



Proceeding

<https://cretech.rmutk.ac.th>

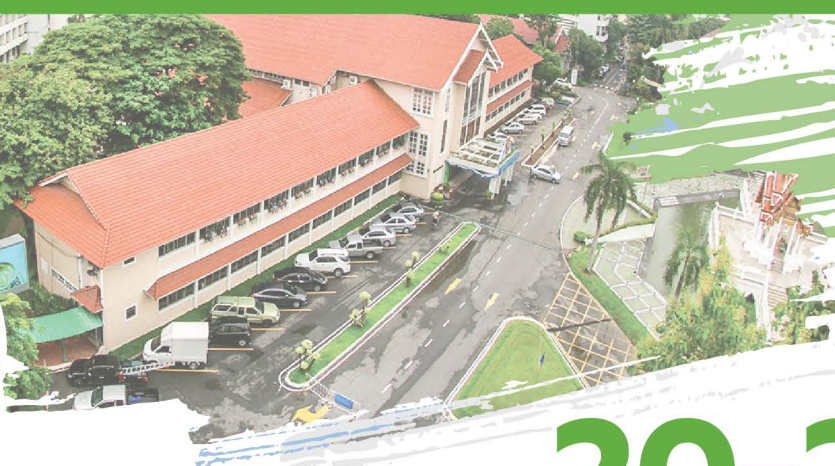
การประชุมวิชาการระดับชาติเชิงสร้างสรรค์ ครั้งที่ 7
(มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ร่วมกับ สมาคมนวัตกรรมและเทคโนโลยีสร้างสรรค์)

CreTech²⁰²³

National Conference on

**Creative
Technology &**
in Engineering, Material and Manufacturing

at Rajamangala University of Technology Krungthep, Bangkok, Thailand



**20-22
July 2023**



RMUTK RAJAMANGALA
KRUNGTHEP

For Further Information

Rajamangala University of Technology Krungthep

Tel : +(66) 2 287 9600 EXT 3111 Fax : +(66) 2 287 9684

cretech@mail.rmutk.ac.th

<https://cretech.rmutk.ac.th>





“การประชุมวิชาการระดับชาติเทคโนโลยีเชิงสร้างสรรค์ราชมนคลกรุงเทพมหานครวิชาการ 2566” ครั้งที่ 7
เอกสารรวบรวมบทความวิจัย “การประชุมวิชาการระดับชาติเทคโนโลยีเชิงสร้างสรรค์ ราชมนคลกรุงเทพ
วิชาการ 2566” ครั้งที่ 7

โดย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมนคลกรุงเทพ เลขที่ 2 ถนนนางล้นจี่ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร
กรุงเทพฯ 10120

เมื่อ วันที่ 20 - 22 กรกฎาคม 2566



สารจากอธิการบดี

ตามที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เป็นเจ้าภาพในการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติ เทคโนโลยีเชิงสร้างสรรค์ ครั้งที่ ๗ (7th National Conference on Creative Technology) ระหว่างวันที่ ๒๐ - ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปิดโอกาสให้อาจารย์ นักวิจัยและนักศึกษา ได้นำเสนอและเผยแพร่ผลงานวิจัย นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์ด้านเทคโนโลยีเชิงสร้างสรรค์ของตนต่อสาธารณชน อันจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความก้าวหน้าของงานวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับและพัฒนาคุณภาพงานวิจัย ตลอดจนการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย

ในนามของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ขอขอบคุณ ท่าน ดร.ประพิน อภินรเศรษฐ์ ท่าน ดร.กิตติพงศ์ พร้อมวงศ์ ท่าน ศ.ดร.ตรีทศ เหล่าศิริหงษ์ทอง และ Assoc.Prof.Eliani Ezani ที่ให้เกียรติเป็น Keynote Speaker ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย นักวิจัยผู้ร่วมประชุม และนำเสนอผลงานวิจัย คณะกรรมการดำเนินการจัดการประชุมในครั้งนี้

รองศาสตราจารย์ ดร.พิชัย จันทน์มณี
อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์
แห่งหนึ่งใน อำเภอฟานทอง จังหวัดชลบุรี
FACTORS INFLUENCING EMPLOYEES' INTENTION TO STAY IN AN ELECTRONIC
PARTS MANUFACTURING COMPANY IN PHAN THONG DISTRICT, CHONBURI
PROVINCE

วินทภัทร์ ผาเหลา^{1*}, ผศ.ดร.สุธิณี มงคล²
Winthaphat Phalao^{1*}, Asst. Prof. Dr. Suthinee Mongkol²

^{1*}มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
Sripatum University Chonburi Campus
²มหาวิทยาลัยศรีปทุม กรุงเทพฯ
Sripatum University Bangkok

*Corresponding author. E-mail: Winthaphat@hotmail.com

บทคัดย่อภาษาไทย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในอำเภอฟานทอง จังหวัดชลบุรี 2. เปรียบเทียบระดับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในอำเภอฟานทอง จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ 3. ศึกษาปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรที่มีอิทธิพลด้านความผูกพัน ความพึงพอใจและความเชื่อมั่นต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในอำเภอฟานทอง จังหวัดชลบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้คือ พนักงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งใน อำเภอฟานทอง จังหวัดชลบุรี จำนวน 360 คน โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ รายได้ และตำแหน่งงาน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร ด้านความผูกพัน ด้านความพึงพอใจ และด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กร ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร ด้านความผูกพัน ด้านความพึงพอใจ และด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กร

คำสำคัญ : ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความเชื่อมั่นต่อองค์กร

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1. To study employees' intention to stay in an electronic parts manufacturing company in Phan Thong District, Chonburi Province. 2. To study the level of employees' intention to stay in an electronic parts manufacturing company in



Phan Thong District, Chonburi Province, classified by demographic variables 3. To study organizational characteristics factors that influence commitment to the organization, satisfaction, and organization trust of employees in an electronic parts manufacturing company in Phan Thong District, Chonburi Province.

The sample group used in this study was 360 employees of an electronic parts manufacturing company in Phan Thong District, Chonburi Province, using online questionnaires as a tool for collecting research data.

The results showed that personal factors such as gender, income, and job position influenced commitment to the organization, satisfaction, and organization trust. On the other hand, age, education level and duration of work did not influence commitment to the organization, satisfaction, and organization trust.

Keyword: Employee's intention to stay, Work motivation, Commitment to the organization, Job satisfaction, Organization trust

1. บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา
หลายองค์กรในสังคมปัจจุบันต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทสำคัญอย่างมากในการดำรงชีวิต การเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมและปัจจัยทางสังคม องค์กรจึงต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ในการร่วมกันพัฒนาองค์กรให้มีความทันสมัยและโดดเด่น เพื่อแข่งขันและเป็นที่ยอมรับและต้องการของลูกค้าอยู่เสมอ พนักงานที่มีความรู้ความสามารถจึงเป็นหนึ่งในปัจจัยที่จะช่วยผลักดัน เสนอแนวทางให้กับองค์กรและการพัฒนาองค์กร

บริษัทต้องเผชิญกับปัญหาการลาออกของพนักงาน โดยเหตุผลของการลาออกจากงานที่มักพบได้บ่อยคือ การหางานใหม่ เมื่อมีปัญหาลาออกเกิดขึ้น องค์กรจะต้องประสบกับปัญหาอีกครั้งว่าจะหาพนักงานใหม่อย่างไรให้ทันตำแหน่งเดิม และจะหาอย่างไรให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับลักษณะงานขององค์กรเข้ามาแทน จะใช้เวลาอบรมการทำงานให้กับพนักงานใหม่นาน

หรือไม่ ยอดการผลิตหรือแผนงานที่ต้องทำต่อจากตำแหน่งเดิมจะมีประสิทธิภาพดีหรือไม่

ด้วยการเปลี่ยนแปลงในโลกธุรกิจปัจจุบัน เป็นไปอย่างรวดเร็ว และมีความไม่แน่นอนทำให้หลายองค์กรในภาคอุตสาหกรรมเกิดการแข่งขันสูงเพื่อความอยู่รอดของธุรกิจและให้ธุรกิจอยู่ในตลาดได้อย่างยั่งยืน จึงเป็นโจทย์ยากสำหรับธุรกิจในยุคปัจจุบัน ดังนั้น การรับมือกับความท้าทายทางธุรกิจดังกล่าว องค์กรจะต้องให้ความสำคัญ และเปลี่ยนแปลงวิธีการบริหารบุคลากรด้วยการใช้แนวปฏิบัติของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงรุก ซึ่งประกอบด้วย การดึงดูดพนักงานที่มีศักยภาพสูงมาร่วมงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การดูแลใส่ใจและรักษามูลค่า การสร้างความผูกพันของบุคลากร และการบริหารการเปลี่ยนแปลง (สมพิศ ทองปาน, 2559)

เชื่อกันว่าการพัฒนาอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน ทำให้เกิดการหารายได้ด้วยรูปแบบใหม่ เกิดเป็นอาชีพใหม่ๆ และเป็นเหตุให้องค์กรต่างๆ บางครั้งต้องประสบปัญหาขาดแคลนคนทำงานที่มีศักยภาพ เนื่องจากพนักงาน



หลายคนเลือกที่จะออกจากงานประจำก่อนวัยเกษียณอายุ หรือออกจากงานประจำตั้งแต่อายุน้อย เพราะเห็นตัวอย่างจากนักธุรกิจที่มีชื่อเสียงของโลกมากมาย และสื่อแนวธุรกิจต่างๆ ก็ชี้ให้เห็นว่าการทำธุรกิจส่วนตัวที่นำลงทุนนั้นสร้างรายได้ได้ดีกว่าการรอเงินเดือนจากงานประจำ เช่น การขายของออนไลน์ ลงทุนหุ้น ลงทุนคอนโด เพราะสามารถสร้างความมั่งคั่ง และยังมีอิสระด้านเวลา จึงทำให้การจูงใจให้คนในยุคปัจจุบันหันมาทำงานเป็นพนักงานในองค์กรมีจำนวนลดลง (อนุพงศ์ ชัยยะราษฎร์, 2562)

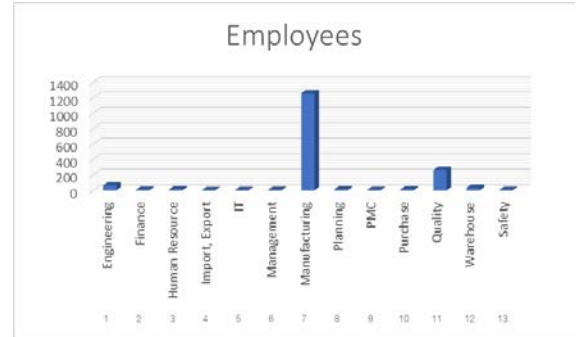
บริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เป็นอุตสาหกรรมการผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ก่อตั้งในประเทศไทยเมื่อปี พ.ศ.2562 ในปัจจุบันเปิดดำเนินการในประเทศไทยมาประมาณ 3 ปี. โดยมีบริษัทสำนักงานใหญ่ซึ่งตั้งอยู่ที่ประเทศจีน ได้เปิดดำเนินการครั้งแรกในปี 2543 ปัจจุบันเปิดกิจการมาแล้วกว่า 22 ปี

ปัจจุบันบริษัทมีพนักงาน จำนวน 1,700 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2565) ประกอบด้วย

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนพนักงานในบริษัท

ลำดับ	แผนก	จำนวนคน
1	Engineering	63
2	Finance	9
3	Human Resource	13
4	Import, Export	4
5	IT	6
6	Management	8
7	Manufacturing	1260
8	Planning	13
9	PMC	7
10	Purchase	12
11	Quality	265
12	Warehouse	33
13	Safety	7

จากตารางอัตราการเพิ่มจำนวนของพนักงานในบริษัท ระหว่างปี พ.ศ. 2562 - พ.ศ. 2565 พบว่าพนักงานมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นภายในระยะเวลา 3 ปี



ภาพที่ 2 แสดงจำนวนพนักงานแต่ละแผนกของบริษัท

จากภาพที่ 2 จะเห็นว่า บริษัทมีจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตที่สูงมาก เนื่องจากมียอดการผลิตที่มากจากกลุ่มลูกค้าหลักของบริษัท ทำให้บริษัทจะต้องรักษามาตรฐานในการผลิตและการควบคุมสินค้า เพื่อให้สามารถรักษารูปร่างของกลุ่มลูกค้าเอาไว้ได้ ในขณะเดียวกันพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย บริษัทจึงให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต และความเป็นอยู่ที่ดีให้กับพนักงาน การหามาตรการเพื่อรักษาพนักงานของบริษัทและสนับสนุนความก้าวหน้าของพนักงานทุกคน จึงมีการสำรวจความต้องการของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ การสำรวจความต้องการ ความคาดหวัง และการทำงานภายในองค์กรของพนักงานนั้น เพื่อป้องกันสาเหตุการลาออกและจูงใจให้พนักงานคงอยู่ในองค์กรต่อไปซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อรักษาพนักงานที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และพนักงานที่มีอุดมคติ และเป้าหมายที่สอดคล้องกับองค์กรให้เติบโตและพัฒนาไปพร้อมกับองค์กร ดังนั้น เมื่อพนักงานพบว่าสิ่งที่คาดหวังเป็นไปอย่างที่คิด จึงทำให้พนักงานตัดสินใจที่จะคงอยู่กับองค์กรซึ่งตอบโจทย์ความต้องการได้ดี



จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญของปัญหาและต้องการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานในบริษัท เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลความต้องการ และ/หรือความคาดหวังของพนักงานต่อการทำงาน และต่อองค์กร เพื่อหาทางแก้ไขปัญหาและรักษาหรือจูงใจพนักงานที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร

งานวิจัยที่ผ่านมาที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน เช่น งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน (นิศาชล ภูมิพื้นผล, 2559), ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด (รัตนา วงศ์สุทธิธรรม, 2563), ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของคนงานก่อสร้างในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัยในกรุงเทพมหานคร (พัชรสิริรินทร์ ผ่องแผ้ว, 2561) และงานวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 (ศรารัตน์ ทับสุข, สุพาดา สิริกุดตา, 2562)

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรที่มีอิทธิพลด้านความผูกพัน ความพึงพอใจและความเชื่อมั่นต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี

1.3 ขอบเขตงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ

ฝ่ายผลิตบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำนวน 360 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องครอบคลุมกับการศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งใน อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ด้านความรู้สึผูกพัน ความพึงพอใจ และความเชื่อมั่น โดยการทบทวนเอกสาร บทความ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อออนไลน์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา เดือน กรกฎาคม 2565 ถึง มีนาคม 2566 โดยเก็บข้อมูลเชิงสำรวจด้วยแบบสอบถาม

1.4 การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

นิศาชล ภูมิพื้นผล (2559) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด พบว่าโดยภาพรวม บริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ อายุและสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และ ความพึงพอใจในงานโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ในด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านความมั่นคงของบริษัท ด้านเงินเดือนและสวัสดิการด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้า

รัตนา วงศ์สุทธิธรรม (2563) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า

1) โดยภาพรวมส่วนใหญ่ของพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด มีอายุ 31-40 ปี สถานภาพสมรสโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาใน



การปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี รายได้ต่อเดือน 15,000-20,000 บาท ตำแหน่งงาน Customer Engineer

2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ริกโก้ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนด้านที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายบริษัทและการบริหารงาน ด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ

3) ความผูกพันของพนักงานบริษัท ริกโก้ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านจิตใจหรือทัศนคติ ส่วนด้านที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานภายในจิตใจ

4) การคงอยู่ของพนักงานบริษัท ริกโก้ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการคงอยู่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านมีความต้องการอยู่ในบริษัทฯ ส่วนข้อที่มีการคงอยู่อยู่ในระดับมาก คือ ท่านวางแผนที่จะเปลี่ยนงานจากบริษัทฯ

2. วิธีดำเนินการวิจัย

2.1 แบบแผนการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามตามหลักเกณฑ์การให้คะแนนของลิเคอร์ท (Likert's Scale) ซึ่งใช้เกณฑ์ 5 ระดับ แทน 5 ความหมาย คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

2.2 ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่ปฏิบัติงานในบริษัท ผลิตภัณฑ์ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งใน อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 360 ราย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.3 เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยศึกษาจากทฤษฎีแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยโครงสร้าง แบบสอบถามจะแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ประกอบด้วยข้อมูลส่วนต่าง ๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัท ปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน (รายได้รวมทุกอย่างที่ได้รับจากบริษัท) และตำแหน่งงาน (ระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับลักษณะขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน จำนวน 7 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย

1. ด้านนโยบายการบริหาร ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ

2. ด้านลักษณะของงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ

3. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ

4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ

6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ข้อ



7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ

คำถามในแต่ละด้านใช้หลักเกณฑ์การให้คะแนนของ ลิเคอร์ท์ แบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ มีรายละเอียดดังนี้

5 หมายถึง มากที่สุด

4 หมายถึง มาก

3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง น้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน

1. ด้านความรู้สึกผูกพัน ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ

2. ด้านความพึงพอใจ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ

3. ด้านความเชื่อมั่น ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ข้อ

คำถามในแต่ละด้านใช้หลักเกณฑ์การให้คะแนนของ ลิเคอร์ท์ แบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ มีรายละเอียดดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ทำการวิจัย ได้แบ่งวิธีการเข้าถึงข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านเอกสาร และการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 360 ราย นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม

ทางสถิติ ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด โดยใช้สถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) สำหรับข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) สำหรับข้อมูลปัจจัยด้านคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

3. ค่า t-test และค่า F-test (one-way Anova) สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างตัวแปร หากพบว่ามีค่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายคู่

3. ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ส่วนที่ 1: ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 59.2 มีอายุอยู่ระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.8 มีระดับการศึกษาสูงสุดคือ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 66.9 มีระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 62.5 มีรายได้ต่อเดือน 10,000-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 88.9 และตำแหน่งงาน (ระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต) คือ พนักงานผลิต, พนักงานซ่อมบำรุง (Production Operator, Maintenance Staff) คิดเป็นร้อยละ 46.4 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2: ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับระดับการให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งใน อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี

โดยภาพรวมของระดับการให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งใน อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนอันดับแรกคือ



ด้านนโยบายการบริหาร พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.46$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.64 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรก คือ กลุ่มตัวอย่างให้คะแนน ระดับที่เท่ากันคือ บริษัทมีนโยบาย และระเบียบปฏิบัติ ที่ชัดเจน เข้าใจง่ายและนำไปปฏิบัติได้ในระดับมากที่สุด และเป้าหมายการทำงานของท่านตรงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$) และรองลงมา คือ รูปแบบการบริหารงานภายในบริษัทมีความชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$) ตามลำดับ

ด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.45 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.62 คือ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนอันดับแรก คือ ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$) รองลงมา คือ งานที่ท่านทำอยู่นั้น เป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถของท่าน และงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความสามารถของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$) อันดับสาม คือ ท่านมีอิสระในการทำงาน การวางแผนงานและสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ด้วยตัวของท่านเอง โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$) ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.40$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนอันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านสามารถตัดสินใจ และแสดงความคิดเห็นในงานได้อย่างอิสระ โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$) อันดับสาม คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือ

และให้คำแนะนำ เอาใจใส่ ในการช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้กับท่าน เมื่อท่านมีปัญหา โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$) อันดับสี่ คือ ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$) ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.74 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนด้าน สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความปลอดภัย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมาคือ ในหน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์/เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$) อันดับสาม คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพของหน่วยงาน เช่น ห้องทำงานแสงเสียง เอื้อต่อการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$) ตามลำดับ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.40$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.75 เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนอันดับแรก คือ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อการดำรงชีพ โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$) รองลงมาคือ เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$) อันดับสาม คือ ผลตอบแทนจากการประเมินของท่านมีความเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$)

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.38$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.76 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า อันดับแรก คือ กลุ่มตัวอย่างให้คะแนน ท่านได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้า และมีโอกาสในการพัฒนาความรู้เพิ่มเติม เช่น ได้รับการฝึกอบรม การศึกษาหาความรู้



ในแต่ละประเทศ โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$) รองลงมาคือ บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านเปลี่ยนสายงานเพื่อความก้าวหน้า และความถนัดของท่านได้ โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 4.40$) อันดับสามคือ การทำงานของท่านทำให้ท่านมีประสบการณ์และความชำนาญเพิ่มขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 4.39$) อันดับสี่ คือ งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้า ได้เลื่อนตำแหน่ง และปรับเงินเดือนตามความรู้ความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 4.34$) ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) เท่ากับ 0.70 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนด้านเมื่อเกิดปัญหาท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้เสมอ และได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมาคือ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) อันดับสาม คือ ท่านสบายใจเมื่อทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) อันดับสี่ คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3: ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับความตั้งใจอยู่ในองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งใน อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี

โดยภาพรวมผลความตั้งใจอยู่ในองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.62 เมื่อพิจารณาผลความตั้งใจอยู่ในองค์กรของพนักงานเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าอันดับแรก คือ ด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$) อันดับที่ 2 คือ ด้านความ

ผูกพัน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$) และอันดับที่ 3 คือ ด้านความพึงพอใจ โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$) ตามลำดับ

ผลความตั้งใจอยู่ในองค์กรของพนักงานด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าอันดับแรก คือ บริษัทฯ เป็นองค์กรที่ดีที่ท่านภูมิใจ และมั่นใจว่าการทำงานที่นี่จะทำให้ชีวิตของท่านมีความสุข โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.46$) อันดับสอง คือ ท่านเชื่อมั่นว่า องค์กรช่วยส่งเสริมทั้งด้านชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$) อันดับสาม คือ ท่านเชื่อมั่นว่าองค์กรสามารถทำให้ท่านได้พัฒนาขีดความสามารถของท่านได้อย่างไม่สิ้นสุด โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$) ตามลำดับ

ผลความตั้งใจอยู่ในองค์กรของพนักงานด้านความผูกพัน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าอันดับแรก คือ ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรแห่งนี้เป็นอย่างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.46$) อันดับสอง คือ แม้ท่านจะมีโอกาสเปลี่ยนงานหรือย้ายไปอยู่กับหน่วยงานอื่นและมีรายได้ที่สูงกว่า แต่ท่านก็สมัครใจที่จะทำงานให้องค์กรต่อไป โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$) อันดับสาม คือ ท่านรู้สึกว่าองค์กรแห่งนี้เปรียบเสมือนบ้านของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$) อันดับสี่ คือ ท่านตั้งใจจะทำงานที่องค์กรแห่งนี้ตลอดช่วงวัยทำงานของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$) ตามลำดับ

ผลความตั้งใจอยู่ในองค์กรของพนักงานด้านความพึงพอใจ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับ



จากมากไปหาน้อย พบว่าอันดับแรก คือ ท่านพึงพอใจจากการได้รับการดูแลเอาใจใส่จากองค์กรแห่งนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$) อันดับสองคือ ท่านพึงพอใจในการได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้อย่างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$) อันดับสามมีระดับความพึงพอใจเท่ากัน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$) คือ ท่านพึงพอใจในผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์กรแห่งนี้ และท่านพึงพอใจในภาพลักษณ์ที่ดี ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 : ข้อมูลเชิงอนุมานของผลการทดสอบสมมติฐาน (hypothesis testing)

สมมติฐานที่ 1: พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งใน อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน (รายได้รวมทุกอย่างที่ได้รับจากบริษัท) และ ตำแหน่งงาน (ระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต) แตกต่างกัน จะมีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 : ระดับอิทธิพลของลักษณะขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งใน อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ด้านความรู้สึกผูกพัน ความพึงพอใจ และความเชื่อมั่นต่อองค์กร ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับอิทธิพลของลักษณะขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน

4. สรุปผลการทดลอง/ สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งใน อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี สามารถนำมาอภิปรายตามผลเชิงอนุมานได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1: ผลการวิจัยพบว่าพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งใน

อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ รายได้ และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรที่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งใน อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกัน

ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงานไม่มีอิทธิพลด้านความผูกพัน ด้านความพึงพอใจ และด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กร

อาจเป็นเพราะว่าอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ทำให้การคงอยู่ในงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากอายุไม่ได้ส่งผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กร และระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล จะทำให้มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรและความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา พ้อยันต์ (2563) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชากร เสงษ์ภูิกุล (2564) ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านเพศ รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานที่ต่างกัน ทำให้ความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากรแตกต่างกัน

ส่วนผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัชชา ทรัพย์สิงห์ทอง และ วิชากร เสงษ์ภูิกุล (2564) ที่พบว่า เพศ ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร โดยเพศหญิงจะมีอิทธิพลความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าเพศชาย

ส่วนผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชากร เสงษ์ภูิกุล



(2564) ที่พบว่า ผู้ที่มีรายได้น้อยซึ่งอยู่ในองค์กรมา สักระยะเวลาหนึ่งมักมีการเปลี่ยนแปลงสถานที่ ทำงานใหม่ เนื่องจากการทำงานในสถานที่ทำงานเดิม จะไม่ได้มีการเพิ่มรายได้ให้สูงขึ้นกว่าการปรับเปลี่ยน ที่ทำงานใหม่

ส่วนผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ตำแหน่งงาน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Allen and Meyer (1990) ที่พบว่า ตำแหน่งงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจ คงอยู่ในองค์กร เนื่องจากตำแหน่งงานที่สูงขึ้นจะทำให้ มีความก้าวหน้าในสายงานมากขึ้น และมีรายได้ที่ สูงขึ้น เป็นความมุ่งมั่นเชิงทัศนคติและพฤติกรรมที่ สะท้อนถึงความปรารถนา ความต้องการ

สมมติฐานที่ 2: ระดับอิทธิพลของลักษณะ ขององค์กรมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่ง หนึ่ง ใน อำเภอบางทอง จังหวัดชลบุรี ด้านความรู้สึก ผูกพัน ความพึงพอใจ และความเชื่อมั่นต่อองค์กร ที่ แตกต่างกัน มีผลต่อระดับอิทธิพลของลักษณะของ องค์กรมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของ พนักงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ใน องค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ แห่งหนึ่ง ใน อำเภอบางทอง จังหวัดชลบุรี ในแต่ละ ด้านมีประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ด้านความผูกพัน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร ได้แก่ ด้านนโยบายบริหาร และด้านหัวหน้างาน ตามลำดับ งานวิจัยนี้สอดคล้อง กับ Steers and Porter (1983) พบว่า ในเรื่องของ ลักษณะโครงสร้างองค์กร และนโยบายบริหารของ องค์กร สร้างความท้าทายของงาน และโอกาสที่จะมี ขึ้น

กับพนักงานทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กร ซึ่งทำให้พนักงานเชื่อว่าองค์กรมีโอกาสนำได้ทำในสิ่ง ที่ตรงกับความต้องการและความถนัด และการมีหัว

หน้าที่มีแนวทางการทำงานที่มีแนวทาง เป็นไปในทิศทางเดียวกัน จะส่งผลต่อความตั้งใจ คงอยู่ในองค์กรของพนักงาน ทำให้เกิดความผูกพันต่อ หัวหน้างานและองค์กร และเกิดความสุขในการ ทำงาน

2. ด้านความพึงพอใจ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร ได้แก่ ด้านนโยบายบริหาร ด้านหัวหน้างาน และด้านลักษณะของงาน ตามลำดับ งานวิจัยนี้สอดคล้องกับ ศุภชัย เหมือนโธรี (2561) พบว่า พนักงานและลูกจ้างมีความภูมิใจในสถานะ อาชีพกับการเข้ามาเป็นพนักงานในองค์กร ชื่นชอบใน นโยบายการบริหารงานขององค์กร เกิดความรู้สึก มั่นคงในการทำงาน รู้สึกได้รับความยุติธรรม ไม่มีการ เอาเปรียบเปรียบจากหัวหน้างาน ได้รับความ ช่วยเหลือและค่าจ้างเหมาะสมแนวทางจากหัวหน้างาน ลักษณะของงานที่ทำเป็นงานที่ถนัด ทำให้เกิดการ พัฒนาและเกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ ปฏิบัติ ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่อบริษัท

3. ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร ปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร ได้แก่ ด้าน นโยบายบริหาร และด้านหัวหน้างาน ตามลำดับ ความเชื่อมั่นเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก ซึ่งเป็น ผลที่ได้รับมาจากการประสบการณ์ที่ได้รับ ความเชื่อมั่น ก่อเกิดภายในกรอบของการปฏิสัมพันธ์กับอิทธิพลที่ ได้รับ (บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, 2542) และการ สนับสนุนจากหัวหน้างานสร้างความเชื่อมั่นต่อจิตใจ ของพนักงาน หัวหน้างานมีผลต่อการรับรู้การ สนับสนุนจากองค์กร ส่งผลให้หัวหน้างานมีอิทธิพล ต่อการสร้างเชื่อมั่นต่อองค์กรให้กับพนักงาน (วิวรรณ วงศาโย, 2558)

4.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ผู้สนใจทำการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานบริษัทผลิต ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ใน อำเภอบางทอง



จังหวัดชลบุรี สามารถเพิ่มลักษณะปัจจัยด้านอื่นๆ ดังนี้

1. ด้านความผูกพัน ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรว่า มีความแตกต่างกันมากน้อยอย่างไร และนำเอาผลการศึกษาที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาให้เหมาะสมกับบุคคลแต่ละระดับ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร

2. ด้านความพึงพอใจ ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้ นำความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน เพื่อนำมาพัฒนาและจัดหาที่ที่เหมาะสมเพื่อคุณภาพชีวิตของพนักงานและความสุขที่ได้รับจากการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นให้กับองค์กร

4.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งใน อำเภอบางพลี จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งใน อำเภอบางพลี จังหวัดชลบุรี กับพนักงานในแผนกต่างๆ เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานที่ก่อให้เกิดการคงอยู่ ต่อ บริษัทฯ

2. ควรศึกษาถึงผลกระทบและปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความไม่ตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งใน อำเภอบางพลี จังหวัดชลบุรี เพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นว่าควรต้องแก้ไขอย่างไรและควรพัฒนาด้านใดต่อไปบ้าง เพื่อให้บริษัทฯ บรรลุเป้าหมายการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับบริษัทฯ

3. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การเพิ่มระดับการความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งใน อำเภอบางพลี

5. กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาของ ผศ.ดร.สุธินี มงคล อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แนะแนวทาง ตลอดจนตรวจแก้ไขการค้นคว้าอิสระจนสำเร็จลุล่วง ส่งผลให้การค้นคว้าอิสระนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูง

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรีทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ต่างๆ แก่ผู้วิจัย ซึ่งได้นำมาใช้ในงานวิจัยนี้ ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามสำหรับงานวิจัยนี้ รวมถึงกำลังใจและความช่วยเหลือจากครอบครัว ห่วงหน้า พี่ๆ น้องๆ และเพื่อนๆ ทุกคน ที่คอยสนับสนุนและให้กำลังใจมาตลอด ส่งผลให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจ หากงานวิจัยนี้มีข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยต้องขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

6. อ้างอิง

- [1] ดำรงค์ศักดิ์ กองวิเชียร. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทรคอมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร. คณะ บริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2564.
- [2] ธนัชชา ทรัพย์สิงห์ทอง และ วิชากร เสงษ์ภูมิกุล. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน ธนาคารพาณิชย์ในเขต กรุงเทพมหานคร. Journal of Business



- Administration and Languages (JBAL). 2564; 9(2).
- [3] นิศาชล ภูมิพื้นผล. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี่ จำกัด. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. 2559.
- [4] บวรศักดิ์ อูวรรณโณ. การสร้าง ธรรมาภิบาล ในสังคมไทย. กรุงเทพฯ: วิญญูชน. 2542.
- [5] พชรสิริรินทร์ ผ่องแผ้ว. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของคนงานก่อสร้างใน บริษัท ก่อสร้างที่ พักอาศัยใน เขต กรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา. 2561.
- [6] วิชากร เสงษ์ภูิกุล. วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ. คณะการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์. 2564.
- [7] วิรัตน์ วงศ์สุทธิธรรม. ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ตรีโก้ (ประเทศไทย) จำกัด. คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2563.
- [8] วิวรรณ วงศาไชโย. อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ. คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร. 2558.
- [9] ศรารัตน์ ทับสุข, สุพาดา สิริกุดตา. ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ผลิตภัณฑ์ และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ใน กรุงเทพมหานคร ภาค 2. คณะการจัดการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2562.
- [10] ศุภชัย เหมือนโพธิ์. ความพึงพอใจและ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด. คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2561.
- [11] สมพิศ ทองปาน. การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงรุกในยุคของการเปลี่ยนแปลง. วารสารบัณฑิตศึกษา. 2559; 10(3): น 245-258
- [12] สุพัตรา พ้อยันต์. ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2563.
- [13] อนุพงศ์ ชัยยะราชภูธร. มนุษย์เงินเดือน vs ธุรกิจส่วนตัวอันไหนรายได้ดีกว่ากัน. [อินเทอร์เน็ต]. 2565. [เข้าถึงเมื่อ 2 พฤศจิกายน 2565]. จาก : <https://www.krungsri.com/bank/th/plearn-plearn/salaryman-still-interesting.html>
- [14] Allen, N. J., & Meter, J. P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative to the organizations commitment to the organizations. Journal of Occupational Psychology. 1990; 63: 1-18.
- [15] Porter, Lyman W. and Steer, Richard M. Organizational Work. Personal Factor in Employee and Absenteeism. "Psychological Bulletin 80 No.2". 1977.
- [16] Steer Richard M. Antecedents and Outcome of Organizational Commitment. Administrative science quarterly. 1977.
- [17] Steers, R.M., and Porter, L.W. Motivation and Work Behavior. New York. McGraw-Hill. 1983.



CreTech 2023

การประชุมวิชาการระดับชาติเชิงสร้างสรรค์ ครั้งที่ 7
(มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ร่วมกับ สมาคมนวัตกรรมและเทคโนโลยีสร้างสรรค์)

National Conference on

**Creative
Technology &
in Engineering, Material and Manufacturing**

at Rajamangala University of Technology Krungthep, Bangkok, Thailand



RMUTK RAJAMANGALA
KRUNGTHEP

For Further Information

Rajamangala University of Technology Krungthep

Tel : +(66) 2 287 9600 EXT 3111 Fax : +(66) 2 287 9684

cretech@mail.rmutk.ac.th

<https://cretech.rmutk.ac.th>