

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับงานและความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง  
ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

RELATIONSHIP BETWEEN INFLUENTIAL WORK FACTORS AND  
THE ORGANIZATION COMMITMENT OF COSMETIC INDUSTRY  
IN BANGPLEE INDUSTRIAL ESTATE

มณฑิรา ช็อคกรุก  
MONTIRA CHODOKRUK

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2549

ISBN 974-315-2260-0

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานและความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง  
ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

RELATIONSHIP BETWEEN INFLUENTIAL WORK FACTORS AND  
THE ORGANIZATION COMMITMENT OF COSMETIC INDUSTRY  
IN BANGPLEE INDUSTRIAL ESTATE

มนทิรา ช่อคอกรัก  
MONTIRA CHODOKRUK

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม  
บัณฑิตวิทยาลัย  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
พ.ศ.2549

ISBN 974-15-2260-6

**COPYRIGHT 2006**

**SCHOOL OF GRADUATE STUDIES**

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

## หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

นักศึกษา

นางสาวมนทิรา ช่อคอกรัก

รหัสประจำตัว

47065822

ปริญญา

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

พ.ศ.

2549

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ อติษฐ กาญจนพิบูลย์

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณารถ แสงมณี

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร และระดับตำแหน่งงาน ที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี โดยกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จำนวน 265 คน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อโดยวิธี t-test วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และวิธีวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ 0.01 และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows ในการประมวลผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{X} = 3.470$ ) และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{X} = 3.510$ )

2. พนักงานที่มีสถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร และระดับตำแหน่งงาน ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านประสบการณ์จากการทำงาน และด้านรางวัลและผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

<b>Thesis Title</b>	Relationship Between Influential Work Factors And The Organization Commitment Of Cosmetic Industry In Bangplee Industrial Estate
<b>Student</b>	Miss Montira Chodokruk
<b>Student ID.</b>	47065822
<b>Degree</b>	Master of Science
<b>Programme</b>	Industrial Management
<b>Year</b>	2006
<b>Thesis Advisor</b>	Association Professor Atinuch Kanchanapiboon
<b>Thesis Co-Advisor</b>	Association Professor Dr. Woranat Sangmanee

## **ABSTRACT**

The purposes of this thesis paper are to study, the level of influential work factors and the level of organization commitment, the personal characteristics affect with organization commitment and the relationship of the organization commitment and influential work factors. The samples used were 265 operator employees of cosmetic industry in Bangplee Industrial Estate. The research instruments were questionnaires. The descriptive statistics analysis include percentage, arithmetic mean and standard deviation. The inferential statistics were t-test, One-way ANOVA and Pearson product moment correlation. The hypothesis testing was set at the 0.05 and 0.01 level of significance. The SPSS for Windows were used to compute and analyse the data. The research was found.

1. Influential work factors of operator employees of cosmetic industry in Bangplee Industrial Estate has nearly high level ( $\bar{X} = 3.470$ ) and organization commitment has nearly high level too ( $\bar{X} = 3.510$ ).

2. The research was found the difference marital status and education level did not cause any difference organization commitment, while the difference sex, age, duration of employment and position caused the difference to the organization commitment.

3. Influential work factors has correlation to organization commitment at 0.01 level of significance.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ดี ด้วยคำแนะนำ และคำปรึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีจาก รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และรศ.ดร.วรรณารต แสงมณี อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้วิจัยซาบซึ่งในความอนุเคราะห์จากท่านและกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.จิระเสกข์ ศรีเมธสุนทร ผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญฤติก และผศ.ดร.สรรพสิทธิ์ ลิ้มนรรรัตน์ ซึ่งช่วยแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในขั้นตอนสุดท้ายทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ คณะอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดร.จ่านงค์ จิงธีรพานิช อ. ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล และดร.ณรงค์ พิมสาร ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในการตรวจสอบแบบสอบถามที่จะใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คุณประภา ทับเที่ยง ผู้จัดการฝ่ายวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ และคุณสันติพงษ์ สิริชัยเจริญกุล ผู้จัดการฝ่ายผลิต บริษัท อังกฤชตราวุธ (แอส.พี) จำกัด ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ก่อนจะมีการเก็บข้อมูลจริง

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และทุกคนในครอบครัวที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้ด้วยดีตลอดระยะเวลาที่ได้ทำการศึกษา

ขอขอบพระคุณ พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการให้ข้อมูลและการตอบแบบสอบถามในทุกข้ออย่างสมบูรณ์ รวมถึงให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ตลอดระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

สุดท้ายขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ธุรการ ภาควิชาภาษาสังคม ตลอดจนบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ความช่วยเหลือประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

คุณค่า และประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

มนทิตรา ช่อดอกกรัก

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญภาพ.....	X
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	3
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	5
1.5.1 ตัวแปร.....	5
1.5.2 ประชากร.....	5
1.5.3 ระยะเวลาในการวิจัย.....	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย.....	6
1.7 ข้อตกลงเบื้องต้น.....	6
1.8 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	7
บทที่ 2 ทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย.....	10
2.1 ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร.....	10
2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร.....	10
2.1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร.....	12
2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	13
2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	18
2.4 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง.....	22
2.4.1 คุณลักษณะเครื่องสำอาง.....	22

## สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
2.4.2 ส่วนประกอบของเครื่องสำอาง.....	23
2.4.3 คุณลักษณะภาชนะบรรจุและการบรรจุเครื่องสำอาง.....	23
2.4.4 ประโยชน์ของเครื่องสำอาง.....	24
2.4.5 ประเภทเครื่องสำอาง.....	24
2.4.6 ขั้นตอนในการผลิตเครื่องสำอางระดับอุตสาหกรรม.....	26
2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....</b>	<b>34</b>
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	34
3.1.1 ประชากร.....	34
3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง.....	35
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35
3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ.....	36
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	37
3.4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ.....	37
3.4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ.....	37
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	40
3.6.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา.....	40
3.6.1.1 ค่าร้อยละ.....	40
3.6.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต.....	40
3.6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน.....	40
3.6.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน.....	41
3.6.2.1 การวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปร 2 กลุ่ม(Independent t-test).....	41
3.6.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA).....	43
3.6.2.3 การวิเคราะห์ Least Significant Difference (LSD).....	44
3.6.2.4 การทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient).....	45

## สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	47
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	47
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานทั้ง 3 ด้าน และระดับความผูกพันต่อ องค์กรทั้ง 3 ด้านของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคม อุตสาหกรรมบางพลี .....	49
4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน .....	62
4.3.1 เปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และระดับความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี .....	62
4.3.2 เปรียบเทียบระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคม อุตสาหกรรมบางพลี .....	67
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรม บางพลี .....	68
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	70
5.1 สรุปผลการวิจัย .....	71
5.1.1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	71
5.1.2 ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานทั้ง 3 ด้าน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน .....	71
5.1.3 เปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความ ผูกพันต่อองค์กร .....	71
5.1.4 ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพัน ต่อองค์กร .....	73
5.1.5 สรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร .....	73
5.2 อภิปรายผล .....	73
5.2.1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล .....	73

## สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
5.2.2 อภิปรายผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน และระดับความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี.....	74
5.2.3 อภิปรายผลเกี่ยวกับการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบลักษณะ ส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และระดับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรม บางพลี.....	74
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	75
5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้.....	75
5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	76
<b>บรรณานุกรม</b> .....	<b>77</b>
<b>ภาคผนวก</b> .....	<b>80</b>
ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม.....	81
ภาคผนวก ข. หนังสือราชการ.....	91
<b>ประวัติผู้เขียน</b> .....	<b>101</b>

# สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....	36
3.2 การทดสอบสมมติฐาน.....	39
3.3 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-Way ANOVA.....	43
4.1 ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคล.....	48
4.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็น และลำดับที่ของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน.....	50
4.3 สรุปผลค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็น และลำดับที่ของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานรายด้านและ โดยรวม.....	57
4.4 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็น และลำดับที่ของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	58
4.5 สรุปผลค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็น และลำดับที่ของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรรายด้านและ โดยรวม.....	61
4.6 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี.....	62
4.7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี.....	63
4.8 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีที่มีอายุใน 3 ช่วงอายุ เป็นรายคู่.....	63
4.9 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี.....	64

## สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี.....	65
4.11 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี.....	65
4.12 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรใน 4 ช่วงเวลา เป็นรายคู่.....	66
4.13 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับตำแหน่งงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี.....	67
4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี.....	67

# สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	4
2.1 แสดงผังทฤษฎีการคาดหวังของ Vroom.....	17
2.2 แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร และผลของความผูกพันต่อองค์กร ของ Steers.....	19
2.3 แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลของความผูกพันต่อองค์กร ของ Mowday, Steers และ Porter.....	20

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสภาพสังคมไทยได้เปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรกรรมไปสู่สังคมอุตสาหกรรม เนื่องจากการพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และระบบข้อมูลสารสนเทศ ส่งผลให้กระแสการแข่งขันมีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นทั้งภายในและภายนอกประเทศหรือการแข่งขันในยุคที่เรียกว่า “ยุคโลกาภิวัตน์” ซึ่งเป็นการแข่งขันอย่างเสรีในระดับโลก ทุกธุรกิจและทุกประเทศต้องเผชิญกับการแข่งขันที่กดดันและรุนแรงมากกว่าในอดีต

ประเทศใดที่มีพื้นฐานทางเศรษฐกิจที่แข็งแกร่งและมีความพร้อมในด้านต่างๆ สามารถตอบรับการเปลี่ยนแปลงและมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงย่อมได้เปรียบ โดยปัจจัยในการแข่งขันนอกจากในด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี ระบบข้อมูลสารสนเทศ และวิสัยทัศน์ของผู้บริหารแล้ว ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะนำพาองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายในการแข่งขันได้

ในวงการอุตสาหกรรมกล่าวได้ว่า มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่ง ซึ่งจะมีผลทำให้อุตสาหกรรมนั้นมีการพัฒนามากขึ้นหรือน้อยลง ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาอุตสาหกรรมโดยความหมายที่แท้จริงแล้ว มิได้หมายความว่าเพียงแต่การเปลี่ยนแปลงทางด้านการนำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพื่อให้ได้ผลผลิตมากที่สุดเท่านั้น แต่ยังหมายความรวมถึงการพัฒนาให้บุคคลเหล่านี้รู้จักที่จะปรับตัวเข้ากับชีวิตการทำงานและสภาพการทำงานที่อยู่ได้อย่างมีความสุข เพื่อที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น (พิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา. 2548 : 2)

ทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญ แม้ปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีเครื่องจักรกลเข้ามาใช้แทนมนุษย์ แต่ก็ไม่สามารถเข้ามาทดแทนได้ทั้งหมดยังคงอาศัยการควบคุมและดูแลโดยมนุษย์ยังเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้ามากขึ้นยิ่งต้องใช้แรงงานของมนุษย์มากขึ้นเป็นเงาตามตัว ดังนั้นองค์กรจึงต้องสรรหานักบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง โดยองค์กรต้องเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ว่ามนุษย์มีความรักในงานและรักความก้าวหน้าอยู่ในตนเองทั้งสิ้น แต่การที่จะใช้ความสามารถให้ปรากฏเป็นผลงานที่ดีออกมาได้เพียงใดนั้น จะขึ้นอยู่กับเงื่อนไขภายนอกต่างๆ เช่น ลักษณะการปกครองบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ซึ่งทำให้เกิดขวัญและกำลังใจแก่พนักงาน และพนักงานจะพร้อมทุ่มเทความรู้ความสามารถและความภักดีให้กับองค์กรให้ปรากฏผลงานมากกว่าปกติ (นิษฐา ลักษมีพิเชษฐ์. 2544 : 2)

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าให้คงอยู่ในองค์กร โดยองค์กรต้องสรรสร้างให้ทรัพยากรมนุษย์เหล่านั้นมีความสุขในการทำงาน เต็มใจที่จะทำงานให้องค์กรอย่างสุดความสามารถ เมื่อมนุษย์มีความสุข

และเต็มใจในการทำงานแล้ว บุคคลเหล่านั้นย่อมทุ่มเทแรงกาย แรงใจสร้างสรรค์งานที่มีคุณภาพ เพื่อประโยชน์สูงสุดในการสร้างศักยภาพการแข่งขันให้แก่องค์กรต่อไป

หากมนุษย์ไม่มีความสุขและความเต็มใจในการทำงาน ย่อมไม่เกิดความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กรทำให้เกิดปัญหาการลาออก ส่งผลให้องค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งถือเป็นปัญหาสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าขององค์กร เนื่องจากทำให้งานเกิดความไม่ต่อเนื่อง และองค์กรเองก็ต้องเสียเวลาและต้นทุนในการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งฝึกฝนและพัฒนาเพื่อให้เหมาะสมกับงานต่อไป จากงานวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการลาออกของพนักงาน กล่าวคือ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อมมีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานต่ำกว่าพนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Mowday et al. 1974) ย่อมแสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะดึงดูดบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในธำรงอยู่ในองค์กรด้วยความเต็มใจที่จะสร้างสรรค์งานที่มีคุณภาพให้แก่องค์กรเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในระดับโลกต่อไป

อุตสาหกรรมเครื่องสำอางถือเป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่น่าสนใจเนื่องจากในปัจจุบันมนุษย์หันมาสนใจดูแลสุขภาพและความงามมากขึ้น ประกอบกับมลภาวะที่มีมากขึ้นในโลกปัจจุบัน ซึ่งเป็นสาเหตุของการเสื่อมของสุขภาพและสภาพผิวก่อนวัยอันสมควรหากไม่มีการดูแลและป้องกัน เครื่องสำอางจึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่มนุษย์เลือกใช้กันอย่างแพร่หลาย เพื่อช่วยปกป้องและบำรุงผิวจากมลพิษที่เพิ่มขึ้นทุกวัน และเนื่องด้วยการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ช่วยส่งผลให้เกิดสารสำคัญต่างๆในการที่จะช่วยปกป้องและดูแลสภาพผิว จึงทำให้อุตสาหกรรมเครื่องสำอางมีความน่าสนใจและมีแนวโน้มเติบโตขึ้น ประกอบกับธุรกิจการผลิตเครื่องสำอางก็มีคนหันมาสนใจมากขึ้นทั้งรายใหญ่และรายย่อย ส่งผลให้มีการจ้างงานเพิ่มขึ้นและแข่งขันกันดึงดูดบุคลากรเข้าสู่องค์กรของคนทั้งในระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ แต่องค์กรจะสามารถดึงดูดบุคลากรเหล่านั้นได้มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆด้าน ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานนั้นถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะดึงดูดบุคลากรไว้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่องค์กร โดยเมื่อมนุษย์มีความพึงพอใจและผูกพันกับองค์กรย่อมสามารถสร้างสรรค์งานที่มีประสิทธิภาพให้แก่องค์กรได้

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในงาน จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยจะทำการศึกษากับกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

### 1.3 สมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 1 :** พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีที่มีปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีที่มีเพศต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 : พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 : พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2 :** ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

### 1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

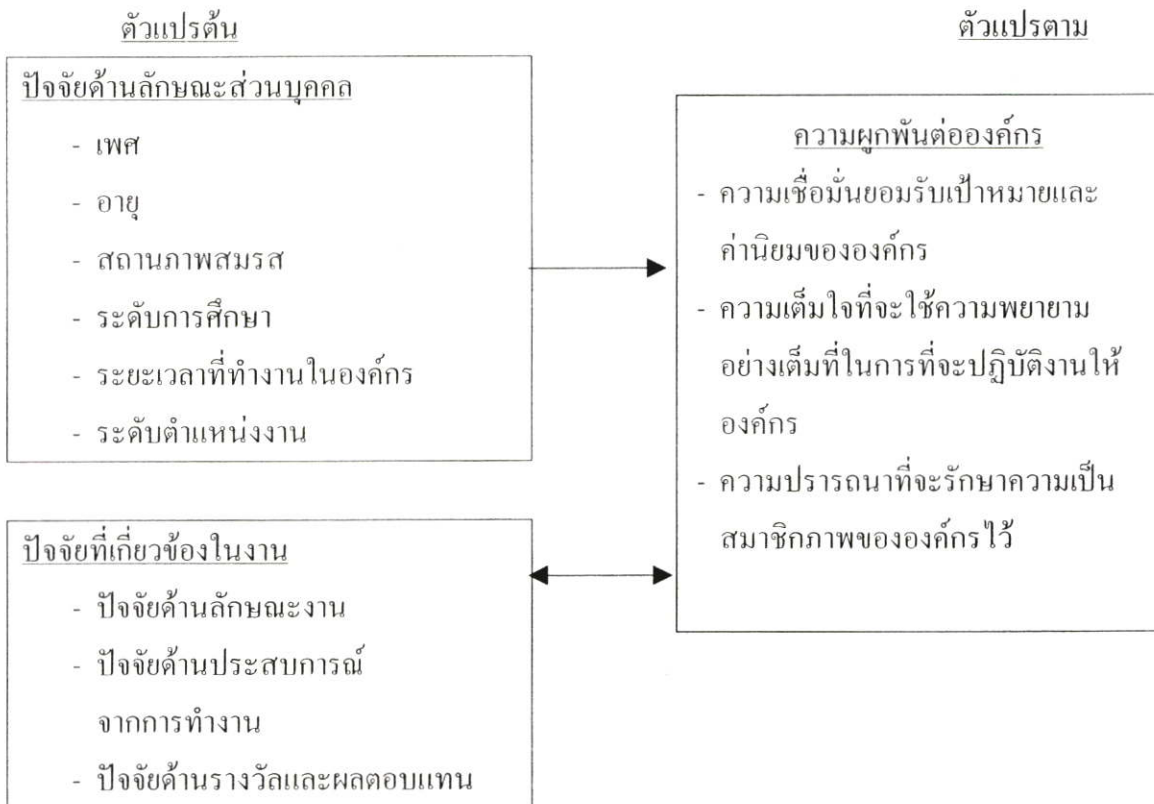
ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ยึดแนวความคิดเกี่ยวกับแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (1977 : 559) โดยแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ และ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร(อ้างใน วันทนีย์ นิมิตชูชัย. 2544 : 5-6) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรของกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานกรณีศึกษา บริษัท ที ไทย แสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด โดยจากแนวความคิดดังกล่าวสามารถแบ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ผู้ทำการวิจัยต้องการศึกษาได้ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ
2. ลักษณะงาน (Job Characteristics) ได้แก่ ความท้าทายในงาน ความหลากหลายของงาน โอกาสมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม
3. ประสบการณ์จากการทำงาน (Work Experience) ได้แก่ ทักษะของกลุ่มทางบวกต่อองค์กร
4. รางวัลและผลตอบแทน (Compensation Benefit) ได้แก่ ความพึงพอใจต่อเงินเดือน และผลตอบแทนอื่นๆ

ซึ่งผู้วิจัยเลือกศึกษาปัจจัยต่างๆกลุ่มนี้ เนื่องจากเห็นว่าเป็นปัจจัยที่มีการแบ่งกลุ่มอย่างครอบคลุมและชัดเจน โดยใช้นิยามความหมายของ Steers (1991 : 79) ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากเห็นว่าเป็นนิยามความหมายที่ชัดเจน และเข้าใจง่ายซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการที่จะปฏิบัติงานให้องค์กร
3. ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้

ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

## 1.5 ขอบเขตการวิจัย

### 1.5.1 ตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้มุ่งที่จะทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้วิจัยทำการศึกษาถึงทฤษฎี ความรู้ และผลงานวิจัย ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทางด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำมาเป็นส่วนประกอบในการทำวิจัยและสรุปผลการวิจัย

โดยการวิจัยมีตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

#### 1.5.1.1 ตัวแปรต้น คือ

- ตัวแปรต้นด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

เพศ

อายุ

สถานภาพสมรส

ระดับการศึกษา

ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร

ระดับตำแหน่งงาน

- ตัวแปรต้นปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน ได้แก่

ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน

ปัจจัยด้านรางวัล และผลตอบแทน

#### 1.5.1.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

- ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

- ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการที่จะปฏิบัติงานในองค์กร

- ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้

### 1.5.2 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง นิคมอุตสาหกรรมบางพลี มีทั้งสิ้น 4 โรงงาน คือ (ข้อมูลจากการนิคมอุตสาหกรรม ณ. เดือนตุลาคม พ.ศ.2548)

#### 1. บริษัท เค.เอ็ม อินเตอร์แเล็บ จำกัด

-จำนวนพนักงานในระดับปฏิบัติการ 420 คน

#### 2. บริษัท ไบเออร์สตีร์ฟ (ประเทศไทย) จำกัด

-จำนวนพนักงานในระดับปฏิบัติการ 194 คน

### 3. บริษัท เวิลล่า (ประเทศไทย) จำกัด

-จำนวนพนักงานในระดับปฏิบัติการ 89 คน

### 4. บริษัท อลิอันซ์บิวตี้คอนแทกซ์ แมนูแฟกเจอร์ จำกัด

-จำนวนพนักงานในระดับปฏิบัติการ 80 คน

รวมทั้งสิ้น 783 คน

## 1.5.3 ระยะเวลาในการวิจัย

การวิจัยนี้จะทำการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี โดยการแจกแบบสอบถามเพื่อการรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางกลุ่มตัวอย่าง ตั้งแต่เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2548 ถึงเดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.2549

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัยในครั้งนี้ คือ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

1.6.2 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

1.6.3 ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

1.6.4 เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานและนโยบายบุคลากรในโรงงานต่างๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทำให้พนักงานขององค์กรทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถให้แก่องค์กร

1.6.5 ลดปัญหาการลาออกจากงาน เพื่อประหยัดต้นทุนด้านเวลา และค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานเพื่อให้เหมาะสมกับงาน

## 1.7 ข้อตกลงเบื้องต้น

1.7.1 ผู้ตอบแบบสอบถาม ตอบแบบสอบถามตรงตามความจริงและเชื่อถือได้

1.7.2 การคำนวณตัวเลขสุดท้ายจะใช้วิธีการปิดทศนิยมเพิ่มหรือลด เพื่อให้ได้ค่าจำนวนเต็ม 100 % โดยยึดหลักสากลของมาตรฐานการเงินและการบัญชีที่ยอมรับกันโดยทั่วไป

## 1.8 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1.8.1 องค์กร หมายถึง สถานประกอบการที่ประกอบธุรกิจเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

1.8.2 อุตสาหกรรมเครื่องสำอาง หมายถึง กิจการผลิตผลิตภัณฑ์ที่เป็นสิ่งปรุงแต่งเพื่อใช้บนผิวหนังหรือส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกายมนุษย์โดย ฐู ทา พ่น หรือโรยเป็นต้น เช่นในการทำความสะอาด ป้องกัน แดงเสริมเพื่อเพิ่มความงามหรือเปลี่ยนแปลงรูปลักษณ์ (มอก. 152-2518)

1.8.3 พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานในองค์กรที่ทำงานในระดับปฏิบัติการงานที่พนักงานรับผิดชอบจะเป็นงานที่อาศัยทักษะทางกายทำงานเป็นส่วนใหญ่ อยู่ภายใต้การปกครองบังคับบัญชาดูแล จากผู้มีตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบที่สูงกว่า ในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง

1.8.4 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง สถานะที่เป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวของบุคคลนั้นๆ ซึ่งแบ่งออกได้เป็น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรและระดับตำแหน่งงาน

1) เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี แบ่งเป็น 2 เพศ คือ เพศชาย และเพศหญิง

2) อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี แบ่งเป็น 3 ช่วงอายุ คือ ต่ำกว่า 25 ปี 25-30 ปี และ สูงกว่า 30 ปีขึ้นไป

3) สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพการสมรสของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี แบ่งเป็น 3 ลักษณะคือ โสด สมรส และหย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย

4) ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี โดยแบ่งเป็น 4 ระดับ คือ มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. ปริญญาตรีขึ้นไป

5) ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่ปีที่พนักงานเข้าทำงานในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ น้อยกว่า 2 ปี 2-5 ปี มากกว่า 5-8 ปี และมากกว่า 8 ปี

6) ระดับตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ พนักงานรายวัน และพนักงานรายเดือน

1.8.5 ลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีผลงานต่องานที่ตนปฏิบัติอยู่ ดังนี้

- 1) ความมีอิสระในการทำงาน คือ การมีเสรีภาพในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ โดยปราศจากการแทรกแซง หรือชี้แนะทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร ทั้งในรูปแบบการตัดสินใจ การวางแผนการทำงานของตนเอง และความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน โดยไม่ถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด
- 2) ความท้าทายของงาน หมายถึง งานที่มีลักษณะน่าสนใจ ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน โดยเป็นงานที่ยาก และไม่จำเจ
- 3) ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง โอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม
- 4) ลักษณะการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น หมายถึง งานที่ทำอยู่เปิดโอกาสให้มีการติดต่อกับผู้อื่น ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

1.8.6 ประสพการณ์จากการทำงาน หมายถึง เหตุการณ์หรือการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

- 1) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทของตนในองค์กรว่าได้รับการยกย่อง ได้รับการยอมรับและให้ความสำคัญจากหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน
- 2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาใส่ใจ ให้ความช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน
- 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่เพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
- 4) ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกว่าคุณสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางด้านกายภาพและความมั่นคงในชีวิตให้แก่พนักงานได้
- 5) การพิจารณาความดี ความชอบ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานว่าองค์กรมีวิธีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม

1.8.7 รางวัลและผลตอบแทน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานว่าองค์กรมีการจ่ายเงิน หรือผลตอบแทนอื่นๆจากองค์กรในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ดังนี้

- 1) ความพึงพอใจต่อเงินเดือน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานว่า เงินเดือนที่ได้รับจากองค์กรมีความยุติธรรมเหมาะสมกับตำแหน่งงาน สามารถพอเพียงกับการเลี้ยงชีพ และเท่าเทียมกันกับสถานประกอบการอื่นๆ
- 2) ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานว่า ผลตอบแทนอื่นๆทั้งในรูปแบบของเงินและไม่ใช่เงิน เช่น สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล วันหยุด โบนัส ค่าล่วงเวลา มีความเหมาะสม และเท่าเทียมกับสถานประกอบการอื่นๆ

1.8.8 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจในการเป็นพนักงานขององค์กร และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งพิจารณาได้จาก

1) ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมที่สอดคล้องเป็นแนวทางเดียวกันกับองค์กร

2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการที่จะปฏิบัติงานให้องค์กร หมายถึง การที่พนักงานใช้ความสามารถ และความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

3) ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้ หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจในการอยู่ปฏิบัติงานให้องค์กร

## บทที่ 2

# ทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแนวคิด ตัวแปร สมมติฐาน และวิธีการดำเนินงานวิจัย ซึ่งมีสาระสำคัญดังหัวข้อต่อไปนี้

- 2.1 ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
- 2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 2.4 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง
- 2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

#### 2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการได้ทำการศึกษาและให้ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ไว้หลายทัศนะ ดังนี้

Hrebiniak and Alutto (1972 : 556) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น เป็นผลเนื่องมาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรกับรูปแบบการลงทุนทางกายและกำลังสติปัญญาในช่วงเวลาหนึ่ง ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกไม่เต็มใจที่จะลาออกจากองค์กร แม้จะได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่นๆ ในรูปค่าจ้าง สถานภาพ และมิตรภาพซึ่งสูงกว่าที่เป็นอยู่ก็ตาม

Buchanan (1974 : 533) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) ในการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนว่าเป็นของตนเช่นกัน
2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือ การเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) คือความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977:46) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์กร ในการที่จะเต็มใจอุทิศกำลังกายและกำลังใจ เพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานในห้วงองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงรักษาสมาชิกภาพขององค์กรตลอดไป

Marsh and Mannari (1977 : 57) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีที่มีต่อหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่ รวมถึงต้องมีการประเมินผลในทางบวกต่อองค์กรและยอมรับเป้าหมายขององค์กรด้วย

Mowday et. al. (1982 : 27) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และผลักดันให้บุคคลมีความเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น

Meyer et.al. (1993 : 538-551) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลและพฤติกรรมที่บุคคลแสดงต่อองค์กรที่ตนอยู่ โดยยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร และต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ประกอบด้วย

1. ความผูกพันตอบสนอง บุคคลจะผูกพันและคงอยู่กับองค์กรตราบนานเท่าที่ความคาดหวังและความพึงพอใจจากความต้องการพื้นฐานด้านประสบการณ์ในงาน ได้รับการตอบสนอง
2. ความผูกพันต่อเนื่อง บุคคลผูกพันต่อองค์กรเนื่องจาก ได้คำนวณเปรียบเทียบถึงสิ่งที่ได้ลงทุนไปกับองค์กรและการสูญเสียเมื่อลาออก
3. ความผูกพันทางจิตใจ บุคคลผูกพันต่อองค์กรด้วยความรู้สึกรัก และรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ

Etzioni (อ้างในดุสิต น้าฝน. 2529 : 45) กล่าวว่า เมื่อบุคคลเข้าไปอยู่ในองค์กรจะเกิดความรู้สึกแรงกล้าต่อองค์กร ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวอาจเป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ ในทางบวกคือ ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) และในทางลบคือ ภาวะออกห่างหรือความรู้สึกแปลกแยก (Organization Alienation) การที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างสูงนั้นเกิดจากบุคคลรับเอาบรรทัดฐานขององค์กรไว้อย่างซึมซาบ และแสดงตนเข้าเป็นฝ่ายเดียวกับองค์กรอย่างเด่นชัดภายหลังจากที่ได้ผ่านกระบวนการขัดเกลาแล้ว และนับได้ว่าเป็นสมาชิกองค์กรที่สมบูรณ์ และการที่ถือว่าบุคคลเป็นสมาชิกขององค์กรได้จะต้องเน้นลักษณะความผูกพันต่อองค์กรอย่างสูง

Grusky (อ้างใน โสภา ทรัพย์มากอุดม. 2533 : 12) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ธรรมชาติของความสัมพันธ์ของสมาชิกต่อระบบทั้งหมด และมีปัจจัย 2 อย่างที่จะทำให้บุคคลยึดติดกับองค์กร คือ

1. รางวัลที่เขาได้รับจากองค์กร
2. ประสบการณ์ที่เขาได้รับจากองค์กร

Becker (อ้างใน ภักทริกา ศิริเพชร. 2541 : 5) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาพของบุคคลที่ได้เข้าเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ โดยมีการลงทุนกับสิ่งนั้นๆและสิ่งที่ลงทุนเรียกว่า Side-bet เช่น การศึกษา อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ในที่สุดแล้วบุคคลต้องหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร ดังนั้น ระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่ได้ลงทุนไป

### 2.1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการอยู่รอด ความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งเป็นตัวทำนายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน จากการศึกษาของ Steers (อ้างใน วันทนา นิมิชชัชย. 2544 : 15) พบว่าสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือ ไม่มีเลย ซึ่งผลดีก็จะตกอยู่กับองค์กรและผู้ปฏิบัติงานเอง นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านที่กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

Steers (1977 : 48) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรในแง่หนึ่งของงานเท่านั้น
  2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆแต่ก็อยู่อย่างมั่นคง
  3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร
- ภรณ์ กิรีติบุตร (2529 : 97) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร ดังนี้

1. พนักงานมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย เกิดจากตัวพนักงานเกิดความเลื่อมใสศรัทธาองค์กร

3. เหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร ทำให้มีความผูกพันอย่างมากต่องานที่ทำ เพราะเห็นว่างานคือ หนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายให้สำเร็จ

4. บุคคลมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้มีผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

## 2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

การที่บุคคลจะมีความผูกพันต่อองค์กรนั้น ย่อมเกิดจากการที่องค์กรสามารถตอบสนองในสิ่งต่างๆที่บุคคลต้องการ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยตระหนักว่าความต้องการของแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกัน ในการที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎีที่มีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ทฤษฎีแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย (วันทนี นิมิตชูชัย. 2544 : 18-25)

- ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow
- ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg
- ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor
- ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom
- ทฤษฎีความเสมอภาคของ Pritchard

### ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Abraham Maslow (วันทนี นิมิตชูชัย. 2544 : 18-19)

Maslow ได้ให้สมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ 3 ประการ คือ

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมียู่ตลอดเวลาไม่มีการสิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้น

ต่อไปอีก

3. ความต้องการของคนจะเป็นลำดับขั้น จากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ

เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงจะตามมา

Maslow ได้จัดลำดับความต้องการ (Hierarchy of needs) ของคนไว้ 5 ลำดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐาน (Basic physical needs) เป็นความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่ เช่น ต้องการอาหาร น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม ยารักษาโรค ตลอดจนความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย และความมั่นคง (Safety and security needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการขั้นสูงต่อไป คือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยและความมั่นคงต่างๆ เช่น ความมั่นคงในงานที่ทำไม่ถูก

ปลดออกหรือถูกย้ายงานบ่อยๆ แต่จะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมทัดเทียมกัน เวลาเจ็บไข้ก็จะได้รับการเอาใจใส่รักษาพยาบาล เมื่อจะออกจากงานก็ต้องได้รับบำเหน็จบำนาญเป็นการตอบแทน นอกจากนี้ยังต้องมีรายได้พอสมควรแก่การเลี้ยงชีพ

3. ความต้องการทางสังคม (Social and belongingness needs) หมายถึง ความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิก ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ เมื่อคนเรารู้สึกว่าสังคมยอมรับแล้วก็จะเกิดความภาคภูมิใจ มีความรับผิดชอบ รักษาส่วนได้ส่วนเสียของสังคมอย่างเต็มที่

4. ความต้องการมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem and self respect needs) เป็นความต้องการมั่นใจในตนเอง เป็นที่ยอมรับนับถือจากคนอื่น ต้องการมีเกียรติชื่อเสียงในหมู่ของคนทั่วไป

5. ความต้องการได้รับความสำเร็จ (Self actualization) ความต้องการขั้นสุดท้ายนี้ เป็นความนึกคิดอย่างสูงสุดในชีวิต นั่นคือมนุษย์อยากจะมีความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่าง เช่นต้องการจะเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงของประเทศ ฯลฯ

**ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg** (วันทนี นิมิตชูชัย. 2544 : 19-20)

ผู้คิดค้นทฤษฎีนี้คือ Frederick Herzberg, et. al. (1968 : 82-83) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในองค์กรบริหาร ชื่อทฤษฎี มีแตกต่างกันออกไป คือ Motivation – Maintenance Theory หรือ Dual Factor Theory หรือ The Motivation – Hygiene Theory ทฤษฎีนี้ได้แบ่งองค์ประกอบของการจูงใจเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง เป็นปัจจัยจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจและปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ปัจจัยจูงใจมี 6 ประการคือ

- 1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)
- 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
- 1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)
- 1.4 ลักษณะงาน (Work itself)
- 1.5 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth)
- 1.6 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

2. ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่จะเป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยค้ำจุนเป็นสิ่งจำเป็น เพราะถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรในหน่วยงาน ก็จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ปัจจัยค้ำจุนมี 10 ประการคือ

- 2.1 เงินเดือน (Salary)
- 2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relation : Superior)

- 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relation : Subordinate)
- 2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation : peers)
- 2.5 สถานภาพทางสังคม (Status)
- 2.6 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision : Technical)
- 2.7 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and administration)
- 2.8 สถานภาพการทำงาน (Working condition)
- 2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life)
- 2.10 ความมั่นคงในการทำงาน (Job security)

**ทฤษฎี X และ Y ของ Douglas McGregor** (ธงชัย สันติวงศ์. 2519 : 396)

ทฤษฎี X และ Y ของ Douglas McGregor แห่ง Massachusetts Institute of Technology ได้สรุปความรู้พื้นฐานของตัวบุคคลไว้ดังนี้

**ทฤษฎี X** ของ Douglas McGregor ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับคนว่ามีลักษณะไม่ดี ดังนี้คือ

1. คนโดยทั่วไป ไม่ต้องการทำงาน ถ้ามีโอกาสหลีกเลี่ยง บิดพลิ้วได้ จะกระทำทันทีเพื่อตนเองจะได้ไม่ต้องเหน็ดเหนื่อย ในการทำงานนั้นๆ
2. คนไม่ชอบทำงาน ถ้าจะให้คนทำงานต้องมีการบังคับ ควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด มีรางวัลถ้าทำดี และทำโทษถ้าคนไม่ทำงาน
3. โดยทั่วไป คนจะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้นที่จะทำงานแต่อยากมีความมั่นคง

รวมความแล้ว ทฤษฎีนี้มองคนในแง่ร้าย คนมีความต้องการด้านร่างกายแต่เพียงอย่างเดียว ไม่มีความต้องการที่สูงๆขึ้นไป ตามทฤษฎีนี้จึงเต็มไปด้วยการบังคับ ควบคุม ลงโทษมากกว่าการจูงใจให้คนมองเป้าหมายอันสูงส่งทางสังคม ความสำเร็จสูงสุดในชีวิต

**ทฤษฎี Y** ของ Douglas McGregor ได้ตั้งสมมติฐาน เกี่ยวกับคนในแง่ตรงข้ามกับทฤษฎี X คือโดยทั่วไปเชื่อว่า

1. โดยทั่วไปเชื่อว่า คนจะคอยหลีกเลี่ยงงานทั้งนั้น ถ้าได้งานที่ตนชอบ ทำร่วมกับคนที่ถูกใจ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม คนเราก็ปรารถนาที่จะทำ แต่ถ้างานใดที่ต้องทำเพราะถูกบังคับ ควบคุม คนอาจจะไม่ชอบทำงานนั้นๆก็ได้
2. การควบคุมบังคับบัญชา บทลงโทษ การข่มขู่ใดๆ ไม่ใช่บรรทัดวิธีที่ดีในการทำงานของมนุษย์ ทางที่ดีควรเปิดโอกาสให้ทำงานที่เขาชอบ ให้เขารับผิดชอบในงานของเขาเอง เขาจะเกิดความพอใจ และทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้
3. การที่กล่าวว่า คนชอบปิดความรับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้นในการทำงาน แต่ชอบความมั่นคงส่วนตัวนั้น เป็นความรู้สึกที่เกิดจากประสบการณ์เก่าๆมากกว่า ลักษณะของคนไม่ได้มี

คุณสมบัติดังกล่าวเพียงอย่างเดียว ถ้าได้มีการจัดการบริหารที่ถูกต้องเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการแล้ว คนก็อยากมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น

**ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)** (วีณานา ยี่จิน. 2539 : 33)

กล่าวว่าการจูงใจจะแตกต่างกันไปตาม ลักษณะบุคคล และสถานการณ์ จึงไม่มีการจูงใจโดยใช้ได้ทุกกรณี ตามทัศนะของ David Nadler และ Edward Lawler การคาดหวังของบุคคลในองค์กรจะขึ้นกับปัจจัยต่อไปนี้

1. แรงกดดันภายในองค์กร และสภาพแวดล้อมซึ่งทำให้คนมีแรงกดดันต่อตัวเขาต่างกันจะมีการคาดหวังต่างกัน ไปด้วยและสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมือนกันทำให้คนมีพฤติกรรมแตกต่างกัน

2. บุคคลจะตัดสินใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของเขาภายในองค์กร เช่น พฤติกรรมในการมาทำงาน การอยู่ภายในสถานที่ทำงาน การใช้ความพยายามทุ่มเทให้กับงาน

3. บุคคลจะมีความต้องการและเป้าหมายไม่เหมือนกัน ทั้งมีความพอใจในผลที่ได้ไม่เหมือนกัน

4. บุคคลจะต้องตัดสินใจเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นทางเลือก โดยจะมีพฤติกรรมในทางที่เขาเชื่อว่าจะได้รับผลตอบแทน และหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่เขาเห็นว่าก่อให้เกิดผลที่ไม่ต้องการติดตามมา

ทฤษฎีว่าด้วยการคาดหวังจะใช้ปัจจัยข้างต้นเป็นข้อสมมติฐาน ส่วนในการคาดหวังนั้นจะมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการคือ

1. การคาดหวังเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้น บุคคลจะมีพฤติกรรมอย่างไร จะขึ้นอยู่กับในใจเขามีการคาดหวังอย่างไรเกี่ยวกับผลที่ตามมา เช่น งานที่คาดหวังว่าถ้าเขามีการผลิตเพิ่มขึ้นเขาจะได้รับการยกย่อง เขาก็จะตัดสินใจทำงานหนักขึ้น แต่ถ้าเขาคาดหวังว่า แม้มีการผลิตเพิ่มขึ้นเขาก็จะไม่ได้ประโยชน์อะไรเพิ่มขึ้นเลย เขาก็จะไม่ทุ่มเทให้กับงานพิเศษแต่อย่างใด

2. ความพอใจ หรือคุณค่าของผลที่เกิดขึ้น ผลที่คาดหวังว่าเกิดขึ้นนั้นได้ก่อให้เกิดความพอใจ หรือมีคุณค่าแก่เขาเพียงใด เช่น คนที่คาดหวังว่าถ้าเขาทำงานหนักขึ้นเขาจะได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น ซึ่งสร้างความพอใจให้เขามาก แต่ถ้าการทำงานหนักขึ้นทำให้เขาได้เพียงค่ายกย่องชมเชย (ซึ่งไม่ใช่เงิน) ก็จะทำให้เขามีความพอใจน้อย

3. ความคาดหวังเกี่ยวกับกำลังความพยายามกับผลการปฏิบัติงาน ความคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับความยุ่งยากในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบุคคลนั้นว่า ควรจะปฏิบัติงานดังกล่าวนี้หรือไม่

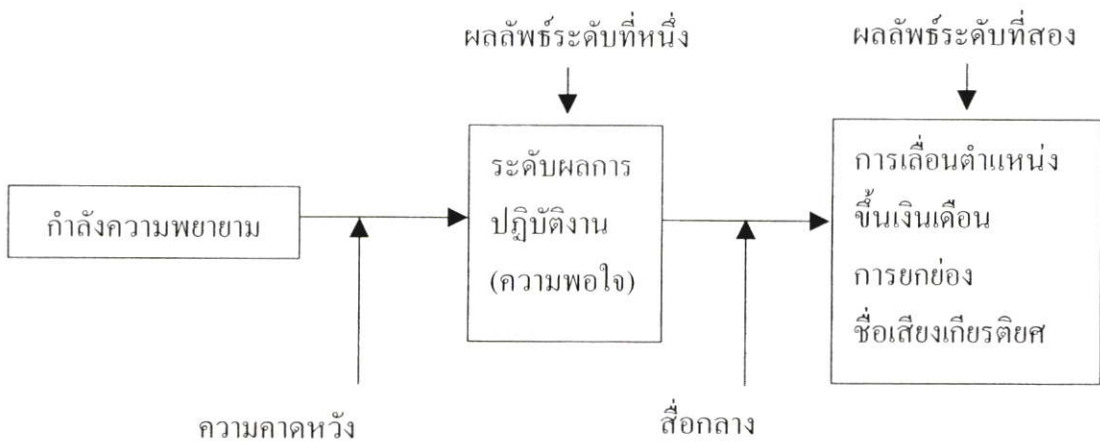
ทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวังได้ถูกนำไปพัฒนาปรับปรุงมากขึ้น Victor Vroom (อ้างใน วันทนี นิมิชชัชช. 2544 : 23) ได้ให้ความสำคัญต่อการคาดหวังกับการจูงใจ โดยใช้ปัจจัยหลักคือ ความคาดหวังความพอใจ ผลลัพธ์ และสื่อกลาง โดยแบ่งเป็นรายละเอียดดังนี้

1. ความคาดหวัง คือ ความเชื่อเกี่ยวกับความน่าจะเป็นที่พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง จะก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะความมากน้อยของความน่าเชื่อจะอยู่ในช่วง 0 กับ 1 (ถ้า 0 คือ ไม่เชื่อเลยว่าจะมีสิ่งที่คาดหวังเกิดขึ้น ถ้า 1 คือ ความไม่แน่ใจว่าจะไม่มีผลที่คาดหวังเกิดขึ้นแน่)

2. ความพอใจ คือ ผลที่เกิดขึ้นเมื่อเทียบกับความต้องการของบุคคล ผลนั้นตรงกับความต้องการของบุคคล ความพอใจนั้นจะเป็นบวก แต่ถ้าผลไม่ตรงกับความต้องการของเขา ความพอใจนั้นจะเป็นลบ เช่น ผลเกี่ยวกับการเพิ่มค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่องจะให้ความพอใจเป็นบวก ส่วนผลของความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน หรือการตำหนิจากผู้บังคับบัญชา จะให้ความพอใจในทางลบ ความพอใจนี้ จะมีมากน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับความต้องการว่ามีมากน้อยเพียงใด

3. ผลลัพธ์คือ ผลที่เกิดขึ้นจากการมีพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีผลลัพธ์ระดับหนึ่งที่เกิดจากการใช้ความพยายาม หรือการมีพฤติกรรมโดยตรง (เช่น ผลงานเพิ่มขึ้น) และผลลัพธ์ระดับที่สองซึ่งเป็นผลที่เกิดต่อเนื่องจากพฤติกรรมนั้น (เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง)

4. สื่อกลาง หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งกับผลลัพธ์ระดับที่สอง ซึ่งกำหนดไว้ในช่วง  $+1.0$  กับ  $-1.0$  โดยถ้าผลการปฏิบัติงานดีในผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง และนำไปสู่การเพิ่มขึ้นในผลลัพธ์ระดับที่สองแล้ว สื่อกลางจะมีค่าเท่ากับ  $+1.0$  ถ้าไม่มีความสัมพันธ์ใดๆ ต่อกัน สื่อกลางมีค่าเป็น 0 แต่ถ้าผลลัพธ์เกิดขึ้นในทางตรงกันข้าม สื่อกลางจะติดลบ ดังแสดงในภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2.1 แสดงผังทฤษฎีการคาดหวังของ Vroom

ที่มา : วันทนีย์ นิมิตรชูชัย (2544 : 23)

Vroom ชี้ให้เห็นว่าความคาดหวังและความพอใจ เป็นสิ่งที่กำหนดความพยายาม หรือแรงจูงใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยถ้าความพอใจหรือความคาดหวังเท่ากับศูนย์แล้ว แรงจูงใจจะเท่ากับศูนย์ด้วย

**ทฤษฎีแนวความคิดว่าด้วยความเสมอภาค (Equity Theory) (วันทนี นิมิตชูชัย. 2544 : 25)**

Pritchard (1969) ซึ่งให้เห็นว่า ตัวกำหนดให้บุคคลมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และพึงพอใจในการทำงานของตนหรือไม่ นั้นขึ้นอยู่กับความยุติธรรมที่ได้รับเป็นผลตอบแทนจากการทำงาน เมื่อบุคคลนั้นเปรียบเทียบกับผู้อื่น ถ้าพบว่าถ้าตนไม่ได้รับการปฏิบัติโดยเสมอภาคก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นทฤษฎีจึงมองการทำงานที่เป็นลักษณะสัมพันธ์กับความคาดหวังของผู้ทำงาน

แนวคิดว่าด้วยความเสมอภาคอาจเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$\text{ก. ความเสมอภาค} = \frac{\text{ผลที่ได้รับตอบแทน}}{\text{ความพยายามที่ใช้ลงไป}}$$

$$\text{ข. } \frac{\text{ผลตอบแทนที่ได้รับ ของบุคคลที่ 1}}{\text{ความพยายามที่ใช้}} = \frac{\text{ผลตอบแทนที่ได้รับ ของบุคคลที่ 2}}{\text{ความพยายามที่ใช้}}$$

### 2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการและนักวิจัยในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ได้พยายามศึกษาอย่างกว้างขวางเพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ถึงแม้จะยังไม่สามารถหาตัวแปรต่างๆ ได้อย่างสมบูรณ์และครบถ้วน แต่ผลจากการสำรวจเอกสารและงานวิจัยพบว่าตัวแปรต่างๆ ที่ถูกนำมาศึกษา มีความน่าสนใจและสามารถนำมาอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี โดยตัวแปรที่ถูกนำมาใช้ในการอธิบายนั้นจะแตกต่างกันไปตามความสนใจของนักวิชาการแต่ละท่าน ดังนี้

Sheldon (1971 : 144) พบว่าองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรคือ

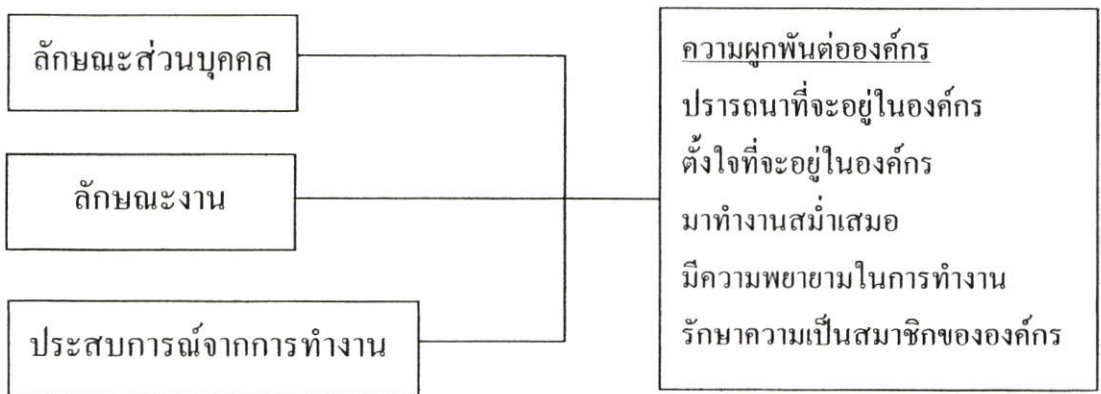
1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

Hrebiniak and Alutto (1972 : 556) พบว่า ตัวแปรที่ใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กร ได้ดีที่สุดคือ

1. ความตึงเครียดในบทบาท (Role Tension)
2. ระยะเวลาของประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงาน
3. ความไม่พึงพอใจเนื่องจากความรู้สึกไม่ก้าวหน้าในการงาน

Steers (1977 : 559) เสนอแบบจำลองที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบคือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ
  2. ลักษณะงาน (Job Characteristics) ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความหลากหลายของงาน โอกาสมีปฏิสัมพันธ์กับสังคม
  3. ประสบการณ์จากการทำงาน (Work Experience) ได้แก่ ทักษะของกลุ่มที่มีต่อองค์กร ความเชื่อต่อองค์กร
- โดยปัจจัยทั้งสามมีความสัมพันธ์แสดงได้ดังภาพต่อไปนี้



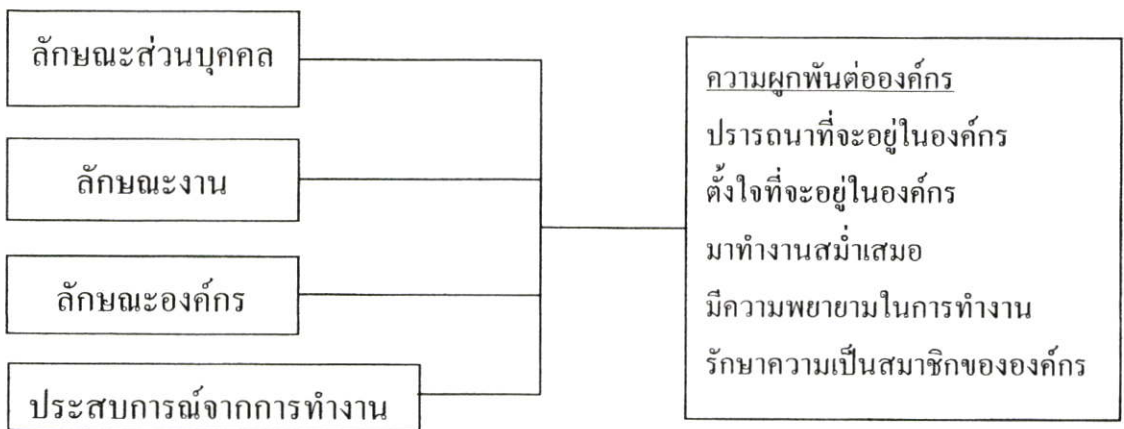
ภาพที่ 2.2 แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร และผลของความผูกพันต่อองค์กรของ Steers  
ที่มา : ปวีณา บุญเจริญ (2539 : 19)

ภายหลัง Mowday et.al. (1982) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มจากของ Steers (1997) โดยแบ่งปัจจัยเป็น 4 กลุ่มใหญ่ๆ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) พบว่า อายุ ตำแหน่ง และความต้องการประสบความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ลักษณะงาน (Job or Role-related Characteristics) พบว่างานที่มีคุณค่านำไปสู่การเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ ความชัดเจนในบทบาทมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความผูกพัน

3. ลักษณะองค์กร (Structural Characteristics) พบว่า ความผูกพันมีความสัมพันธ์ทางบวกและระดับความเป็นทางการขององค์กร การกระจายอำนาจ ระดับการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นเจ้าของของพนักงานและการควบคุมองค์กร

4. ประสบการณ์จากการทำงาน (Work Experience) เป็นแรงทางด้านสังคม ซึ่งมีอิทธิพลสำคัญในการเกิดความรู้สึกเกี่ยวข้องกับองค์กร ได้แก่ ทศนคติของกลุ่มทางบวกต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าสำคัญกับองค์กร ปัจจัยทั้ง 4 ด้านมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรดังแสดงในภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2.3 แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลของความผูกพันต่อองค์กร ของ Mowday, Steers และ Porter

ที่มา : ปวีณา บุญเจริญ (2539 : 21)

อนันตชัย คงจันทร์ (2529 :36-38) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Organizational Commitment) อาจจะแบ่งออกได้เป็น 4 พวกใหญ่ๆ คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพในการทำงาน (ถาวรหรือชั่วคราว) ระดับการศึกษา

2. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ขอบเขตของงาน ความท้าทายของงาน ความเข้าใจในหน้าที่ หรือบทบาทในการทำงาน ความพอใจในการทำงาน

3. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับองค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์กร ความสำคัญของหน้าที่งานของคน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ขั้นตอนต่างๆในการทำงาน ความเป็นเจ้าของกิจการ สมาชิกในองค์กรได้ร่วมกันตัดสินใจ

4. ประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือที่สมาชิกมีต่อองค์กร การตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกต่อองค์กร หรือการที่องค์กรให้ความสำคัญต่อสมาชิก ความคาดหวัง ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่าตนเองได้รับค่าตอบแทนด้วยความยุติธรรม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 51-52) กล่าวว่า การที่บุคคลมีคุณลักษณะเด่นเป็นพิเศษในการที่จะรวมกลุ่มในสังคม การสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ทำได้

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพความผูกพัน และความมั่นคงของสมาชิกในองค์กรนั้น การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร ต้องการปัจจัยด้านต่างๆดังนี้

1. ธรรมชาติของบุคคล เป็นคุณลักษณะประจำตัวบุคคลนั้น ในด้านจิตวิทยา บุคคลจะมีความต้องการ มีเจตคติค่านิยม มีอารมณ์ มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งสติปัญญา ความสนใจ รวมถึงบุคลิกภาพและความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น

2. ธรรมชาติของกลุ่ม บุคคลต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในด้านการทำงาน ความสัมพันธ์และความสนับสนุนจากกลุ่ม จึงเป็นสิ่งดึงดูดใจให้เขาอยู่ในกลุ่มได้ ความสัมพันธ์ทั้งกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ธรรมชาติขององค์กร องค์กรได้สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมขององค์กร

4. ธรรมชาติของการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความพึงพอใจในการทำงาน ความสนใจในงาน

Lee (อ้างใน ภัทริกา สิริเพชร. 2541 : 12) กล่าวว่า ความผูกพันขององค์กรเป็นผลมาจาก

1. ความต้องการประสบความสำเร็จในงาน
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

Allen and Meyer (อ้างในศิริพงษ์ อินทวศ. 2541 : 34) ได้เสนอรูปแบบของความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ลักษณะคือ

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงาน หรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

- คุณลักษณะของบุคคล (Personal Characteristics)
- คุณลักษณะของงาน (Job Characteristics)
- ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences)
- คุณลักษณะของโครงสร้าง (Structural Characteristics)

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน พบว่า ประกอบด้วย

- อายุ (Age)
- สถานภาพของตำแหน่ง (Tenure)
- ความพึงพอใจในอาชีพ (Career Satisfaction)
- ความตั้งใจที่จะลาออก (Intent to leave)

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ภาระผูกพันหรือหน้าที่ของพนักงานที่ได้รับการปลูกฝังว่า พวกเขาควรอยู่ในองค์กรเป็นเรื่องของความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการที่พนักงานรู้สึกว่าเขาควรอยู่ในองค์กร ประกอบด้วย

- ความผูกพันกับผู้ร่วมงาน (Coworker Commitment) ประกอบด้วย มิตรด้านจิตใจ และปทัสถาน (Affective and Normative Dimension)
- การพึ่งพางค์กร (Organizational Dependability)
- การมีส่วนร่วมในการจัดการ (Participatory Management)

## 2.4 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง

เครื่องสำอางถือเป็นศิลปโบราณเก่าแก่ที่มีการใช้กันมานาน เริ่มจากสมัยกรีกโบราณที่คิดแยกการแพทย์และเครื่องสำอางออกไปจากภารกิจทางศาสนา เพื่อใช้กับร่างกาย และได้มีการพัฒนาเรื่อยมาโดยชาวอาหรับ ได้มีการคิดแปลงแก้ไขส่วนผสมต่างๆของผลิตภัณฑ์ที่ใช้ให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ต่อมาการใช้เครื่องสำอางจึงเริ่มมีการนิยมใช้อย่างแพร่หลาย และมีการประยุกต์นำวิชาทางการแพทย์และเคมีเพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาสูตรผลิตภัณฑ์ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์

### 2.4.1 คุณลักษณะเครื่องสำอาง

เครื่องสำอางเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีลักษณะการเตรียม โดยมีคุณสมบัติแตกต่างจากผลิตภัณฑ์ยา 3 ประการ คือ

2.4.1.1 มีกลิ่นหอมชวนดม คือให้สัมผัสทางจมูก

2.4.1.2 มีลักษณะสวยงาม รูปลักษณ์มีความสวยงามน่าใช้ รวมไปถึงบรรจุภัณฑ์ที่มีความสวยงาม

2.4.1.3 มีความสะดวกในการใช้ และติดตัวได้ง่าย

มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (มอก.) ได้กำหนดคุณลักษณะทั่วไปของเครื่องสำอางตั้งแต่ส่วนประกอบของผลิตภัณฑ์เครื่องสำอาง ภาชนะบรรจุและการบรรจุ วิธีใช้และข้อควรระวัง การชักตัวอย่างและการทดสอบ การตรวจปริมาณ และการวิเคราะห์ต่างๆ

## 2.4.2 ส่วนประกอบของเครื่องสำอาง

มอก. ได้กำหนดไว้ว่า

2.4.2.1 สารที่ใช้ผสมในเครื่องสำอาง จะต้องเป็นที่ยอมรับโดยกระทรวงสาธารณสุข หรือสามารถพิสูจน์ได้ว่ามีสรรพคุณ และปลอดภัยตามมาตรฐานที่ระบุไว้ในสูตร โดยต้องไม่เป็นสารต้องห้าม

2.4.2.2 เป็นผลิตภัณฑ์สิ่งปรุงร้ง ไม่เป็นพิษ และไม่อันตรายต่อร่างกายตามขนาด และวิธีการใช้ที่ระบุไว้

2.4.2.3 มีส่วนผสมอยู่จริงตามที่ระบุไว้บนฉลาก

2.4.2.4 มีสรรพคุณตามที่แจ้งไว้

2.4.2.5 อยู่ในสภาพที่ดี ไม่แปรสภาพ หรือเสื่อมคุณภาพ ในระยะเวลาอันสมควร

2.4.2.6 มีคุณสมบัติอื่นๆสอดคล้องตามมาตรฐานของบริษัทผู้ทำ

2.4.2.7 มาตรฐานทางจุลชีววิทยา ให้คิดเป็นจำนวน โคโลนีต่อกรัมหรือลูกบาศก์

เดซิเมตร

- 1) จำนวนแบคทีเรีย ซีสต์ และราทั้งหมด (Total colony count) น้อยกว่า 1000
- 2) ปริซึมป์ตีป โคลิฟอร์ม (Presumptive coliform) น้อยกว่า 10
- 3) ฟีคัล โคลิ (Fecal coli) น้อยกว่า 1
- 4) สตาฟีโลคอกคัส ออเรอุส (Staphylococcus aureus) น้อยกว่า 1
- 5) ซูโดโมนาส แอรูจินโนซา (Pseudomonas aeruginosa) น้อยกว่า 1
- 6) ซาลโมเนลลา (Salmonella) ต้องไม่พบใน 100 g

2.4.2.8 สีที่ใช้ต้องเป็นไปตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด

## 2.4.3 คุณลักษณะภาชนะบรรจุและการบรรจุ เครื่องสำอาง

มอก. ได้กำหนดคุณลักษณะไว้ดังนี้

2.4.3.1 ภาชนะบรรจุต้องไม่ทำปฏิกิริยากับเครื่องสำอางที่บรรจุภายในและจะต้องเป็นไปตามมาตรฐานเฉพาะของแต่ละชนิดเครื่องสำอาง

2.4.3.2 ภาชนะบรรจุต้องเป็นสารไม่มีพิษ หรือทำให้เกิดความระคายเคืองต่อร่างกาย

2.4.3.3 การบรรจุต้องมีปริมาณสุทธิของเครื่องสำอาง

สำหรับวิธีใช้และข้อควรระวังเกี่ยวกับเครื่องสำอางนั้น มอก. ได้กำหนดไว้ว่า มาตรฐานเครื่องสำอางต้องมีวิธีใช้และข้อควรระวังซึ่งแสดงไว้บนสิ่งห่อหุ้มเป็นใบแรก ภายในสิ่งห่อหุ้มต้องระบุข้อควรระวัง วิธีการใช้ วิธีป้องกัน วิธีสังเกตอาการแพ้อย่างละเอียดและชัดเจนตามความจำเป็นของเครื่องสำอางนั้นๆ

## 2.4.4 ประโยชน์ของเครื่องสำอาง

เครื่องสำอางมีประโยชน์หลายๆด้าน และสามารถนำมาสรุปเป็นข้อๆได้ ดังนี้

- 2.4.4.1 ช่วยกลบกลิ่นอับ ทำให้จิตใจสดชื่นเมื่อสูดดม เนื่องจากเครื่องสำอางทุกชนิดมีกลิ่นหอม
- 2.4.4.2 ช่วยทำความสะอาด รักษาอนามัยของสุขภาพผิว ปากและฟัน เช่น สบู่และยาสีฟัน
- 2.4.4.3 ช่วยตกแต่งให้ผิวดูเนียนและผุดผ่องขึ้น เช่น แป้งแต่งหน้าช่วยเน้นให้เด่นเงางามขึ้น หรือเดินสอยเขียนคิ้ว ครีมนิ้วและแป้งแต่งขอบตาจะทำให้ดวงตาดูหวานซึ่งขึ้น
- 2.4.4.4 ช่วยกลบเกลื่อนให้แลดูเหมือนธรรมชาติ เช่น กลบฝ้าหรือไฝต่างๆ
- 2.4.4.5 ช่วยตกแต่งเส้นผมให้ทรงรูปอยู่ได้ สวยงามตามแบบที่ต้องการ เช่น Hair Spray หรือ Hair Set ต่างๆ
- 2.4.4.6 ช่วยทำให้ผิวสบายแก้ความอับชื้น และช่วยป้องกันโรคผิวหนังได้ เช่น แป้งฝุ่นโรยตัว

## 2.4.5 ประเภทเครื่องสำอาง

2.4.5.1 เครื่องสำอางสามารถแบ่งตามวัตถุประสงค์การใช้ได้ 2 ประเภทดังนี้ คือ

- 1) ประเภทไม่แต่งสีของผิว ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อทำความสะอาดผิวหนังหรือใช้เพื่อป้องกันผิวหนังไม่ให้เกิดอันตรายจากสิ่งแวดล้อม ประเภทนี้ได้แก่ สบู่ แชมพู ครีมนิ้วหน้า ครีมนิ้วคิ้วหน้า แดก น้ำยาช่วยกระชับให้ผิวดึง เป็นต้น
- 2) ประเภทแต่งสีของผิว ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้แต่งสีของผิวให้มีความสวยสดเพิ่มเติมจากผิวธรรมชาติที่เป็นอยู่ เช่น แป้งแต่งหน้า ลิปสติก คุช แป้งหรือครีมทาขอบตา เป็นต้น

2.4.5.2 เครื่องสำอางสามารถแบ่งตามความในมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมเครื่องสำอาง กระทรวงอุตสาหกรรมที่ มอก. 152-2518 ได้ 6 ประเภท ดังนี้ คือ

- 1) เครื่องสำอางสำหรับผม (Hair cosmetics)
  - (1) แชมพู (Shampoo)
  - (2) น้ำยาโกรกผม (Hair rinses)
  - (3) น้ำยาจับลอนผม (Wave sets)
  - (4) น้ำยาคัดผม (Hair permanent waving)
  - (5) สิ่งปรุ้งเพื่อใช้กำจัดรังแค (Antidandruff)
  - (6) สิ่งปรุ้งแต่งสีของเส้นผมและขน (Hair colouring)
  - (7) สิ่งปรุ้งปรับสภาพเส้นผม(Hair conditioners)

- (8) สิ่งปรุงแต่งทรงผม (Hair dressing or hair grooming)
- 2) เครื่องสำอางแอโรซอล (Aerosol cosmetics)
- 3) เครื่องสำอางสำหรับใบหน้า (Face cosmetics)
- (1) ครีมและโลชั่นล้างหน้า (Cleansing cream and lotions)
- (2) สิ่งปรุงสมานผิวและสิ่งปรุงที่ทำให้ผิวสดชื่น (Astringent preparations and skin fresheners)
- (3) สิ่งปรุงรองพื้น (Foundation preparations)
- (4) สิ่งปรุงผัดหน้า (Face powders)
- (5) สิ่งปรุงแต่งตา (Eye make-up preparations)
- (6) ฐูช (Rouges)
- (7) ลิปสติค (Lipsticks)
- (8) อิมอลเลียนต์ (Emollients)
- 4) เครื่องสำอางสำหรับตัว (Body cosmetics)
- (1) ครีมและโลชั่นทาผิว (Emollient creams and lotions)
- (2) ครีมและโลชั่นทามือทาตัว (Hand, body creams and lotions)
- (3) สิ่งปรุงป้องกันแดดและแต่งผิวให้คล้ำ (Suntan preparations)
- (4) น้ายาทาเล็บและน้ายาล้างเล็บ (Nail lacquers and removers)
- (5) สิ่งปรุงระงับเหงื่อและกลิ่นตัว (Antiperspirants and deodorants)
- 5) เครื่องหอม (Fragrances)
- (1) น้ำหอม (Alcoholic fragrance)
- (2) ครีมหอมและเครื่องหอมชนิดแข็ง (Emulsified and solid fragrances)
- 6) เบ็ดเตล็ด (Miscellaneous cosmetics)
- (1) สิ่งปรุงแต่งสำหรับการโกน (Shaving soaps)
- สบู่สำหรับการโกน (Shaving soaps)
- ครีมสำหรับการโกน (Shaving creams)
- สิ่งปรุงแต่งสำหรับใช้ก่อนการโกน (Pre-shave preparations)
- สิ่งปรุงแต่งสำหรับใช้หลังการโกน (After-shave preparations)
- (2) สิ่งปรุงแต่งสำหรับสีผิวจางและฟอกสีผิว (Skin lighteners and bleaching preparations)
- สิ่งปรุงแต่งที่ทำให้สีผิวจาง (Skin lighteners)
- สิ่งปรุงฟอกสีผิว (Bleaching preparations)
- (3) สิ่งปรุงผสมน้ำอาบ (Bath preparations)

(4) ผู่โรยตัว (Dusting powders)

(5) สิ่งปรุงทำให้ขนร่วง (Depilatories)

## 2.4.6 ขั้นตอนในการผลิตเครื่องสำอางระดับอุตสาหกรรม

ขั้นตอนในการผลิตเครื่องสำอางระดับอุตสาหกรรม มีขั้นตอนตามลำดับดังนี้

### 2.4.6.1 การค้นคว้าและหาคำรับที่เหมาะสม (Formulation Research)

ในการค้นคว้าและทดลองหาคำรับที่เหมาะสมเพื่อให้ผลิตภัณฑ์มีความคงตัวตรงตามวัตถุประสงค์การใช้และไม่มีปฏิกิริยาที่อันตรายต่อร่างกายนั้น โดยทั่วไปคำรับที่ผลิตขึ้นที่มีขายตามท้องตลาดมิใช่คำรับจากตำรา ทั้งนี้เพราะคำรับจากตำราเป็นคำรับที่มีคุณสมบัติปานกลางไม่ดีพอที่จะนำมาใช้ในการแข่งขัน ผู้ผลิตจึงต้องทดลองคิดค้นสูตรเพิ่มเติมจากประสบการณ์และความรู้ว่าจะผลิตเครื่องสำอางแต่ละชนิดเพื่อประโยชน์อย่างไร ใช้อย่างไร คุณสมบัติควรต้องดีเด่นอย่างไร จึงจะถูกใจผู้ใช้ ทั้งนี้เพื่อให้ได้สิ่งที่ตรงกับความต้องการของลูกค้าและตลาด โดยแนวทางสำหรับการค้นคว้าตำราได้ดีที่สุด คือ เครื่องสำอางที่มีจำหน่ายและได้รับความนิยมอยู่ในตลาดปัจจุบัน โดยการนำมาศึกษาอย่างละเอียดเกี่ยวกับคุณภาพและคุณสมบัติทั่วไป และทดลองเตรียมให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพใกล้เคียงหรือดีกว่าผลิตภัณฑ์ที่นำมาเป็นแนวทางก่อนออกจำหน่าย นอกจากนี้ผู้ผลิตยังต้องศึกษา ค้นคว้าวัตถุดิบใหม่ๆ ในท้องตลาด ซึ่งอาจจะมีประโยชน์ในการผสมหรือให้ประโยชน์ต่อร่างกายมนุษย์ โดยการค้นคว้าจากวารสารหรือเอกสารของผู้ผลิตวัตถุดิบนั้น รวมไปถึงการศึกษาถึงเครื่องมือ เครื่องใช้ใหม่ๆ ที่ใช้ในการผสม การกรอง บรรจุ ก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและลดต้นทุนการผลิต

สำหรับวิธีการค้นคว้า และทดลองหาคำรับที่เหมาะสมมีขั้นตอนดังนี้

1) การศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับเครื่องสำอาง โดยทั่วไป จากตำราหรือผู้มีความรู้

2) การจัดหาซื้อประเภทเครื่องสำอางที่จะผลิตในท้องตลาดมาหลายๆ บริษัท เพื่อทำการศึกษารูปลักษณะ คุณสมบัติ คุณภาพในการใช้ ทั้งสี กลิ่น ความหนืด ความเป็นกรดค่าการกระจายตัว ความแข็ง ฯลฯ แล้วเลือกที่ดีที่สุดที่ซื้อมาจากตลาดมาเป็นมาตรฐานในการเปรียบเทียบ

3) การทดลองทำหรือผสมตามคำรับจากตำราที่ได้เรียนมาแล้วนำมาเปรียบเทียบดูความแตกต่างและบกพร่องจากมาตรฐาน

4) การแก้ไขและปรับปรุงสูตรคำรับใหม่ โดยให้เท่ากับหรือดีกว่าผลิตภัณฑ์ในท้องตลาดที่ใช้เป็นมาตรฐาน ขั้นตอนนี้ถือเป็นขั้นที่ต้องใช้เวลามาก และเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด

### 2.4.6.2 การทดสอบความคงตัวของเครื่องสำอางที่ผลิตขึ้น (Stability Test)

เมื่อทำการค้นคว้าคำรับได้ดีแล้ว ผู้ผลิตจะต้องทดสอบความคงตัวของเครื่องสำอางที่ทดลองผลิตขึ้น การทดสอบนี้จะต้องทดสอบตามความเหมาะสมของชนิดผลิตภัณฑ์ โดยควรมีการทดสอบร่วมกับบรรพบุรุษจริงที่จะใช้ในการวางจำหน่ายด้วย

สำหรับการทดสอบความคงตัวโดยทั่วไป จะต้องใช้ระยะเวลาเวลานานมากจึงได้มีการตัดแปลงเพื่อย่นระยะเวลาการทดสอบให้น้อยลง เพียงเพื่อเป็นแนวทางให้ทราบผลการทดสอบเท่านั้น ซึ่งเรียกว่า การทดสอบแบบรุนแรง (Tortures Test) แต่ผลที่ได้ก็ไม่สามารถนำมาแปรผลได้ เหมือนกับการเก็บไว้ในสภาวะธรรมดาในระยะเวลาอันสั้นได้ร้อยเปอร์เซ็นต์

การทดสอบแบบรุนแรง (Tortured Test) นี้ อาจทำได้ 4 วิธี คือ

#### 1) ทดสอบความคงทนต่ออุณหภูมิ

(1) การทดสอบอุณหภูมิสูงทำโดยแบ่งตัวอย่างเป็นกลุ่มๆ ละประมาณ 20-40 ตัวอย่าง โดยเข้าตู้อบที่ไว้ที่อุณหภูมิ 50°C เป็นเวลา 5 วันแล้วสังเกตการเปลี่ยนแปลงทุกๆ วัน ถ้าเกิดการเปลี่ยนแปลงเช่น อิมัลชันที่แยกตัวเป็นสอง Phase ก็ถือว่าคำรับนั้นไม่คงทนและใช้ไม่ได้ แต่หากเพียงหลอมเหลวแต่ไม่แยกชั้น ก็อาจประเมินได้ว่าผลิตภัณฑ์นั้นคงทนและใช้ได้ ในอุณหภูมิสูง

(2) การทดสอบอุณหภูมิต่ำ โดยแบ่งตัวอย่างเป็นกลุ่มๆ ละประมาณ 20-40 ตัวอย่าง แช่ไว้ที่เย็นจัดของตู้เย็น 48 ชั่วโมง จะพบว่าตัวอย่างจะแข็งตัวเป็นส่วนใหญ่ แล้วหาจุดหลอมตัวโดยการใส่ปรอทวัดจุดที่เริ่มกวนหรือคนได้สะดวก เพื่อหา cloud point พร้อมสังเกตการเปลี่ยนแปลง ถ้าไม่มีการเปลี่ยนแปลงสภาพจากเดิม แสดงว่าผลิตภัณฑ์นั้นคงสภาพที่อุณหภูมิต่ำ และอุณหภูมิห้อง ตัวอย่างที่เป็น control ต้องเก็บไว้ในสภาพปกติเพื่อทำการศึกษาอย่างน้อย 1 ปี

2) ทดสอบความคงทนต่อแสง โดยนำผลิตภัณฑ์ตัวอย่างมา 20 ตัวอย่าง และแบ่งเป็น 3 กลุ่ม โดยนำมาบรรจุในกล่องพลาสติกหรือภาชนะกันน้ำฝนกันน้ำค้างไปตากแดดไว้กลุ่มหนึ่ง เป็นเวลา 1 สัปดาห์ ส่วนอีกกลุ่มหนึ่งในจำนวนตัวอย่างเท่ากันนำไปตั้งไว้ริมหน้าต่าง 3 เดือน และกลุ่มสุดท้ายเก็บไว้สภาพปกติเป็น control สำหรับกลุ่มที่อยู่กลางแดดหากเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม แสดงว่าไม่คงทนต่อแสงแดด แต่ถ้าไม่มีการเปลี่ยนแปลงเลยก็พอจะคาดคะเนได้ว่ามีความคงทนต่อแสง โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าทราบผลว่ากลุ่มที่ไว้ริมหน้าต่าง 3 เดือนไม่มีการเปลี่ยนแปลงของสี ก็จะยิ่งช่วยเพิ่มความมั่นใจในสูตรมากขึ้น

3) การทดสอบการเปลี่ยนแปลงกลิ่นของผลิตภัณฑ์ สามารถทราบได้ว่ากลิ่นหอมของผลิตภัณฑ์มีความคงทนต่อแสงและอุณหภูมิได้มากน้อยเพียงใด สามารถทราบได้จากการทดสอบใน 2 ข้อข้างต้นพร้อมกันไปด้วย

4) การทดสอบความคงตัวของการรวมตัว การทดสอบนี้ทำโดยนำตัวอย่างใส่เครื่องหมุนเหวี่ยง (centrifuge) ให้หมุน 30 นาที แล้วนำมาสังเกต ถ้าเกิดการแยกชั้น แสดงว่าคำรับ

นั้นใช้ไม่ได้ แต่ถ้ายังไม่แยกชั้นก็ทำต่อไปอีก 6 ชั่วโมง โดยดูทุกๆ 30 นาที ถ้าทนทานอยู่ตัวได้โดยไม่แยกชั้นก็พอจะคาดคะเนได้ว่าคาร์บอนนั้นอยู่ตัวดี

#### 2.4.6.3 การทดสอบสิ่งปรุงให้ผลตามวัตถุประสงค์การใช้ (Performance Test)

การทดสอบผลิตภัณฑ์เพื่อให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์การใช้จะต้องศึกษาเป็นเรื่องราวไปแล้วแต่ผลิตภัณฑ์ โดยนอกจากจะต้องศึกษาคุณสมบัติสภาพที่มองเห็นภายนอก กลิ่นหอม ความนุ่มนวล ความเนียน การกระจายตัว การซึมซาบ อำนาจการชะล้าง ความเป็นกรดค่า และ ความคงตัวของผลิตภัณฑ์ตามสภาพแล้ว ยังต้องศึกษาและเข้าใจว่าผลิตภัณฑ์ดังกล่าวควรใช้กับส่วนใด สีสรรควรเป็นอย่างไร วิธีใช้อย่างไร ผู้ใช้นิยมในข้อดีของผลิตภัณฑ์นั้นอย่างไรบ้าง โดยสามารถแบ่งการทดสอบผลิตภัณฑ์ให้ผลตามวัตถุประสงค์การใช้ได้เป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การทดสอบในห้องปฏิบัติการ โดยทดสอบกับบุคคลหรือสัตว์ทดลองในห้องปฏิบัติการ เพื่อดูปฏิกิริยา เช่น การแพ้ และเพื่อทราบผลดีหรือไม่ดีของผลิตภัณฑ์นั้นๆ ด้วย
- 2) การทดสอบในสถานที่เสริมสวย โดยผู้ผลิตอาจติดต่อสถานเสริมสวย เพื่อให้ นำผลิตภัณฑ์ไปทดสอบต่อผู้ใช้ที่เป็นลูกค้าในสถานเสริมสวยนั้น หลังจากที่ดำรับได้ผ่านการทดสอบในขั้นแรกแล้ว เพื่อทราบถึงข้อคิดเห็น และความพึงพอใจของผู้ใช้ที่มีต่อผลิตภัณฑ์ โดยหากผู้ใช้ยังไม่พอใจก็นำมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป แต่หากผู้ใช้พึงพอใจแล้วก็อาจเห็นสมควรในการนำผลิตภัณฑ์ออกสู่ท้องตลาดได้
- 3) การทดสอบ โดยให้ตัวอย่างแก่ผู้ทดลองใช้ โดยการนำตัวอย่างให้แก่ผู้ทดลองใช้ และขอให้ผู้ทดลองใช้รายงานผลให้ทราบ ขั้นตอนนี้เป็นวิธีการที่จะได้รับทราบผลของผลิตภัณฑ์มากที่สุด

#### 2.4.6.4 การทดสอบปฏิกิริยาของเครื่องสำอางต่อร่างกาย (Physiological Test)

เพื่อทดสอบว่าเครื่องสำอางนั้นก็ให้เกิดอาการแพ้ต่อคน หรือไม่ทำได้โดยทดสอบในคน หรือทดสอบในสัตว์ทดลอง เพื่อสังเกตอาการต่อผิวหนังว่าทำให้เกิดอาการแพ้ หรืออักเสบหรือไม่

#### 2.4.6.5 การควบคุมคุณภาพมาตรฐานผลิตภัณฑ์เครื่องสำอาง (Quality Control Test)

การควบคุมคุณภาพเพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์ใกล้เคียงมาตรฐานจะต้องควบคุมในสิ่งต่อไปนี้

- 1) วัตถุดิบ (Raw Materials) วัตถุดิบบางชนิดมีมาตรฐานระบุไว้ในตำราเภสัช จึงเป็นการง่ายที่จะตรวจสอบ แต่สารบางชนิดไม่มีวิธีการตรวจสอบในตำราสามัญ จำเป็นต้องขอวิธีการวิเคราะห์จากผู้ผลิต โดยการเลือกใช้วัตถุดิบมีข้อแนะนำว่า การผลิตเครื่องสำอางเมื่อใช้วัตถุดิบที่เป็น patent products ของบริษัทใดก็ควรใช้ของบริษัทนั้น ไม่ควรเปลี่ยนแปลงเพราะผลผลิตที่ได้มักจะมีคุณภาพและคุณสมบัติไม่เหมือนกัน

2) เครื่องสำอางที่เตรียมเสร็จแล้ว (Finished Products) การควบคุมมาตรฐานของเครื่องสำอางที่เตรียมเสร็จแล้ว (Finished Products) ได้แก่

(1) ตรวจสอบคุณสมบัติทั่วไปทางฟิสิกซ์ เช่น สี/กลิ่น ความเหนียวข้น (Viscosity) ภาวะกรดด่าง (pH) จุดหลอมตัว (Melting point) จุดขุ่น (Cloud point) จุดแข็งตัว (Congealing point) เหมือนมาตรฐาน และอยู่ในช่วงที่ยอมรับได้หรือไม่

(2) ตรวจสอบคุณสมบัติทางเคมี เช่น สารสำคัญ (Active) ต้องหาปริมาณสารออกฤทธิ์โดยการตรวจสอบทางเคมีเฉพาะสารตามชนิด

(3) ตรวจสอบความสะอาดทางจุลินทรีย์ เครื่องสำอางที่ดีจะต้องปราศจากเชื้อจุลินทรีย์ และเชื้อราที่มีชีวิตเช่นเดียวกับยา การตรวจสอบทำโดยการเพาะเชื้อในพาหะที่เหมาะสม ถ้าเชื้อออกงามในพาหะผู้ผลิตจะต้องทำลายและไม่ส่งออกสู่ตลาด และควรปรับปรุงตำรับให้ดีขึ้น โดยการใช้สารกันเสีย (Preservative) ที่เหมาะสมซึ่งสามารถป้องกันเชื้อโรคและเชื้อราไม่ให้ทำผลิตภัณฑ์เสีย แต่ต้องระวังเพราะสารกันเสียอาจเป็นอันตรายต่อผู้ใช้ได้

#### 2.4.6.6 การนำผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางออกสู่จำหน่าย (Cosmetic Selling)

เมื่อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางที่เตรียมขึ้นได้ผ่านกระบวนการและขั้นตอนการผลิตมาอย่างถูกต้องดังกล่าวข้างต้นแล้ว ควรจะได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพดีและปลอดภัยในการใช้ ซึ่งสามารถนำออกสู่ตลาดจำหน่ายแก่ประชาชนได้ และแน่นอนย่อมต้องสามารถแข่งขันกับผลิตภัณฑ์อื่นๆ ที่มีขายในท้องตลาดอยู่แล้ว

## 2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนตินา โปธิ์ประสระ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิทธิผล 1919 จำกัด จำนวน 140 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลและอธิบายการมีส่วนร่วมได้ร้อยละ 5.51 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ สถานภาพสมรส ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานทั้งห้าตัวแปร มีอิทธิพลและอธิบายการมีส่วนร่วมได้ร้อยละ 49.76 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลและอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 11.71 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ เพศ ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานมีเพียง 2 ตัวแปร คือ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และผลประโยชน์ที่ได้จากงาน ที่มีอิทธิพลและอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 26.68 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3. นอกจากนี้ยังพบว่าองค์ประกอบของการมีส่วนร่วม มีอิทธิพลและอธิบายความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 18.57 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความแตกต่างของระดับการมีส่วนร่วมมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมพร อ้นศรี (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 7 จำนวน 387 คน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ คือ ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีลักษณะการปฏิบัติงานที่ดี มีประสพการณ์ที่ดีในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงานสูงและมีความผูกพันต่อองค์การสูง ส่วนผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในงาน ความหลากหลายในงาน และความประจักษ์ในงาน ปัจจัยด้านประสพการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกของกลุ่มต่อองค์การ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองต่อองค์การ ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงพิงได้และความรู้สึกว่าคุณการมีชื่อเสียง ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ได้แก่ การติดต่อสื่อสารในองค์การ ความอบอุ่นในองค์การและความขัดแย้งในองค์การ ส่วนปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานปรากฏว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

กาญจนา นุใจทอง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานในระดับปฏิบัติการขององค์การธุรกิจเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 243 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่พบความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนและผลการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

2. องค์ประกอบทั้งสามด้านของความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่เท่านั้น ที่สามารถทำนายความตั้งใจที่จะออกจากงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พรทิพย์ เดชะอารณ์ชัย (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย ณ สำนักงานใหญ่ จำนวน 360 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ สถานภาพการสมรส อัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ระยะเวลาในการทำงาน และวุฒิการศึกษา

อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 องค์ประกอบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมลักษณะการตั้งรับ – เฉื่อยชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.8075 ( $r = 0.8075$ ) และสามารถอธิบายถึงความแปรผันของความผูกพันต่อองค์การ ได้ร้อยละ 65.20

อำพร เขาวนะพานิช (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์การและปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจำนวน 398 คน โดยพิจารณาจากปัจจัย 3 ลักษณะได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติและความรู้สึกที่ดีต่อองค์การที่เกิดจากการทำงานในองค์การ ผลการศึกษาพบว่าแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลในด้าน เพศ และอายุ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยเพศชายมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศหญิงและแรงงานฝีมือที่เริ่มทำงานตั้งแต่อายุ 18 ปีเมื่อมีอายุเพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์การจะลดลงจนกระทั่งเมื่ออายุ 31 ปีขึ้นไปจึงจะมีความผูกพันเพิ่มขึ้น สำหรับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติและความรู้สึกที่ดีต่อบุคคลในองค์การที่เกิดจากการทำงานในองค์การทุกปัจจัยที่ศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ปัญหาส่วนใหญ่ที่พบคือปัญหาค่าจ้างแรงงาน ดังนั้นโรงงานต่างๆควรบริหารในแนวทางที่ให้ความสำคัญเพิ่มขึ้นกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การเหล่านี้ซึ่งจะทำให้ปัญหาต่างๆลดลง

ปิยฉัตร พจน์กระจ่าง (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงาน และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานตามสถานภาพส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเจียรไนเพชร เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 256 คน พบว่า มีความพึงพอใจในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 12 ปัจจัย สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงในปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางในปัจจัยด้านการยอมรับนับถือด้านลักษณะของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการ และมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับต่ำในปัจจัยด้านค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในการทำงาน สถานภาพส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คือ อายุงาน โดยพนักงานปฏิบัติการที่มีอายุงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่ำกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 5-9 ปี และพนักงานปฏิบัติการที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป ส่วนสถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า พนักงานปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นอายุจึงไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สถานภาพส่วนบุคคลด้านการศึกษา พบ

ว่า พนักงานปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ระดับการศึกษาจึงไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ส่วนสถานภาพส่วนบุคคลด้านแผนกงาน พบว่า พนักงานปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ใน แผนกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นแผนกงานจึงไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

วันทนีย์ นิมิตชูชัย (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานและเพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของ บริษัท ที ไทย แสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานที่มี ตำแหน่งต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการ ศึกษา และระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร ไม่มีผลทำให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อ องค์กร สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงานพบว่า ปัจจัยด้านความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร และลักษณะการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยย่อยด้านความมีอิสระในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความ ผูกพันต่อองค์กร ในปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน พบว่าปัจจัยย่อยทุกด้านคือ ความรู้สึกว่า ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความน่าเชื่อถือ และพึงพาได้ขององค์กร และการพิจารณาความดีความชอบมีความสัมพันธ์ทางบวก ต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกันกับปัจจัยด้านรางวัลและผลตอบแทนที่มีปัจจัยย่อยคือ ความ พึงพอใจต่อเงินเดือน และความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษอื่นๆที่มีความสัมพันธ์ทาง บวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยในภาพรวมแล้วพนักงานบริษัท ที ไทย แสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด มี ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

นิษฐา ลักษณวิเศษชัย (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกสปริง อินดัสเตรียล จำกัด จำนวน 198 คนพบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกสปริง อินดัสเตรียล จำกัด โดยภาพ รวมพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยด้านงานมี 2 ตัวแปรคือ ติดต่อกับ ผู้อื่นและงานที่ท้าทาย ส่วนปัจจัยองค์กรมี 2 ตัวแปรคือ ความรู้สึกว่างค์กรเป็นที่พึงพาได้ และ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งตัวแปรทั้งสี่มีความสัมพันธ์ทางบวกทั้งสิ้น
3. ตัวแปรสำคัญที่เป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอก สปริง อินดัสเตรียล จำกัด มี 4 ตัวแปร ได้แก่ การติดต่อกับผู้อื่น, งานที่ท้าทาย, ความรู้สึกว่างค์กร เป็นที่พึงพิงได้ และความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ตัวแปรทั้งหมดนี้ร่วมกันอธิบายความ แปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ถึงร้อยละ 53

ธรรมศักดิ์ ดีสมศักดิ์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันในองค์การของพนักงาน โรงงานสยาม ไซเคิล อินดัสตรี จำนวน 259 คน ผลการศึกษาพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูง โดยมีทัศนคติเชิงบวกต่อบริษัทอยู่ในระดับมากและในระดับปานกลาง และมีทัศนคติเชิงลบต่อบริษัทอยู่ในระดับปานกลางและระดับน้อย ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลและมีผลต่อความผูกพันต่อบริษัทได้แก่ อายุ อายุการทำงานในโรงงานปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงานในโรงงานทั้งหมด โดยที่ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ คือ เพศ การศึกษา ความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัว จำนวนบริษัทที่เคยร่วมงานด้วย และจำนวนอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัท

พิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา (2548 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน จำนวน 320 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.637$ ) และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{X} = 3.698$ )

2. พนักงานที่มี อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศ และระดับการศึกษา ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

3. พนักงานที่มี เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีอายุ ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

4. พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และคุณภาพในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงการรับรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีโดยปัจจัยที่จะทำการศึกษามี 4 ด้านใหญ่ๆคือ ด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านลักษณะงาน ด้านประสบการณ์จากการทำงาน และด้านรางวัลและผลตอบแทน และผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การตรวจสอบและทดสอบเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งหมด 783 คน ซึ่งประกอบด้วย 4 บริษัท ได้แก่ (ที่มาข้อมูลจากการนิคมอุตสาหกรรม ณ. เดือนตุลาคม พ.ศ.2548)

1. บริษัท เค.เอ็ม อินเตอร์แเล็บ จำกัด  
-จำนวนพนักงานในระดับปฏิบัติการ 420 คน
  2. บริษัท ไบเออร์สตอร์ฟ (ประเทศไทย) จำกัด  
-จำนวนพนักงานในระดับปฏิบัติการ 194 คน
  3. บริษัท เวลล่า (ประเทศไทย) จำกัด  
-จำนวนพนักงานในระดับปฏิบัติการ 89 คน
  4. บริษัท อลิอันซ์บิวตี้คอนแทกซ์ แมนูแฟกเจอร์ริง จำกัด  
-จำนวนพนักงานในระดับปฏิบัติการ 80 คน
- รวมทั้งสิ้น 783 คน

### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (เพ็ญแข แสงแก้ว. 2541 : 58-59)

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

เมื่อ  $n$  คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง  
 $N$  คือ จำนวนประชากรทั้งหมด (= 783 คน โดยคิดมาจากจำนวนคนงานทั้งหมด ซึ่งจะมากกว่าจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการจริง)  
 $e$  คือ ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05  
 ค่าที่คำนวณได้คือ  $n = 265$  คน

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเรื่องเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานในด้านต่างๆ โดยคำถามจะมีทั้งคำถามแบบปิด ที่กำหนดคำตอบไว้ให้ผู้ตอบเลือกตอบ และคำถามแบบเปิด ที่ให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยลักษณะของแบบสอบถามมี 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร และระดับตำแหน่งงาน รวม 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน ประกอบด้วย 3 ลักษณะคือ ด้านลักษณะงาน ด้านประสบการณ์จากการทำงาน และด้านรางวัลและผลตอบแทน รวม 34 ข้อ แบบสอบถามส่วนนี้ได้ประยุกต์มาจากงานวิจัยของ วันทนา นิมิตชูชัย (2544) นิษฐา ลักษมีพิเชษฐ์ (2544) และ ปิยฉัตร พจน์กระจ่าง (2542)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ลักษณะคือ ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร และความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้ รวม 12 ข้อ แบบสอบถามส่วนนี้ได้ประยุกต์มาจากงานวิจัยของ อำพร เขาวนพะพานิช (2543) วันทนา นิมิตชูชัย (2544) และ พิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา (2548)

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร มีจำนวน 2 ข้อ

### 3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ข้อความทางวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดนิยามเป็นขอบเขตเนื้อหาและเป็นโครงสร้างของเครื่องมือ ให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

3.3.3 สร้างแบบสอบถาม

3.3.4 สร้างคำถามในแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ตอน รายละเอียดดัง ได้กล่าวข้างต้นและนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ผู้ควบคุม วิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ตรวจสอบและแนะนำ เพื่อการแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสม

3.3.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปตรวจสอบความเที่ยงตรง และความเหมาะสม โดยขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง เพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตารางที่ 3.1 แสดงรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1. ดร.จ่านงค์ จิงธิรพานิช	คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยและ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัด การงานคอมพิวเตอร์และ วิศวกรรม	มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญและ บริหารธุรกิจ
2. อ. ณิชวุฒิ โรจนันิรุตติกุล	อาจารย์ประจำภาควิชาภาษา และสังคม	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอม เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
3. ดร.ณรงค์ พิมสาร	อาจารย์ประจำภาควิชา ครุศาสตร์อุตสาหกรรม	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอม เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
4. คุณประภา ทับเที่ยง	ผู้จัดการฝ่ายวิจัยและพัฒนา ผลิตภัณฑ์	บริษัท อังกฤษตราง จำกัด

### ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
5. คุณสันติพงษ์ สิริชัยเจริญกุล	ผู้จัดการฝ่ายผลิต	บริษัท อังกฤชตราวุธ จำกัด

## 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

### 3.4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

3.4.1.1 ส่งแบบสอบถามไปยังพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละบริษัทในกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งทางไปรษณีย์ ซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแล้ว พร้อมด้วยหนังสือราชการจากหน่วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามแล้วตอบกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ตามซองจดหมายที่แนบไว้และเพื่อความสมบูรณ์ของการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยจะดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังบริษัทที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มประชากรทั้งหมดจำนวน 4 บริษัท

3.4.1.2 หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ในการที่จะนำมาใช้ประโยชน์ได้

3.4.1.3 นำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์ผล

### 3.4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการ ค้นคว้า รวบรวม จากงานวิจัย บทความ วารสาร เอกสารการสัมมนา สถิติในรายงานต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบในเนื้อหาและนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

## 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) ตามขั้นตอนดังนี้

3.5.1 ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถาม

3.5.2 บันทึกข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามลงในโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows โดยกำหนดลักษณะการตอบเป็น มาตรการส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อใช้ประเมินระดับความคิดเห็น โดยการกำหนดน้ำหนักคะแนนการตอบแต่ละตัวเลือกตามวิธี Arbitrary Weighting Method การแปลความหมายของข้อมูลแบบสอบถามของงานวิจัยนี้มีการให้คะแนนดังนี้ คือ

ระดับความคิดเห็น	คะแนนของข้อคำถาม
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5 คะแนน

เห็นด้วย	4 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	3 คะแนน
ไม่แน่ใจ	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1 คะแนน

### 3.5.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ คือ

3.5.3.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร และระดับตำแหน่งงาน นำเสนอข้อมูลในแต่ละข้อ 5 ข้อ ดังนี้

3.5.3.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรค่าสถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 137-143)

เกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน และความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \quad (3.2)$$

$$\text{ซึ่งแทนค่าได้เท่ากับ} \quad \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ดังนั้นแบ่งระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ได้ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน /ระดับ ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน / ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน / ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน / ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน / ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับ Likert Scale ที่มีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ จะใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544 : 76)

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน หรือ ความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน หรือความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันมาก

3.5.3.3 แบบสอบถามตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด นำเสนอข้อมูลแบบสรุปพรรณนา

3.5.4 การทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.2 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
<b>สมมติฐานที่ 1 :</b> พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีที่มีปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	
<b>สมมติฐานที่ 1.1 :</b> พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีที่มีเพศต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	t-test
<b>สมมติฐานที่ 1.2 :</b> พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	One-way ANOVA
<b>สมมติฐานที่ 1.3 :</b> พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	One-way ANOVA
<b>สมมติฐานที่ 1.4 :</b> พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	One-way ANOVA
<b>สมมติฐานที่ 1.5 :</b> พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	One-way ANOVA
<b>สมมติฐานที่ 1.6 :</b> พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	t-test

### ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 2 : ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร	Pearson Product Moment Correlation

### 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

#### 3.6.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analytical statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เกี่ยวข้องรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 137-143)

##### 3.6.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลย่อย}}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \times 100 \quad (3.3)$$

##### 3.6.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \quad (3.4)$$

เมื่อ  $\bar{X}$  หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง  
 $n$  หมายถึง จำนวนคนทั้งหมด  
 $X$  หมายถึง คะแนนของแต่ละคน

##### 3.6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

$$S = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}} \quad (3.5)$$

เมื่อ  $S$  หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง  
 $X$  หมายถึง คะแนนของแต่ละคน  
 $n$  หมายถึง จำนวนคนทั้งหมด

3.6.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential analysis statistics) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 144 - 145)

3.6.2.1 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่มด้วยค่าสถิติ Independent t-test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้น 2 กลุ่ม (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 :162-163) โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ

$H_0: \mu_1 = \mu_2$  หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

$H_1: \mu_1 \neq \mu_2$  หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกัน

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ

กรณีที่ 1 เมื่อ  $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}} \quad (3.6)$$

เมื่อ

$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \quad (3.7)$$

$$S_i^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n_i - 1} \quad (3.8)$$

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

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad (3.9)$$

$$\text{โดยมี} \quad df, v = \frac{\left[ \frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[ \frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[ \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}} \quad (3.10)$$

#### 4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ =  $\alpha$

ถ้าค่า  $t$  ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า  $t$  จากตารางที่  $df = n_1 + n_2 - 2$  หรือ  $V$  หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-Value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า  $t$  มากกว่าค่า  $t$  ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-Value มีค่าน้อยกว่า  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  นั่นคือยอมรับว่า  $\mu_1 \neq \mu_2$  หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 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  $\mu_1 = \mu_2$  หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

**การทดสอบ  $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$**

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

$$\text{สมมติฐานสถิติ} \quad H_0 : \sigma_1^2 = \sigma_2^2$$

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

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} \quad \text{เมื่อ } S_1 > S_2, \quad df = (n_1 - 1), (n_2 - 1) \quad (3.11)$$

$$\text{หรือ} \quad F = \frac{S_2^2}{S_1^2} \quad \text{เมื่อ } S_2 > S_1, \quad df = (n_2 - 1), (n_1 - 1) \quad (3.12)$$

#### การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ =  $\alpha$

ถ้าค่า  $F$  ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเทียบกับค่า  $F$  จากตารางที่  $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$  หรือ  $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$  แล้วแต่กรณี จะปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  นั่นคือยอมรับว่า  $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

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

3.6.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้นมากกว่า 2 กลุ่ม (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 :162-163) โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี One-way ANOVA คือ  
 $H_0$  : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร  $k$  กลุ่มไม่แตกต่างกัน  
 $H_1$  : ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน  
 หรือ  
 $H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k$   
 $H_1 : \mu_i \neq \mu_j =$  เมื่อ  $i \neq j ; i, j = 1, 2 \dots k$
3. สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F_J = \frac{MS_b}{MS_w} \quad (3.13)$$

วิธีวิเคราะห์ค่าต่างๆ แสดงในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-Way ANOVA (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 :162-163)

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

เมื่อ	$k$	คือ จำนวนกลุ่ม
	$n$	คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด
	$n_j$	คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ $j$
	$T_j$	คือ ผลรวมของคะแนนทุกตัวในกลุ่มตัวอย่างที่ $j$
	$T$	คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	$x_{ij}$	คือ คะแนนแต่ละตัว

### การตัดสินใจ

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  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  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

3.6.2.3 การวิเคราะห์ Least Significant Difference (LSD) สำหรับ One-way ANOVA ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่กรณีที่ใช้ F-test ในการวิเคราะห์ One-way ANOVA มีนัยสำคัญโดยมีขั้นตอนการคำนวณดังนี้

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ  $\alpha = 0.05$  และ  $0.01$
2. คำนวณค่า LSD จากสูตร

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}, (n-k)} \sqrt{MS_w \left( \frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)} \quad (3.14)$$

เมื่อ  $t_{\frac{\alpha}{2}, n-k}$  คือ ค่าที่ได้จากตาราง  $t$  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  $i \neq j$ ;  $ij = 1, 2, \dots, k$

4. ถ้าค่า  $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$  ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หมายความว่า

ค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่ถ้าค่าที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า LSD หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

3.6.2.4 การทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ในรูปคะแนนดิบของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันและทิศทางของความสัมพันธ์ ซึ่งได้แก่ การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาค่าความสัมพันธ์และทิศทางความสัมพันธ์ของระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

$$\text{สมมติฐาน} \quad H_0 : \rho = 0$$

$$H_1 : \rho \text{ เป็นบวก}$$

เมื่อ  $\rho$  เป็นความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

สูตรที่ใช้ในการคำนวณ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 144-145 , 180-181)

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (3.15)$$

เมื่อ  $t$  คือค่าของการแจกแจงใน t-distribution

$$r \text{ หรือ } r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - \Sigma X\Sigma Y}{\sqrt{[N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}} \quad (3.16)$$

เมื่อ  $r$  หรือ  $r_{xy}$  หมายถึง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร  $x$  กับตัวแปร  $y$

$X$  หมายถึง คะแนนดิบของตัวแปร  $X$

$Y$  หมายถึง คะแนนดิบของตัวแปร  $Y$

$N$  หมายถึง จำนวนคนหรือจำนวนคู่ของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

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

ถ้าค่า  $t$  ที่คำนวณมากกว่าหรือเท่ากับ  $t$  ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กัน

ถ้าค่า  $t$  ที่คำนวณน้อยกว่า  $t$  ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  จะยอมรับ  $H_0$  ปฏิเสธ  $H_1$  นั่นคือ ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรนั้นไม่มีความสัมพันธ์กัน

กรณีใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การแปลผลจะดูที่ค่า ถ้าน้อยกว่าหรือเท่ากับ  $\alpha$  แสดงว่าตัวแปรคู่กันมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ถ้ามีเครื่องหมายลบ จะมีความสัมพันธ์กลับกัน ถ้าไม่มีเครื่องหมาย แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกหรือตามกัน (บุญธรรม กิจปรีดา บริสุทธิ์. 2545 : 440)

เกณฑ์ระดับความสัมพันธ์พิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ดังนี้  
(พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 144)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่ามากกว่า 0.8	มีระดับความสัมพันธ์สูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.6 – 0.8	มีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.4 – 0.6	มีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.2 – 0.4	มีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าต่ำกว่า 0.2	มีระดับความสัมพันธ์ต่ำ

## บทที่ 4

# ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 400 ชุด ได้รับกลับคืนมา 282 ชุด ผู้วิจัยจึงได้คัดเลือกแบบสอบถามจำนวน 265 ชุดที่มีความสมบูรณ์เพื่อให้ครบถ้วนตามกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร และระดับตำแหน่งงาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานทั้ง 3 ด้าน และระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้านของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.3.1 เปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

4.3.2 ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 265 คน ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในเรื่อง เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร และระดับตำแหน่งงาน ได้ผล ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคล

ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	40	15.1
	หญิง	225	84.9
	<b>รวม</b>	<b>265</b>	<b>100</b>
2. อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	89	33.6
	25-30 ปี	94	35.4
	สูงกว่า 30 ปีขึ้นไป	82	31.0
	<b>รวม</b>	<b>265</b>	<b>100</b>
3. สถานภาพสมรส	โสด	163	61.5
	สมรส	85	32.1
	หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย	17	6.4
	<b>รวม</b>	<b>265</b>	<b>100</b>
4. ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	90	34.0
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	100	37.7
	อนุปริญญา/ปวส.	43	16.2
	ปริญญาตรีขึ้นไป	32	12.1
	<b>รวม</b>	<b>265</b>	<b>100</b>
5. ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร	น้อยกว่า 2 ปี	105	39.6
	2 - 5 ปี	63	23.8
	มากกว่า 5 - 8 ปี	18	6.8
	มากกว่า 8 ปี	79	29.8
	<b>รวม</b>	<b>265</b>	<b>100</b>
6. ระดับตำแหน่งงาน	พนักงานรายวัน	105	39.6
	พนักงานรายเดือน	160	60.4
	<b>รวม</b>	<b>265</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.1 จะได้ว่า

**เพศ** พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงซึ่งมีจำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 84.9 และเป็นเพศชายจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1

**อายุ** พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มากที่สุดซึ่งมีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 รองลงมาคือ กลุ่มอายุสูงกว่า 30 ปีขึ้นไป มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 และกลุ่มอายุ 25-30 ปี มีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4 ตามลำดับ

**สถานภาพสมรส** พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ซึ่งมีจำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 และสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 ตามลำดับ

**ระดับการศึกษา** พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.มากที่สุด ซึ่งมีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7 รองลงมา คือ กลุ่มระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 กลุ่มระดับอนุปริญา/ปวส. จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 และกลุ่มระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 ตามลำดับ

**ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร** พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรน้อยกว่า 2 ปีมากที่สุด มีจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 รองลงมาคือ มากกว่า 8 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 กลุ่ม 2-5 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 และ มากกว่า 5-8 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 ตามลำดับ

**ระดับตำแหน่งงาน** พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีส่วนใหญ่เป็นพนักงานรายเดือน จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 60.4 และเป็นพนักงานรายวัน จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6

## 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานทั้ง 3 ด้าน และระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้านของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี 265 คน เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานทั้ง 3 ด้าน ได้ผลการวิจัยดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็น และลำดับที่ของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
<b>ด้านลักษณะงาน</b>				
1. ความมีอิสระในการทำงาน				
1.1 ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน ในหน้าที่ของตนได้	3.762	0.900	ค่อนข้างสูง	7
1.2 ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที	3.736	0.843	ค่อนข้างสูง	9
1.3 ท่านได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่อย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	3.872	0.820	ค่อนข้างสูง	5
2. ความท้าทายของงาน				
2.1 ท่านคิดว่างานของท่านในขณะนี้ เป็นงานที่ไม่จำเจและไม่น่าเบื่อ	3.536	0.984	ค่อนข้างสูง	10
2.2 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นอยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.807	0.851	ค่อนข้างสูง	6
2.3 งานที่ท่านได้รับมอบหมายแม้บางครั้งจะยากแต่ก็ไม่เกินความสามารถของท่าน	3.943	0.807	ค่อนข้างสูง	4
3. ความก้าวหน้าในงาน				
3.1 บริษัทของท่านให้การสนับสนุนเรื่องการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.755	0.868	ค่อนข้างสูง	8
3.2 บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้เปลี่ยนตำแหน่ง หรือได้รับมอบหมายงานที่มีขอบข่ายความรับผิดชอบสูงขึ้น	3.336	0.998	ปานกลาง	11
3.3 ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้สามารถทำให้ท่านมีความก้าวหน้า	3.264	0.932	ปานกลาง	12
4. ลักษณะการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น				
4.1 การทำงานภายในบริษัทของท่านจะทำงานร่วมกันเป็นทีม	3.962	0.856	ค่อนข้างสูง	3

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
4.2 งานของท่านจำเป็นต้องติดต่อประสานงาน ร่วมกับแผนกอื่นๆ	4.038	0.878	ค่อนข้างสูง	2
4.3 ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่ง ในการกำหนดความสำเร็จในงานของท่าน	4.124	0.837	ค่อนข้างสูง	1
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.761</b>	<b>0.881</b>	<b>ค่อนข้างสูง</b>	
<b>ด้านประสบการณ์จากการทำงาน</b>				
1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร				
1.1 ท่านเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าของบริษัท	3.890	0.874	ค่อนข้างสูง	3
1.2 งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญ และมีความหมายต่อบริษัทมาก	4.011	0.898	ค่อนข้างสูง	1
1.3 ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ	4.011	0.915	ค่อนข้างสูง	1
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา				
2.1 ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.853	0.829	ค่อนข้างสูง	4
2.2 ท่านกับผู้บังคับบัญชาของท่านทำงานร่วมกัน ได้เป็นอย่างดี	3.811	0.818	ค่อนข้างสูง	5
2.3 ท่านได้รับความช่วยเหลือทั้งในเรื่องงานและ เรื่องส่วนตัวจากผู้บังคับบัญชา	3.449	1.036	ค่อนข้างสูง	10
3. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน				
3.1 ท่านคิดว่าท่านเป็นที่พึงพอใจของเพื่อนร่วม งาน	3.728	0.770	ค่อนข้างสูง	7
3.2 ท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีในการทำงาน จากเพื่อนร่วมงาน	3.939	0.764	ค่อนข้างสูง	2
3.3 ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนที่ ทำงานได้	3.600	0.937	ค่อนข้างสูง	8
4. ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร				
4.1 การทำงานในบริษัทนี้ ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคง	3.592	1.007	ค่อนข้างสูง	9

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
4.2 บริษัทของท่านสนใจที่จะปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน	3.800	0.888	ค่อนข้างสูง	6
4.3 ท่านได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการทำงาน	3.358	0.911	ปานกลาง	11
5. การพิจารณาความดีความชอบ				
5.1 ระบบการพิจารณาความดีความชอบในบริษัทของท่านมีความยุติธรรมดีแล้ว	3.290	0.966	ปานกลาง	12
5.2 การเลื่อนตำแหน่งในบริษัทของท่านเป็นไปด้วยความเที่ยงตรง	3.140	1.003	ปานกลาง	14
5.3 ผู้ที่พิจารณาความดีความชอบของท่านมีความเที่ยงตรง	3.279	0.911	ปานกลาง	13
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.650</b>	<b>0.902</b>	<b>ค่อนข้างสูง</b>	
<b>ด้านรางวัลและผลตอบแทน</b>				
1. ความพึงพอใจต่อเงินเดือน				
1.1 ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน	2.962	1.062	ปานกลาง	4
1.2 ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้นั้นเพียงพอต่อการเลี้ยงชีพของท่าน	2.536	1.051	ค่อนข้างต่ำ	7
1.3 ท่านคิดว่าอัตราเงินเดือนของท่านมีความเท่าเทียมกับพนักงานของบริษัทอื่นในตำแหน่งหน้าที่เดียวกับท่าน	2.740	1.024	ปานกลาง	6
2. ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษอื่นๆ				
2.1 ท่านคิดว่า ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง โบนัส มีความเหมาะสมเพียงพอ	3.132	1.259	ปานกลาง	3
2.2 ท่านคิดว่า ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง โบนัส เท่าเทียมกับบริษัทอื่นๆ	2.777	1.083	ปานกลาง	5

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
2.3 ท่านคิดว่า วันหยุดประจำปีของบริษัทมีความ เหมาะสมดี	3.600	1.051	ค่อนข้างสูง	1
2.4 ท่านคิดว่า บริษัทมีสวัสดิการต่างๆเหมาะสม	3.241	1.136	ปานกลาง	2
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>2.998</b>	<b>1.095</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตารางที่ 4.2 จะได้ว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานรายด้าน ได้แก่

1. **ด้านลักษณะงาน** พนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.761 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.881 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดความสำเร็จในงานของท่าน มีระดับความคิดเห็นค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.124 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.837

ลำดับที่ 2 งานของท่านจำเป็นต้องติดต่อประสานงานร่วมกับแผนกอื่นๆ มีระดับความคิดเห็นค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.038 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.878

ลำดับที่ 3 การทำงานภายในบริษัทของท่านจะทำงานร่วมกันเป็นทีม มีระดับความคิดเห็นค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.962 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.856

ลำดับที่ 4 งานที่ท่านได้รับมอบหมายแม้บางครั้งจะยากแต่ก็ไม่เกินความสามารถของท่าน มีระดับความคิดเห็นค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย 3.943 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.807

ลำดับที่ 5 ท่านได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่อย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ มีระดับความคิดเห็นค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย 3.872 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.820

ลำดับที่ 6 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นอยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีระดับความคิดเห็นค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย 3.807 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.851

ลำดับที่ 7 ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการ ทำงาน ในหน้าที่ของคุณได้ มีระดับความคิดเห็นค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย 3.762 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.900

ลำดับที่ 8 บริษัทของท่านให้การสนับสนุนเรื่องการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย 3.755 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.868

ลำดับที่ 9 ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที มีระดับความคิดเห็นค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย 3.736 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.843

ลำดับที่ 10 ท่านคิดว่างานของท่านในขณะนี้ เป็นงานที่ไม่จำเจและไม่น่าเบื่อ มีระดับความคิดเห็นค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย 3.536 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.984

ลำดับที่ 11 บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้เปลี่ยนตำแหน่ง หรือได้รับมอบหมายงานที่มีขอบข่ายความรับผิดชอบสูงขึ้น มีระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย 3.336 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.998

ลำดับที่ 12 ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้สามารถทำให้ท่านมีความก้าวหน้า มีระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย 3.264 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.932

**2. ด้านประสบการณ์จากการทำงาน** พนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.650 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.902 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญและมีความหมายต่อบริษัทมาก มีระดับความคิดเห็นค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย 4.011 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.898 และ ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ มีระดับความคิดเห็นค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย 4.011 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.915

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน มีระดับความคิดเห็นค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย 3.939 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.764

ลำดับที่ 3 ท่านเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าของบริษัท มีระดับความคิดเห็นค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย 3.890 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.874

ลำดับที่ 4 ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจงานที่ท่านรับผิดชอบ มีระดับความคิดเห็นค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย 3.853 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.829

ลำดับที่ 5 ท่านกับผู้บังคับบัญชาของท่านทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีระดับความคิดเห็นค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย 3.811 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.818

ลำดับที่ 6 บริษัทของท่านสนใจที่จะปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย 3.800 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.888

ลำดับที่ 7 ท่านคิดว่าท่านเป็นที่พึงพอใจของเพื่อนร่วมงาน มีระดับความคิดเห็นค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย 3.728 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.770

ลำดับที่ 8 ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนที่ทำงานได้ มีระดับความคิดเห็นค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย 3.600 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.937

ลำดับที่ 9 การทำงานในบริษัทนี้ ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคง มีระดับความคิดเห็นค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย 3.592 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.007

ลำดับที่ 10 ท่านได้รับความช่วยเหลือทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวจากผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย 3.449 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.036

ลำดับที่ 11 ท่านได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย 3.358 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.911

ลำดับที่ 12 ระบบการพิจารณาความดีความชอบในบริษัทของท่านมีความยุติธรรมดีแล้ว มีระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย 3.290 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.966

ลำดับที่ 13 ผู้ที่พิจารณาความดีความชอบของท่านมีความเที่ยงตรง มีระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย 3.279 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.911

ลำดับที่ 14 การเลื่อนตำแหน่งในบริษัทของท่านเป็นไปด้วยความเที่ยงตรง มีระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย 3.140 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.003

3. ด้านรางวัลและผลตอบแทน พนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.998 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.095 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านคิดว่า วันหยุดประจำปีของบริษัทมีความเหมาะสมดี มีระดับความคิดเห็นค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย 3.600 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.051

ลำดับที่ 2 ท่านคิดว่า บริษัทมีสวัสดิการต่างๆเหมาะสม มีระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย 3.241 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.136

ลำดับที่ 3 ท่านคิดว่า ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง โบนัส มีความเหมาะสม เพียงพอ มีระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย 3.132 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.259

ลำดับที่ 4 ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน มีระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย 2.962 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.062

ลำดับที่ 5 ท่านคิดว่า ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง โบนัส เท่าเทียมกับบริษัทอื่นๆ มีระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย 2.777 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.083

ลำดับที่ 6 ท่านคิดว่าอัตราเงินเดือนของท่านมีความเท่าเทียมกับพนักงานของบริษัทอื่นในตำแหน่งหน้าที่เดียวกับท่าน มีระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย 2.740 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.024

ลำดับที่ 7 ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้นั้นเพียงพอต่อการเลี้ยงชีพของท่าน มีระดับความคิดเห็นค่อนข้างต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย 2.536 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.051

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี 265 คน ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานรายด้าน ได้ผลการวิจัยดังตารางที่ 4.3

**ตารางที่ 4.3** สรุปผลค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็น และลำดับที่ของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานรายด้านและโดยรวม

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ด้านลักษณะงาน	3.761	0.881	ค่อนข้างสูง	1
2. ด้านประสบการณ์จากการทำงาน	3.650	0.902	ค่อนข้างสูง	2
3. ด้านรางวัลและผลตอบแทน	2.998	1.095	ปานกลาง	3
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.470</b>	<b>0.959</b>	<b>ค่อนข้างสูง</b>	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.470 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.959 และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีในแต่ละด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.761

ลำดับที่ 2 ด้านประสบการณ์จากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.650

ลำดับที่ 3 ด้านรางวัลและผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.998

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีจำนวน 265 คน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้ผลการวิจัยดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็น และลำดับที่ของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
<b>ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร</b>				
1. การบริหารงานของบริษัทในปัจจุบันเป็น การบริหารงานที่เหมาะสม	3.483	0.884	ค่อนข้างสูง	3
2. เป้าหมายของบริษัทกับเป้าหมายของท่าน สอดคล้องกัน	3.475	0.853	ค่อนข้างสูง	4
3. ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกต่อใครๆว่าท่าน เป็นส่วนหนึ่งของบริษัทนี้	3.690	0.859	ค่อนข้างสูง	1
4. ค่านิยมของบริษัทเป็นค่านิยมที่ท่าน ศรัทธาและยอมรับ	3.532	0.900	ค่อนข้างสูง	2
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.545</b>	<b>0.874</b>	<b>ค่อนข้างสูง</b>	
<b>ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ในการที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร</b>				
1. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับ บริษัทแม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่า เหนื่อย	3.234	1.058	ปานกลาง	4
2. เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่งท่าน จะทุ่มเทกับงานนั้นเพื่อให้งานบรรลุเป้า หมายเสมอ	3.928	0.820	ค่อนข้างสูง	1
3. เมื่อบริษัทมีการจัดงานหรือกิจกรรม ท่าน มักจะเข้าร่วมงานด้วยความเต็มใจเสมอ	3.773	0.784	ค่อนข้างสูง	2
4. ท่านเต็มใจในการทำงานแม้ว่างานที่ได้รับมอบ หมายนั้นจะอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ ของท่าน	3.623	0.917	ค่อนข้างสูง	3
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.639</b>	<b>0.895</b>	<b>ค่อนข้างสูง</b>	

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
<b>ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิก ภาพขององค์กรไว้</b>				
1. ถ้ามีคนมาชักชวนให้ไปทำงานที่ใหม่ ท่านมักจะปฏิเสธเสมอ	3.211	0.917	ปานกลาง	3
2. ท่านมีความภูมิใจและมั่นใจว่าการทำงาน ที่บริษัทนี้จะทำให้ชีวิตท่านมีความสุข	3.430	0.877	ค่อนข้างสูง	2
3. ท่านคิดว่าการตัดสินใจทำงานกับบริษัทนี้ เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	3.573	0.837	ค่อนข้างสูง	1
4. ถึงแม้ว่าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ได้ค่า ตอบแทนมากกว่า แต่ท่านก็เลือกที่จะ ทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป	3.166	0.990	ปานกลาง	4
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.345</b>	<b>0.905</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตารางที่ 4.4 จะได้ว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน ได้แก่

1. **ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร** พนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.545 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.874 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกต่อใครๆว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทนี้ มีระดับความคิดเห็นค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.690 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.859

ลำดับที่ 2 ค่านิยมของบริษัทเป็นค่านิยมที่ท่านศรัทธาและยอมรับ มีระดับความคิดเห็นค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.532 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.900

ลำดับที่ 3 การบริหารงานของบริษัทในปัจจุบันเป็นการบริหารงานที่เหมาะสม มีระดับความคิดเห็นค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.483 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.884

ลำดับที่ 4 เป้าหมายของบริษัทกับเป้าหมายของท่านสอดคล้องกัน มีระดับความคิดเห็นค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.475 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.853

**2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร** พนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.639 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.895 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่งท่านจะทุ่มเทกับงานนั้นเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายเสมอ มีระดับความคิดเห็นค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.928 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.820

ลำดับที่ 2 เมื่อบริษัทมีการจัดงานหรือกิจกรรม ท่านมักจะเข้าร่วมงานด้วยความเต็มใจเสมอ มีระดับความคิดเห็นค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.773 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.784

ลำดับที่ 3 ท่านเต็มใจทำงานแม้ว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นจะอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน มีระดับความคิดเห็นค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.623 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.917

ลำดับที่ 4 ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับบริษัทแม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าเหนื่อย มีระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.234 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.058

**3. ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้** พนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.345 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.905 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านคิดว่าการตัดสินใจทำงานกับบริษัทนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง มีระดับความคิดเห็นค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.573 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.837

ลำดับที่ 2 ท่านมีความภูมิใจและมั่นใจว่าการทำงานที่บริษัทนี้จะทำให้ชีวิตท่านมีความสุข มีระดับความคิดเห็นค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.430 พนักงานแต่ละคนมี

ระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.877

ลำดับที่ 3 ถ้ามีคนมาชักชวนให้ไปทำงานที่ใหม่ท่านมักจะปฏิเสธเสมอ มีระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.211 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.917

ลำดับที่ 4 ถึงแม้ว่าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ได้ค่าตอบแทนมากกว่า แต่ท่านก็เลือกที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป มีระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.166 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.990

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี 265 คน ที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน ได้ผลการวิจัยดังตารางที่ 4.5

**ตารางที่ 4.5** สรุปผลค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็น และลำดับที่ของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรรายด้านและโดยรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.545	0.874	ค่อนข้างสูง	2
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร	3.639	0.895	ค่อนข้างสูง	1
3. ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้	3.345	0.905	ปานกลาง	3
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.510</b>	<b>0.891</b>	<b>ค่อนข้างสูง</b>	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.510 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.891 และเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีในแต่ละด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.639

ลำดับที่ 2 ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.545

ลำดับที่ 3 ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.345

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.3.1 เปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

โดยมีสมมติฐานดังนี้

**สมมติฐานที่ 1 :** พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีที่มีปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.1 :** พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีที่มีเพศต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 4.6

**ตารางที่ 4.6** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า p-Value ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีโดยใช้ t-test

เพศ	จำนวน(N)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	p-Value
ชาย	40	3.190	0.781	0.000**
หญิง	225	3.567	0.513	
รวม	265	3.510	0.576	

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างพนักงานเพศชายและพนักงานเพศหญิงด้วย t-test พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีที่มีเพศต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.2 :** พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน  
ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 4.7

**ตารางที่ 4.7** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า p-Value ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีโดยใช้ One-way ANOVA

อายุ	จำนวน(N)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	p-Value
ต่ำกว่า 25 ปี	89	3.631	0.447	0.011*
25-30 ปี	94	3.378	0.664	
สูงกว่า 30 ปีขึ้นไป	82	3.530	0.567	
รวม	265	3.510	0.576	

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันด้วย One-way ANOVA พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พิจารณาความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD. ผลการทดสอบเฉพาะที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงไว้ในตารางที่ 4.8

**ตารางที่ 4.8** แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีที่มีอายุใน 3 ช่วงอายุ เป็นรายคู่โดยใช้ LSD

ช่วงอายุ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	กลุ่มที่	1	2	3
ต่ำกว่า 25 ปี	3.631	1	-	0.003**	0.249
25-30 ปี	3.378	2	-	-	0.076
สูงกว่า 30 ปีขึ้นไป	3.530	3	-	-	-

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีช่วงอายุ ต่ำกว่า 25 ปี และ 25-30 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.3 :** พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงดังตารางที่ 4.9

**ตารางที่ 4.9** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า p-Value ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ อุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีโดยใช้ One-way ANOVA

สถานภาพสมรส	จำนวน(N)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	p-Value
โสด	163	3.550	0.578	0.194
สมรส	85	3.418	0.611	
หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย	17	3.588	0.256	
รวม	265	3.510	0.576	

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันด้วย One-way ANOVA พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ อุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.4 :** พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงดังตารางที่ 4.10

**ตารางที่ 4.10** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า p-Value ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีโดยใช้ One-way ANOVA

ระดับการศึกษา	จำนวน (N)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	p-Value
มัธยมศึกษาตอนต้น	90	3.417	0.662	0.234
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	100	3.587	0.503	
อนุปริญญา/ปวส.	43	3.502	0.521	
ปริญญาตรีขึ้นไป	32	3.542	0.586	
รวม	265	3.510	0.576	

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันด้วย One-way ANOVA พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.5 :** พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน  
ผลการทดสอบแสดงดังตารางที่ 4.11

**ตารางที่ 4.11** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า p-Value ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีโดยใช้ One-way ANOVA

ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร	จำนวน (N)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	p-Value
น้อยกว่า 2 ปี	105	3.353	0.690	0.002**
2-5 ปี	63	3.569	0.531	
มากกว่า 5-8 ปี	18	3.546	0.424	
มากกว่า 8 ปี	79	3.663	0.406	
รวม	265	3.510	0.576	

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรแตกต่างกันด้วย One-way ANOVA พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

พิจารณาความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD. ผลการทดสอบเฉพาะที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงไว้ในตารางที่ 4.12

**ตารางที่ 4.12** แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรใน 4 ช่วงเวลา เป็นรายคู่โดยใช้ LSD

ระยะเวลาที่ทำงาน ในองค์กร	ค่าเฉลี่ย (Mean)	กลุ่มที่	1	2	3	4
น้อยกว่า 2 ปี	3.353	1	-	0.017*	0.180	0.000**
2-5 ปี	3.569	2	-	-	0.881	0.321
มากกว่า 5-8 ปี	3.546	3	-	-	-	0.427
มากกว่า 8 ปี	3.663	4	-	-	-	-

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร น้อยกว่า 2 ปี และ 2-5 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และพนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร น้อยกว่า 2 ปี และ มากกว่า 8 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันเช่นกัน โดยพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรคู่อื่นๆมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.6 :** พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงดังตารางที่ 4.13

**ตารางที่ 4.13** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า p-Value ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับตำแหน่งงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีโดยใช้ t-test

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน (N)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	p-Value
พนักงานรายวัน	105	3.377	0.707	0.000**
พนักงานรายเดือน	160	3.597	0.452	
รวม	265	3.510	0.576	

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันด้วย t-test พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

#### 4.3.2 เปรียบเทียบระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

โดยมีสมมติฐานดังนี้

**สมมติฐานที่ 2 :** ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

ในการทดสอบค่าสหสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ผลการทดสอบแสดงดังตารางที่ 4.14 ดังนี้

**ตารางที่ 4.14** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และ p-Value ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

	ความผูกพันต่อองค์กร	
	r	p-Value
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน	0.848	0.000**

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า  $r = 0.848$  แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

#### 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กร พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ได้เสนอแนะปัจจัยต่างๆในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ดังนี้ คือ

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
  - 1.1 ผู้บังคับบัญชา ควรมีความเป็นกันเอง ดูแลเอาใจใส่ลูกน้อง ให้ความไว้วางใจแก่ลูกน้อง รวมทั้งมีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจแก่ลูกน้อง
  - 1.2 เพื่อนร่วมงาน ควรมีความช่วยเหลือเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ไม่เอาัดเอาเปรียบในการทำงาน รวมทั้งมีความสามัคคีในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย
  - 1.3 ความถนัดและความชอบในงานที่ทำ ลักษณะงานที่สมควรเป็นงานที่ผู้ทำมีความชอบ เนื่องจากหากมนุษย์มีความชอบและความถนัดในงานที่ทำ ย่อมทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงาน
  - 1.4 ความพร้อมของอุปกรณ์ ในการทำงานควรมีอุปกรณ์ต่างๆที่จำเป็นอย่างเพียงพอ เพื่อใช้ในการทำงานและเอื้อประโยชน์ให้การทำงานมีความสะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น
  - 1.5 ระยะเวลาในการทำงาน ควรมีความเหมาะสม เช่นใน 1 วันมีการทำงาน 8 ชั่วโมง และมีวันหยุดทั้งวันเสาร์ และอาทิตย์ รวมทั้งเวลาพักควรมีความเหมาะสม
  - 1.6 การเดินทางมาทำงาน หากองค์กรมีระยะทางไกลที่พักอาศัย การเดินทางสะดวก และมีรถรับส่งพนักงานในการเดินทาง ย่อมทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร
  - 1.7 ความปลอดภัยในการทำงาน งานที่สมควรมีความปลอดภัย รวมทั้งในสถานที่ทำงานควรมีระบบต่างๆเกี่ยวกับความปลอดภัย ทั้งการป้องกันและการแก้ไขหากเกิดอุบัติเหตุ
  - 1.8 ความก้าวหน้าในงาน ควรมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าหากมีผลงานที่ดี หัวหน้างานและองค์กรควรสนับสนุนให้มีการปรับตำแหน่ง หรือเงินเดือนเพื่อความก้าวหน้า
  - 1.9 เงินเดือน โบนัส และสวัสดิการต่างๆ ควรมีความเหมาะสม รวมทั้งมีความยุติธรรม หรือหากมีเงินเดือน โบนัส และสวัสดิการมากกว่าองค์กรอื่นๆ โอกาสที่พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงย่อมมากตามด้วย

2. ปัจจัยอื่นๆที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
  - 2.1 ความมั่นคง และมีชื่อเสียงของบริษัท การที่องค์กรมีความมั่นคงย่อมสร้างความเชื่อมั่นให้แก่พนักงานถึงความอยู่รอดขององค์กรและตนเอง ยิ่งหากองค์กรมีชื่อเสียงและมีขนาดใหญ่ ยิ่งสร้างความภาคภูมิใจให้แก่พนักงานที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
  - 2.2 ผู้บริหาร หากเป็นบุคคลที่มีความสามารถและมีชื่อเสียง ย่อมสร้างความมั่นใจให้แก่พนักงานว่าจะสามารถรักษาความอยู่รอดและสร้างความก้าวหน้าให้แก่องค์กรได้
  - 2.3 สภาพแวดล้อมในองค์กร กล่าวคือ บรรยากาศขององค์กร เช่นการมีสวนพักผ่อน มีโรงอาหารที่สะอาด ที่นั่งเพียงพอ หรือมีสถานที่เล่นกีฬาและออกกำลังกาย เป็นต้น
  - 2.4 กิจกรรมพิเศษต่างๆ เช่น การจัดเลี้ยงในวันปีใหม่ งานกีฬาสีในองค์กร เป็นต้น

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวโดยสรุปถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยประกอบด้วยข้อเสนอสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป และข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ 3 ประการคือ

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

เครื่องมือที่ใช้วิจัยในครั้งนี้คือแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอนคือ

**ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร และระดับตำแหน่งงาน รวม 6 ข้อ

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน ประกอบด้วย 3 ลักษณะคือ ด้านลักษณะงาน ด้านประสบการณ์จากการทำงาน และด้านรางวัลและผลตอบแทน รวม 34 ข้อ

**ตอนที่ 3** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ลักษณะคือ ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร และความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้ รวม 12 ข้อ

**ตอนที่ 4** เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร มีจำนวน 2 ข้อ

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีจำนวน 265 คน ซึ่งสามารถเก็บข้อมูลได้ทั้งหมดตามขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยได้แยกออกเป็น 3 ตอนดังต่อไปนี้

### 5.1.1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. พนักงาน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยมีร้อยละ 84.9 และ 15.1 ตามลำดับ
2. พนักงาน ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.6 รองลงมาคือ สูงกว่า 30 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 31.0 และ 25-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.4 ตามลำดับ
3. พนักงาน ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสโสด คิดเป็นร้อยละ 61.5 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 32.1 และสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย คิดเป็นร้อยละ 6.4 ตามลำดับ
4. พนักงาน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.7 รองลงมา คือ กลุ่มระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 34.0 กลุ่มระดับอนุปริญญา/ปวส. คิดเป็นร้อยละ 16.2 และกลุ่มระดับปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 12.1 ตามลำดับ
5. พนักงาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรน้อยกว่า 2 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.6 รองลงมาคือ มากกว่า 8 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.8 กลุ่ม 2-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.8 และ มากกว่า 5-8 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.8 ตามลำดับ
6. พนักงาน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานรายเดือน มากกว่าพนักงานรายวัน โดยมีร้อยละ 60.4 และ 39.6 ตามลำดับ

### 5.1.2 ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานทั้ง 3 ด้าน และระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน ในระดับค่อนข้างสูง 2 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน และด้านประสบการณ์จากการทำงาน ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานด้านรางวัลและผลตอบแทนพนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง 2 ด้านคือ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้พนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

### 5.1.3 เปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความผูกพันต่อองค์กร

**สมมติฐานที่ 1 :** พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีที่มีปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้



#### 5.1.4 ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

**สมมติฐานที่ 2** :ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากพบว่าระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

#### 5.1.5 สรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ได้เสนอแนะปัจจัยต่างๆในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ดังนี้ คือ

##### 5.1.5.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1. พนักงานต้องการให้องค์กรมีปัจจัยต่างๆ คือ เพื่อนร่วมงานที่ดี ผู้บังคับบัญชาที่ดี ความพร้อมของอุปกรณ์ในการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน

2. พนักงานต้องการให้มีเงินเดือน โบนัส และสวัสดิการที่ดีมีเหมาะสม

##### 5.1.5.2 ปัจจัยอื่นๆที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1. พนักงานต้องการให้องค์กรมีผู้บริหารที่มีความสามารถและน่าเชื่อถือ รวมทั้งต้องการอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียงและความมั่นคง

2. พนักงานต้องการให้องค์กรมีสภาพแวดล้อมที่ดี โดยการมีสถานที่สำหรับพักผ่อนและเล่นกีฬาอย่างเหมาะสม รวมทั้งมีกิจกรรมพิเศษต่างๆ ได้แก่ การจัดเลี้ยงในวันปีใหม่ งานกีฬา

## 5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี สามารถนำผลการทดสอบมาอภิปรายได้ดังนี้

### 5.2.1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล

พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นเพศหญิงร้อยละ 84.9 โดยพบว่าส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 25-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.4 และมีสถานภาพสมรส โสดคิดเป็นร้อยละ 61.5 มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ร้อยละ 37.7 โดยส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรน้อยกว่า 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.6 และมีระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงานรายเดือน คิดเป็นร้อยละ 60.4

### 5.2.2 อภิปรายผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน และระดับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

จากการศึกษาระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.470 โดยพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.761 รองลงมาคือ ด้านประสบการณ์จากการทำงาน และด้านรางวัลและผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 3.650 และ 2.998 ตามลำดับ

จากการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมค่อนข้างสูง ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.510 โดยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.639 รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้ มีค่าเฉลี่ย 3.545 และ 3.345 ตามลำดับ

### 5.2.3 อภิปรายผลเกี่ยวกับการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี พบว่า

1. เพศ พบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวันทนี นิมิตชูชัย (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานเพศหญิงมีคุณสมบัติในด้านความละเอียด และความสามรถในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาได้ดีกว่า ส่วนเพศชายมีความคาดหวังในความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานมากกว่าเพศหญิง

2. อายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอำพร เชาวนะพานิช (2543 : บทคัดย่อ) แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวันทนี นิมิตชูชัย (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน จากงานวิจัยพบว่าพนักงานกลุ่มที่มีช่วงอายุ ต่ำกว่า 25 ปี และ 25-30 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุน้อยมากคือต่ำกว่า 25 ปีย่อมต้องการความท้าทายและความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ส่วนพนักงานที่มีอายุมากขึ้นย่อมต้องการความมั่นคง

คงในชีวิตและการทำงานมากกว่าพนักงานกลุ่มที่มีช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี และ 25-30 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

3. สถานภาพสมรส พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของวันที นิมิตชูชัย (2544 : บทคัดย่อ) และอำพร เชาวนะพานิช (2543 : บทคัดย่อ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่ว่าพนักงานจะมีสถานภาพสมรสอย่างไร ย่อมต้องการผลตอบแทน ความก้าวหน้า และความมั่นคงในหน้าที่การทำงานเช่นเดียวกัน

4. ระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของวันที นิมิตชูชัย (2544 : บทคัดย่อ) และอำพร เชาวนะพานิช (2543 : บทคัดย่อ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่ว่าพนักงานจะมีการศึกษาในระดับใด ทุกคนย่อมต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา อีกทั้งยังต้องการผลตอบแทนทั้งในรูปแบบรายได้และสวัสดิการต่างๆเพื่อความก้าวหน้า และมั่นคงในชีวิต

5. ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของของวันที นิมิตชูชัย (2544 : บทคัดย่อ) และอำพร เชาวนะพานิช (2543 : บทคัดย่อ) โดยจากวิจัยพบว่าพนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร น้อยกว่า 2 ปี และ 2-5 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และพนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร น้อยกว่า 2 ปี และ มากกว่า 8 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรมากกว่าสามารถประเมินสถานะขององค์กร รวมทั้งมีความเข้าใจในระบบต่างๆทั้งในด้านการทำงานและการประเมินผล ซึ่งทำให้เกิดความผูกพันทั้งต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และต่อองค์กร มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า

6. ระดับตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจัยของของวันที นิมิตชูชัย (2544 : บทคัดย่อ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานรายเดือน ได้รับเงินเดือนที่มากกว่า รวมทั้งได้รับสวัสดิการที่ดีกว่า และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากกว่าพนักงานรายวัน

## 5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรควรพัฒนาและปรับปรุงปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานในด้านต่างๆเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1.1 ด้านลักษณะงาน ให้พนักงานมีความอิสระในการทำงาน โดยรู้สึกว่างานนั้นมีความท้าทาย และมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน

1.2 ด้านประสบการณ์จากการทำงาน ควรให้พนักงานสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา รวมทั้งเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และองค์กรมีความน่าเชื่อถือ

1.3 ด้านรางวัลและผลตอบแทน ควรปรับปรุงและพัฒนาระบบการจ่ายผลตอบแทนให้พนักงานรู้สึกมีความพึงพอใจต่อเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษต่างๆ

2. การพัฒนาและปรับปรุงในด้านต่างๆขององค์กรดังที่กล่าวไปข้างต้นเพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้น องค์กรควรพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป

3. องค์กรควรจัดให้มีสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานที่ดีและเหมาะสม รวมทั้งมีการจัดอบรมในเรื่องความปลอดภัยและวิธีการทำงานให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่องเพื่อประโยชน์ต่อพนักงานและองค์กรเอง

4. องค์กรควรจัดกิจกรรมพิเศษต่างๆ และสถานที่พักผ่อน รวมทั้งจัดบรรยากาศขององค์กรให้มีความน่าทำงานให้พนักงานรู้สึกว่างค์กรเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของพวกเขา และเป็นการสร้างรู้สึกที่ดีให้แก่พนักงานว่าองค์กรมีความใส่ใจในคุณภาพชีวิตของพนักงาน

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานและความผูกพันต่อองค์กร เช่น ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลายของงาน และระยะเวลาที่ใช้เดินทางมาทำงาน เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น อาจศึกษากลุ่มอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ ว่ามีรูปแบบแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไรเพื่อหาผลสรุปและเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยอาจมีการใช้วิธีอื่นร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์ หรือ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

## บรรณานุกรม

- การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. [On line]. Available : <http://www.ieat.go.th>
- กาญจนา นุ้ใจกอง. 2542. “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงาน  
ในพนักงานระดับปฏิบัติการองค์การธุรกิจเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่.” วิทยานิพนธ์วิทยา  
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เกศรี กิรีเสถียร. 2543. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทในเครือเกษร.”  
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัย  
เกษตรศาสตร์.
- คูสิต น้าฝน. 2529. “การถ่ายทอดลักษณะความเป็นทหารกับความผูกพัน : ศึกษากรณีนักเรียนนาย  
เรืออากาศ.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2519. **องค์การและการบริหาร**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธรรมศักดิ์ ตีสัมศักดิ์. 2546. “ปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน โรงงานสยาม  
ไซเคิล อินดัสตรี.” การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธีระ วีระธรรมสาริต. 2531. “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้า  
แผนกหรือเทียบเท่าของเครื่องซีเมนต์ไทย.” สารานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิษฐา ลักษณ์พิเชษฐ์. 2544. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บาง  
กอกสปริงอินดัสเตรียล จำกัด.” สารานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- เนตินา โพธิ์ประสระ. 2541. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรของ  
พนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท สิทธิพล 1919 จำกัด.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหา  
บัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. **จิตวิทยาการบริหารบุคคล**. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซท.
- ปิยฉัตร พงษ์กระจ่าง. 2543. “การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรม  
เหมืองแร่ในเพชร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยา  
การจัดการอุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พรทิพย์ เตชะอาภรณ์ชัย. 2543. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี  
พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิต  
วิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ : สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา. 2548. “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- เพ็ญแข แสงแก้ว. 2541. **การวิจัยทางสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ภาควิชาคณิตศาสตร์และสถิติ คณะวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภัทริกา ศิริเพชร. 2541. “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัทธนาคารผลิตภัณฑ์น้ำมันพืชจำกัด จังหวัดสมุทรปราการ.” วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ภรณี กীরติบุตร. 2529. **การประเมินผลขององค์กร**. กรุงเทพมหานคร : โอเคียนสโตร์.
- วันทนีย์ นิมิตรชูชัย. 2544. “ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน : กรณีศึกษา บริษัท ไทย แอสเม็ค ฟู้ดส์ จำกัด.” สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วัฒนา ยี่จัน. พ.ศ.ศ. 2539. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ทำหน้าที่สายตรวจ ณ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ.” ภาคนิพนธ์ ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมพร อันศรี. 2541. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 7.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมเกียรติ ชรรณนิยาย. 2536. “ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดน.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. 2533. “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.” สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริพงษ์ อินทวด. 2541. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทัศนคติต่อรางวัลและความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนันตชัย คงจันทร์. 2538. “ความผูกพันต่อองค์กร.” **วารสารบ้านเรา การปีติโรดมแห่งประเทศไทย**. (16-31 สิงหาคม) : หน้า 34-41.

- อรัญญา มโนสร้อย. 2529. **เครื่องสำอาง**. เชียงใหม่ : ศูนย์พิมพ์ดีด คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่.
- อำพร เซวณะพานิช. 2543. “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานฝีมือใน อุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” สารนิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม, สถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- Becker,S.H. 1960. “Note on the Concept of Commitment.” **American Journal Sociology**. 66 (April 1960) : 32-40.
- Buchanan II, B. 1974. “Building Organization Commitment : The Socialization of Managers in Work Organization.” **Administrative Science Quarterly**. 19 (March 1974) : 533-546.
- Hrebeniak, Lawrence and Alutto, Joseph A. “Personal and Role-Related Factor in The Department of Organizational Commitment.” **Administrative Science Quarterly**. 17 (December 1972) : 556.
- Marsh, R. and H. Mannari. 1977. “Organizational Commitment and Turnover : a Prediction Study.” **Administrative Science Quarterly**. 22 (March 1977) : 57.
- Meyer, J.P. et. al. 1993. “Commitment to Organization and Occupations : Extension and Test of A Three-Component Conceptualization.” **Journal of Applied Psychology**. 78 : 538-551.
- Sheldon, M.E. “Investments and Involvement as Mechanisms Producing Commitment to the Organization.” **Administrative Science Quarterly**. 16 (June 1971) : 142-150.
- Steer, R.M. 1977. **Organizational Effectiveness**. Calif : Goodyear.
- Steers, R.M. and Porter, L.W. 1983. **Motivation and Work Behavior**. 3rd ed. New York : McGraw Hill.

## ภาคผนวก

**ภาคผนวก ก.**

**แบบสอบถาม**

## แบบสอบถามประกอบงานวิจัย

### เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานและความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นการวิจัยเพื่อประกอบวิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

ดังนั้นจึงขอความร่วมมือของท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตามความจริงทุกประการ ข้อมูลที่ท่านตอบจะเก็บเป็นความลับ และจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด เนื่องจากข้อมูลที่น่าเสนอในผลงานวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม มิได้เสนอเป็นรายบุคคลและจะใช้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น

#### แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ตอน

ตอนที่ 1 : แบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน จำนวน 34 ข้อ

ตอนที่ 3 : แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 12 ข้อ

ตอนที่ 4 : ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 2 ข้อ

การตอบแบบสอบถามนี้ ขอความกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ เนื่องจาก ถ้าตอบไม่ครบเพียงข้อใดข้อหนึ่งจะทำให้การวิเคราะห์แบบสอบถามไม่สมบูรณ์ และขอให้ท่านตอบตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความร่วมมือ

นางสาว มนทิรา ช่อคอกรัก

ผู้วิจัย

### แบบสอบถาม

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานและความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

#### ตอนที่ 1 แบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด เพียงข้อเดียว

#### 1.เพศ

- ( ) ชาย ( ) หญิง

#### 2.อายุ

- ( ) ต่ำกว่า 25 ปี  
( ) 25-30 ปี  
( ) สูงกว่า 30 ปีขึ้นไป

#### 3.สถานภาพสมรส

- ( ) โสด  
( ) สมรส  
( ) หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย

#### 4.ระดับการศึกษาสูงสุด

- ( ) มัธยมศึกษาตอนต้น ( ) มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.  
( ) อนุปริญญา/ปวส. ( ) ปริญญาตรีขึ้นไป

#### 5.ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรนี้

- ( ) น้อยกว่า 2 ปี ( ) 2 - 5 ปี  
( ) มากกว่า 5 - 8 ปี ( ) มากกว่า 8 ปี

#### 6.ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

- ( ) พนักงานรายวัน  
( ) พนักงานรายเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความ แล้วเขียนเครื่องหมาย  $\surd$  ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<b>1. ด้านลักษณะงาน</b>					
<b>1.1 ความมีอิสระในการทำงาน</b>					
1) ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนได้					
2) ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที					
3) ท่านได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่อย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ					
<b>1.2 ความท้าทายของงาน</b>					
1) ท่านคิดว่างานของท่านในขณะนี้ เป็นงานที่ไม่จำเจและไม่น่าเบื่อ					
2) งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกระตือรือร้นอยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
3) งานที่ท่านได้รับมอบหมายแม้บางครั้งจะยากแต่ก็ไม่เกินความสามารถของท่าน					
<b>1.3 ความก้าวหน้าในงาน</b>					
1) บริษัทของท่านให้การสนับสนุนเรื่องการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
2) บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้เปลี่ยนตำแหน่ง หรือ ได้รับมอบหมายงานที่มีขอบข่ายความรับผิดชอบสูงขึ้น					
3) ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้สามารถทำให้ท่านมีความก้าวหน้า					

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<b>1.4 ลักษณะการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น</b>					
1) การทำงานภายในบริษัทของท่านจะทำงานร่วมกันเป็นทีม					
2) งานของท่านจำเป็นต้องติดต่อประสานงานร่วมกับแผนกอื่นๆ					
3) ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดความสำเร็จในงานของท่าน					
<b>2. ด้านประสบการณ์จากการทำงาน</b>					
<b>2.1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร</b>					
1) ท่านเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าของบริษัท					
2) งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญและมีความหมายต่อบริษัทมาก					
3) ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ					
<b>2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</b>					
1) ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจงานที่ท่านรับผิดชอบ					
2) ท่านกับผู้บังคับบัญชาของท่านทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี					
3) ท่านได้รับความช่วยเหลือทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวจากผู้บังคับบัญชา					
<b>2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน</b>					
1) ท่านคิดว่าท่านเป็นที่พึงพอใจของเพื่อนร่วมงาน					

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
2) ท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน					
3) ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนที่ทำงานได้					
<b>2.4 ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร</b>					
1) การทำงานในบริษัทนี้ ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคง					
2) บริษัทของท่านสนใจที่จะปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน					
3) ท่านได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการทำงาน					
<b>2.5 การพิจารณาความดีความชอบ</b>					
1) ระบบการพิจารณาความดีความชอบในบริษัทของท่านมีความยุติธรรมดีแล้ว					
2) การเลื่อนตำแหน่งในบริษัทของท่านเป็นไปด้วยความเที่ยงตรง					
3) ผู้ที่พิจารณาความดีความชอบของท่านมีความเที่ยงตรง					
<b>3. ด้านรางวัลและผลตอบแทน</b>					
<b>3.1 ความพึงพอใจต่อเงินเดือน</b>					
1) ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน					
2) ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้นั้นเพียงพอต่อการเลี้ยงชีพของท่าน					
3) ท่านคิดว่าอัตราเงินเดือนของท่านมีความเท่าเทียมกับพนักงานของบริษัทอื่นในตำแหน่งหน้าที่เดียวกับท่าน					

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<b>3.2 ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษอื่นๆ</b>					
1) ท่านคิดว่า ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง โบนัส มีความเหมาะสม เพียงพอ					
2) ท่านคิดว่า ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง โบนัส เท่าเทียมกับบริษัทอื่นๆ					
3) ท่านคิดว่า วันหยุดประจำปีของ บริษัทมีความเหมาะสมดี					
4) ท่านคิดว่า บริษัทมีสวัสดิการต่างๆ เหมาะสม					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความ แล้วเขียนเครื่องหมาย  $\checkmark$  ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<b>1. ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</b>					
1) การบริหารงานของบริษัทในปัจจุบันเป็นการบริหารงานที่เหมาะสม					
2) เป้าหมายของบริษัทกับเป้าหมายของท่านสอดคล้องกัน					
3) ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกต่อใครๆว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทนี้					
4) ค่านิยมของบริษัทเป็นค่านิยมที่ท่านศรัทธาและยอมรับ					
<b>2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร</b>					
1) ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับบริษัทแม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าเหนื่อย					
2) เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่งท่านจะทุ่มเทกับงานนั้นเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายเสมอ					
3) เมื่อบริษัทมีการจัดงานหรือกิจกรรมท่านมักจะเข้าร่วมงานด้วยความเต็มใจเสมอ					
4) ท่านเต็มใจทำงานแม้ว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นจะอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน					

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<b>3. ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้</b>					
1) ถ้ามีคนมาชักชวนให้ไปทำงานที่ใหม่ ท่านมักจะปฏิเสธเสมอ					
2) ท่านมีความภูมิใจและมั่นใจว่าการ ทำงานที่บริษัทนี้จะทำให้ชีวิตท่านมีความสุข					
3) ท่านคิดว่าการตัดสินใจทำงานกับ บริษัทนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง					
4) ถึงแม้ว่าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ได้ ค่าตอบแทนมากกว่า แต่ท่านก็เลือกที่จะ ทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป					

**ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร**

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่าน

1. ท่านคิดว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานเรื่องใดบ้าง ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

---



---



---



---



---



---



---



---

2. ท่านคิดว่าปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

---



---



---



---



---



---



---



---

ขอขอบพระคุณที่ท่านได้สละเวลาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัย

**ภาคผนวก ข.**

**หนังสือราชการ**



ที่ ศร 0524.04/ 5307

คณะกรรมการอุดสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ถนนจลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๕ ธันวาคม 2548

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน คุณสันติพงษ์ สิริชัยเจริญกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวนทริรา ช่อคอกรัก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี” โดยมี รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.วรรณารถ แสงมณี เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะกรรมการอุดสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของนางสาวนทริรา ช่อคอกรัก มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กัตินหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325



ที่ ศธ 0524.04/ 5307

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๗ ธันวาคม 2548

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน คุณประภา ทับเที่ยง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวนทิตรา ช็อคอกรัก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี” โดยมี รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.วรรณารด แสงมณี เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของนางสาวนทิตรา ช็อคอกรัก มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะ ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325



ที่ ศษ 0524.04/ 5307

คณะกรรมการอุดมศึกษา  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ถนนจตุรบูรพา เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๖ ธันวาคม 2548

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน คร.จ่านงค์ จิ่งธีรพานิช

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวมนทิรา ช่อคอกรัก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุดมศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุดมศึกษาเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี” โดยมี รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.วรรณารัต แสงมณี เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะกรรมการอุดมศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของนางสาวมนทิรา ช่อคอกรัก มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02-326-4325



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หน่วยบัณฑิตศึกษา งานทะเบียน โทร.3692

ที่ ศธ 0524.04 / 5307

วันที่ ๗ ธันวาคม 2548

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน อาจารย์รัชฎาภูมิ โรจนันิรุตติกุล

ด้วย นางสาวนทริรา ช็อคอรัก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี” โดยมี รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.วรรณารถ แสงมณี เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามตามที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นางสาวนทริรา ช็อคอรัก มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้ได้แนบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หน่วยบัณฑิตศึกษา งานทะเบียน โทร. ๐๕๒๒

ที่ ศธ 0524.04 / 5307 วันที่ ๕ ธันวาคม 2548

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.ณรงค์ ทิมสาร

ด้วย นางสาวมนทิรา ช็อคอกรัก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี” โดยมี รศ.อดิณุช กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.วรรณารถ แสงมณี เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามตามที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นางสาวมนทิรา ช็อคอกรัก มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้ได้แนบบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี



ที่ ศธ 0524.04/0012

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

4 มกราคม 2549

เรื่อง ขอลาอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท ไบเออร์สตอร์ฟ (ประเทศไทย) จำกัด

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
  2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวนันทิรา ซ้อดอกรัก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี" โดยมี รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.วรรณารด แสงมณี เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 3 ธันวาคม 2548 คณะกรรมการอุดมศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวนันทิรา ซ้อดอกรัก เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้  
ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศกษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325



ที่ เซช 0524.04/0012

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร 10510

4 มกราคม 2549

เรื่อง ขอลาอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท เวลล่า (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย

1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวมนทิรา ช่อดอกกรัก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี” โดยมี รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.วรรณารถ แสงมณี เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 3 ธันวาคม 2548 คณะกรรมการอุดมศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวมนทิรา ช่อดอกกรัก เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้  
ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325



ที่ ศธ 0524.04 0012

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนลาดกระบัง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

4 มกราคม 2549

เรื่อง ขอลงความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท อลิอันซ์บิวตี้คอนแทกซ์ แมนูแฟเจอริง จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย

1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวนทริรา ช็อคอกรัก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี” โดยมี รศ.ถิตินุช กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.วรรณรด แสงมณี เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 3 ธันวาคม 2548 คณะกรรมการอุดมศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวนทริรา ช็อคอกรัก เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้  
ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศกัษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02-326-4325



ที่ ศธ 0524.04 0012

คณะกรรมการอุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

4 มกราคม 2549

เรื่อง ขอลาอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท เคมเอ็ม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ  
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวนทริธา ช็อคอรัก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี" โดยมี รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.วรรณารด แสงมณี เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 3 ธันวาคม 2548 คณะกรรมการอุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวนทริธา ช็อคอรัก เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้  
ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – สกุล	นางสาวมนทิรา ช่อคอกรัก
วัน เดือน ปีเกิด	25 กรกฎาคม 2523
สถานที่เกิด	กรุงเทพฯ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	19/36 ก ซอยพัฒนาสุข ถนนเทพารักษ์ อำเภอเมือง สมุทรปราการ 10270
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท อังกฤษตรางู (แอล.พี) จำกัด
ตำแหน่งปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่วิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2545 สำเร็จการศึกษา วิทยาศาสตร์บัณฑิต คณะวิทยาศาสตร์ เกมี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร