

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ค
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
1.3 นิยามคำศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษา	4
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิด ของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement)	6
2.2 แนวคิดของ The Institute for Employment Studies	8
2.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการเปลี่ยนงาน	14
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานและการลาออกจากงาน	16
2.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา	22
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
บทที่ 3 ระเบียบและวิธีวิจัย	
3.1 รูปแบบการวิจัย	29
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ของการวิจัย	29
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	30
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	30
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	31
3.6 สถิติที่ใช้ในการศึกษา	32

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการศึกษา	
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อปัจจัยสาเหตุและ ระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ในนิคมอุตสาหกรรม ภาคเหนือจังหวัดลำพูน	33
ตอนที่ 1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม	35
ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพในการเปลี่ยนงานที่มีผลต่อปัจจัยสาเหตุที่มีผลต่อการ เปลี่ยนงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน	41
ส่วนที่ 3 ปัจจัยสาเหตุใดที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพนักงานในนิคม อุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน	45
ตอนที่ 3.1 ปัจจัยด้านองค์กรต่อการเปลี่ยนงาน	45
ตอนที่ 3.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อการเปลี่ยนงาน	46
ตอนที่ 3.3 ปัจจัยด้านเนื้อหาของงานต่อการเปลี่ยนงาน	47
ส่วนที่ 4 ปัจจัยสาเหตุใดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน	48
ตอนที่ 4.1 ข้อมูลเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ในองค์กร	49
ตอนที่ 4.2 ข้อมูลเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรด้านมีความ ปรารถนาที่จะทำงานเพื่อให้สิ่งที่ดีขึ้น	50
ตอนที่ 4.3 ข้อมูลเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรด้านเข้าใจ ลักษณะของธุรกิจและมองในภาพใหญ่	52
ตอนที่ 4.4 ข้อมูลเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านมีความตั้งใจและมุ่งมั่น	53
ตอนที่ 4.5 ข้อมูลเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านมีการพัฒนางานอยู่เสมอ	54
ตอนที่ 4.6 ข้อมูลเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	56

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 4.7 ข้อมูลเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์องค์กร ด้านโอกาสที่ได้แสดงความคิดเห็น	57
ตอนที่ 4.8 ข้อมูลเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์องค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนางาน	58
ตอนที่ 4.9 ข้อมูลเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์องค์กร ด้านองค์กรให้ความสนใจความเป็นอยู่ของพนักงาน	60
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา การอภิปรายผล ข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการศึกษา	62
5.2 การอภิปรายผล	69
5.3 ข้อเสนอแนะ	71
5.4 ข้อเสนอแนะ	72
บรรณานุกรม	75
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	80
ประวัติผู้เขียน	88

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 รายชื่อองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ที่ดำเนินการอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ และจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	28
4.1 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	35
4.2 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	35
4.3 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส	36
4.4 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา	37
4.5 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	37
4.6 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน	37
4.7 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน	39
4.8 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์การเปลี่ยนงาน	39
4.9 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามว่ามีเหตุผลจึงเลือกทำงานในบริษัทเดิมอยู่	40
4.10 จำนวนร้อยละของอายุงานในบริษัทเดิมของผู้ตอบแบบสอบถาม	41
4.11 จำนวนร้อยละของการอายุผู้ตอบแบบสอบถามในการเปลี่ยนงานครั้งสุดท้าย	42
4.12 จำนวนร้อยละของลักษณะการเปลี่ยนงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	42
4.13 จำนวนร้อยละของการอายุการทำงานเดิมของผู้ตอบแบบสอบถาม	43
4.14 จำนวนร้อยละของตำแหน่งงานเดิมของผู้ตอบแบบสอบถาม	43
4.15 จำนวนร้อยละของงานใหม่เมื่อเทียบกับรายได้จากเดิมผู้ตอบแบบสอบถาม	44
4.16 จำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการเปลี่ยนงาน	45
4.17 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการเปลี่ยนงาน	46
4.18 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยด้านเนื้อหาของงานที่มีผลต่อการเปลี่ยนงาน	47
4.19 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	49

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.20 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความมีความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อให้สิ่งที่ดีขึ้นที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร	50
4.21 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความเข้าใจลักษณะของธุรกิจและมองในภาพใหญ่	52
4.22 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความมีความตั้งใจและมุ่งมั่นที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	53
4.23 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความมีการพัฒนางานอยู่เสมอที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	54
4.24 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	56
4.25 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามโอกาสที่ได้แสดงความคิดเห็นที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	57
4.26 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามโอกาสในการพัฒนางานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	58
4.27 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการให้ความสนใจความเป็นอยู่ของพนักงานที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร	60

สารบัญภาพ

ภาพ

หน้า

2.1 กรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการลาออกจากงาน

23



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved