970 : 176) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นกระบวนการนำองค์การไปสู่เป้าหมาย และยังมีผลทำให้บุคคลในองค์การมีบุคลิกภาพที่ผสมผสาน และพัฒนาไปในทิศทางเดียวกับองค์การ

**Porter et.al.** (1974 : 603-609) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับองค์การ ซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบดังนี้

1. สมาชิกมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์การ
2. สมาชิกมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การนั้นต่อไป

**Buchanan** (1974 : 533) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความคาดหวังของสมาชิกที่จะให้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การเป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานอยู่กับองค์การในระดับการเป็นเจ้าของ มีความจงรักภักดีต่อองค์การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การตลอดจนการประเมินองค์การไปในทางที่ดีและแสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การมี 3 องค์ประกอบ คือ

1. การแสดงตน (Identification) หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์การและยอมรับจุดหมายขององค์การ

2. ความต้องการมีส่วนร่วม (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร

3. ความภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กรและมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

**Steers** (1977 : 46) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติ ตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย

**ธีระ วีรธรรมสาธิต** (2532 : 20) ได้นิยาม ความผูกพันต่อองค์กร โดยเน้นพฤติกรรมที่แสดงออกมาของสมาชิกองค์กรนั้น ในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อสมาชิกองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะมีการแสดงออกในรูปพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงานความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่สมาชิกผูกพันต่อองค์กรและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็อาจเนื่องมาจากได้เปรียบเทียบอย่างถนัดแล้ว เห็นผลได้ผลเสีย หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์กรไป

**นลาเทัญ โทมาสวิน** (2533:16) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือ การมีเป้าหมายสอดคล้องกับองค์กร ความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรและความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถ เพื่อให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างความต้องการของกลุ่มกับความต้องการของตัวเอง

**โธลา ทร์หม์มากอดุม** (2533 : 14) สรุปความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรมีความยึดมั่นความผูกพันและความซื่อสัตย์ต่อองค์กร ในแง่ของการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนความแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรนั้นไว้

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกในความเชื่อและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และเมื่อมีความต้องการหรือเป้าหมายส่วนบุคคลได้รับการตอบสนองจากองค์กรก็จะมีแนวโน้มต่ำที่บุคคลจะลาออกจากองค์กร

**Steers** (1991: 79) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะที่แสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และการเกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งมีคุณลักษณะทั้ง 3 ประการคือ ความเชื่อมั่น

และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลัง ความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ต่อไป ความผูกพันยังแสดงออกมาทางความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นสิ่งที่บุคคลกระทำต่องานของตนอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยให้การบรรลุซึ่งผลสำเร็จขององค์กรมีความมั่นคงต่อไป

### 2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ได้รับความสนใจและให้ความสำคัญมากขึ้นจาก นักวิชาการและองค์กรต่าง ๆ เพราะว่าการผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้และถ้าพนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมาก

**Buchanan** (1974 : 533 – 546) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราการใช้ ออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดี แนวคิดนี้มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวม

2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร อันเนื่องมาจากการที่สมาชิกรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของในองค์กร และมีส่วนเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของสมาชิกในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร หรือช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายไว้นั้นเอง

4. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอกซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง

5. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิผลขององค์กร

**ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์** (2535 : 17) ได้ทำการศึกษาและพบว่าผลของความผูกพันสามารถอธิบายได้ว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวทำนายในการเพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กรกับอายุการทำงาน บุคคลในองค์กรที่มีอายุการทำงานมากมีผลต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีอายุการทำงานสั้น

3. ความผูกพันกับการขาดงาน ความผูกพันต่อองค์กรมีผลทางบวกต่อความมั่นคงอยู่ในองค์กรและมีความสัมพันธ์ทางลบกับการขาดงาน

4. ความผูกพันต่อองค์กรกับการเปลี่ยนงาน ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเปลี่ยนงาน ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลในองค์กร และต่อประสิทธิผลขององค์กร เพราะหากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรก็ย่อมที่จะมีพฤติกรรมที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จดังเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

**Steers and Porter** (1979 : 303-310) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นขั้นตอนหนึ่งในสามขั้นของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ในกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์กร (Organizational Attachment) ได้แก่

1. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เรียกว่า ขั้นที่หนึ่ง (First Stage)

2. การมีความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะมีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร คำนิยมในการเป็นสมาชิกในองค์กร และความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวม ของเป้าหมายขององค์กรซึ่งในความรู้สึกเช่นนี้ ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างไปจากความเกี่ยวพันกับองค์กร หรือ ความเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Attachment, Organizational Memberships) โดย Steers และ Porter พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำ มีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับองค์กร และพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ จะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ และมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์กร จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานสูง

3. การขาดงานและการลาออกของพนักงาน (Absenteeism and Turnover) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวพันกันขององค์กร (Organizational Attachment Process) เป็นขั้นตอนที่ บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรหรือออกจากองค์กร

ดังที่ได้แสดงแบบจำลองเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ดังแสดงในภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 แบบจำลองเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของ Steers

ที่มา : Steers and Porter (1979 : 303)

สรุปแนวคิดทั้งสามได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าบุคคลยังมีความผูกพันต่อองค์กรมากเท่าใด แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กร ไปก็น้อยลงเท่านั้น แต่แนวคิดทั้งสามดังกล่าวมีความแตกต่างกัน คือ

แนวความคิดที่หนึ่ง เน้นว่า คนที่ทำงานกับองค์กรโดยไม่ลาออกไปไหน เป็นเพราะคนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จึงมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร

แนวความคิดที่สอง เน้นว่า คนผูกพันกับองค์กรเพราะเป็นสิ่งจำเป็น ไม่เช่นนั้นจะสูญเสียผลประโยชน์หลาย ๆ อย่างที่ควรจะได้จากการลงทุน

แนวความคิดที่สาม เน้นว่า คนผูกพันกับองค์กร เพราะเมื่อคนเป็นสมาชิกกับองค์กรใด ก็จะต้องจงรักภักดีต่อองค์กรนั้น ก็เพราะความถูกต้องเหมาะสมทางสังคม

แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (1977 : 45-46) เป็นแนวคิดที่มีผู้ให้ความสนใจนำมาใช้เป็นหลักในการศึกษาจำนวนมาก ซึ่ง Steers ได้นำเสนอแบบจำลองเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนสำคัญดังนี้

1. ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Commitment)
2. ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร (Commitment)
3. ผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of Commitment)

Miner (1992:124) ได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดของ Mowday และคณะ โดยแบ่งแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้านคือ

1. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavior Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์การในรูปของพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวา คือ เมื่อคนเกิดความผูกพันต่อองค์การจะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่อง คงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และพยายามที่รักษาสมาชิกภาพ เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้นจากการที่เขาได้ลงทุนลงแรงไปในองค์การ และเป็นการยากหรือเป็นไปได้ที่จะเรียกการลงทุนส่วนนั้นกลับคืนมา

2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งต่างจากแนวคิดแรกที่เป็นผลเนื่องจากการเปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นมากกว่าคำนึงถึงความรู้สึกที่บุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์การ ความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อที่จะทำงานให้กับองค์การและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์การไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของภรณ์ กীরติบุตร (2529 : 97) ที่ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันเป็นทางการต่อองค์การ (Formal Attachment) ซึ่งแสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด

2. ความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก (Commitment) หมายถึง การที่พนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างและเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปลักษณะของความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 2 ด้านด้วยกัน คือ

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกในองค์การ ได้แก่ การที่สมาชิกมีการอุทิศตนโดยไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และมีความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การของตน

2. ความผูกพันต่อองค์การทางด้านทัศนคติของสมาชิกในองค์การ ได้แก่ การที่สมาชิกมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในด้านการทำงานของเขามีความสอดคล้องกัน ทำให้เขายอมรับเป้าหมายขององค์การ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ

**Allen and Meyer (1993 : 49-61)** ได้สรุปแนวความคิดในเรื่องความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 พวก คือ

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติ แนวความคิดนี้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดนี้คือ ศาสตราจารย์ Lyman W. Porter แห่งมหาวิทยาลัย California และ คณะซึ่งได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง

1.1 ความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคคล สามารถร่วมไปในทิศทางเดียวกันได้หรือเกิดความสอดคล้องกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กร และตั้งใจที่จะยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กร และตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์การและรู้สึกต่อองค์การในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เชื่อว่าองค์กรจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่าอยู่ในสถานะที่มีโอกาส และสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

1.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กร และสร้างสรรค์ให้องค์การบรรลุเป้าหมายหรืออยู่ในสถานะที่ดี มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการทำงาน ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนอง หรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรได้สะดวกขึ้น มีความคิดเสมอว่า งานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์และทำให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมายได้ จึงทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยกันแก้ปัญหา

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออก ไม่ว่าจะองค์กรจะอยู่ในสถานะปกติ หรืออยู่ในฐานะวิกฤตการณ์อันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอ ของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานการที่คนผูกพันต่อองค์กร จะพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องได้เปรียบเทียบผลประโยชน์ที่ได้รับ และผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียไป หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไปอย่างถาวร ซึ่งผลเสียนี้อาจพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้น หรือ

ผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและถือเป็นแนวความคิดนี้คือ ทฤษฎี Side-bet ของ Becker ซึ่งสรุปได้ว่า การพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่เปรียบเทียบซึ่งนำหน้ากันว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรเขาจะได้รับหรือต้องสูญเสียอะไรบ้าง

3. แนวความคิดที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวความคิดนี้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความจริงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแล้วต้องมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่ควรจะทำ ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อหน้าที่ที่ทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์กร

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกความหมาย แนวความคิดที่หนึ่ง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัย เป็นแนวคิดทางด้านทัศนคติ นั่นคือ การที่บุคคลทำงานกับองค์กรโดยไม่ลาออกไปไหนเป็นเพราะเขามีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง การที่องค์กรมีเป้าหมายที่บุคคลยอมรับได้ บุคคลก็จะพยายามหล่อหลอมเชื่อมโยงแนวคิดและเป้าหมายของตน ให้สอดคล้องกับองค์กรมากที่สุด โดยจะพยายามปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุด เพื่อสนับสนุนให้องค์กรมีความก้าวหน้าและมั่นคง และปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

#### 2.2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการสำรวจเอกสารและงานวิจัยพบว่าตัวแปรต่างๆ ถูกนำมาใช้ศึกษานั้นน่าสนใจ และสามารถอธิบายการก่อตัวของความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี จะแตกต่างกันไปตามความสนใจของนักวิชาการแต่ละท่านซึ่งสามารถปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการต่างๆมีดังนี้

**Sheldon** (1971 : 143-144) ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา เพื่อนำไปประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน
3. การพัฒนาทักษะ ประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

**Hrebiniak and Alutto** (1972 : 566) พบว่า ตัวแปรที่ใช้ในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรคือ

1. ความตึงเครียดในบทบาท (Role tension)
2. ระยะเวลาของประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงาน
3. ความไม่พึงพอใจเนื่องจากความรู้สึกไม่ก้าวหน้าในการทำงาน

**Strees** (1977:47) ได้สรุปตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 กลุ่มดังนี้คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) อันได้แก่ อายุ เพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน เป็นต้น

2. ลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึงลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน เป็นต้น

3. ลักษณะของประสบการณ์จากการทำงานในองค์กรนั้น (Work Experience) ได้แก่ ทักษะของของกลุ่มต่อองค์กร ความเชื่อถือได้ขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นต้น

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 : 36-38) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพในการทำงาน (ถาวรหรือชั่วคราว) สมาชิกขององค์กรที่มีอาวุโสทั้งอายุและอายุการทำงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีอาวุโสน้อยกว่า ระดับการศึกษาพบว่า เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ความสัมพันธ์นั้นเป็นไปในทางกลับคือ คนที่มีระดับการศึกษาสูงมักมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยเพราะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับจากองค์กรสูง และเมื่อไม่ได้รับตามที่ตนเองคาดหวังก็เกิดความผิดหวังและมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย พบว่าผู้หญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มผู้ชาย

2. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ขอบเขตของงาน ความท้าทายของงาน ความเข้าใจในหน้าที่หรือบทบาทในการทำงาน ความพอใจในการทำงาน ความพอใจในการควบคุมดูแลของหัวหน้า และความพอใจที่จะได้รับจากระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

3. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับองค์กรหรือโครงสร้างขององค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์กร ความสำคัญของหน้าที่งานของคนต่อองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน และความเป็นเจ้าของกิจการ ประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือที่สมาชิกมีต่อองค์กร ว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งและให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาเกิดปัญหา สมาชิกที่มีความไว้วางใจองค์กรสูง ก็มีความผูกพันต่อองค์กรมาก ความคาดหวัง ทักษะของเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกที่ตัวเองได้รับค่าตอบแทนด้วยความยุติธรรม รวมถึงลักษณะของผู้นำ

## 2.3 อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ หมายถึง โรงงานผู้ผลิตผู้ผลิตสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ เช่น เครื่องรับโทรทัศน์ วีดีโอ เครื่องเสียง อุปกรณ์สำนักงาน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องโทรสาร และเครื่องคำนวณอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

นับตั้งแต่รัฐบาลได้มีการปรับปรุงนโยบายจากอุตสาหกรรมทดแทนการนำเข้ามาเป็น อุตสาหกรรมส่งออก และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนของไทยได้ประกาศให้มีการส่งเสริมอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในปี พ.ศ. 2513 ในช่วงปี พ.ศ. 2515 – 2523 ได้มีบริษัทข้ามชาติเข้ามาสร้างโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์เพื่อการส่งออกหลายบริษัทด้วยกัน ในปัจจุบันอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์มีบทบาทอย่างมากต่อเศรษฐกิจของประเทศไทย โดยมีมูลค่าการส่งออกเป็นอันดับหนึ่ง และมีมูลค่าการส่งออกมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ดังแสดงในตารางที่ 1.1

ตารางที่ 2.1 แสดงมูลค่าสินค้าส่งออกสำคัญ 10 รายการแรกของไทยในปี พ.ศ. 2545 - 2547

มูลค่า : ล้านบาท

	รายการ	ปี 2545	ปี 2546	ปี 2547
1	เครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ	319,127.2	339,939.4	373,649.0
2	รถยนต์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ	125,244.3	164,866.4	228,382.0
3	แผงวงจรไฟฟ้า	141,912.4	191,540.4	199,357.9
4	ยางพารา	74,603.6	115,796.9	137,605.1
5	เครื่องรับวิทยุโทรทัศน์และส่วนประกอบ	89,751.6	103,764.7	129,757.0
6	เม็ดพลาสติก	76,110.9	89,204.8	125,900.8
7	เสื้อผ้าสำเร็จรูป	116,589.3	114,811.1	124,248.1
8	ข้าว	70,004.2	75,776.2	108,393.3
9	อัญมณีและเครื่องประดับ	93,082.2	104,539.9	106,339.7
10	เหล็ก เหล็กกล้าและผลิตภัณฑ์	53,600.4	70,222.6	101,192.3
	รวมส่งออก 10 รายการ	1,160,026.1	1,370,462.4	1,634,825.2
	อื่นๆ	1,317,291.9	1,432,756.7	1,565,099.6
	รวมส่งออกทั้งสิ้น	2,923,941.4	3,326,014.5	3,922,410.6

ที่มา : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยความร่วมมือจากกรมศุลกากร (2547)

ปัจจุบันอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศไทยในตลาดต่างประเทศมีการแข่งขันอย่างสูงมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านเทคโนโลยีและราคา ซึ่งมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อยๆ ในการผลิตสินค้าเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของไทยจะมีอัตราการขยายตัวไปในทิศทางที่เป็นบวก

การผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าของไทยส่วนใหญ่เป็นการผลิตเพื่อส่งออก โดยในปี 2544 มีมูลค่าส่งออกรวม 7,548.3 ล้านดอลลาร์ ลดลงจากปี 2543 ร้อยละ 5.1 เนื่องจากเศรษฐกิจโลกชะลอตัว และมีการบังคับใช้กฎหมายรีไซเคิลเครื่องใช้ไฟฟ้าของญี่ปุ่น ทำให้ญี่ปุ่นชะลอการซื้อเครื่องใช้ไฟฟ้าใหม่เพื่อทดแทนของเดิม ประกอบกับการแข่งขันด้านราคาที่มีความรุนแรงมากขึ้น ทำให้เสียส่วนแบ่งตลาดให้กับประเทศคู่แข่งที่มีต้นทุนต่ำ สินค้าที่มีมูลค่าส่งออกลดลงมาก ได้แก่ เครื่องรับวิทยุ โทรทัศน์และส่วนประกอบ และเตาอบไมโครเวฟ นอกจากนี้การที่จีนเข้าเป็นสมาชิก WTO ทำให้ผู้ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าที่เป็นบริษัทข้ามชาติ อาทิ ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา เกาหลี และฮ่องกง ย้ายฐานการผลิตไปจีนมากขึ้น เนื่องจากจีนมีตลาดขนาดใหญ่ มีแรงงานจำนวนมาก และค่าแรงงานต่ำ จึงทำให้จีนกลายเป็นคู่แข่งที่สำคัญในอนาคต ทั้งตลาดในและต่างประเทศ โดยเฉพาะสินค้าในตลาดล่าง ซึ่งปัจจุบันนี้ เริ่มมีสินค้าจากจีนเข้ามาตีตลาดในไทยบ้างแล้ว เช่น เครื่องเล่นวีซีดี ดีวีดี เป็นต้น

## 2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

**เผด็จ เกษสมบัติ** (2529 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ “ความพึงพอใจในการทำงานศึกษาเฉพาะกรณีนักวิชาการ กรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ” ได้ผลการศึกษาดังนี้ นักวิชาการชายมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่านักวิชาการหญิง, นักวิชาการที่แต่งงานแล้วมีความพึงพอใจในงานสูงกว่านักวิชาการหญิง, นักวิชาการที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 6,935 บาทมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า นักวิชาการที่มีเงินเดือน 6,935 บาทขึ้นไป, นักวิชาการระดับ(ซี) 3-5 มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่านักวิชาการระดับ (ซี) 6-7, นักวิชาการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานสูง ส่วนนักวิชาการที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ, นักวิชาการที่มีอายุราชการน้อยกว่า 6 ปีมีความพึงพอใจในการทำงานสูง ส่วนนักวิชาการที่มีอายุราชการ 15 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ

**วิบูลย์ แมนสถิตย์** (2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อันเนื่องจากการใช้แบบวัดความพึงพอใจในงานของ Kanungo (1982)” ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 16 ข้อ และได้นำทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยก้ำจุนของเฮิร์ซเบิร์ก กับทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จของแมคเคลแลนด์มาดัดแปลง เพื่อใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์ คือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ เงินเดือน ความมั่นคง

**ศุภภาพ ดอกกุหลาบ** (2534 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหมวดวิชาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร” โดยมุ่งค้นหาระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามกรอบของทฤษฎีจูงใจ – คำจูงใจของเฮอรัชเชอริก ได้แก่ ปัจจัยจูงใจรวม 5 ด้าน และปัจจัยคำจูงใจรวม 11 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยจูงใจที่ทำให้หัวหน้างานหมวดวิชาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วยว่า ทุกปัจจัยเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้า

2. ปัจจัยคำจูงใจที่ทำให้หัวหน้างานหมวดวิชาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วยว่า ทุกปัจจัยเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านสถานะของตำแหน่ง

**สร้อยอนดา วัฒนากิตติกุล และคณะ** (2536 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ กลุ่มบริษัท มินิแบ ประเทศไทย (โรงงานบางปะอิน)” โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยคำจูงใจ ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในงานของพนักงานอยู่ในระดับที่พึงพอใจมาก
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามลำดับมี 4 ปัจจัย

คือ ความมั่นคงในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ และลักษณะงาน

**ฉัตร ภูผวงษ์** (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 179 คน จาก 3 บริษัท ในเขตปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงาน โดยแยกตามองค์ประกอบของงานพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและด้านลักษณะงาน ส่วนด้านที่พนักงานมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านการได้รับการยกย่องนับถือในงาน รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงาน

ส่วนปัจจัยที่มีผลเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ การศึกษา ระยะเวลาทำงานและระดับเงินเดือน

**ธานีชัย บุญรัตนพันธ์** (2538 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต หน่วยงานโมเฟล็ก บริษัทโมเตอร์นกรู๊ป จำกัด (มหาชน) จำนวน 200 คน ในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ลำดับความพึงพอใจของพนักงานฝ่ายผลิตเรียงจากมากที่สุดไปน้อยสุด ดังนี้ การปกครองบังคับบัญชา ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้า ลักษณะงาน นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรภูมิหลัง ได้แก่ รายได้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรด้านอายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา การรับผิดชอบเลี้ยงดูผู้อื่น ประสบการณ์ในงาน ประเภทงาน และการเปลี่ยนงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**จาวรธรรม ชิตโชติ** (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในงาน : ศึกษากรณีพนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรม (ผลิตเฟอร์นิเจอร์ 2 แห่งในเขตกรุงเทพมหานคร)” ผลการศึกษาพบว่า ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยโครงสร้างกับความพึงพอใจในงาน โดยใช้การทดสอบค่าไค-สแควร์ ปรากฏว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานและความมีอิสระ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ขณะที่ความจำเจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่สอดคล้องตามสมมติฐานที่วางไว้ ส่วนความเคร่งครัดต่อระเบียบแบบแผนในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

**ธราวุธ ปฏิมาประกร** (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม” โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลมแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานีจำนวน 270 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01และ .05 ตามลำดับ

**ชมานันท์ เพ็ชรปรี** (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในงานของพนักงานวิชาชีพบัญชีในกลุ่มกระดาษและบรรจุภัณฑ์ เครื่องซีเมนต์ไทย” ผลการวิจัยสรุปได้ว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับสูง และมีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานวิชาชีพบัญชี พบว่า พนักงานวิชาชีพบัญชีที่มีความพอใจหรือไม่พอใจในการเป็นพนักงานวิชาชีพบัญชี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนพนักงาน

วิชาชีพบัญชีที่มีความแตกต่างในปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน และความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ตลอดไปหรือที่จะลาออก พบว่าความพึงพอใจในงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## 2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

**สุวรรณฉิน กลานุวัฒน์** (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน ลักษณะขององค์กร และลักษณะของประสบการณ์จากการทำงานของบริหารในองค์กรเอกชน และนอกจากศึกษาความสัมพันธ์แล้วยังศึกษาถึงปัจจัยที่จะพยากรณ์ถึงความผูกพันต่อองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารบริษัท จำนวน 358 คน จากการวิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน ลักษณะขององค์กร และลักษณะของประสบการณ์จากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสหสัมพันธ์ .68 โดยมีตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันที่สำคัญคือ ความสำคัญของงาน ความรู้สึกตนมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการบริการ ความรู้สึกขัดแย้งในบทบาท ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท และความรู้สึกว่ามีความยุติธรรมในระบบการพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 7 ตัวนี้ สามารถอธิบายความแปรผันความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 43.11

**จารุณี วงศ์กำแหง** (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง” ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีของพนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย” โดยได้ทำการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 30 ของประชากรทั้งหมดแล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ได้ผลการวิจัยดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส อายุการทำงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่เพศ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

**วิขรา วัชรเสถียร** (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง” ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่” โดยพิจารณาตัวแปรด้านความพึงพอใจในการสื่อสาร ความผลการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และรัฐวิสาหกิจที่สังกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อายุ ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านคุณภาพของสื่อ ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านบรรยากาศการติดต่อสื่อสารและการศึกษา ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้มากที่สุด

นอกจากนี้ยังพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร

**พรพรรณ ศรีใจวงศ์** (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” ผลการวิจัยสรุปได้ว่าบรรณารักษ์ ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง (ร้อยละ 52.4) รองลงมาในระดับปานกลาง (ร้อยละ 45.1) และระดับต่ำ (ร้อยละ 2.5) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะงานที่ทำในแง่ของควมมีอิสระในงาน จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน พบว่าตัวแปรลักษณะงานที่ทำที่มีประสิทธิภาพในการอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของบรรณารักษ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ประมาณร้อยละ 26.45) เรียงตามลำดับดังนี้ ความท้าทายของงาน ความสำคัญของหน้าที่งานของตนเอง และ โอกาสความก้าวหน้าในงาน ส่วนตัวแปรประสบการณ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของบรรณารักษ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ประมาณร้อยละ 41.15) เรียงตามลำดับดังนี้ ความมีชื่อเสียงของห้องสมุด ทักษะคติของตนเองต่องาน และทักษะคติของเพื่อนร่วมงานต่องาน

**ธราวุธ ปฏิมาประกร** (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม” โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลมแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานีจำนวน 270 คน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ( $r=.631$ ) และพนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, .001 และ .01 ตามลำดับ

**พรทิพย์ เตชะอรณชัย** (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กร : ศึกษากรณีพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย” โดยโดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย ณ สำนักงานใหญ่ จำนวน 360 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าไคสแควร์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน การทดสอบสมมติฐานได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.8075 ( $r=0.8075$ ) และสามารถอธิบายความแปรผันของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 65.20

**วิศิษฐ์ศักดิ์ เสวตนันท์** (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่” โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานธนาคารออมสินระดับ 2-11 ที่ปฏิบัติงานประจำที่ธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ จำนวน 344 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลคือ ค่า t-test ค่า F-test(One Way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ผลการศึกษาว่า พนักงานธนาคารออมสินในสำนักงานใหญ่มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง และจากผลการศึกษาสมมติฐานพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ตัวแปร เพศระดับตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ส่วนลักษณะงาน ได้แก่ ตัวแปร ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนงานกลับของงาน ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ตัวแปร ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความพึงพอใจขององค์การ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ

**จิรากุล วะพันธ์** (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท โอจี เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด” โดยการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันองค์การ โดยใช้มาตรวัดแบบประเมินค่าของ Linkert ได้ผลการศึกษาว่า 1) พนักงานบริษัท โอจี เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด มีความพึงพอใจในงานและความผูกพันองค์การในระดับปานกลาง 2) พนักงานบริษัท โอจี เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส อายุงาน รายได้ และประสบการณ์ในการขายงานแตกต่างกันมีความผูกพันองค์การไม่แตกต่างกัน 3) พนักงานบริษัท โอจี เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ความพึงพอใจในงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้ต่อเดือน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

**ตารางที่ 3.1** รายชื่อโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในกลุ่มเขตอุตสาหกรรมทั่วไป นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในรายชื่อของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

รายชื่อโรงงานกลุ่มเขตอุตสาหกรรมทั่วไป	จำนวนพนักงาน (คน)
1. บริษัท เบนซ์มาร์ค อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มหาชน	2,336
2. บริษัท ฮานาเซมิกอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด	1,467
3. บริษัท เคซีอี เทคโนโลยี จำกัด	1,182
4. บริษัท คอมพาร์ท พีริซัน (ประเทศไทย) จำกัด	1,150
5. บริษัท โซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด	661
6. บริษัท เพมสตาร์ (ประเทศไทย) จำกัด	617

### ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

รายชื่อโรงงานกลุ่มเขตอุตสาหกรรมทั่วไป	จำนวนพนักงาน (คน)
7. บริษัท ไทย นิสก้า จำกัด	555
8. บริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟ็คเจอร์ริง คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด	494
9. บริษัท แคนนอน เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด	386
10. บริษัท เอเบิล ซาโน อินดัสตรีส์ (1996) จำกัด	219
<b>รวม</b>	<b>9,067</b>

#### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การกำหนดขนาดตัวอย่างของการคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2542 : 6)

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \quad (3.1)$$

โดยที่

$n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = จำนวนประชากร ในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งสิ้น 9,067 คน

$e$  = ค่าคาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ซึ่งการวิจัยนี้กำหนดไว้ที่ร้อยละ 5

ค่าที่คำนวณได้คือ  $n = 384$  คน

และเก็บข้อมูลโดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) (ดังภาคผนวก ก) ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้เป็นลักษณะของแบบสอบถามปลายปิดและแบบสอบถามปลายเปิดดังนี้

#### 3.2.1 ลักษณะแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นเองโดยแบ่งเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อวัดความพึงพอใจในงาน จากการตรวจสอบเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรวัด (Scale) ตามแบบมาตรวัดของลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ .2543 : 107-108) โดยมีลักษณะเป็นข้อความที่ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นซึ่งจำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง, เห็นด้วย, ไม่แน่ใจ, ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ประกอบด้วยคำถามจำนวน 48 ข้อ ครอบคลุมความพึงพอใจในงานจำนวน 6 ด้าน คือ

- |   |       |   |     |
|---|-------|---|-----|
| 1. ด้านลักษณะงาน  | จำนวน | 9 | ข้อ |
| ซึ่งประกอบด้วยคำถามเชิงบวกจำนวน 9 ข้อ                           |       |   |     |
| 2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า                                | จำนวน | 7 | ข้อ |
| ซึ่งประกอบด้วยคำถามเชิงบวกจำนวน 3 ข้อ และคำถามเชิงลบจำนวน 4 ข้อ |       |   |     |
| 3. ด้านเพื่อนร่วมงาน  | จำนวน | 7 | ข้อ |
| ซึ่งประกอบด้วยคำถามเชิงบวกจำนวน 7 ข้อ                           |       |   |     |
| 4. ด้านผู้บังคับบัญชา   | จำนวน | 9 | ข้อ |
| ซึ่งประกอบด้วยคำถามเชิงบวก 6 ข้อ และคำถามเชิงลบ 3 ข้อ           |       |   |     |
| 5. ด้านรายได้/ค่าตอบแทน   | จำนวน | 9 | ข้อ |
| ซึ่งประกอบด้วยคำถามเชิงบวกจำนวน 9 ข้อ                           |       |   |     |
| 6. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก                             | จำนวน | 7 | ข้อ |
| ซึ่งประกอบด้วยคำถามเชิงบวกจำนวน 7 ข้อ                           |       |   |     |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อวัดความผูกพันต่อองค์กร จากการตรวจสอบเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันขององค์กร ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรวัด (Scale) ตามแบบมาตรวัดของลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ .2543 : 107-108) และมีลักษณะที่ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นโดยจำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง, เห็นด้วย, ไม่แน่ใจ, ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 18 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามวัดความรู้สึกครอบคลุมองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำนวน 7 ข้อ
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร จำนวน 5 ข้อ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

**ตารางที่ 3.2** แสดงคะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

ระดับความคิดเห็น	คะแนน	
	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

### 3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม จากตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. กำหนดประเด็นและขอบข่ายของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ของงานวิจัย

4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง แล้วนำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อขอความเห็นในการพิจารณาด้านความครอบคลุมเนื้อหาและภาษาที่ใช้

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องของภาษาที่ใช้จำนวน 5 ท่าน ดังนี้

**ตารางที่ 3.3** แสดงรายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1. ดร. จ่านงค์ จิงธีรพานิช	คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยและ อาจารย์ประจำภาควิชาการ จัดการงานคอมพิวเตอร์และ วิศวกรรม	มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญและ บริหารธุรกิจ
2. รศ.ดร. พงษ์ ทรคาล	หัวหน้าโปรแกรมการจัดการ เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
3. คุณ ศิริก ถือกกล้า	ผู้จัดการฝ่ายบริหารงานบุคคล	บริษัท โซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด
4. คุณสุวดี จันทร์ลอย	เจ้าหน้าที่อาวุโสแผนก ฝึกอบรม	บริษัทธานีไมโคร อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)
5. คุณกิตติชัย โศตะมา	ผู้จัดการฝ่ายคุณภาพ	บริษัทธานีไมโคร อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)

6. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ มาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วมให้พิจารณาความสมบูรณ์ อีกครั้ง ขึ้นสุดท้ายจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะค้นหาข้อมูล โดยจะใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบ คือ

#### 3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการส่งแบบสอบถามให้กับประชากร พนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิที่เป็นแบบสอบถามดังนี้

3.3.1.1 ค้นหาชื่อโรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

3.3.1.2 ติดต่อโรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ตามรายชื่อจากข้อ 3.3.1.1 เพื่อสอบถามจำนวนพนักงาน

3.3.1.3 ขอนหนังสือจากหน่วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลเพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูล

3.3.1.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้ว พร้อมหนังสือเพื่อขออนุญาตส่งถึงผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลไปสอบถามพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และได้รับแบบสอบถามตอบกลับทางไปรษณีย์

3.3.1.5 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบแล้วสมบูรณ์ ไปวิเคราะห์ข้อมูล

### 3.3.2 การศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

เป็นข้อมูลที่ได้จากการ ค้นคว้า จากวารสาร เอกสาร และงานวิจัย ต่าง ๆ เพื่อเป็นส่วนประกอบในเนื้อหาและนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

## 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป (SPSS for Window version 10.0) ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.4.1 ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้กลับมาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม

3.4.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ คือ

3.4.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้ต่อเดือน นำเสนอข้อมูลของแต่ละข้อ คือ ความถี่และร้อยละ

3.4.2.2 นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยการนำมาเปรียบเทียบเพื่อแปลความหมายกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ จากนั้นทำการเปรียบเทียบระดับคะแนนความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และในส่วนของข้อมูลปลายเปิด (Open ended) ซึ่งเป็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร จะนำเสนอข้อมูลในรูปแบบการพรรณนา

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (ชูศรี วงศ์รัตน์.2544 : 75) ใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรระดับน้อยที่สุด	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจหรือ
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ผูกพันต่อองค์กรระดับน้อย	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจหรือความ
ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจหรือความ
ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจหรือ
ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรระดับมากที่สุด	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจหรือ

การแปลความหมายของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544 : 75)

ใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 – 0.999 หมายถึง มีการกระจายของข้อมูลน้อย

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.000 ขึ้นไป หมายถึง มีการกระจายของข้อมูลมาก

3.4.2.3 นำข้อมูลความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรมาประมวลหาความสัมพันธ์โดยนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson ซึ่งมีค่าตั้งแต่ +1 ถึง -1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่า ตัวแปรอาจไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวกแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะเคลื่อนตามกันถ้าเป็นไปในทางลบแสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน สำหรับระดับความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ โดยใช้เกณฑ์ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543 :144)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
สูงกว่า 0.80	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงหรือสูงมาก
ระหว่าง 0.60 - 0.80	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
ระหว่าง 0.40 - 0.60	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ระหว่าง 0.20 - 0.40	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
ต่ำกว่า 0.20	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

3.4.3 การทดสอบสมมุติฐาน แสดงดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
<p><b>สมมติฐานที่ 1 :</b> พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน</p>	
<p><b>สมมติฐานที่ 1.1 :</b> พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีเพศต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน</p>	t – test
<p><b>สมมติฐานที่ 1.2 :</b> พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน</p>	One - way ANOVA ตามด้วย LSD
<p><b>สมมติฐานที่ 1.3 :</b> พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน</p>	One - way ANOVA ตามด้วย LSD
<p><b>สมมติฐานที่ 1.4 :</b> พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน</p>	One - way ANOVA ตามด้วย LSD
<p><b>สมมติฐานที่ 1.5 :</b> พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน</p>	One - way ANOVA ตามด้วย LSD
<p><b>สมมติฐานที่ 1.6 :</b> พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน</p>	One - way ANOVA ตามด้วย LSD
<p><b>สมมติฐานที่ 1.7 :</b> พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับพึงพอใจในงานแตกต่างกัน</p>	One - way ANOVA ตามด้วย LSD

## ตารางที่ 3.4(ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
<b>สมมติฐานที่ 2 :</b> พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	
<b>สมมติฐานที่ 2.1 :</b> พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีเพศต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	t - test
<b>สมมติฐานที่ 2.2 :</b> พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	One- way ANOVA ตามด้วย LSD
<b>สมมติฐานที่ 2.3 :</b> พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	One- way ANOVA ตามด้วย LSD
<b>สมมติฐานที่ 2.4 :</b> พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	One- way ANOVA ตามด้วย LSD
<b>สมมติฐานที่ 2.5 :</b> พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	One- way ANOVA ตามด้วย LSD
<b>สมมติฐานที่ 2.6 :</b> พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	One- way ANOVA ตามด้วย LSD
<b>สมมติฐานที่ 2.7 :</b> พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	One- way ANOVA ตามด้วย LSD
<b>สมมติฐานที่ 3 :</b> มีความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจกับระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค	Pearson product moment correlation

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

**3.5.1 ค่าเฉลี่ยหรือค่ามัธยฐานเลขคณิต (Arithmetic Mean)** ซึ่งคำนวณได้จากสูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 137)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \quad (3.3)$$

เมื่อ	X	แทน	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

**3.5.2 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)** ซึ่งคำนวณได้จากสูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 143)

$$S = \sqrt{\frac{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)}{N(n-1)}} \quad (3.4)$$

เมื่อ S แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

#### 3.5.3 ค่าร้อยละ

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลแต่ละข้อ}}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \times 100 \quad (3.5)$$

#### 3.5.4 การทดสอบ t-test

ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2543 : 136)

สมมติฐานทางสถิติที่ใช้ทดสอบคือ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2$  หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$  หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คำนวณได้จากสูตร ต่อไปนี้

กรณี 1 เมื่อ  $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ ,

สูตร 
$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{S_p^2 \left( \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}} \quad (3.6)$$

เมื่อ 
$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

$n_1$  แทนขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 1  
 $n_2$  แทนขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 2  
 $\bar{X}_1$  แทนค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1  
 $\bar{X}_2$  แทนค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2  
 $S_1^2$  แทนค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1  
 $S_2^2$  แทนค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

กรณี 2 เมื่อ  $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

สูตร 
$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{S_1^2 \left( \frac{1}{n_1} \right) + S_2^2 \left( \frac{1}{n_2} \right)}} \quad (3.7)$$

โดยมี  $df., v = \frac{\left[ \frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[ \frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[ \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$

การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ =  $\alpha$

ถ้าค่า  $t$  ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า  $t$  จากตารางที่  $df. = n_1 + n_2 - 2$  หรือ  $v$  แล้วแต่กรณี หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า  $t$  มากกว่าค่า  $t$  ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  นั่นคือยอมรับว่า  $\mu_1 \neq \mu_2$  หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า  $t$  ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า  $t$  จากตารางที่  $df. = n_1 + n_2 - 2$  หรือ  $v$  แล้วแต่กรณี หรือ ถ้ามีค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ  $\alpha$  จะยอมรับ  $H_0$  นั่นคือยอมรับว่า  $\mu_1 = \mu_2$  หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบ  $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

การที่จะเลือกใช้สูตรในกรณีที่ 1 หรือ 2 นั้น จำเป็นต้องทดสอบว่า  $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$  หรือไม่ โดยใช้ F-test ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

**สมมติฐานสถิติ**

$$H_0 : \sigma_1^2 = \sigma_2^2$$

$$H_1 : \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$\text{สูตร} \quad F = \frac{S_1^2}{S_2^2} \quad (3.8)$$

$$\text{เมื่อ } S_1 > S_2 \quad , \quad df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$$

$$\text{หรือ} \quad \text{สูตร} \quad F = \frac{S_2^2}{S_1^2} \quad (3.9)$$

$$\text{เมื่อ } S_2 > S_1 \quad , \quad df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$$

การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ =  $\alpha$ ถ้าค่า  $F$  ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า  $F$  จากตารางที่

$df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$  หรือ  $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$  แล้วแต่กรณี จะปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  นั้น  
คือยอมรับว่า  $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

ถ้าค่า  $F$  ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า  $F$  จากตารางที่  
 $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$  หรือ  $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$  แล้วแต่กรณี จะยอมรับ  $H_0$  นั่นคือยอมรับ  
ว่า  $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

**3.5.5 การวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA (Analysis of variance)**

สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ

$$H_0 : \text{ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร } k \text{ กลุ่มไม่แตกต่างกัน}$$

$$H_1 : \text{ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน}$$

หรือ

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k$$

$$H_1 : \mu_i \neq \mu_j \text{ , เมื่อ } i \neq j \text{ โดยที่ } i, j = 1, 2, \dots, k$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ คำนวณค่า  $F$  จากสูตรต่อไปนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 170)

$$\text{สูตร} \quad F = \frac{MS_b}{MS_w} \quad (3.10)$$

ตารางที่ 3.5 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA

Source of Variation	Degree of freedom	Sum Square	Mean Square	F
Between Groups	$k - 1$	$SS_b = \sum_{j=1}^k \frac{T_j^2}{n_j} - \frac{T^2}{n}$	$MS_b = \frac{SS_b}{k - 1}$	$F = \frac{MS_b}{MS_w}$
Within Group	$n - k$	$SS_w = SS_T - SS_b$	$MS_w = \frac{SS_w}{n - k}$	
Total	$n - 1$	$SS_T = \sum_{j=1}^k \sum_{i=1}^{n_j} x_{ij}^2 - \frac{T^2}{n}$		

- เมื่อ  $k$  คือจำนวนกลุ่ม  
 $n$  คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด  
 $n_j$  คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่  $j$   
 $T_j$  คือ ผลรวมของคะแนนทุกตัวในกลุ่มตัวอย่างที่  $j$   
 $T$  คือผลรวมของคะแนนทั้งหมด  
 $x_{ij}$  คือ คะแนนแต่ละตัว

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ =  $\alpha$

ถ้าค่า  $F$  ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า  $F$  จากตารางที่  $df = (k-1), (n-k)$  หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า  $F$  มากกว่าค่า  $F$  ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  ขอมรับ  $H_1$  นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า  $F$  ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า  $F$  จากตารางที่  $df = (k-1), (n-k)$  หรือ ถ้ามีค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ  $\alpha$  จะยอมรับ  $H_0$  นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร  $k$  กลุ่มไม่แตกต่างกัน

**3.5.6 การวิเคราะห์ Least Significant Difference (LSD)** ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่กรณีที F-test ในการวิเคราะห์ One-way ANOVA มีนัยสำคัญโดยมีขั้นตอนการคำนวณดังนี้

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ  $\alpha$
2. คำนวณค่า  $LSD$  จากสูตร

$$\text{สูตร} \quad LSD = t_{\frac{\alpha}{2}, n-k} \sqrt{MS_w \left( \frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)} \quad (3.11)$$

เมื่อ  $t_{\frac{\alpha}{2}, n-k}$  คือค่าที่ได้จากตาราง  $t$  ที่  $df. = n - k$  ที่  $\frac{\alpha}{2}$

$n_i$  คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่  $i$

$n_j$  คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่  $j$

3. คำนวณค่า  $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$  เมื่อ  $i \neq j$  โดยที่  $i, j = 1, 2, \dots, k$

เมื่อ  $\bar{X}_i$  คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่  $i$

$\bar{X}_j$  คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่  $j$

4. การตัดสินใจ

ถ้าค่า  $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$  ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า  $LSD$  หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า  $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$  ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า  $LSD$  หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญหรือไม่แตกต่างกัน

### 3.5.7 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation-Coefficients)

ใช้หาค่าความสัมพันธ์ในรูปคะแนนดิบของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันและทิศทางของความสัมพันธ์ ซึ่งได้แก่ การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาค่าความสัมพันธ์และทิศทางของความสัมพันธ์ของตัวแปรความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร และหาค่าความสัมพันธ์และทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐาน  $H_0 : \rho = 0$

$H_1 : \rho \neq 0$

เมื่อ  $\rho$  เป็นความสัมพันธ์ของตัวแปรความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร สูตรที่ใช้ในการคำนวณ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 144-145 , 180-181)

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (3.12)$$

เมื่อ  $t$  คือ ค่าของการแจกแจงใน t-distribution  
 $r$  เป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$$r_{XY} = \frac{N\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \quad (3.13)$$

เมื่อ  $r_{XY}$  หมายถึง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X และตัวแปร Y

X หมายถึง คะแนนดิบของตัวแปร X

Y หมายถึง คะแนนดิบของตัวแปร Y

N หมายถึง จำนวนคนหรือจำนวนคู่ของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

#### การตัดสินใจ

เปรียบเทียบค่า  $t$  ที่คำนวณได้กับค่า  $t$  ที่ได้จากตาราง  $df = N-2$  เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

ถ้าค่า  $t$  ที่คำนวณได้เท่ากับหรือมากกว่าค่า  $t$  จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้มีนัยสำคัญทางสถิติ

ถ้าค่า  $t$  ที่คำนวณได้น้อยกว่า  $t$  จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  จะยอมรับ  $H_0$

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 6 ตอน ดังต่อไปนี้

- 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ศึกษาระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค
- 4.3 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค
  - 4.3.1 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีเพศต่างกัน
  - 4.3.2 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุต่างกัน
  - 4.3.3 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีระดับการศึกษาต่างกัน
  - 4.3.4 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน
  - 4.3.5 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีตำแหน่งงานต่างกัน
  - 4.3.6 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุงานต่างกัน
  - 4.3.7 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน
- 4.4 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค
  - 4.4.1 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีเพศต่างกัน
  - 4.4.2 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุต่างกัน

4.4.3 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

4.4.4 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน

4.4.5 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีตำแหน่งงานต่างกัน

4.4.6 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุงานต่างกัน

4.4.7 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

4.5 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

4.6 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

#### 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ส่งไปยังโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จำนวน 450 ฉบับ โดยมีจำนวนแบบสอบถาม ที่ได้รับกลับคืนรวมทั้งสิ้น 384 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.33

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้ต่อเดือน ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.1

**ตารางที่ 4.1** แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

ปัจจัยส่วนบุคคล	พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค	
	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	109	28.4
หญิง	275	71.6
<b>รวม</b>	<b>384</b>	<b>100.0</b>

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค	
	จำนวน	ร้อยละ
<b>2. อายุ</b>		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	10	2.6
มากกว่า 20 ปี – 30 ปี	208	54.2
มากกว่า 30 ปี – 45 ปี	156	40.6
มากกว่า 45 ปี	10	2.6
<b>รวม</b>	<b>384</b>	<b>100.0</b>
<b>3. ระดับการศึกษา(ชั้นสูงสุดที่ได้รับ)</b>		
มัธยมศึกษาต้น (ม.3)	31	8.1
มัธยมศึกษาปลาย (ม.6หรือมศ.5)หรือ ปวช. ปวส. หรือ อนุปริญญา	121	31.5
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	82	21.4
สูงกว่าปริญญาตรี	133	34.6
สูงกว่าปริญญาตรี	17	4.4
<b>รวม</b>	<b>384</b>	<b>100.0</b>
<b>4. สถานะของการสมรส</b>		
โสด	240	62.5
สมรส	135	35.2
หม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่	9	2.3
<b>รวม</b>	<b>384</b>	<b>100.0</b>
<b>5. ตำแหน่งงาน</b>		
พนักงานระดับบังคับบัญชา/เทียบเท่า	75	19.5
พนักงานระดับปฏิบัติงานรายเดือน	161	42.0
พนักงานระดับปฏิบัติงานรายวัน	148	38.5
<b>รวม</b>	<b>384</b>	<b>100.0</b>
<b>6. อายุงาน</b>		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	59	15.4
มากกว่า 1 ปี – 5 ปี	143	37.2
มากกว่า 5 ปี – 10 ปี	96	25.0
มากกว่า 10 ปี	86	22.4
<b>รวม</b>	<b>384</b>	<b>100.0</b>

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค	
	จำนวน	ร้อยละ
<b>7. รายได้ต่อเดือน</b>		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 8,000 บาท	133	34.6
8,001-18,000 บาท	154	40.1
18,001 – 28,000 บาท	30	7.8
มากกว่า 28,000 บาท	67	17.5
<b>รวม</b>	<b>384</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.1 สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคล ดังนี้

**เพศ** กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 71.6 และ เพศชาย มีจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 28.4

**อายุ** กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคส่วนใหญ่มีอายุ มากกว่า 20 – 30 ปี ซึ่งมีจำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 54.2 รองลงมาคือ กลุ่มอายุมากกว่า 30 – 45 ปี มีจำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6 สำหรับกลุ่มอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี และสำหรับกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี มีจำนวนสมาชิกจำนวนน้อยที่สุดเท่ากัน คือ กลุ่มละ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6

**ระดับการศึกษา** กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มากที่สุด มีจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 รองลงมาคือ มัธยมศึกษา (ม.6 หรือ มศ.5) หรือ ปวช มีจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 กลุ่มระดับการศึกษาปวส. หรือ อนุปริญญา มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 ระดับการศึกษามัธยมต้น(ม.3) มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 และกลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 17 คน ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 4.4

**สถานภาพสมรส** กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดมากที่สุด มีจำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีจำนวน 135 คน คิดเป็น

ร้อยละ 35.2 และกลุ่มสถานภาพ หม้าย หย่าร้าง หรือ แยกกันอยู่ มีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 9 คิดเป็น ร้อยละ 2.3

**ตำแหน่งงาน** กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการรายเดือน ซึ่งมีจำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 42 รองลงมาคือ พนักงานระดับปฏิบัติการรายวัน มีจำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 และพนักงานระดับบังคับบัญชาหรือเทียบเท่า มีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5

**อายุงาน** กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 1-5 ปี ซึ่งมีจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 รองลงมาคือ กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5-10 ปี มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 และกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 สำหรับกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 59 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4

**รายได้ต่อเดือน** กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 8,001-18,000 บาท ซึ่งมีจำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 40.1 รองลงมาคือ กลุ่มที่มีระดับเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 8,000 บาท มีจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 และกลุ่มที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 28,000 บาท มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 สำหรับกลุ่มที่มีระดับเงินเดือน 18,001-28,000 บาท มีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8

#### 4.2 ศึกษาระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งได้ผลการวิจัยดังตารางที่ 4.2

**ตารางที่ 4.2** แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความพึงพอใจในงาน และ ลำดับที่ของความพึงพอใจในงานจำแนกตามรายชื่อของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

ความพึงพอใจในงาน	พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
<b>ด้านลักษณะงาน</b>				
1. งานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท่านชอบและสนใจ	3.81	0.67	มาก	5
2. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ท่านทำได้	3.75	0.87	มาก	6
3. ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับบุคลิกและความ ถนัดของท่าน	3.66	0.82	มาก	8
4. ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานตรงความรู้ความสามารถและ ความต้องการของท่าน	3.64	0.93	มาก	9
5. ท่านภาคภูมิใจที่งานในความรับผิดชอบของท่าน มี ความสำคัญต่อบริษัท	4.03	0.67	มาก	2
6. ท่านรู้สึกมีอิสระในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย	3.67	0.92	มาก	7
7. ท่านรู้สึกภูมิใจที่มีส่วนช่วยให้งานในหน่วยงานของท่าน สำเร็จด้วยดี	4.07	0.62	มาก	1
8. ท่านรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงานและภาคภูมิใจ กับผลงานที่ได้ทำไปแล้ว	3.84	0.77	มาก	4
9. ท่านพึงพอใจที่ได้มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ท่านทำ	3.98	0.70	มาก	3
<b>รวม</b>	<b>3.82</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>	
<b>ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า</b>				
10. ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ ความสามารถและเพิ่มทักษะในการทำงาน	3.58	0.80	มาก	5
11. องค์กรของท่านจัดให้มีการฝึกอบรม และดูงาน อย่าง สม่ำเสมอ	3.62	0.88	มาก	4
12. บริษัทมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการทำงานอย่าง เที่ยงตรงทำให้ท่านมีโอกาสที่จะ ได้เลื่อนตำแหน่งเลื่อน เงินเดือนอย่างยุติธรรม	3.17	0.94	ปานกลาง	6
13. ท่านอาจจะถูกโอนย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ หรือ ให้ออกจาก งานได้ทันที	3.79	0.72	มาก	3
14. การทำงานในบริษัทนี้ไม่ช่วยทำให้เกิดความก้าวหน้าใน อาชีพที่คาดหวังไว้	3.80	0.72	มาก	2*
15. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านมีจำกัด	3.80	0.69	มาก	2*

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรม ไฮเทค			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับ ที่
16. ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาเมื่อคิดคื่องานที่ท่านทำซึ่งเป็น เหตุให้ท่านรู้สึกไม่มีความมั่นคงในการทำงาน	3.85	0.69	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>3.67</b>	<b>0.41</b>	<b>มาก</b>	
<b>ด้านเพื่อนร่วมงาน</b>				
17. ท่านรู้สึกพึงพอใจที่สามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวและ ได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน	3.76	0.80	มาก	5
18. ท่านพอใจที่ได้มีโอกาสใกล้ชิดและทำงานร่วมกับเพื่อน ร่วมงาน	3.96	0.72	มาก	3*
19. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในด้านการงาน และส่วนตัวเสมอ	3.99	0.72	มาก	2
20. ท่านพอใจอย่างยิ่งในความร่วมมือและการช่วยเหลือกัน ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.95	0.79	มาก	4**
21. ท่านให้ความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานของท่าน	4.10	0.69	มาก	1
22. ท่านรู้สึกพอใจในความมีน้ำใจและอัธยาศัยไมตรีของ เพื่อนร่วมงาน	3.96	0.74	มาก	3*
23. ท่านพึงพอใจที่สามารถปรึกษาปัญหาการทำงานและ ได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน	3.95	0.76	มาก	4**
<b>รวม</b>	<b>3.95</b>	<b>0.59</b>	<b>มาก</b>	
<b>ด้านผู้บังคับบัญชา</b>				
24. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีความรู้ความสามารถในการ บริหารงาน	3.99	0.78	มาก	1*
25. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในการบังคับบัญชา	3.96	0.79	มาก	2
26. ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองหรือรับผิดชอบต่อการ ปฏิบัติงานของท่าน	3.84	0.83	มาก	6
27. เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถ ปรึกษาหารือกับหัวหน้างานได้	3.88	0.81	มาก	5
28. ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างมีอคติไม่ เหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	3.90	0.65	มาก	4

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรม ไฮเทค			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับ ที่
29. ผู้บังคับบัญชาให้ความเอาใจใส่ และ ปกป้องพนักงานใน หน่วยงานเสมอทำให้รู้สึกมีความมั่นใจในการทำงาน	3.66	0.89	มาก	8
30. ผู้บังคับบัญชาไม่เคยแสดงท่าทีว่าเห็นคุณค่าของงานที่ ท่านทุ่มเทความพยายามในการทำงานนั้น	3.99	0.65	มาก	1*
31. ผู้บังคับบัญชาไม่เปิด โอกาสให้ท่านนำแนวความคิดของ ท่านไปทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน	3.93	0.64	มาก	3
32. เมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านมั่นใจว่าผู้บังคับ บัญชาจะช่วยสามารถช่วยแก้ปัญหาให้ท่านได้เป็นอย่างดี	3.67	0.90	มาก	7
<b>รวม</b>	<b>3.86</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>	
<b>ด้านรายได้ / ค่าตอบแทน</b>				
33. ท่านพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับในขณะนี้	2.87	1.09	ปานกลาง	8
34. ท่านพอใจในอัตรากำลังเวลาหรือรายได้พิเศษเช่น โบนัส ซึ่งได้จากการทำงานภายในบริษัท	3.14	1.04	ปานกลาง	4
35. เมื่อเปรียบเทียบรายได้ของท่านกับพนักงานคนอื่น ๆ แล้วท่านมีความพอใจ	3.02	1.00	ปานกลาง	6
36. ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	2.80	1.07	ปานกลาง	9
37. ท่านคิดว่าเงินเดือน หรือรายได้ที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับ ความสามารถและปริมาณงานที่รับผิดชอบ	2.94	0.97	ปานกลาง	7
38. ท่านรู้สึกพอใจกับวิธีการจ่ายเงินเดือนของบริษัท	3.49	1.03	ปานกลาง	1
39. ระบบพิจารณาขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น โบนัส มีความยุติธรรม	3.08	1.05	ปานกลาง	5
40. ท่านพอใจกับนโยบายด้านบุคคลที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	3.18	0.97	ปานกลาง	3
41. ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็ว ในการใช้สิทธิเบิก สวัสดิการต่างๆ	3.33	0.94	ปานกลาง	2
<b>รวม</b>	<b>3.09</b>	<b>0.78</b>	<b>ปานกลาง</b>	
<b>ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก</b>				
42. ท่านพึงพอใจในอาคารสถานที่และบริเวณทั่วไปของ บริษัทที่มีลักษณะชวนให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.57	1.00	มาก	6

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
43. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท	3.66	0.94	มาก	3
44. บริษัทมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกเช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ห้องส้วม ที่เพียงพอกับความต้องการ	3.65	1.02	มาก	4
45. สภาพสิ่งแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ มีความเหมาะสม และส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก	3.68	1.01	มาก	2
46. ท่านพอใจกับสถานที่ตั้งของบริษัท และรู้สึกสะดวกสบายในการเดินทางมาปฏิบัติ	3.83	0.89	มาก	1
47. การจัดสถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วน สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกต่อการทำงาน	3.64	1.01	มาก	5
48. ในหน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ รวมทั้งเครื่องมือต่าง ๆ ในการทำงานอย่างเพียงพอ	3.56	1.03	มาก	7
<b>รวม</b>	<b>3.66</b>	<b>0.76</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.2 พบว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคมีระดับความพึงพอใจในงานจำแนกตามรายชื่ออยู่ในระดับปานกลางและระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับความพึงพอใจในงานซึ่งจำแนกรายชื่อจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

#### ด้านลักษณะงาน

ลำดับที่ 1 ท่านรู้สึกภูมิใจที่มีส่วนช่วยให้งานในหน่วยงานของท่านสำเร็จลุล่วงด้วยดีตลอดมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

ลำดับที่ 2 ท่านภาคภูมิใจที่งานในความรับผิดชอบของท่าน มีความสำคัญต่อบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03

ลำดับที่ 3 ท่านพึงพอใจที่ได้มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

ลำดับที่ 4 ท่านรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงานและภาคภูมิใจกับผลงานที่ได้ทำไปแล้ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

ลำดับที่ 5 งานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท่านชอบและสนใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

ลำดับที่ 6 งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำทายความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

ลำดับที่ 7 ท่านรู้สึกมีอิสระในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67

ลำดับที่ 8 ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับบุคลิกและความถนัดของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

ลำดับที่ 9 ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานตรงความรู้ความสามารถและความต้องการของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64

### **ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า**

ลำดับที่ 1 ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชามีอคติต่องานที่ท่านทำซึ่งเป็นเหตุให้ท่านรู้สึกไม่มีความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

ลำดับที่ 2 การทำงานในบริษัทนี้ไม่ช่วยทำให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพที่คาดหวังไว้และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านมีขีดจำกัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80

ลำดับที่ 3 ท่านอาจจะถูกโอนย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ หรือ ให้ออกจากงานได้ทันที มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

ลำดับที่ 4 องค์กรของท่านจัดให้มีการฝึกอบรม และดูงาน อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

ลำดับที่ 5 ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มทักษะในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58

ลำดับที่ 6 บริษัทมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการทำงานอย่างเที่ยงตรงทำให้ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งเลื่อนเงินเดือนอย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17

### **ด้านเพื่อนร่วมงาน**

ลำดับที่ 1 ท่านให้ความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22

ลำดับที่ 2 ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในด้านการงานและส่วนตัวเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

ลำดับที่ 3 ท่านรู้สึกพอใจในความมีน้ำใจและอัธยาศัยไมตรีของเพื่อนร่วมงาน และ ท่านพอใจที่ได้มีโอกาสใกล้ชิดและทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

ลำดับที่ 4 ท่านพอใจอย่างยิ่งในความร่วมมือและการช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ ท่านพึงพอใจที่สามารถปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

ลำดับที่ 5 ท่านรู้สึกพึงพอใจที่สามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76

### **ด้านผู้บังคับบัญชา**

ลำดับที่ 1 ผู้บังคับบัญชาไม่เคยแสดงท่าทีว่าเห็นคุณค่าของงานที่ท่านทุ่มเทความพยายามในการทำงานนั้น และผู้บังคับบัญชาของท่าน มีความรู้ความ สามารถในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

ลำดับที่ 2 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

ลำดับที่ 3 ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ท่านนำแนวความคิดของท่านไปทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

ลำดับที่ 4 ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างมีอคติไม่เหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90

ลำดับที่ 5 เมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านมั่นใจว่าผู้บังคับ บัญชาจะช่วยสามารถช่วยแก้ปัญหาให้ท่านได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88

ลำดับที่ 6 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ คุ้มครองหรือรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

ลำดับที่ 7 เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถปรึกษาหารือกับหัวหน้างานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67

ลำดับที่ 8 ผู้บังคับบัญชาให้ความเอาใจใส่ และปกป้องพนักงานในหน่วยงานเสมอทำให้รู้สึกมีความมั่นใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

### **ด้านรายได้ / ค่าตอบแทน**

ลำดับที่ 1 ท่านรู้สึกพอใจกับวิธีการจ่ายเงินเดือนของบริษัทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็ว ในการใช้สิทธิเบิกสวัสดิการต่างๆมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33

ลำดับที่ 3 ท่านพอใจกับนโยบายด้านบุคคลที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18

ลำดับที่ 4 ท่านพอใจในอัตราค่าล่วงเวลาหรือรายได้พิเศษเช่น โบนัสซึ่งได้จากการทำงานภายในบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14

ลำดับที่ 5 ระบบพิจารณาขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น โบนัส มีความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08

ลำดับที่ 6 เมื่อเปรียบเทียบรายได้ของท่านกับพนักงานคนอื่นๆ แล้วท่านมีความพอใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02

ลำดับที่ 7 ท่านคิดว่าเงินเดือน หรือรายได้ที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94

ลำดับที่ 8 ท่านพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับในขณะนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87

ลำดับที่ 9 ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80

#### ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

ลำดับที่ 1 ท่านพอใจกับสถานที่ตั้งของบริษัท และรู้สึกสะดวกสบายในการเดินทางมาปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

ลำดับที่ 2 สภาพสิ่งแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ มีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

ลำดับที่ 3 ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

ลำดับที่ 4 บริษัทมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกเช่นน้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ห้องส้วม ที่เพียงพอกับความต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65

ลำดับที่ 5 การจัดสถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วน สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64

ลำดับที่ 6 ท่านพึงพอใจในอาคารสถานที่และบริเวณทั่วไปของบริษัทที่มีลักษณะชวนให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57

ลำดับที่ 7 ในหน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ รวมทั้งคู่มือต่าง ๆ ในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56

**ตารางที่ 4.3** แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความพึงพอใจในงาน และลำดับที่ของความพึงพอใจในงานจำแนกตามรายด้านของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

ความพึงพอใจในงาน	พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
1. ด้านลักษณะงาน	3.82	0.51	มาก	3
2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.67	0.41	มาก	4
3. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.95	0.59	มาก	1
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.86	0.53	มาก	2
5. ด้านรายได้ / ค่าตอบแทน	3.09	0.78	ปานกลาง	6
6. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	3.66	0.76	มาก	5
รวม	3.66	0.42	มาก	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคมีความพึงพอใจในงานในแต่ละด้าน โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

ลำดับที่ 2 ด้านผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

ลำดับที่ 3 ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82

ลำดับที่ 4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67

ลำดับที่ 5 ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

ลำดับที่ 6 ด้านรายได้ค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09

**ตารางที่ 4.4** แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความผูกพันต่อองค์กร และลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามรายชื่อของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

ความผูกพันต่อองค์กร	พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน	ลำดับที่
<b>ความเชื่อมั่นอย่างสูงและยอมรับในเป้าหมายตลอดจนค่านิยมขององค์กร</b>				
1. ท่านรู้สึกว่เป้าหมายและค่านิยมของบริษัท กับเป้าหมายและค่านิยมของท่านเป็นไปในแนวทางเดียวกัน	3.44	0.84	ปานกลาง	7
2. ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทแห่งนี้	3.87	0.72	มาก	1
3. ท่านจงรักภักดีต่อบริษัทนี้เป็นอย่างมาก	3.79	0.78	มาก	2
4. ท่านพูดกับเพื่อนๆ ของท่านว่า บริษัทแห่งนี้是公司ที่อยู่ ในแนวหน้าเหมาะที่จะทำงานด้วย	3.73	0.83	มาก	4
5. บ่อยครั้งที่ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายของบริษัท ทำให้ ท่านเกิดความท้อแท้ที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป	3.77	0.65	มาก	3
6. ท่านรู้สึกโกรธหรือไม่พอใจถ้ามีใครมาวิจารณ์บริษัทของ ท่านว่าไม่ดี	3.71	0.82	มาก	5
7. ท่านคิดว่า ท่านจะประสบความสำเร็จในชีวิต การทำงาน ถ้าท่านทำงานที่บริษัทนี้ต่อไป	3.47	0.87	ปานกลาง	6
<b>รวม</b>	<b>3.68</b>	<b>0.50</b>	<b>มาก</b>	

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไอเทค			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ ผูกพัน	ลำดับที่
<b>ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานใน องค์กร</b>				
8. ท่านตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะช่วย ให้บริษัทนี้ประสบความสำเร็จ	4.07	0.61	มาก	3
9. ท่านเต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อ สนองตอบต่อเป้าหมายของบริษัท	4.09	0.64	มาก	2
10. ท่านใช้ความพยายามในการทำงานน้อยลง เพราะรู้สึก ว่าคงจะไม่ได้รับประโยชน์มากนักสำหรับการทำงานกับ บริษัทนี้ต่อไป	3.90	0.66	มาก	4
11. บริษัทแห่งนี้มีค่าใช้จ่ายของท่านคนเดียว แต่ทำงานมิให้ ผิดพลาดก็น่าจะเพียงพอแล้ว	3.84	0.67	มาก	5
12. ท่านได้พยายามทำงานของท่านให้ดีที่สุดเพื่อให้เกิด ประโยชน์และสร้างชื่อเสียงแก่บริษัท	4.12	0.69	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>4.00</b>	<b>0.46</b>	<b>มาก</b>	
<b>ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในอันที่จะดำรงความเป็นสมาชิก ขององค์กร</b>				
13. ท่านมีความยินดีอย่างยิ่งที่เลือกทำงานกับบริษัทนี้ มากกว่าที่จะเลือกทำงานกับบริษัทอื่น	3.79	0.77	มาก	3*
14. ท่านคิดจะลาออกอยู่เสมอ เพื่อไปทำงานที่อื่นที่ให้ ค่าตอบแทนที่สูงกว่า	3.79	0.69	มาก	3*
15. ท่านรู้สึกผูกพันกับบริษัทนี้จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่ อื่น	3.24	0.95	ปานกลาง	4
16. ท่านรู้สึกว่าการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทนี้เป็นความ ผิดพลาดอย่างที่สุด	3.96	0.72	มาก	1
17. ท่านทำงานที่บริษัทนี้ เพื่อรอเปลี่ยนงานใหม่ที่คิดว่า	3.87	0.74	มาก	2
18. ท่านไม่ต้องกระตือรือร้นเพื่อหางานใหม่เพราะคิดว่าที่ทำ นี้คืออยู่แล้ว	3.23	1.02	ปานกลาง	5
<b>รวม</b>	<b>3.65</b>	<b>0.52</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.4 พบว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคมีระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามรายชื่ออยู่ในระดับปานกลางและระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับความผูกพันต่อองค์กรซึ่งจำแนกรายชื่อจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

#### **ความเชื่อมั่นอย่างสูงและยอมรับในเป้าหมายตลอดจนค่านิยมขององค์กร**

ลำดับที่ 1 ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

ลำดับที่ 2 ท่านจงรักภักดีต่อบริษัทนี้เป็นอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

ลำดับที่ 3 บ่อยครั้งที่ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายของบริษัท ทำให้ท่านเกิดความท้อแท้ที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

ลำดับที่ 4 ท่านพูดกับเพื่อนๆ ของท่านว่า บริษัทแห่งนี้เป็นบริษัทที่อยู่ในแนวหน้าเหมาะที่จะทำงานด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

ลำดับที่ 5 ท่านรู้สึกโกรธหรือไม่พอใจถ้ามีใครมาวิจารณ์บริษัทของท่านว่าไม่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

ลำดับที่ 6 ท่านคิดว่า ท่านจะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ถ้าท่านทำงานที่บริษัทนี้ต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47

ลำดับที่ 7 ท่านรู้สึกว่าเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท กับเป้าหมายและค่านิยมของท่าน เป็นไปในแนวทางเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44

#### **ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์กร**

ลำดับที่ 1 ท่านได้พยายามทำงานของท่านให้ดีที่สุดเพื่อให้เกิดประโยชน์และสร้างชื่อเสียงแก่บริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12

ลำดับที่ 2 ท่านเต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อสนองตอบต่อเป้าหมายของบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09

ลำดับที่ 3 ท่านตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะช่วยให้บริษัทนี้ประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

ลำดับที่ 4 ท่านใช้ความพยายามในการทำงานน้อยลง เพราะรู้สึกว่าคงจะไม่ได้รับประโยชน์มากนักสำหรับการทำงานกับบริษัทนี้ต่อไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90

ลำดับที่ 5 บริษัทแห่งนี้มีใช้ของท่านคนเดียว แม้ทำงานมิให้ผิดพลาดก็น่าจะเพียงพอแล้วมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

#### **ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในอันที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร**

ลำดับที่ 1 ท่านรู้สึกว่าการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทนี้เป็นความผิดพลาดอย่างที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

ลำดับที่ 2 ท่านทำงานที่บริษัทนี้ เพื่อรอเปลี่ยนงานใหม่ที่ดีกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

ลำดับที่ 3 ท่านมีความยินดีอย่างยิ่งที่เลือกทำงานกับบริษัทนี้มากกว่าที่จะเลือกทำงานกับบริษัทอื่น และท่านคิดจะลาออกอยู่เสมอ เพื่อไปทำงานที่อื่นที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

ลำดับที่ 4 ท่านรู้สึกผูกพันกับบริษัทนี้จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24

ลำดับที่ 5 ท่านไม่ต้องกระตือรือร้นเพื่อหางานใหม่เพราะคิดว่าที่ทำงานนี้คืออยู่แล้ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23

**ตารางที่ 4.5** แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความผูกพันต่อองค์กร และลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามรายด้านของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

ความผูกพันต่อองค์กร	พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน	ลำดับที่
1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงและยอมรับในเป้าหมายตลอดจนค่านิยมขององค์กร	3.68	0.50	มาก	2
2. ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์กร	4.00	0.46	มาก	1
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในอันที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.65	0.52	มาก	3
รวม	3.76	0.41	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคมีความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

ลำดับที่ 2 ความเชื่อมั่นอย่างสูงและยอมรับในเป้าหมายตลอดจนค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

ลำดับที่ 3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในอันที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 โดยในแต่ละด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วสามารถเรียงลำดับความผูกพันต่อองค์การ ได้ดังนี้

### 4.3 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคอำเภอตามปัจจัยส่วนบุคคล

#### 4.3.1 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีเพศต่างกัน

สมมติฐาน 1.1 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีเพศต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ที่มีเพศต่างกันั้น ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.6

**ตารางที่ 4.6** เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคอำเภอตามเพศ

ความพึงพอใจในงาน	ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ ( $\bar{X}$ )		t	p-value
	เพศชาย (n = 109)	เพศหญิง (n = 275)		
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	3.70	3.65	1.087	0.278

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีเพศต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

#### 4.3.2 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุต่างกัน

สมมติฐาน 1.2 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุต่างกัันนั้น ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.7

**ตารางที่ 4.7** เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจในงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) แบ่งตามช่วงอายุ				F	p-value
	น้อยกว่า หรือ เท่ากับ 20 ปี (n = 10)	มากกว่า 20 - 30ปี (n=208)	มากกว่า 30 - 45ปี (n=156)	มากกว่า 45 ปี (n=10)		
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	3.77	3.59	3.75	3.88	5.739	0.001**

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุต่างกััน มีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ที่มีอายุต่างกััน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD ดังตารางที่ 4.8

**ตารางที่ 4.8** แสดงค่า p-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุ	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	3.77	1	-	0.165	0.861	0.583
มากกว่า 20 – 30 ปี	3.59	2	-	-	0.000**	0.032*
มากกว่า 30 – 45 ปี	3.75	3	-	-	-	0.353
มากกว่า 45 ปี	3.88	4	-	-	-	-

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30-45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่าง กับพนักงานที่มีอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี พนักงานที่มีอายุมากกว่า 30-45 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 45 ปี และพบว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30-45 ปี มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 45 ปี

#### 4.3.3 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

สมมติฐาน 1.3 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ที่มีระดับการศึกษาต่างกันั้น ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.9

**ตารางที่ 4.9** เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจในงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) แบ่งตามระดับการศึกษา					F	p-value
	มัธยมต้น (ม.3)  (n=31)	มัธยมปลาย (ม.6 หรือ มศ.5) หรือ ปวช.  (n=121)	ปวส. หรือ อนุปริญญา  (n=82)	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า  (n=133)	สูงกว่า ปริญญาตรี  (n=17)		
ความพึงพอใจในงาน โดยรวม	3.62	3.63	3.64	3.71	3.75	0.824	0.510

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

#### 4.3.4 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน

สมมติฐาน 1.4 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันนั้น ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.10

**ตารางที่ 4.10** เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความพึงพอใจในงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) แบ่งตามสถานภาพสมรส			F	p-value
	โสด  (n=240)	สมรส  (n=135)	หย่า, หย่าร้าง, แยกกันอยู่  (n=9)		
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	3.64	3.71	3.67	1.006	0.367

จากตารางที่ 4.10 พบว่าผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

#### 4.3.5 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม

##### อิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีตำแหน่งงานต่างกัน

สมมติฐาน 1.5 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ในตำแหน่งงานที่ต่างกันนั้น ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.11

**ตารางที่ 4.11** เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความพึงพอใจในงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) แบ่งตามตำแหน่งงาน			F	p-value
	ยังล้าชัชวาทิเยนเทอ (n=75)	พนักงานปฏิบัติกรรยเคือน (n=161)	พนักงานปฏิบัติกรรยวัน (n=148)		
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	3.88	3.61	3.61	13.314	0.000**

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีตำแหน่งงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD ดังตารางที่ 4.12

**ตารางที่ 4.12** แสดงค่า p-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีตำแหน่งงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3
พนักงานระดับบังคับบัญชา/เทียบเท่า	3.88	1	-	0.000**	0.000**
พนักงานระดับปฏิบัติการรายเดือน	3.61	2	-	-	0.932
พนักงานระดับปฏิบัติการรายวัน	3.61	3	-	-	-

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พนักงานระดับบังคับบัญชา/เทียบเท่า มีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการรายเดือน และพนักงานระดับปฏิบัติการรายวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการรายเดือนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการรายวัน

#### 4.3.6 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุงานต่างกัน

สมมติฐาน 1.6 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ระหว่างอายุงานที่ต่างกันนั้น ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.13

**ตารางที่ 4.13** เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จำแนกตามอายุงาน

ความพึงพอใจในงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) แบ่งตามอายุงาน				F	p-value
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี (n=59)	มากกว่า 1-5 ปี (n=143)	มากกว่า 5-10 ปี (n=96)	มากกว่า 10 ปี (n=86)		
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	3.66	3.57	3.70	3.78	4.916	0.002**

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD ดังตารางที่ 4.14

**ตารางที่ 4.14** แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ที่มีอายุงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	3.66	1	-	0.150	0.625	0.092
มากกว่า 1 – 5 ปี	3.57	2	-	-	0.022*	0.000**
มากกว่า 5 – 10 ปี	3.70	3	-	-	-	0.170
มากกว่า 10 ปี	3.78	4	-	-	-	-

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุงานมากกว่า 1-5 ปี มีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 1-5 ปี มีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 1-5 ปี พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5-10 ปี พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี และพบว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5-10 ปี มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 10 ปี

#### 4.3.7 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีรายได้ต่อเดือนอายุงานต่างกัน

สมมติฐาน 1.7 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันนั้น ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.15

**ตารางที่ 4.15** เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความพึงพอใจในงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) แบ่งตามอายุงาน				F	p-value
	น้อยกว่า หรือ เท่ากับ 8000 บาท (n=133)	8001- 18,000 บาท (n=154)	18,001- 28,000 บาท (n=30)	มากกว่า 28,000 บาท (n=67)		
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	3.60	3.64	3.74	3.81	4.302	0.005**

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในงาน

แตกต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ดังตารางที่ 4.17

**ตารางที่ 4.16** แสดงค่า p-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 8,000 บาท	3.60	1	-	0.349	0.086	0.001**
8,001 – 18,000 บาท	3.64	2	-	-	0.235	0.007**
18,001 – 28,000 บาท	3.74	3	-	-	-	0.470
มากกว่า 28,000 บาท	3.81	4	-	-	-	-

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 8,000 บาท มีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 28,000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 8,001-18,000 บาท มีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 28,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 8,000 บาท มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 8,001-18,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 18,001-28,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 8,001-18,000 บาท มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 18,001-28,000 บาท และพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 18,001-28,000 บาท มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 28,000 บาท

#### 4.4 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

##### 4.4.1 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีเพศต่างกัน

สมมติฐาน 2.1 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีเพศต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคระหว่างเพศที่ต่างกันนั้น ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม  
อิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) แบ่งตามเพศ		t	p-value
	เพศชาย (n = 109)	เพศหญิง (n = 275)		
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.76	3.76	0.068	0.946

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีเพศต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

##### 4.4.2 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุต่างกัน

สมมติฐาน 2.2 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุที่ต่างกันนั้น ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.18

**ตารางที่ 4.18** เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) แบ่งตามช่วงอายุ				F	p-value
	น้อยกว่า หรือเท่ากับ 20 ปี (n = 10)	มากกว่า 20 - 30ปี (n=208)	มากกว่า 30 - 45ปี (n=156)	มากกว่า 45 ปี (n=10)		
	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.73	3.71	3.82		

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

#### 4.4.3 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

สมมติฐาน 2.3 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีระดับการศึกษาต่างกันนั้น ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.19

**ตารางที่ 4.19** เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) แบ่งตามระดับการศึกษา					F	p-value
	มัธยมต้น (ม.3) (n=31)	มัธยมปลาย (ม.6 หรือ มศ.5) หรือ ปวช. (n=121)	ปวส.หรือ อนุปริญญา (n=82)	ปริญญา ตรีหรือ เทียบเท่า (n=133)	สูงกว่า ปริญญา ตรี (n=17)		
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	3.82	3.84	3.68	3.70	3.92	3.420	0.009**

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ดังตารางที่ 4.20

**ตารางที่ 4.20** แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
มัธยมต้น (ม.3)	3.82	1	-	0.841	0.095	0.153	0.477
มัธยมปลาย (ม.6 หรือ มศ.5) หรือ ปวช.	3.84	2	-	-	0.005**	0.008**	0.481
ปวส. หรืออนุปริญญา	3.68	3	-	-	-	0.631	0.029*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.70	4	-	-	-	-	0.046*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.92	5	-	-	-	-	-

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีระดับการศึกษา มัธยมปลาย(ม.6 หรือ มศ.5) หรือ ปวช. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส. หรืออนุปริญญา พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานระดับการศึกษา ปวส. หรืออนุปริญญา มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มี

ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปลาย(ม.6 หรือ มศ.5) หรือ ปวช. พนักงานที่มีระดับการศึกษาปวส. หรืออนุปริญญา พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาปวส. หรืออนุปริญญา มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

#### 4.4.4 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน

สมมติฐาน 2.4 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ในสถานภาพสมรสที่ต่างกันนั้น ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) แบ่งตามสถานภาพสมรส			F	P-value
	โสด (n=240)	สมรส (n=135)	หม้าย, หย่า ร้าง, แยกกัน อยู่ (n=9)		
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.72	3.81	4.03	3.852	0.022*

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีสถานภาพสมรสต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ดังตารางที่ 4.22

**ตารางที่ 4.22** แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีสถานภาพสมรสต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

สถานภาพ	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3
โสด	3.72	1	-	0.055	0.028*
สมรส	3.81	2	-	-	0.117
หม้าย, หย่าร้าง, แยกกันอยู่	4.03	3	-	-	-

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีสถานภาพโสด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย, หย่าร้าง, แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพสมรสโสด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพ หม้าย, หย่าร้าง, แยกกันอยู่

#### 4.4.5 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีตำแหน่งงานต่างกัน

สมมติฐาน 2.5 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ในตำแหน่งงานที่ต่างกันนั้น ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.23

**ตารางที่ 4.23** เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) แบ่งตามตำแหน่งงาน			F	P-value
	บังคับบัญชา/เทียบเท่า (n=75)	พนักงานปฏิบัติ การรายเดือน (n=161)	พนักงานปฏิบัติ การรายวัน (n=148)		
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.87	3.67	3.80	7.253	0.001*

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีตำแหน่งงานต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ดังตารางที่ 4.24

**ตารางที่ 4.24** แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีตำแหน่งงานต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3
บังคับบัญชา/เทียบเท่า	3.87	1	-	0.001**	0.026*
พนักงานปฏิบัติ การรายเดือน	3.67	2	-	-	0.005**
พนักงานปฏิบัติกรรายวัน	3.80	3	-	-	-

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.24 พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีตำแหน่งงานบังคับบัญชา/เทียบเท่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานปฏิบัติการรายเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ยังพบว่า

พนักงานที่มีตำแหน่งงานบังคับกับปัญหา/เทียบเท่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงาน ปฏิบัติการรายวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติ การรายเดือน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานปฏิบัติการรายวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

#### 4.4.6 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุงานต่างกัน

สมมติฐาน 2.6 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ระหว่างอายุงานที่ต่างกันั้น ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.25

**ตารางที่ 4.25** เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจำแนกตามอายุงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) แบ่งตามอายุงาน				F	P-value
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี (n=59)	มากกว่า 1-5 ปี (n=143)	มากกว่า 5-10 ปี (n=96)	มากกว่า 10 ปี (n=86)		
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.84	3.67	3.76	3.85	4.385	0.005**

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันและเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุงานต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ดังตารางที่ 4.26

**ตารางที่ 4.26** แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	3.84	1	-	0.007**	0.219	0.923
มากกว่า 1 – 5 ปี	3.67	2	-	-	0.106	0.002**
มากกว่า 5 - 10 ปี	3.76	3	-	-	-	0.139
มากกว่า 10 ปี	3.85	4	-	-	-	-

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.26 พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 1-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 1 – 5 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานอายุงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5-10 ปี และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 1-5 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5-10 ปี และพบว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 1-5 ปี มีรับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี

#### 4.4.7 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

สมมติฐาน 2.7 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันนั้น ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.27

**ตารางที่ 4.27** เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) แบ่งตามรายได้ต่อเดือน				F	P-value
	น้อยกว่า หรือเท่ากับ 8000 บาท (n=133)	8001- 18,000 บาท (n=154)	18,001- 28,000 บาท (n=30)	มากกว่า 28,000 บาท (n=67)		
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.76	3.74	3.75	3.79	0.234	0.872

จากตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

#### 4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

**สมมติฐานที่ 3** : มีความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.28

**ตารางที่ 4.28** แสดงค่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ P-Value ของการทดสอบความสัมพันธ์

ระหว่างระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	P-value
ความพึงพอใจในงานกับ ความผูกพันต่อองค์กร	0.594	0.000**

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจในงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $r = 0.594$  และ  $P\text{-value} = 0.000$  แสดงว่าระดับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

## 4.6 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

### 4.6.1 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

- 1) รายได้ ผลตอบแทน ยังน้อยอยู่ เมื่อเทียบกับบริษัทที่มีลักษณะการทำงานที่ใกล้เคียง
- 2) บริษัทควรจัดสรรงานตามความถนัดของแต่ละบุคคล
- 3) การปฏิบัติงานควรมุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาทักษะการทำงานควบคู่และการพัฒนาความรู้ด้านเทคนิคด้านบวกให้มากขึ้น
- 4) พนักงานต้องการให้มีการปรับปรุงด้านวัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีความทันสมัย และเพียงพอ
- 5) บริษัทควรเพิ่มเติมในด้านการพัฒนาบุคลากรและการอบรมอย่างต่อเนื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย
- 6) ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น หรือมีโอกาสในการนำเสนอผลงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการได้รับการยอมรับนับถือ
- 7) เสนอแนะให้มี การจ่ายโบนัส 2 ครั้งต่อปี
- 8) ควรมีการปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานบ้างเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในส่วนงานอื่นๆ
- 9) ควรเพิ่มสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล เช่น วงเงินในการเบิกจ่าย และสมาชิกในครอบครัว เช่น บิดา มารดา สามีและบุตร ควรเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ การเพิ่มสวัสดิการ ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

### 4.6.2 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

- 1) สวัสดิการที่ดีเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 2) ความมั่นคงขององค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 3) เสนอแนะให้มีสภาพแรงงาน

- 4) พนักงานควรรับรู้ข่าวสารของบริษัทอย่างต่อเนื่องซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- 5) ผู้บริหารควรให้ให้ความเอาใจใส่และความเป็นกันเองกับพนักงานทุกระดับชั้น เพื่อลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับพนักงานซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญของตนเองที่มีต่อองค์กร
- 6) บริษัทควรจัดกิจกรรมให้ทำร่วมกันบ่อยๆ เช่นกิจกรรมการแข่งขันกีฬาระหว่างแผนก หรือระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ทั้งในแง่บวกและแง่ลบ โดยคาดว่าผลของความพึงพอใจจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาพนักงาน ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน รวมทั้งปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ดียิ่งขึ้น ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึง การสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัยโดยแยกออกเป็นตอนๆ โดยผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

##### 5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

- 1) พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ส่วนใหญ่เป็นพนักงานหญิง มีจำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 71.6
- 2) พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคส่วนใหญ่มีมากกว่า 20 ปี – 30 ปี มีจำนวน 208 คน คิดเป็น ร้อยละ 54.2
- 3) พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6
- 4) พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสเป็นโสดมากที่สุด มีจำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5
- 5) พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการรายเดือนมากที่สุด มีจำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9
- 6) พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 1 – 5 ปีมากที่สุด มีจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2
- 7) พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 8,001-18,000 มากที่สุด มีจำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 40.1

### 5.1.2 ศึกษาระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมและระดับความผูกพันต่อองค์กร

#### โดยรวม และรายด้านของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

1. สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมและจำแนกรายด้านจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านรายได้/ค่าตอบแทน ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า

- พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค มีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.42

- พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค มีระดับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51

- พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค มีระดับความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41

- พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค มีระดับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59

- พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค มีระดับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53

- พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค มีระดับความพึงพอใจในงานในด้านรายได้/ค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78

- พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค มีระดับความพึงพอใจในงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76

2. สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและจำแนกรายด้านจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างสูงและยอมรับในเป้าหมายตลอดจนค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในอันที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า

- พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41

และเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรจำแนกรายด้าน พบว่า

- พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงและยอมรับในเป้าหมาย ตลอดจนค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50

- พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46

- พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในอันที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52

**5.1.3 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคม อุตสาหกรรมไฮเทค**

**สมมติฐานที่ 1 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้**

**สมมติฐาน 1.1** พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีเพศต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีเพศต่างกัน มีระดับความพึงพอใจงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.2** พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถ อธิบายได้ว่าอายุคู่ใดที่มีความพึงพอใจในงานต่างกัน ดังนี้

พนักงานที่มีอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30-45 ปี และ พนักงานที่มีอายุมากกว่า 45 ปี

**สมมติฐานที่ 1.3** พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.4** พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.5** พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถอธิบายได้ว่าตำแหน่งงานคูใดที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน ดังนี้

พนักงานระดับบังคับบัญชา/เทียบเท่ามีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการรายเดือน และพนักงานระดับปฏิบัติการรายวัน

**สมมติฐานที่ 1.6** พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถอธิบายได้ว่าอายุงานคูใดที่มีความพึงพอใจในงานต่างกัน ดังนี้

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 1-5 ปี มีระดับความพึงพอใจงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5-10 ปี และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี

**สมมติฐานที่ 1.7** พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่ง

เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถอธิบายได้ว่าตำแหน่งงานต่างกันคู่ใดที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน ดังนี้

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 8,000 บาท มีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 28,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 8,001-18,000 บาท มีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 28,000 บาท

**สมมติฐานที่ 2 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้**

**สมมติฐาน 2.1** พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีเพศต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีเพศต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐาน 2.2 :** พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไม่ไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐาน 2.3** พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถอธิบายได้ว่าระดับการศึกษาต่างกันคู่ใดที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ดังนี้

พนักงานที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษา(ม.6 หรือ มศ.5) หรือ ปวช. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส. หรืออนุปริญญา และ พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า พนักงานระดับการศึกษา ปวส. หรืออนุปริญญา มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พนักงานระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

**สมมติฐาน 2.4** พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถอธิบายได้ว่าสถานภาพสมรสต่างกันคู่ใดที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ดังนี้

พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย, หย่าร้าง, แยกกันอยู่

**สมมติฐานที่ 2.5** พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถอธิบายได้ว่าตำแหน่งงานต่างกันคู่ใดที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ดังนี้

พนักงานที่มีตำแหน่งงานบังคับบัญชา/เทียบเท่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานปฏิบัติการรายเดือน และพนักงานปฏิบัติการรายวัน ,พนักงานที่มีตำแหน่งงานปฏิบัติการรายเดือน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานปฏิบัติการรายวัน

**สมมติฐานที่ 2.6** พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และสามารถอธิบายได้ว่าอายุงานคู่ใดที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ดังนี้

พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 1-5 ปี ,พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 1 – 5 ปี ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานอายุงานมากกว่า 10 ปี

**สมมติฐานที่ 2.7** พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

#### 5.1.4 ความสัมพันธ์ของระดับความพึงพอใจในงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

**สมมุติฐานที่ 3** : มีความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

ผลการทดสอบพบว่า ระดับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง

#### 5.1.5 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

จากการรวบรวมความคิดเห็นของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค เกี่ยวกับการความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร สามารถสรุปความคิดเห็นได้ ดังนี้

บริษัทควรมีการพัฒนาการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล โดยจัดสรรงานและความรับผิดชอบในงานตามความถนัดของแต่ละบุคคล รวมทั้งการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานในแต่ละสายงาน เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน และการบริหารงานตามแนวทางยุคใหม่ ส่วนในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ บริษัทควรพิจารณาผลตอบแทนให้เหมาะสมกับงานและความรับผิดชอบที่ปฏิบัติ รวมทั้งการเพิ่มสวัสดิการให้กับพนักงาน เช่น จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การเพิ่มสวัสดิการให้ครอบคลุมถึงบิดา มารดา และบุตร การจัดตั้งสหภาพแรงงาน สำหรับในด้านการบริหารงานนั้น บริษัทควรมีการสื่อสารถึงนโยบายและข้อมูลของบริษัทให้กับพนักงานได้รับทราบ เพื่อให้พนักงานเข้าใจในเป้าหมายของบริษัท รวมทั้งผู้บริหารควรให้ความเอาใจใส่และความเป็นกันเองกับพนักงานเพื่อลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน นอกจากนี้บริษัทควรจัดกิจกรรมต่างๆ ให้พนักงานทุกระดับได้มีส่วนร่วมเพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรักสามัคคี อันจะส่งผลให้พนักงานเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน

## 5.2 อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยการศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ได้ศึกษาตามแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเชื่อมโยงกับจิตใจของมนุษย์กับสภาพแวดล้อมของการทำงาน ความสัมพันธ์ในสังคมและธรรมชาติของมนุษย์โดยทั่วไป โดยอาศัยทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของ Mc.Gregor ทฤษฎีความคาดหวัง และแนวคิดความผูกพันของ Steers เป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ ส่วนผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคพบว่า มีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความพึงพอใจระดับมากในด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก และมีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลางในด้านรายได้และค่าตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรัญญา มนูญญา (2545: 169) เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยในบริษัท ยูโนแคลไทยแลนด์ จำกัด ซึ่งผลการศึกษาของ อรัญญา มนูญญา พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยในบริษัท ยูโนแคลไทยแลนด์ จำกัด อยู่ในระดับสูง ส่วนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยพนักงานมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายตลอดจนค่านิยมองค์กร มีความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในอันที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สราวุธ ภูมิประกร (2541) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลมอยู่ในระดับสูง

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลจากการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

### **สมมติฐานที่ 1 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน**

**สมมติฐาน 1.1 :** พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีเพศต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า อาจเกิดจากลักษณะงานส่วนใหญ่เป็นงานด้านการผลิตที่คล้ายกัน จึงทำให้เกิดความพึงพอใจที่ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิต บุญขงค์ (2540) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานประมาณที่สังกัดฝ่ายอำนวยการกับฝ่ายปฏิบัติการ ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่าเพศที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ คือ ผลงานวิจัยของ ฤทธิญา เสือพิทักษ์ (2541) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ระดับความพึงพอใจในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความตั้งใจลาออกจากองค์กร ของพนักงานบริหาร

ระดับกลาง ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ในขณะที่ผลงานวิจัยของ สราวุธ ภูมิมาประกร (2541) ก็ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิต น้ำอัดลมโดยผลการศึกษาดังกล่าว พบว่าพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลมที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.2** พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าอาจเนื่องจาก พนักงานที่มีอายุน้อยมักจะมีวาทะตือรือร้นและความใส่ใจที่จะเรียนรู้ในในการทำงานสูงจึงทำให้มีความพึงพอใจในงานสูง และพนักงานที่มีอายุมากจะมีทักษะและความชำนาญในการทำงานสูงก็จะเกิดความพึงพอใจในงานสูงเช่นกัน จึงทำให้ความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี ไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 20 ขึ้นไป ในขณะที่เดียวกันยังพบว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 20-30 ปี มีความพึงพอใจในงานต่างจากพนักงานที่มีช่วงอายุอื่นๆ ซึ่งอาจจะเนื่องจากช่วงอายุนี้เป็นช่วงที่ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีความคาดหวังกับความสำเร็จในงานสูง จึงทำให้ความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานในช่วงอายุอื่นๆ สำหรับผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ คือ ผลงานวิจัยของ ภิญโญ เสือพิทักษ์ (2541) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องระดับความพึงพอใจในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความตั้งใจลาออกจากราชการของพนักงานบริหารระดับกลาง ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) โดยผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า อายุที่ต่างกันมีความ พึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ จรัส เพ็ชรเที่ยง (2542) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัท เอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยอื่นที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผลงานวิจัยของ สราวุธ ภูมิมาประกร (2541) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า ที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ผลงานวิจัยของ ธนิต บุญยงค์ (2540) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานประมาทที่สังกัดฝ่ายอำนวยการกับฝ่ายปฏิบัติการซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า อายุ ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

**สมมติฐานที่ 1.3** พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าอาจเนื่องจากอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์มีการคัดเลือกบุคลากรตามระดับการศึกษา โดยส่วนมากพนักงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมต้น (ม.3), ระดับการศึกษาระดับมัธยมปลาย (ม.6 หรือ มศ. 5) หรือ ปวช. และระดับ ปวส.หรืออนุปริญญา จะเข้าทำงานในตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการรายวัน ซึ่งเมื่อเข้าพนักงานทำงานกับองค์กรแล้ว ได้ศึกษาต่อจนได้รับวุฒิกการศึกษาที่สูงขึ้นและได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับการมอบหมายงานในหน้าที่ใหม่ตามวุฒิกการศึกษาสูงขึ้น จึงเกิดความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างจากพนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อธิเกียรติ ทองเพิ่ม (2539) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ รวม 5 ด้าน ด้านลักษณะงาน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และเปรียบเทียบความพึงพอใจในด้านต่างๆ โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติของข้าราชการสายบริหารวิชาการและตุลาการ ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ ผลงานวิจัยของ สราวุธ ปฏิมาประกร (2541) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงาน ผลิตน้ำอัดลม ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.4** พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าอาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีสถานภาพโสดสมรสแล้ว หรือ หย่าร้าง ต่างก็มีเป้าหมายของการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยมิได้คำนึงถึงสถานภาพของตนเองนำมาเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน สำหรับผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผลงานวิจัยของ สราวุธ ปฏิมาประกร (2541) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน และผลงานวิจัยของ จรัส เพ็ชรเที่ยง (2542) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ ผลงานวิจัยของ ศิริพร รัตนพันธุ์ (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานโรงแรมขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า สถานภาพการสมรส มี ผลต่อระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.5** พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าอาจเนื่องมาจากพนักงานระดับปฏิบัติการรายวันซึ่งเป็น ผู้ปฏิบัติงานในสายการผลิตจะมีรายได้ สวัสดิการ และค่าตอบแทน รวมถึงการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงานปฏิบัติการรายวันมีความต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการรายคือนและ พนักงานระดับบังคับบัญชาค่อนข้างมาก สำหรับผลงาน วิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ คือ ผลงานวิจัยของ ธนิต บุญยงค์ (2540) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานประมาณที่สังกัดฝ่าย อำนวยการกับฝ่ายปฏิบัติการ ผลการศึกษาดังกล่าว พบว่า ตำแหน่งงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ ผลงานวิจัยของ สราวุธ ภูมิประกร (2541) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำตาลซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มี ตำแหน่ง งานต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.6** พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าอาจเนื่องพนักงานที่มีอายุงานน้อย มีความใส่ใจในการ เรียนรู้งานมากจึงเกิดความพึงพอใจในงาน แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานมากซึ่งมีความชำนาญ ในงานมากแล้ว อาจเกิดความเบื่อหน่ายกับงานที่ทำ สำหรับผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยใน ครั้งนี้ คือ ผลงานวิจัยของ ภิญโญ เสือพิทักษ์ (2541) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความตั้งใจลาออกจากองค์กรของ พนักงานบริหารระดับกลาง ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ในขณะที่ ผลงานวิจัยของ บงยุทธ รักดีมงคล (2540) ได้ศึกษาเรื่อง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ของครูผู้สอนนักเรียนพบตำรวจในโรงเรียนพลตำรวจภูธร 7 จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และผลงานวิจัยของ สราวุธ ภูมิปาประการ (2541) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลมซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.7** พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าอาจเนื่องจากรายได้ที่ต่างกันของพนักงานนั้นส่วนหนึ่งมาจากหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน ซึ่งพนักงานอาจเกิดความรู้สึกว่ารายได้ที่ได้รับต่ำกว่าความรับผิดชอบในงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ สำหรับผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้คือ ผลงานวิจัยของ อารยา ธนประสิทธิ์พัฒนา (2544) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานต่อปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีแห่งหนึ่งผลการศึกษาดังกล่าว พบว่าพนักงานที่มีรายได้ค่าตอบแทน ต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ ผลงานวิจัยของ อรัญญา มนูญญา (2545) ได้ศึกษาเรื่อง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยในบริษัท ยูโนแคลไทยแลนด์ จำกัด ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า ระดับเงินเดือน ไม่ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยในบริษัท ยูโนแคลไทยแลนด์ จำกัด แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้**

**สมมติฐาน 2.1** พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีเพศต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีเพศต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าอาจเนื่องจากองค์การให้ความสำคัญต่อพนักงานเพศหญิงและเพศชายอย่างเท่าเทียมกันในทุกด้าน และยังให้โอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเท่าเทียมกัน ดังนั้นเพศจึงไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร สำหรับผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้คือ ผลงานวิจัยของ ได้แก่ ผลงานวิจัยของ สราวุธ ภูมิปาประการ (2541) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของ

พนักงานในโรงงาน ผลิตรายอุตสาหกรรม ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ จิรากุล วสะพันธุ์ (2544) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท โอจิ เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยของ วิศิษฐศักดิ์ เสวตนันท์ (2543) ซึ่งได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ ดวงใจ นิลพันธุ์ (2543 : 95) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน:ศึกษากรณีบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสาร โทรคมนาคม ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ ชวนชม กิจพันธ์ (2540 : 153) ซึ่งได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงานงบประมาณ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน และไม่มีผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกันในครั้งนี้

**สมมติฐาน 2.2** พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไม่ไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าอาจเนื่องจากพนักงานที่มีอายุต่างกันเมื่อเริ่มเข้าทำงานกับองค์การก็คาดหวังในความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์การจึงมีความมุ่งมั่นในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้เหมือนกัน สำหรับผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ คือ ผลงานวิจัยของ จิรากุล วสะพันธุ์ (2544) : ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท โอจิ เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของชวนชม กิจพันธ์ (2540 : 153) ซึ่งได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงานงบประมาณ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ ผลงานวิจัยของสรายุทธ ปฎิมาประกร (2541) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตรายอุตสาหกรรมซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ ดวงใจ นิลพันธุ์ (2543 : 95) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อ

องค์การของพนักงาน : ศึกษากรณีบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคม ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

**สมมติฐาน 2.3** พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าอาจเนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูงมักมีความผูกพันต่อองค์การน้อยเพราะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับจากองค์การสูง และเมื่อไม่ได้รับตามที่ตนเองคาดหวังก็เกิดความผิดหวังและมีความผูกพันต่อองค์การน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้นี้ คือผลงานวิจัยของ สราวุธ ภูมิปาประการ (2541) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ ผลงานวิจัยของ ชวนชม กิจพันธ์ (2540 : 152) ซึ่งได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงานงบประมาณ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ ดวงใจ นิลพันธุ์ (2543 : 95) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : ศึกษากรณีบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคม ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐาน 2.4** พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าอาจเนื่องจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความรู้สึกที่ตนเองมีภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวแตกต่างกัน ดังนั้นสามารถทุ่มเทให้กับงานได้แตกต่างกัน สำหรับผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้นี้ ได้แก่ ผลงานวิจัยของ สราวุธ ภูมิปาประการ (2541) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ คือ ผลงานวิจัยของ จิรากุล วสะพันธุ์ (2544) : ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพัน

ต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท โอจี เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ เนื้อทิพย์ นวมถนอม (2547 : 108) ซึ่งได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักข่าวกรองแห่งชาติที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2.5** พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า อาจเนื่องจากพนักงานที่มีตำแหน่งสูงจะถูกจูงใจให้มีส่วนร่วมในงานมากกว่า และมีการพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มพูนทักษะในการทำงานให้กับพนักงานไม่เท่าเทียมกันในทุกระดับตำแหน่ง สำหรับผลงาน วิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผลงานวิจัยของ ชวนชม กิจพันธ์ (2540 : 154) ซึ่งได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ ผลงานวิจัยของ สราวุธ ปฎิมาประกร (2541) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ เนื้อทิพย์ นวมถนอม (2547 : 110) ซึ่งได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักข่าวกรองแห่งชาติที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน ผลการ วิจัยของ วิศิษฐศักดิ์ เสวตนันท์ (2543) ซึ่งได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2.6** พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีอายุงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าอันอาจเป็นเพราะว่าอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีการแข่งขันสูงจึงทำให้เกิดการเข้าออกของพนักงานค่อนข้างสูงส่งผลให้พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่ออย่างสูงและยอมรับเป้าหมายตลอดจนค่านิยมขององค์การตลอดจนความปรารถนาอย่างแรงกล้าในอันที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างจาก

พนักงานที่มีอายุงานสูงกว่า ซึ่งไม่พบผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ อย่างไรก็ตาม ผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ ผลงานวิจัยของ สราวุธ ปฏิมาประกร (2541) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน โรงงานผลิตน้ำอัดลม ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และ ผลงานวิจัยของ ดวงใจ นิลพันธุ์ (2543 : 95) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : ศึกษากรณีบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อ สารโทรคมนาคม ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ ชวนชม กิจพันธ์ (2540 : 153) ซึ่งได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณที่มีอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ จารุณี วงศ์วัฒน์ (2537) ซึ่งได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานการสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานสายการสนับสนุนการปฏิบัติงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ จิรากุล วสะพันธุ์ (2544) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท โอจิ เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2.7** พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าอาจเนื่องจากรายได้ต่อเดือนของพนักงานไม่มีผลต่อค่านิยมที่พนักงานมีต่อองค์กรซึ่งทำให้ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วย สำหรับผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผลงานวิจัยของ สราวุธ ปฏิมาประกร (2541) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน โรงงานผลิตน้ำอัดลม ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ จิรากุล วสะพันธุ์ (2544) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท โอจิ เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน และ ไม่มีผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกันในครั้งนี้

**สมมติฐานที่ 3 : มีความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค**

จากการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทางบวกซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าอันอาจเนื่องจากการที่พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากหรือน้อยนั้นย่อมต้องขึ้น อยู่กับความพึงพอใจในงานด้านต่างๆ 6 ด้านด้วย เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงานมากจึงทำให้ความต้องการที่จะย้ายองค์กรก็จะน้อยลงและเมื่อพนักงานทำงานในองค์กรใดๆ ในระยะเวลาอันยาวนานย่อมซึมซับวัฒนธรรมขององค์กร ค่านิยมขององค์กร และเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากไปด้วย

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อนำไปใช้

ตามที่พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคได้เสนอแนะเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรซึ่งได้สรุปไว้ในข้างต้นแล้วนั้น บัดนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมและวิเคราะห์ประกอบผลการศึกษาดังกล่าว โดยขอเสนอข้อเสนอแนะในภาพรวมสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

1) บริษัทควรพิจารณาปรับปรุงสวัสดิการของพนักงานในแต่ละตำแหน่งงาน ให้เกิดความสมดุลกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และไม่ให้เกิดความแตกต่างในแต่ละระดับจนมากเกินไป

2) บริษัทควรมุ่งเน้นในนโยบายเรื่องการสับเปลี่ยนหมุนเวียนในการทำงาน และการย้ายงานอย่างจริงจัง เพื่อสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสก้าวหน้าในบริษัทในตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องหาพนักงานใหม่ เป็นการลดต้นทุนจากการหาพนักงานใหม่จากภายนอกที่มีต้นทุนที่สูงกว่าและยังเป็นการสนับสนุนพนักงานภายในของบริษัทเองให้มีความก้าวหน้าในงานยิ่งขึ้น (Career Path)

3) ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ควรศึกษา/ปรับปรุงในเรื่องรายละเอียดของงาน โดยศึกษาค่าของงาน (Job Evaluation) แต่ละงาน เพื่อประเมินว่างานที่ควรต้องจ่ายค่างานเท่าไร เพื่อให้เกิดความยุติธรรมกับหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ถ้ารับผิดชอบมากต้องจ่ายมาก ถ้ารับผิดชอบน้อยต้องจ่ายน้อยและคำนึงถึงราคาของตลาดในอุตสาหกรรมเดียวกันด้วย และควรทบทวนการกำหนดหน้าที่ในงานแต่ละงานและแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจนมากขึ้น (Job Description) รวมถึงความชัดเจนของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความรับผิดชอบของตนเอง ไม่เกิดความซ้ำซ้อน และยังป้องกันไม่ให้มีงานใดที่ได้รับการละเลยไม่ปฏิบัติ

4) ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ควรศึกษา/ปรับปรุงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ใช้ตัววัดจากผลการปฏิบัติงานจริง (Performance Appraisal) เพื่อนำไปพิจารณาการขึ้นเงินเดือน และเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงาน (Job Objective) และ

กำหนดการวัดผลการปฏิบัติที่สามารถวัดได้ ซึ่งหลักการกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงาน ต้องให้ท้าทายกับความสามารถในการทำงาน มีความเป็นไปได้ และสามารถวัดผลได้

5) บริษัทควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้กับพนักงานเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงาน มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการให้ความรู้เฉพาะด้าน ความรู้ทั่วไป รวมถึงหลักการบริหารงานยุคใหม่ ซึ่งยุคปัจจุบันจะมีความแตกต่างจากการบริหารในยุคก่อน และสนับสนุนให้มีการศึกษางานนอกสถานที่ รวมถึงการให้การสนับสนุนให้พนักงานไปศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ และควรพิจารณาให้ครอบคลุมพนักงานทุกระดับ

6) บริษัทควรจัดให้แหล่งรวบรวมความรู้ โดยเฉพาะข้อมูลขององค์กร และข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ อาทิเช่น การเผยแพร่ผ่านห้องสมุดของบริษัท โดยบริษัทต้องมุ่งเน้นถึงความสำคัญและการพัฒนา/ปรับปรุงข้อมูล การจัดเก็บ และการนำเสนอข้อมูลให้มากขึ้นเพื่อเป็นแหล่งข้อมูลที่พนักงานสามารถศึกษาความรู้ได้ด้วยตนเอง ให้ทันต่อยุคต่อเหตุการณ์ในภายนอก

7) บริษัทควรพิจารณาสวัสดิการของพนักงานให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานในปัจจุบัน และทัดเทียมกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน เช่น เรื่องค่าประกันภัยชีวิต การจ่ายสมทบกองทุนเลี้ยงชีพ รวมถึงการจัดหาสถานที่ให้พนักงานได้พักผ่อน เพื่อส่งเสริมสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตของ พนักงาน

8) บริษัทควรจัดกิจกรรมต่างๆ ให้พนักงานมีส่วนร่วม เช่นการจัดการแข่งขันกีฬาระหว่างพนักงาน หรือการแข่งขันกีฬาระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน หรือกิจกรรมแรลลี่เพื่อช่วยพัฒนาการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะช่วยเพิ่ม Productivity ให้กับองค์กรได้

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับกรวิจัยครั้งต่อไป

1) ในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอให้ขยายขอบเขตการศึกษาโดยเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่อยู่ในธุรกิจอุตสาหกรรมอื่นๆ ด้วย

2) ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาระดับของความพึงพอใจในงาน โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน โดยทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร จึงควรทำการศึกษาต่อว่าความพึงพอใจในงานด้านใด ที่เหมาะสมในการเป็นตัวทำนายความผูกพันต่อองค์กร

3) ควรศึกษาผลกระทบต่างๆ ที่ได้รับอิทธิพลจากระดับความพึงพอใจในงาน เช่น ความตั้งใจที่จะลาออก ความสม่ำเสมอในการมาทำงาน การมาทำงานตรงต่อเวลา ผลการปฏิบัติงาน และการเข้าร่วมกิจกรรม ว่ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4) ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร เช่น แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในองค์กร พฤติกรรมและรูปแบบของผู้นำ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

## บรรณานุกรม

- การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. “รายชื่อโรงงานในการนิคมอุตสาหกรรม.” [Online].  
<http://www.ieat.go.th>. 2548.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2542. **การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ :  
 โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรัส เพ็ชรเที่ยง. 2542. “การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง.”  
 วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จารุณี วงศ์คำแน่น. 2537. “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานสนับสนุน  
 การปฏิบัติงาน การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย.”  
 วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จารุวรรณ ชิตโชติ. 2540. “ความพึงพอใจในงาน : ศึกษากรณีพนักงานระดับล่างในโรงงาน  
 อุตสาหกรรม.” วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมานุษยวิทยามหาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยา,  
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิรากุล วสะพันธุ์. 2544. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษา  
 เฉพาะกรณี บริษัท โอจี เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต  
 สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมมหาบัณฑิตเกษตรศาสตร์.
- ชมนันทน์ เพ็ชรโปรี. 2541. “ความพึงพอใจในงานของพนักงานวิชาชีพบัญชีในกลุ่มกระดาษและ  
 บรรจุภัณฑ์ เครื่องซีเมนต์ไทย.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต  
 สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชวนชม กิจพันธ์. 2540. “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนัก  
 งบประมาณ.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์,  
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544. **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการ  
 พิมพ์.
- ดวงใจ นิลพันธุ์. 2543. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการ  
 ทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : ศึกษากรณีบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสาร  
 โทรคมนาคม.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,  
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- คิลิก มูลวงษ์. 2537. "ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์." วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาลังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529. **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ชนิต บุญยงค์. 2540. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานประมาณ : ศึกษาเปรียบเทียบฝ่ายอำนวยการกับฝ่ายปฏิบัติการ." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธีระ วีระธรรมสาธิต. 2532. "ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย." สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชญญา ผลอนงค์. 2546. **การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล แนวทางการสร้าง ความพึงพอใจแก่พนักงาน**. กรุงเทพฯ : อินโนกราฟฟิกส์.
- นพดล ลิมสุวรัตน์. 2526. "จิตวิทยาในการสร้างขวัญกำลังใจ." **บิตติเนตวิค**. 5(17) : 58-60.
- นภานีญา โหมาศวีน. 2533. "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรี." สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เนือทิพย์ นวมถนอม. 2547. "ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีสำนักงานข้าราชการแห่งชาติ." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปรีชา อ่อนศรี และคณะ. 2545. "ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวัสดุก่อสร้างซิเมนต์ไทย (เฉพาะผลิตภัณฑ์หลังคา)." รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาการจัดการทั่วไป วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. **จิตวิทยาการบริหารบุคคล**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2542. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- ปิยะวดี สังข์หนู. 2542. "ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ศรีตรังแอโกรอินดัสทรี จำกัด (มหาชน)." สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- เผด็จ เกาะสมบัติ. 2529. "ความพึงพอใจในการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีนักวิชาการกรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ." สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พงศ์ หรดาล. 2540. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ : คณะวิชาอุตสาหกรรมศึกษา, วิทยาลัยครูพระนคร.

- พรทิพย์ เตชะอาภรณ์ชัย. 2543. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พรพรรณ ศรีใจวงศ์. 2540. “ความผูกพันต่อองค์การของบรรณารักษ์ห้องสมุด มหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพและปริมณฑล.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พันธ์ชนก สกุลพรหมณ์. 2537. “ปัจจัยกีดสรรที่สัมพันธ์กับขวัญในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภรณ์ กীরติบุตร. 2529. **การประเมินประสิทธิผลขององค์การ**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ภิญญา เสือพิทักษ์. 2541. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความตั้งใจลาออกจากองค์การของพนักงานบริหารระดับกลาง ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญมัน ธนาสุภวัฒน์. 2537. **จิตวิทยาองค์การ**. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรินติ้งเฮาส์.
- วิบูลย์ แมนสถิตย์. 2529. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษาริการอำเภอในประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิศิษฐ์ศักดิ์ เสวदनันท์. 2543. “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.
- วุฒินันท์ วิมลศิลป์. 2533. “บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชุมชน.” วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วัชร วัชรเสถียร. 2540. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่.” นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์พัฒนาการ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยงยุทธ ภัคคีมงคล. 2540. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนนักเรียนพลตำรวจในโรงเรียนตำรวจภูธร 7 จังหวัดนครปฐม.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การศึกษาระดับปริญญาโท), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ศานิตย์ บุญรัตนพันธ์. 2538. “ความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต หน่วยงานโมเพล็ก บริษัท โมเตอร์นฟอร์ม กรุ๊ป จำกัด (มหาชน).” ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศิริพร รัตนพันธ์. 2546. “การศึกษาความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานโรงแรมขนาดกลาง และขนาดใหญ่ในจังหวัดพิษณุโลก.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สมยศ นาวิการ. 2537. **การบริหารและพฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- สมหมาย เนตรภู และคณะ. 2543. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กรุงเทพ โปรดิวิส์ จำกัด (มหาชน).” รายงานวิจัย คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สรายุทธ ปฎิมาประกร. 2541. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สร้อยอนภา วัฒนาภิตติกุล และคณะ. 2536. “ความพึงพอใจในงานและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ กลุ่มบริษัท มินิแบ ประเทศ ไทย (โรงงานบางปะอิน).” รายงานวิจัย คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุภาพ ดอกกุหลาบ. 2534. “ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหมวดวิชา ในโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพฯ.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สุทธิชัย ปทุมล่องทอง. 2546. **เกร็ดน่ารู้ประเทศไทย 76 จังหวัด.** กรุงเทพฯ: นำฝน.
- สุวรรณฉิน กณานูวัฒน์. 2536. “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน ลักษณะขององค์กร และลักษณะของประสบการณ์จากการทำงานของ บริหารในองค์กรเอกชน.” วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เสถียรภาพ พันธุ์ไฟโรจน์. 2529. “ความรับผิดชอบของผู้นำในการสร้างขวัญและแรงจูงใจ” **วารสารเพิ่มผลผลิต.** 26 (กุมภาพันธ์-มีนาคม): 19-22
- เสาวรส เกียรติธนาถ. 2534. “ความพึงพอใจในงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของ อาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริกสิณิก ในมหาวิทยาลัยของรัฐ.” วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- โสภา ทรัพย์มากอุดม. 2533. “ความขี้ดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม “ภาวะอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์” [Online]. <http://www.oie.go.th>. 2547.
- อธิเกียรติ ทองเพิ่ม. 2539. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการวิชาการและธุรการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. 2529. “ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)” **จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์**. 34(กันยายน 2529) : 34-41.
- อรัญญา มนูญญา. 2545. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยในบริษัทยูนิแคลไทยแลนด์ จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อารยา ธนประสิทธิ์พัฒนา. 2544. “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ กับความพึงพอใจในงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมี.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อารี เพชรสุด. 2530. **มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน**. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. 1993. “Organizational Commitment : Evidence of Career Stage Effect”. **Journal of Business Research**. 26(January 1993) : 49-61.
- Applewhite, P.B. 1965. **Organizational and Behavior**. New York : Englewood Cliffs, Prentice-Hall.
- Buchanan, B. 1974. “Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organization”. **Administrative Science Quarterly**. 19(March 1974) : 533-546
- Gilmer, V.H. 1966. Applied Psychology : **Problem on Living and Work**. New York : McGraw-Hill.
- Hall, D.T. et. al. 1970. “Personnel Factors Organizational Identification”. **Administrative Science Quarterly**. 15(June 1970) : 176.
- Herzberg, F. 1959. **The Motivation to Work**. New York: John Willey.
- Hrebiniak, L. C. and Alutto, J. A. 1972. “Personal and Role-related Factors in the Development of Organizational Commitment”. **Administrative Science Quarterly**. 15(June 1970) : 555-572.
- Maslow, A.H. 1954. **Motivation and Personality** . New York : Harper and Row.

- McGregor, D. 1960. **The Human Side of Enterprise**. New York: Mc Graw-Hill.
- Miner, J. B. 1992. **Industrial-Organization Psychology**. New-York : The State University of New York at Buffalo.
- Porter, L. W. et. al. 1974. "Organizational Commitment, Job Satisfaction, an Turnover Among Psychiatric Technicians." **Journal of Applied Psychology**. 59(October 1974) : 603-609
- Sheldon, M. E. 1971. "Investment and Involvement as Machanisms Predicting Commitment of the Organization." **Administrative Science Quarterly**. 16(June 1971) : 143.
- Smith, H. G. 1965. **Psychology of Industrial Behavior**. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Steers, R. M. 1977. "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment". **Administrative Science Quarterly**. 22(March 1977) : 46-56.
- Steers,R.M. and Porter, L.W. 1979. **Motivation and Work Behavior**. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Steers, R. M. 1991. **Introduction to Organizational Behavior**. New York : Herper Collin Publishers Inc.
- Strauss, G. and Sayles, L. R. 1980. **Personnel : the Human Problems of Management**. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.
- Vroom, V.H. 1964. **Work and motivation**. New York: Wiley.

ภาคผนวก

เลขที่แบบสอบถาม

1 2 3

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน

โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

ผู้วิจัย

นางสาวสุปราณี เต็มเดชาติพงษ์

นักศึกษาระดับปริญญาโท

สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

### คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลของการวิจัย เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจ  
ในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในอุตสาหกรรม  
อิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

1. โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับการทำงานและองค์กร
2. คำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่านจริงๆ เพื่อเป็นประโยชน์ในทางวิชาการ
3. ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ จะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่าน และจะเก็บเป็นความลับ เพื่อวิเคราะห์ทางวิชาการเท่านั้น
4. แบบสอบถามชุดนี้มี 4 ตอน คือ
 

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีทั้งสิ้น 7 ข้อ

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน มีทั้งสิ้น 48 ข้อ

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์กร มีทั้งสิ้น 18 ข้อ

**ตอนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ มีทั้งสิ้น 2 ข้อ
5. พนักงานที่ตอบแบบสอบถามต้องเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค เท่านั้น หากท่านไม่ใช่พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงงาน ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ขอความกรุณาส่งแบบสอบถามคืนผู้แจกแบบสอบถามด้วย ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความร่วมมือ

## ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดเติมข้อความ หรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

สำหรับผู้วิจัย

1. เพศ ชาย  หญิง  [ ]
2. อายุ  น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี  มากกว่า 20 – 30 ปี [ ]  
 มากกว่า 30 – 45 ปี  มากกว่า 45 ปี
3. สถานภาพสมรส  โสด [ ]  
 สมรส  
 หม้าย, หย่าร้าง, แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษา (ชั้นสูงสุดที่ได้รับ) [ ]  
 มัธยมศึกษา(ม.3)  
 มัธยมศึกษา (ม6. หรือ มศ.5) หรือ ปวช.  
 ปวส. หรือ อนุปริญญา  
 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า  
 สูงกว่าปริญญาตรี
5. ตำแหน่งงาน  พนักงานระดับบังคับบัญชา / เทียบเท่า [ ]  
 พนักงานระดับปฏิบัติการรายเดือน  
 พนักงานระดับปฏิบัติการรายวัน
6. อายุงาน [ ]  
 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี  มากกว่า 1 – 5 ปี  
 มากกว่า 5 - 10 ปี  มากกว่า 10 ปี
7. รายได้ต่อเดือน (เงินเดือน, ค่าล่วงเวลา และสวัสดิการต่างๆในรูปตัวเงิน เช่น ค่าเดินทาง เป็นต้น) [ ]  
 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 8,000 บาท  8,001 – 18,000 บาท  
 18,001 – 28,000 บาท  มากกว่า 28,000 บาท

## ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วพิจารณาว่าท่านมีความคิดเห็น หรือความพึงพอใจ ต่อการทำงานด้านต่าง ๆ เพียงใด กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ทางขวามือ ที่กำหนดให้เพียงช่องเดียวที่ตรง กับความเป็นจริงของท่านโดย

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้น เกิดขึ้นจริงทั้งหมด
เห็นด้วย	หมายถึง	ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้น เกิดขึ้นจริงเป็นส่วนใหญ่
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ท่านไม่สามารถตัดสินใจได้ว่าข้อความที่ให้มานั้นเกิดขึ้นจริง
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้น เกิดขึ้นจริงเป็นส่วนน้อย
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้น เกิดขึ้นจริงน้อยที่สุดหรือไม่เกิดขึ้นเลย

ข้อ ที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
<b>ด้านลักษณะงาน</b>							
1	งานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท่านชอบและสนใจ						( )
2	งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ						( )
3	ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับบุคลิกและความถนัดของท่าน						( )
4	ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานตรงความรู้ความสามารถและความต้องการของท่าน						( )
5	ท่านภาคภูมิใจที่งานในความรับผิดชอบของท่าน มีความสำคัญต่อบริษัท						( )
6	ท่านรู้สึกมีอิสระในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย						( )
7	ท่านรู้สึกภูมิใจที่มีส่วนช่วยให้งานในหน่วยงานของท่านสำเร็จลุล่วงด้วยดีตลอดมา						( )
8	ท่านรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงานและภาคภูมิใจกับผลงานที่ได้ทำไปแล้ว						( )
9	ท่านพึงพอใจที่ได้มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ทำ						( )

ข้อ ที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
<b>ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า</b>							
10	ท่านมีโอกาสดำเนินการสนับสนุนให้พัฒนา ความรู้ความสามารถและเพิ่มทักษะในการ ทำงาน						( )
11	องค์กรของท่านจัดให้มีการฝึกอบรม และดูงาน อย่างสม่ำเสมอ						( )
12	บริษัทมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการ ทำงานอย่างเที่ยงตรงทำให้ท่านมีโอกาสที่จะ ได้เลื่อนตำแหน่งเลื่อนเงินเดือนอย่างยุติธรรม						( )
13	ท่านอาจจะถูก โอนย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ หรือ ให้ออกจากงาน ได้ทันที						( )
14	การทำงาน ในบริษัทนี้ไม่ช่วยทำให้เกิด ความก้าวหน้าในอาชีพที่คาดหวังไว้						( )
15	โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านมี จำกัด						( )
16	ท่านรู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชาไม่คิดต่องานที่ท่าน ทำซึ่งเป็นเหตุให้ท่านรู้สึกไม่มีความมั่นคงใน การทำงาน						( )
<b>ด้านเพื่อนร่วมงาน</b>							
17	ท่านรู้สึกพึงพอใจที่สามารถปรึกษาปัญหา ส่วนตัวและ ได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก เพื่อนร่วมงาน						( )
18	ท่านพอใจที่ได้มีโอกาสใกล้ชิดและทำงาน ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน						( )
19	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ใน ด้านการงานและส่วนตัวเสมอ						( )
20	ท่านพอใจอย่างยิ่งในความร่วมมือและการ ช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน						( )
21	ท่านให้ความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานของ ท่าน						( )
22	ท่านรู้สึกพอใจในความมีน้ำใจและอัธยาศัย ไมตรีของเพื่อนร่วมงาน						( )

ข้อ ที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
23	ท่านพึงพอใจที่สามารถปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน						( )
<b>ด้านผู้บังคับบัญชา</b>							
24	ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน						( )
25	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในการบังคับบัญชา						( )
26	ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองหรือรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน						( )
27	เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถปรึกษาหารือกับหัวหน้างานได้						( )
28	ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างมีอคติไม่เหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ						( )
29	ผู้บังคับบัญชาให้ความเอาใจใส่ และปกป้องพนักงานในหน่วยงานเสมอทำให้รู้สึกมีความมั่นใจในการทำงาน						( )
30	ผู้บังคับบัญชาไม่เคยแสดงท่าทีว่าเห็นคุณค่าของงานที่ท่านทุ่มเทความพยายามในการทำงานนั้น						( )
31	ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ท่านนำแนวความคิดของท่านไปทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน						( )
32	เมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านมั่นใจว่าผู้บังคับบัญชาจะช่วยสามารถช่วยแก้ปัญหาให้ท่านได้เป็นอย่างดี						( )

ข้อ ที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
<b>ด้านรายได้ / ค่าตอบแทน</b>							
33	ท่านพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับในขณะนี้						( )
34	ท่านพอใจในอัตรากำลังหรือรายได้พิเศษ เช่น โบนัสซึ่งได้จากการทำงานภายในบริษัท						( )
35	เมื่อเปรียบเทียบรายได้ของท่านกับพนักงานคนอื่น ๆ แล้วท่านมีความพอใจ						( )
36	ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี						( )
37	ท่านคิดว่าเงินเดือน หรือรายได้ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ						( )
38	ท่านรู้สึกพอใจกับวิธีการจ่ายเงินเดือนของบริษัท						( )
39	ระบบพิจารณาขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น โบนัส มีความยุติธรรม						( )
40	ท่านพอใจกับนโยบายหักบัญชีที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทน และสวัสดิการ						( )
41	ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็ว ในการใช้สิทธิ เบิกสวัสดิการต่างๆ						( )
<b>ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก</b>							
42	ท่านพึงพอใจในอาคารสถานที่และบริเวณทั่วไปของบริษัทที่มีลักษณะชวนให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน						( )
43	ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท						( )
44	บริษัทมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ห้องส้วม ที่เพียงพอต่อความต้องการ						( )
45	สภาพสิ่งแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ มีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก						( )

ข้อ ที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย  ( )
46	ท่านพอใจกับสถานที่ตั้งของบริษัท และรู้สึก สะดวกสบายในการเดินทางมาปฏิบัติ						( )
47	การจัดสถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกต่อการทำงาน						( )
48	ในหน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ รวมทั้งคู่มือต่าง ๆ ในการทำงานอย่าง เพียงพอ						( )

**ตอนที่ 4** ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานและ  
ความผูกพันต่อองค์กร

**3.1) ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**3.2) ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

**คำชี้แจง** สำหรับคำตอบของแบบสอบถามนี้ ไม่มีข้อใดถูกหรือผิดขึ้นอยู่กับทัศนะของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องด้านขวามือของคำถามที่ตรงกับความรู้สึก ที่เป็นจริง ของท่านให้มากที่สุด ดังนี้

<b>เห็นด้วยอย่างยิ่ง</b>	หมายถึง	ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้น เกิดขึ้นจริงทั้งหมด
<b>เห็นด้วย</b>	หมายถึง	ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้น เกิดขึ้นจริงเป็นส่วนใหญ่
<b>ไม่แน่ใจ</b>	หมายถึง	ท่านไม่สามารถตัดสินใจได้ว่าข้อความที่ให้มานั้นเกิดขึ้นจริง
<b>ไม่เห็นด้วย</b>	หมายถึง	ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้น เกิดขึ้นจริงเป็นส่วนน้อย
<b>ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง</b>	หมายถึง	ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้น เกิดขึ้นจริงน้อยที่สุดหรือไม่เกิดขึ้นเลย

ข้อ ที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
<b>ความเชื่อมั่นอย่างสูงและยอมรับในเป้า หมายตลอดจนก้าวมขององค์กร</b>							( )
1	ท่านรู้สึกว่เป้าหมายและก้าวมของบริษั กกับ เป้าหมายและก้าวมของท่านเป็น ไปใน แนวทางเดียวกัน						( )
2	ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะ บอกกับใคร ๆ ว่าท่านเป็น ส่วนหนึ่งของบริษัทแห่งนี้						( )
3	ท่านจงรักภักดีต่อบริษัทนี้เป็นอย่างมาก						( )
4	ท่านพูดกับเพื่อนๆ ของท่านว่า บริษัทแห่งนี้ เป็นบริษัทที่อยู่ในแนวหน้าเหมาะ ที่จะทำงาน ด้วย						( )
5	บ่อยครั้งที่ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายของ บริษัท ทำให้ท่านเกิดความท้อแท้ที่จะ ทำงาน กับบริษัทนี้ต่อไป						( )
6	ท่านรู้สึก โกรธหรือ ไม่พอใจถ้ามีใครมาวิจารณ์ บริษัทของท่านว่าไม่ดี						( )
7	ท่านคิดว่า ท่านจะ ประสบความสำเร็จในชีวิต การทำงาน ถ้าท่านทำงานที่บริษัทนี้ต่อไป						( )
<b>ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์กร</b>							
8	ท่านตั้งใจที่จะ ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะช่วยให้บริษัทนี้ประสบความสำเร็จ						( )

ข้อ ที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
9	ท่านเต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อสนองตอบเป้าหมายของบริษัท						( )
10	ท่านใช้ความพยายามในการทำงานน้อยลงเพราะรู้สึกว่าจะไม่ได้รับประโยชน์มากนักสำหรับการทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป						( )
11	บริษัทแห่งนี้มีค่าใช้จ่ายของท่านคนเดียว แต่ทำงานมิให้ผิดพลาดก็น่าจะเพียงพอแล้ว						( )
12	ท่านได้พยายามทำงานของท่านให้ดีที่สุดเพื่อให้เกิดประโยชน์และสร้างชื่อเสียงแก่บริษัท						( )
<b>ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในอันที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร</b>							
13	ท่านมีความยินดีอย่างยิ่งที่เลือกทำงานกับบริษัทนี้มากกว่าที่จะเลือกทำงานกับบริษัทอื่น						( )
14	ท่านคิดจะลาออกอยู่เสมอ เพื่อไปทำงานที่อื่นที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า						( )
15	ท่านรู้สึกผูกพันกับบริษัทนี้จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น						( )
16	ท่านรู้สึกว่าการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทนี้เป็นความผิดพลาดอย่างที่สุด						( )
17	ท่านทำงานที่บริษัทนี้ เพื่อรอเปลี่ยนงานใหม่ที่ดีกว่า						( )
18	ท่านไม่ต้องกระตือรือร้นเพื่อหางานใหม่เพราะคิดว่าที่นั่นคืออยู่แล้ว						( )

## ประวัติผู้วิจัย

นางสาวสุปราณี เต็มเดชาติพงศ์ เกิดเมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม 2515 ที่กรุงเทพมหานคร สำเร็จ การศึกษาระดับมัธยมศึกษา จากโรงเรียนจอมสุรางค์อุปถัมภ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในปี การศึกษา 2534 ระดับบัณฑิตศึกษา วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาการจัดการอุตสาหกรรม คณะ เทคโนโลยีการเกษตร จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปีการศึกษา 2538

หลังจบการศึกษา ปี พศ. 2538 เริ่มทำงานที่แรก ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่จัดซื้อ ในบริษัท มินิแบ ไทย จำกัด และต่อมาในปี พศ. 2545 ถึงปัจจุบัน ทำงานที่ บริษัท โซนี่ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา