

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท แม่กลองฟู๊ดส์ จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
ธนกร จันทรแสนโรจน์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ตุลาคม 2549

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท แม่กลองฟู๊ดส์ จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
ธนกร จันทรแสนโรจน์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ตุลาคม 2549
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท แม่กลองฟู๊ดส์ จำกัด

บทคัดย่อ
ของ
ธนกร จันทร์แสนโรจน์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ตุลาคม 2549

ธนกร จันทรแสนโรจน์.(2549) *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ*

พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ:

บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์:

รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกิตตา.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ผลความความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ตัวแปรที่ศึกษาจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพ อายุ และระยะเวลาการทำงาน และบุคลิกภาพ รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจูงใจและสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด มี จำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรม SPSS for Windows Version 12

ผลการวิจัย พบว่า

1. พนักงานของบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สถานภาพสมรส อายุ 26-30 ปี และระยะเวลาการทำงานจนถึงปัจจุบัน ระหว่าง 1-3 ปี
2. พนักงานส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพ แบบ เอ ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี
3. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
4. ปัจจัยค่าตอบแทน ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยระยะเวลาการทำงาน ปัจจัยความสำเร็จ และการได้รับการยอมรับนับถือ สามารถร่วมทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท

แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ได้ร้อยละ 49.4 ซึ่งสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนปัจจัยความก้าวหน้า สามารถร่วมทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ซึ่งสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

5. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ส่วนพฤติกรรมการทำงานของ พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

FACTORS AFFECTING EMPLOYEES' JOB SATISFACTION AT
MAEKLONG FOODS CO., LTD.

AN ABSTRACT
BY
DHANAKORN CHANSANROJ

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Master of Business Administration degree in Management
at Srinakharinwirot University
October 2006

Dhanakorn Chansanroj (2006). *Factors Affecting Employees' Job Satisfaction at Maeklong Foods Co.,Ltd.* Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor: Assoc. Prof. Supada Sirikudta.

The purpose of the research was to study Factors Affecting Employees' Job Satisfaction at Maeklong Foods Co.,Ltd. The variables to study classified by gender, education level, marital status, age and years of working. It also includes studying motivator factors and environment factors related to job satisfaction, job satisfaction related to efficiency and job satisfaction related to work behavior of work of employees in Maeklong Foods Co.,Ltd.

The sampling for this research were 175 employees in Maeklong Foods Co.,Ltd. A questionnaire was constructed and used as a tool to collect data. Percentage, Arithmetic Mean, Standard Deviation, t-test, One way ANOVA: F-test, Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Multiple Regression Analysis. The analysis was processed by Statistic Package for Social Sciences (SPSS) for Windows Version 12.

From the research, the results are found as follows:

1. The majority of employees were female, below bachelor degree graduated, married status, 26-30 years old and years of working is 1-3 years.
2. The majority of employees had Type A Behavior Pattern Personality, motivation factors and environment factors were at moderate level. Job satisfaction was at moderate level. Also efficiency and work behavior were at good level.
3. Employees with different education level had difference in job satisfaction at .05 statistically significant level. But employees with different gender and marital status had no difference in job satisfaction.
4. Salary and benefit, conditions of working, years of working, successfulness and respectfulness could predict employees' job satisfaction at Maeklong Foods Co.,Ltd. at 49.4% in the same correlation direction at 0.05 statistically significant level. However, aspect of achievement could predict employees' job satisfaction at Maeklong Foods Co.,Ltd. in the opposite correlation direction at 0.05 statistically significant level.

5. Job satisfaction has positively related to employees' work efficiency with statistically significant at level of 0.01 at a low level. But job satisfaction has not related to work behavior of employees at Maeklong Foods Co.,Ltd.

ประกาศขอบคุณ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ ด้วยความกรุณา ของรองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการวิจัย นับตั้งแต่เริ่มต้นดำเนินการวิจัย จนเสร็จสิ้นเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงในความกรุณาของอาจารย์ และขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐกฤติสร ที่กรุณาเป็นกรรมการเพิ่มเติมในการสอบสารนิพนธ์ ตรวจแบบสอบถาม และให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ทุกท่าน ที่สอนสั่งวิชาความรู้ อันเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้เกิดผลสำเร็จในการศึกษา และการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ และคุณแม่ ที่ให้การอบรมสั่งสอน ให้การสนับสนุนต่างๆ ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจหลักอันสำคัญ ในการศึกษาระดับปริญญาโท จนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จ

ขอบคุณพี่น้อง คนพิเศษ และเพื่อนๆ คน ที่เป็นกำลังใจ คอยดูแลให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่างๆ และให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์

ธนกร จันทร์แสนโรจน์

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
	ความสำคัญของการวิจัย	3
	ขอบเขตของการวิจัย.....	3
	ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	3
	นิยามศัพท์.....	4
	กรอบความคิด.....	6
	สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	7
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
	แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	8
	ตัวแปรที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	12
	ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ.....	14
	ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวข้องกับการจูงใจ.....	16
	ความหมายและผลของประสิทธิภาพการทำงาน.....	23
	ความหมายและแนวคิดเกี่ยวข้องกับการพฤติกรรมการทำงาน.....	24
	ประวัติความเป็นมาของ บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด.....	29
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
	สรุปแนวความคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัย.....	34
3	วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	35
	การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	35
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
	การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
	การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์.....	52
	การวิเคราะห์ความคิดเห็นปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน.....	55
	การวิเคราะห์ความคิดเห็นปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน.....	58
	การวิเคราะห์ความคิดเห็นความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	60
	การวิเคราะห์ความคิดเห็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	61
	การวิเคราะห์ความคิดเห็นพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน.....	62
	การทดสอบสมมติฐานด้านประชากรศาสตร์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	63
	การทดสอบสมมติฐานลักษณะบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	66
	การทดสอบสมมติฐานด้านอายุ ระยะเวลาการทำงาน ปัจจัยการจูงใจ	
	ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	67
	การทดสอบสมมติฐานด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กับ	
	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	69
	การทดสอบสมมติฐานด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กับ	
	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	71
5	สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	74
	สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	74
	สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	78
	อภิปรายผล.....	83
	ข้อเสนอแนะ.....	86
	ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	87
	บรรณานุกรม.....	88

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก.....	93
ภาคผนวก ก.....	94
ภาคผนวก ข.....	102
ภาคผนวก ค.....	104
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	106

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 เกณฑ์การใช้คะแนนแบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพ.....	36
2 ระดับคะแนนของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจูงใจ	37
3 ค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจูงใจ	38
4 ระดับคะแนนของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม.....	38
5 ค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม.....	39
6 เกณฑ์การใช้คะแนนแบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ.....	39
7 ค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ.....	40
8 ระดับคะแนนของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	40
9 ค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	41
10 ระดับคะแนนของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน.....	41
11 ค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน.....	42
12 แสดงการเปรียบเทียบจำนวน และร้อยละ ของข้อมูลประชากรศาสตร์.....	52
13 แสดงการเปรียบเทียบจำนวน และร้อยละของสถานภาพสมรสที่จัดกลุ่มใหม่.....	54
14 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของระดับความคิดเห็นทางด้านการจูงใจเป็น ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน.....	55
15 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของระดับความคิดเห็นทางด้านสิ่งแวดล้อมเป็น ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน.....	58
16 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็น ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน.....	60
17 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็น ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน.....	61
18 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของระดับพฤติกรรมการทำงานเป็น ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน.....	62
19 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ระหว่างเพศชาย และหญิง.....	63

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
20	แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ระหว่างระดับการศึกษา.....64
21	แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ระหว่างสถานภาพสมรส.....65
22	แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ และ บี.....66
23	แสดงผลการทดสอบการถดถอยพหุคูณ พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ระหว่าง อายุ ระยะเวลาการทำงาน ปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม.....68
24	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....70
25	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....72
26	แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....73

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

บุคลากรในองค์กรเป็นทรัพยากรประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะคือผู้ที่สร้างสรรค์งาน และกิจกรรมภายในองค์กรให้เกิดประโยชน์กับธุรกิจภายในองค์กร และยังเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายบุคลากรจึงเป็นปัจจัยในการกำหนดความสำเร็จขององค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่า องค์กรเป็นการจัดบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่าง หรือกลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2542 : 31) ความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ขึ้นอยู่กับความร่วมมือและเสียสละในการทำงานอย่างจริงจังของบุคคลในองค์กร ความร่วมมือและความเสียสละดังกล่าว อาจมีสาเหตุประการหนึ่งคือความพึงพอใจในการทำงาน (Job – Satisfaction) ของบุคคลในองค์กร ซึ่งเป็นเรื่องที่ควรสนใจสำหรับผู้บริหารทุกระดับเพื่อนำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์ปรับปรุงองค์กรให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือความพึงพอใจในระดับต่ำ ย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดต่ำลง รวมไปถึงความด้อยประสิทธิภาพในด้านต่างๆของการบริหาร เพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขันได้ในอนาคต ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งความพอใจจะมีมากหรือน้อยย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งความรู้สึกที่ดีนี้เป็นผลมาจากการที่ความต้องการส่วนบุคคล หรือ แรงจูงใจของเขาเหล่านั้นได้รับการตอบสนอง ที่ดีผลที่ตามมาคือผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความรู้สึกตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร แม้ว่าจะมีอุปสรรคมากเพียงใดก็ตาม การทำงานของทุกหน่วยงาน ผลสำเร็จของหน่วยงานย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการทำงาน ขณะเดียวกันบุคลิกลักษณะ (Personality) ของแต่ละคนนั้นถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร เมื่อสมาชิกในองค์กรเห็นว่า องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการด้านต่าง ๆ ของเขาได้ ก็ย่อมทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร (อนันต์ชัย คงจันทร์. 2529: 37) ซึ่งความต้องการของสมาชิกและองค์กรจะมีความสัมพันธ์กัน องค์กรมีการตอบสนองความต้องการของสมาชิกในองค์กร และก็ต้องคงความอยู่รอด และมีโอกาสความก้าวหน้าควบคู่ไปด้วย การสร้างความรู้สึกให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าเขามีโอกาสก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรได้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หน่วยงานควรสร้างสิ่งจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังกล่าว โดยอาศัยปัจจัยหลายประการที่จะทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีปัจจัยหลักอยู่ 4 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) อุปกรณ์ (Materials)

การบริหารจัดการ (Management) จากปัจจัยดังกล่าว คนที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยที่จะทำให้การดำเนินงานในองค์กรเป็นไปได้อย่างบรรลุเป้าหมาย สามารถพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า (สมเกียรติ พ่วงรอด 2544: 5) จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้น สมควรใจที่จะทำ ซึ่งทำให้งานมีประสิทธิภาพและหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายได้ในที่สุด

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกศึกษากับพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด เนื่องจากคู่แข่งที่เพิ่มขึ้นรวดเร็ว ทำให้บริษัทต้องมีการปรับเปลี่ยน พัฒนาศักยภาพเพื่อให้คงความเป็นหนึ่งในผู้นำในตลาดให้ได้ ซึ่งการพัฒนาศักยภาพด้านบุคลากรเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญสภาวะการณ์ในปัจจุบัน ผู้ปฏิบัติงานในบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด มีภาระต้องดูแลรับผิดชอบมากขึ้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาในการปฏิบัติงานหลายๆเรื่อง และจากหลายสาเหตุ บางปัญหายังไม่ได้รับการแก้ไขซึ่งผู้วิจัยตระหนักว่าอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานในองค์กรขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจศึกษาว่ามีตัวแปรด้านใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยอาจใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานดังกล่าวมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม โดยคาดหวังว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูงจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้นและมีพฤติกรรมการทำงานในด้านบวก ซึ่งจะส่งผลที่ดีต่อการพัฒนาองค์กรในอนาคตต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ และลักษณะบุคลิกภาพ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านอายุ ระยะเวลาการทำงาน ปัจจัยด้านการจูงใจและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการทำงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

ความสำคัญของการวิจัย

เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร วางนโยบายการบริหารงานและแก้ปัญหาด้านบุคลากร ตลอดจนสามารถใช้เป็นแนวทางการปลูกฝัง และส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง ซึ่งจะส่งผลทำให้ บุคลากรในพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัดมีโอกาสประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานมากยิ่งขึ้นต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ พนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 175 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล ณ วันที่ 9 มกราคม 2549)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด โดยใช้วิธีการทำ สำมะโน (Census) โดยจะเก็บข้อมูลจากทุก ๆ หน่วยของประชากร คือ จากจำนวนพนักงานทั้งหมด เท่ากับ 175 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 เพศชาย

1.1.1.2 เพศหญิง

1.1.2 ระดับการศึกษา

1.1.2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.2.2 ปริญญาตรี

1.1.2.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.3 สถานภาพสมรส

1.1.3.1 โสด

1.1.3.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน

1.1.3.3 หม้าย / แยกกันอยู่ / หย่าร้าง

- 1.1.4 อายุ.....ปี
- 1.1.5 ระยะเวลาการทำงานจนถึงปัจจุบัน.....ปี
- 1.2 บุคลิกภาพ
 - 1.2.1 บุคลิกภาพแบบ A
 - 1.2.2 บุคลิกภาพแบบ B
- 1.3 ปัจจัยด้านการจูงใจ
 - 1.3.1 ด้านลักษณะงาน
 - 1.3.2 ด้านความรับผิดชอบ
 - 1.3.3 ด้านความสำเร็จของงาน
 - 1.3.4 ด้านความก้าวหน้าในงาน
 - 1.3.5 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.4 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่
 - 1.4.1 สถานที่ทำงาน
 - 1.4.2 วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก
 - 1.4.3 สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน
 - 1.4.4 สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา
 - 1.4.5 ค่าตอบแทน
- 1.5 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 1.6 พฤติกรรมในการทำงาน
- 2. ตัวแปรตาม ได้แก่
 - 2.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **พนักงาน** หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานใน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด
2. **ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความแตกต่างของพนักงานใน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด แต่ละคน ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาการทำงาน
3. **บุคลิกภาพ** หมายถึง หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรม ทำให้แต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน และมีลักษณะของตนเองในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมต่างๆ โดยใช้ทฤษฎีบุคลิกภาพ ดังนี้

บุคลิกภาพแบบ A แบบ B

3.1 บุคลิกภาพแบบ A หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความทะเยอทะยาน ตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูง มีความกระตือรือร้นสูงในการทำงาน มีบุคลิกภาพที่รีบร้อน ชอบแข่งขันและก้าวร้าว ชอบทำงานให้ได้มาก ๆ ในเวลาน้อย ๆ มีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีความพยายามมากในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบความสำเร็จ ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผล ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว หนีไม่พ้นกับการทำงานที่ล่าช้า

3.2 บุคลิกภาพแบบ B หมายถึง บุคคลที่มีบุคลิกภาพไม่รีบร้อนและไม่ก้าวร้าว มีลักษณะเรื่อยๆ เฉื่อยๆ ชอบการพักผ่อนและดำเนินชีวิตแบบง่ายๆ ไม่ชอบฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงานและไม่ค่อยชอบการที่ต้องทำงานในเวลาอันรีบด่วน

4. **ปัจจัยการจูงใจ** หมายถึง อิทธิพลภายในของบุคคล ซึ่งเกี่ยวกับระดับการกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง การจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้า ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุม รักษาพฤติกรรมและการกระทำ หรือเป็นสภาพภายใน ซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้ ซึ่งมี 5 ด้านได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านรับความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

5. **ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน** หมายถึง สภาพการณ์ต่างๆ ในที่ทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่และส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรในพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ได้แก่ สถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและคำตอบแทน

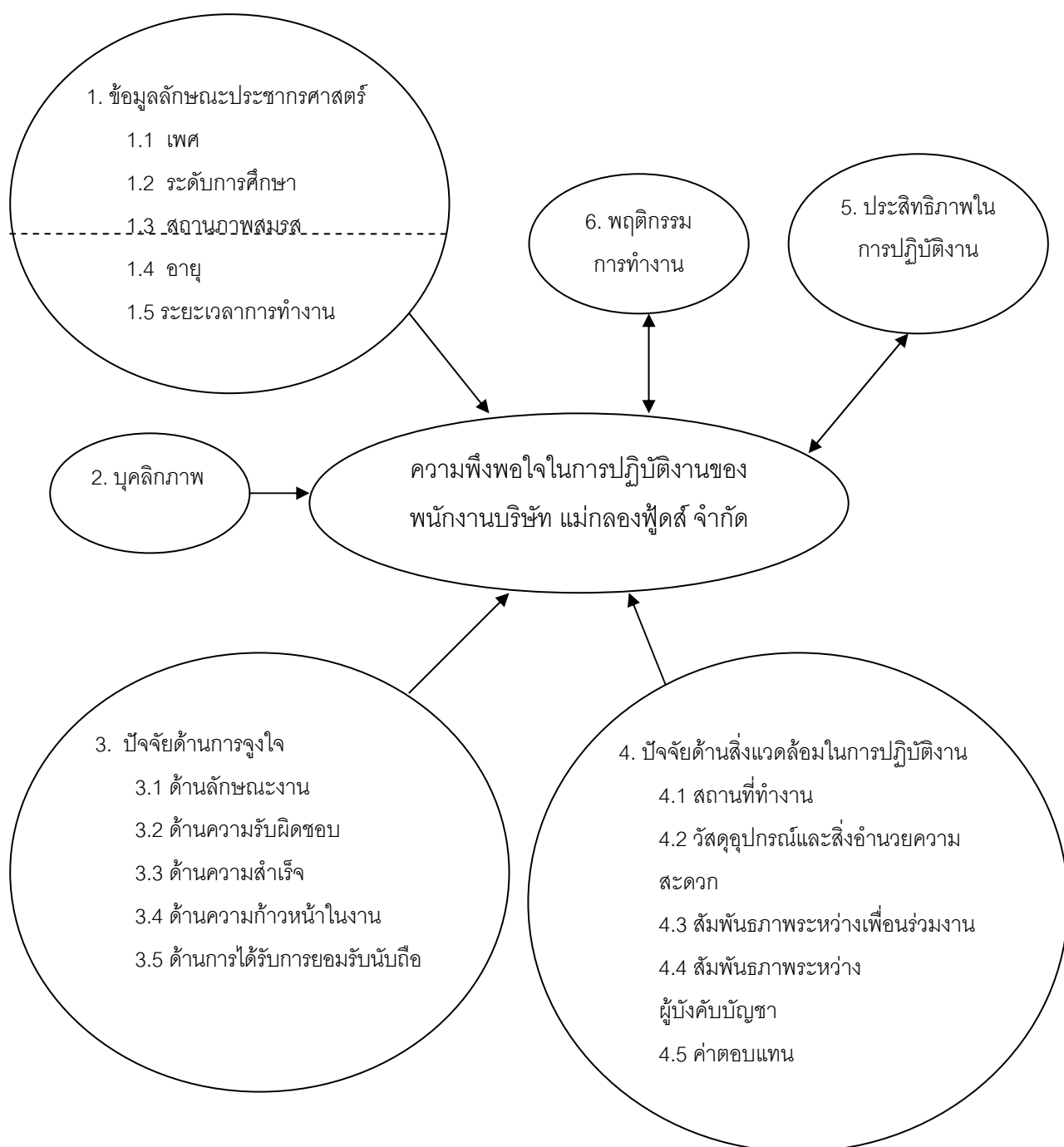
6. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความรู้สึกที่ดี ความรู้สึกในทางบวกของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ที่มีต่องานที่ทำอยู่ ทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน

7. **ประสิทธิภาพ** หมายถึง การทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ตามระเบียบวิธีปฏิบัติที่กำหนดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยใช้วัตถุดิบ วัสดุอุปกรณ์รวมทั้งแรงงานคนให้น้อยที่สุด และเหมาะสมกับผลงานที่ได้รับในบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

8. **พฤติกรรมการทำงาน** หมายถึง การประพฤติปฏิบัติหรือกิจกรรมต่างๆ ของพนักงาน ในบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงานโดยรวมถึงกระบวนการในการตัดสินใจก่อนและหลังจากการเกิดกิจกรรมนั้นๆ ด้วย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดแนวคิดและทฤษฎีเรื่องบุคลิกภาพมาจาก Friedman, เรื่องการจูงใจมาจาก Herzberg, เรื่องการจูงใจด้านสิ่งแวดล้อม มาจาก Mum ford, เรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นำมาจาก Katz and Kahn และโมเดลพฤติกรรมองค์การมาใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดด้านตัวแปรอิสระ และกรอบแนวคิดเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน มาจาก Green and Craft เป็นส่วนของตัวแปรตาม



สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด แตกต่างกัน
2. ลักษณะบุคลิกภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด แตกต่างกัน
3. ปัจจัยด้านอายุ ระยะเวลาการทำงาน ปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด
4. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด
5. พฤติกรรมการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แม่กลอง ฟู้ดส์ จำกัด ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. ตัวแปรที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
3. บุคลิกภาพ
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ
5. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
6. พฤติกรรมการทำงาน
7. ความเป็นมาของบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้รับความสนใจและวิพากษ์วิจารณ์ถึงความสำคัญที่มีต่อระบบบริหารงานบุคคลมากในทศวรรษที่ 20 และได้รับความสนใจศึกษาอย่างกว้างขวางมากในปัจจุบันเนื่องจากแนวทางการบริหารในปัจจุบันเน้นที่บุคคล คือให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นจึงมีผู้นิยามความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นจำนวนมากซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าพอสรุปได้ดังนี้

กิตติมา ปรีดีลัก (2529: 321) อธิบายว่า ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ ของงานและผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการสนองความต้องการของเขา

อารี เพชรผุด (2530: 49) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นที่คนงานมีต่องานและต่อนายจ้าง เป็นอารมณ์พึงพอใจสบายใจที่ผลงานนั้นได้ทำให้ความต้องการได้รับการตอบสนอง

วีรนาถ มานะกิจ (2533: 144) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า คือ ความเพลิดเพลินหรือสภาพของอารมณ์ที่เป็นบวก อันเป็นผลจากการประเมินสิ่งที่บุคคลนั้นประสบมา อย่างไรก็ตามการกระทบของปฏิกริยาโต้ตอบของบุคคลหนึ่งที่มีต่อบุคคลหนึ่งที่มีต่องานของเขาจะขึ้นอยู่กับขอบเขตที่งานนั้นจะทำให้เขาได้รับการ ตอบสนองความต้องการด้านกายภาพและจิตภาพ

อย่างเต็มที่ เพื่อการดำรงชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี ความขัดแย้งระหว่างงานที่เสนอให้ของบุคคลคนหนึ่งและการคาดหวังของบุคคลเป็นเกณฑ์ความพอใจหรือไม่พอใจ

พรศักดิ์ ตระกูลชีวานันต์ (2541: 14) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าหมายถึงความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติที่มีต่องาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะมีมากหรือน้อยขึ้นกับองค์การจะสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทั้งทางร่างกายและจิตใจได้มากน้อยเพียงใด

คอตเลอร์ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ 2541: 45; อ้างอิงจาก Kotler.1994:45) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า เป็นระดับความรู้สึกของบุคคลที่มีผลจากการเปรียบเทียบระหว่างผลประโยชน์จากคุณสมบัติของงานหรือผลที่ได้รับ กับการคาดหวังของลูกจ้าง ความคาดหวังของบุคคลซึ่งระดับความพอใจนั้นเกิดจากความแตกต่างระหว่างผลประโยชน์จากงานหรือผลที่ได้รับกับความคาดหวังของบุคคล

บายร์และรู (Byars and Rue 2000: 301-303) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานคือทัศนคติโดยทั่วไปของพนักงานต่องาน ซึ่งถือว่าระบบรางวัลตอบแทนนั้นมีผลกระทบที่สำคัญต่อระดับความพึงพอใจของพนักงานต่องานนั้นๆและในอีกทางหนึ่งผลกระทบที่เกิดขึ้นที่เป็นพฤติกรรมระบบรางวัลภายนอกแล้ว ยังมีผลต่อระบบรางวัลภายใน ของผู้ได้รับอีกด้วย ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้านได้แก่ ทัศนคติต่องาน ทัศนคติต่อผู้บริหาร สภาพการทำงานทัศนคติต่อบริษัท และเงินเดือนที่ได้รับ

จากนิยามความหมายของความความพึงพอใจในงานที่บุคคลต่างๆได้กล่าวมาแล้วนั้น พอสรุปได้ว่าความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกทางบวก มีความสุขและมีทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลจากอิทธิพลหลายๆอย่างมาประกอบ เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและความรู้สึกนี้จะจูงใจให้ปฏิบัติงานรักงานที่รับผิดชอบ อยากทำงาน มีการเสียสละอุทิศร่างกาย แรงใจและสติปัญญาให้แก่งาน คิดค้นวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้งานมีคุณภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามความต้องการของหน่วยงาน ทั้งนี้เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นไม่คงที่แน่นอน อาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอตามการเวลาและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ฉะนั้นผู้บริหารจึงควรทำการตรวจสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานเพื่อที่จะได้ทำการแก้ไขปรับปรุงบทบาทหน้าที่ในการทำงานให้เอื้อหรือสนองตอบต่อความต้องการของบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงาน

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

มัมฟอร์ด (สมชาติ คงพิกุล. 2537: 29; อ้างอิงจาก Mum ford. 1972 4-5 Satisfaction) ได้จำแนกแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานจากผลการวิจัย ออกเป็น 5 กลุ่มดังนี้

1. กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The Psychological Needs School) กลุ่มนี้ได้แก่ มาสโลว์ (Maslow) เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ลิเคิร์ต (Likert) โดยมองความพึงพอใจในงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงานและความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

2. กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership School) มองความพึงพอใจในงานจากรูปแบบและการปฏิบัติงานของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มนี้ได้แก่ เบลค(Blake) มูตัน (Mouton) ฟิดเลอร์ (Fiedler)

3. กลุ่มความพยายามต่อของรางวัล (Effort-Reward Bar gin School) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจจากรายได้ เงินเดือนและผลตอบแทน กลุ่มนี้ได้แก่กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์ (Manchester Business School)

4. กลุ่มอุดมการณ์ทางการจัดการ (Management Ideology School) มองความพึงพอใจจากพฤติกรรมการบริหารขององค์กร ได้แก่ โครซีเออร์และโกลด์เนอร์ (Crozier and Gouldner)

5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (Work Content and Job Design) ความพึงพอใจในงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน กลุ่มแนวความคิดนี้ได้แก่ สถาบันทาวิสตอค (Tavistock Institue) มหาวิทยาลัยลอนดอน

กรีนและคราฟ (สมชาติ คงพิกุล 2537: 30 อ้างอิงจาก Green and Craft 1979: 270) ศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจและการปฏิบัติงานพบว่ามี 3 แนวคิดคือ

1. ความพึงพอใจทำให้เกิดการปฏิบัติงาน (Satisfaction Causes Performance) กลุ่มนี้มีความเชื่อว่าผู้ที่มีความสุขจากการทำงานจะมีผลผลิตจากงาน ได้แก่ แนวคิดของวรูม (Vroom.1964)
2. การปฏิบัติงานทำให้เกิดความพึงพอใจ (Performance Causes Satisfaction) กลุ่มนี้มีความเชื่อว่าผลงานที่ดีจะสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคล ได้แก่ แนวคิดของพอร์ทอร์และลอว์เลอร์ (Porter and Lawler.1968)

สรุปแนวคิดของพอร์ทอร์และลอว์เลอร์ มีความเห็นว่าการปฏิบัติงานย่อมก่อให้เกิดรางวัลหรือผลตอบแทน และรางวัลหรือผลตอบแทนจะก่อให้เกิดความพึงพอใจของพนักงาน (ตุลา มหาพสุธารณ์ 2545: 230)

3. รางวัลเป็นปัจจัยของความพึงพอใจและการปฏิบัติงาน (Reward as a Causal Factor) แนวคิดนี้มองว่ารางวัลหรือสิ่งที่ได้รับซึ่งเป็นตัวแปรเกิดจากตัวแปรต้นคือความพึงพอใจและคุณลักษณะของงานกลุ่มนี้ ได้แก่ ผลงานของเบรฟิลด์และรอทเคท (Brayfield and Crockett.1995)

1.3 เหตุของความพึงพอใจ

การยอมรับในเหตุผลแห่งความพึงพอใจสำหรับผู้ปฏิบัติงานโดยทั่วไปต้องพิจารณาถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและสถานการณ์ที่แตกต่างกันไปด้วยอย่างไรก็ตามผู้ปฏิบัติงานจะพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความต้องการของตนได้รับการตอบสนองมากน้อยเพียงใดหากได้รับการตอบสนองมากก็จะมีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่มาก หากได้รับการตอบสนองน้อยความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ก็จะลดน้อยลงไปสิ่งเหล่านี้ก็คือตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่นั่นเอง

1.4 ผลของความพึงพอใจในงานเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานของพนักงาน (The effect of job satisfaction on employee performance) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ 2541: 102)

ความสนใจของผู้บริหารเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานมีแนวโน้มมาจากผลของความสามารถในการทำงานของพนักงาน นักวิจัยได้ให้ความสนใจและพบว่าผลของการไม่พอใจที่เกิดขึ้นอาจทำให้เกิดผลกระทบต่อผลผลิตของพนักงาน การขาดงานและการออกจากการงาน ดังนี้

1. ความพึงพอใจและผลผลิต (Satisfaction and absenteeism) ถ้าพนักงานมีความสุขจะมีผลงานที่ดี องค์การที่มีพนักงานที่พอใจในงานมีแนวโน้มที่จะมีผลผลิตที่ดีให้กับองค์การมากกว่าองค์การที่พนักงานมีความพอใจน้อย

2. ความพึงพอใจและการขาดงาน (Satisfaction and absenteeism) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการขาดงานเป็นลบ ซึ่งอาจสรุปได้ว่า ความไม่พอใจของพนักงานเป็นสาเหตุของการขาดงาน

3. ความพึงพอใจและการออกจากการงาน (Satisfaction and turnover) ความพอใจมีความสัมพันธ์เป็นลบกับการออกจากการงาน ปัจจัยที่ทำให้พนักงานออกจากการงาน เช่น สภาพของตลาดแรงงาน ความคาดหวังเกี่ยวกับโอกาสการเลื่อนงาน ระยะเวลาของการดำรงตำแหน่งนี้ เป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจะทำงานในปัจจุบัน

องค์การอาจใช้ความพยายามที่จะรักษาคนเหล่านี้ไว้ด้วยการเพิ่มค่าจ้าง ยกย่อง ให้ความเชื่อถือและเพิ่มโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

วิธีที่พนักงานสามารถแสดงออกถึงความไม่พอใจ พนักงานที่ไม่พึงพอใจในงานสามารถแสดงออกถึงความไม่พอใจได้หลายวิธี เช่น เข้าร่วมกลุ่มเพื่อนที่ไม่พอใจด้วยกันขโมยสิ่งของ ขาดความรับผิดชอบในงาน

การแสดงออกของพนักงานซึ่งไม่พอใจจะแสดงออก 4 รูปแบบ คือ

1. ทางออก (Exit) เป็นความไม่พอใจที่แสดงออกโดยการกระทำที่รวดเร็วโดยการทำลาย ลาออก หรือ การมองหาตำแหน่งใหม่

2. เสียง (Voice) เป็นความไม่พอใจที่แสดงออกโดยการกระทำที่รวดเร็วในทางสร้างสรรค์โดยการแนะนำให้มีการปรับปรุงสภาพต่างๆให้ดีขึ้น การอภิปรายปัญหากับหัวหน้าและกิจกรรมร่วมกับสหภาพแรงงาน

3. ความจงรักภักดี (Loyalty) เป็นความไม่พอใจที่แสดงออกโดยการกระทำที่นิ่งเฉยในทางสร้างสรรค์ คือ รอคอยสภาพที่ปรับปรุงให้ดีขึ้นรวมทั้งการพูดเกี่ยวกับองค์การเมื่อเผชิญหน้าเกี่ยวกับวิกฤตการณ์ภายนอกในด้านดี เพราะมีความไว้วางใจในองค์การเกี่ยวกับการบริหารที่ถูกต้อง

4. การเพิกเฉย (Neglect) เป็นความไม่พอใจที่แสดงออกโดยการกระทำที่นิ่งเฉยในการทำลายคืออยู่เฉยรอให้สถานการณ์เลวร้ายยิ่งขึ้น โดยการหยุดงานอย่างต่อเนื่อง ลดความพยายามในการทำงานและทำงานผิดพลาดมากขึ้น

พฤติกรรมทางออกและเพิกเฉยจะทำให้เกิดสภาวะที่หลากหลายขึ้น เช่น กระทบต่อผลผลิตทำให้เกิดการหยุดงานและการออกจากงาน ในโมเดลมีการแสดงออกความไม่พอใจอีก 2 รูปแบบ คือ เสียงและความจงรักภักดี เป็นพฤติกรรมสร้างสรรค์ซึ่งเป็นการยอมรับให้พนักงานแสดงออกถึงสถานการณ์ที่ไม่ดีหรือเป็นการทำให้สภาพการณ์ทำงานที่ไม่ดีกลับมีชีวิตชีวาสดชื่นขึ้นมาอีกครั้ง เสียงและความจงรักภักดีจะช่วยให้เราเข้าใจสถานการณ์ เช่น พนักงานบางคน que เข้าไปในสหภาพแรงงานที่มีการรวมกลุ่มของคนที่ไม่พอใจในงานน้อย สมาชิกสหภาพแรงงาน จะแสดงถึงความไม่พอใจโดยใช้วิธีการพูดถึงความทุกข์หรือติดต่อแบบเป็นทางการเพื่อให้มีการเจรจาตกลง กลไกของกลุ่มเหล่านี้เรียกว่า กลุ่มเสียง ซึ่งเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเพื่อเรียกร้องในสิ่งที่ต้องการกับบริษัทแล้วก็จะกลับเข้าทำงาน โดยเขามักมีความคิดว่าสิ่งที่เขาทำไปนั้นเป็นการปรับปรุงสถานการณ์ให้ดีขึ้น

2. ตัวแปรที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับตัวแปรหลายตัว ซึ่งนักบริหารสามารถทำนายว่ากลุ่มใดจะมีท่าทีที่จะเกิดปัญหาทางพฤติกรรมซึ่งเกี่ยวข้องกับความไม่พึงพอใจ ตัวแปรเหล่านี้บ้างก็เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานโดยตรง บ้างก็เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรเหล่านี้ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา เป็นต้น

เพศ ผลจากการศึกษาของฮาร์เรลล์ (มัจฉรี โอสถานนท์ 2539: 40-41; อ้างอิงจาก Harrell. 1964 260-273 Industrial Psychology) พบว่าองค์ประกอบด้านบุคคล เพศหญิงจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย ความไม่พึงพอใจในกลุ่มผู้สูงอายุ การศึกษาจะมีความสัมพันธ์มากกับความพึงพอใจ

ชาลล์ เอ็น วีเวอร์ (Charlee N.Weaver) ได้รายงานถึงความแตกต่างเรื่องเพศในเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า ได้มีการศึกษาวิจัยโดยเก็บข้อมูลจากคนอเมริกันและพบว่า โดยทั่วไปจะไม่ปรากฏความแตกต่างที่สำคัญในเรื่องความพึงพอใจ เพราะผู้ชายและผู้หญิงต่างก็ได้รับผลกระทบไม่ต่างกันจากปัจจัยต่างๆของความพึงพอใจ อาทิ ค่าจ้างเงินเดือน เกียรติภูมิในงานหรือการควบคุมบังคับบัญชา นั่นคือผู้หญิงที่เงินเดือนสูง ทำงานที่มีเกียรติจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงมากเหมือนกับผู้ชายที่อยู่ในตำแหน่งหน้าที่ทำนองเดียวกัน

อายุ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีอายุมากขึ้นๆ ตำแหน่งหน้าที่การงานมักจะสูงตามไปด้วย ดังนั้นเขาจึงมีแนวโน้มที่จะพอใจในงานของเขามากขึ้น ซึ่งก็มีเหตุผลหลายประการประกอบ เช่น ความคาดหวังในระดับต่ำและการปรับตัวกับสภาวะการณ์ในการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งนี้เพราะเขามีประสบการณ์มากขึ้นนั่นเอง อย่างไรก็ตามปรากฏว่าบุคคลวัยกลางคนอาจหวั่นไหว มีความไม่แน่ใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนครองอยู่ ทั้งนี้เพราะสถานภาพ (Status) เป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขา สถานภาพสูงย่อมทำให้บุคคลรู้สึกว่ามีค่าสำคัญ สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานน้อยมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจน้อยกว่า ทั้งนี้เพราะการมีความคาดหวังมาก มีการปรับตัวน้อยและอื่นๆ แนวโน้มดังกล่าวนี้ปรับใช้ได้กับทั้งนักบริหารและผู้ปฏิบัติงาน

ระดับอาชีพ แสดงถึงบุคคลผู้มีระดับอาชีพสูงมักจะมีความพึงพอใจในงานของเขา เขามักจะได้ค่าจ้างดีและมีสภาพการทำงานที่ดีด้วย งานของเขาก็มีเกียรติและเขาต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นเหตุผลที่ดีที่ทำให้เขามีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น

ดังนั้นจึงปรากฏผลว่าผู้บริหารและนักวิชาชีพต่างๆ โดยทั่วไปมักจะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าคนงานที่ใช้ความชำนาญและคนงานที่ใช้ความชำนาญมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าคนงานที่ใช้กึ่งแรงงานกึ่งความชำนาญ รวมถึงคนที่ไม่มี ความชำนาญ และจากการศึกษาวิจัยพบว่าบุคคลที่มีประสบการณ์ในงานระดับสูงจะมีระดับความพึงพอใจสูงสุด บุคคลเหล่านี้จะมีเกียรติและเห็นว่างานของตนนั้นมีความสำคัญ งานในระดับสูงๆมักเป็นที่พึงพอใจด้วยเหตุผลหลายประการ โดยพื้นฐานที่สุดบุคคลที่ทำงานในระดับสูง มักไม่มีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ตรงกันข้ามเขายังแสวงหาสิ่งที่สูงไปกว่าเงินทอง นั่นคืออำนาจและความเป็นตัวของตัวเอง เป็นต้น ซึ่งเขาจะหาได้จากงานในระดับสูง คนที่ทำงานในระดับสูงๆมักได้แก่ผู้ที่มีการศึกษาสูงซึ่งมักจะตั้งระดับความพึงพอใจไว้สูง ในกรณีเช่นนี้ปัญหาความพึงพอใจจึงถูกแก้ไขไปในตัว

ระดับการศึกษา ดังที่กล่าวมาแล้วว่าบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะได้งานในระดับสูง และเขาเหล่านั้นมักคาดหวังความพึงพอใจในงานสูงด้วย เขามักประสบความสำเร็จในงานตามที่ปรารถนา ทุกอย่างจะดูลงตัวอย่างปราศจากปัญหาดังได้กล่าวมาแล้วในระดับอาชีพ

ขนาดขององค์การ คำนี้นหมายถึงขนาดหน่วยปฏิบัติงานอาทิ กองหรือฝ่ายในหน่วยงาน เมื่อองค์การขยายขนาดขึ้นจะปรากฏยืนยันว่าความพึงพอใจมีแนวโน้มที่ลดลงพอสมควรวันเสียแต่จะมีการป้องกันบางประการ โดยการใช้กระบวนการในเชิงสนับสนุน เช่นการติดต่อสื่อสาร การประสานงานและการมีส่วนร่วม เป็นต้น

กระบวนการต่างๆเหล่านี้ล้วนเป็นการแสดงให้เห็นว่า ฝ่ายบริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรในฐานะมนุษย์ เหตุที่ความพึงพอใจของบุคคลค่อยๆลดลงเมื่อองค์การขยายขนาดขึ้นก็เพราะว่าอำนาจในการตัดสินใจนั้นค่อยๆห่างออกไป ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามันไม่สามารถควบคุมเหตุการณ์ต่างๆที่อาจมีผลกระทบถึงงานได้ สภาพแวดล้อมการทำงานก็ทำให้เกิดความใกล้ชิดระหว่างบุคคล มิตรภาพและการทำงานเป็นกลุ่มขนาดเล็กค่อยๆหายไป ในขณะที่สิ่งต่างๆเหล่านี้มีความสำคัญต่อความพึงพอใจของบุคคล

โดยสรุปแล้วผู้วิจัยเห็นว่าตัวแปรด้านส่วนบุคคล เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจของพนักงาน โดยแต่ละตัวแปรมีส่วนสำคัญมากน้อยแตกต่างกันดังนั้นการที่องค์การต้องการให้พนักงานเกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานจึงจำเป็นต้องทำการศึกษาค้นคว้าตัวแปรด้านใดก่อให้เกิด ผลกระทบมากที่สุด เพื่อที่จะได้นำไปปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและสร้างความพึงพอใจให้บุคลากรของหน่วยงานให้มากที่สุด

3. บุคลิกภาพ

3.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

อัลพอร์ต (All port. 1937: 38) ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่า บุคลิกภาพคือระบบต่างๆทางร่างกายและจิตใจของบุคคลซึ่งเป็นตัวกำหนดลักษณะเฉพาะของบุคคลในการที่จะปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมของบุคคลนั้น

แคทเทลล์ (Cattel. 1965: 25) ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่า บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่ช่วยทำนายบุคคลว่าจะทำอะไรในสภาพที่เป็นอยู่ บุคลิกภาพจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทั้งหมดของแต่ละบุคคลทั้งที่แสดงออกมาอย่างเด่นชัดและพยายามปิดบังไว้

กู๊ด (Good. 1973: 417) กล่าวว่าบุคลิกภาพเป็นภาพรวมของพันธุกรรมและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

ชไนเดอร์ (บิงอร์ ศรีคำ. 2543: 59; อ้างอิงจาก Schneider 1960: 89) กล่าวว่า บุคลิกภาพคือกระบวนการสร้างหรือการรวมคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลเข้าด้วยกัน เช่น ลักษณะทางกายและจิตใจ ตลอดจนความสามารถ อุปนิสัย อารมณ์ กิริยาท่าทาง บุคลิกภาพจะเป็นเครื่องกำหนดพฤติกรรมของบุคคลและเป็นผลต่อความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมที่เขาอยู่

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548: 56) ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่า บุคลิกภาพหมายถึง ลักษณะโดยรวมของบุคคลซึ่งมีเอกลักษณ์ ทำให้แต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นรูปร่าง หน้าตา การแต่งกาย กิริยา ท่าทาง การวางตัว ความคิด ความรู้สึก ความสนใจ ความสามารถ สติปัญญา รสนิยม ฯลฯ บุคลิกภาพของคนเรานั้นต้องใช้ระยะเวลาในการหล่อหลอม ซึ่งสามารถปรับปรุงพัฒนาหรือเสริมสร้างให้ดีขึ้นได้

3.2 การศึกษาบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี

บุคลิกภาพแบบ เอ เป็นบุคลิกภาพที่ค้นพบในราวปี 1960 อันเนื่องมาจากนายแพทย์ไฟด์แมน (Friedman) และนายแพทย์โรสแมน (Rose man) ได้เริ่มสังเกตผู้ป่วยโรคหัวใจว่ามีบุคลิกภาพบางอย่างแปลกไปจากผู้ป่วยโรคอื่นๆ จากการสังเกตผู้ป่วยโรคหัวใจของเขาพบว่าเก้าอี้ที่ผู้ป่วยโรคหัวใจมานั่งตรวจนั้นมีรอยสักเฉพาะตรงขอบเก้าอี้เท่านั้น แสดงว่าคนไข้ส่วนใหญ่ของเขาที่นั่งแต่ตรงขอบเก้าอี้ซึ่งทำให้เขาคิดว่าคนเช่นนี้จะต้องเป็นคนรีบร้อน รีบเร่งมักนั่งเก้าอี้แต่ตรงขอบเพื่อจะได้ลุกขึ้นได้รวดเร็ว คล้ายกับเป็นลักษณะของความพร้อมที่จะเคลื่อนไหวได้ในทันที จากความคิดนี้ทำให้เขาคิดว่าน่าจะมีบุคลิกภาพบางอย่างที่เป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจ ซึ่งสอดคล้องกับการสังเกตของเขาอีกว่าผู้ป่วยโรคหัวใจบางคนนั้นไม่มีปัจจัยเสี่ยง (Risk Factor) ที่เคยเชื่อว่าเป็นสาเหตุสำคัญของโรคหัวใจเลย แต่เดิมนั้นพบว่าการมีโคเลสเตอรอลสูง ความดันโลหิตสูง การสูบบุหรี่ การเป็นเบาหวาน และความอ้วนเป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจ ดังนั้นเขาจึงใช้เวลานาน 8 ปี ในการร่วมกันศึกษาและวิจัยบุคลิกภาพของผู้ป่วยโรคหัวใจ ในที่สุดก็พบว่าบุคลิกภาพชนิดหนึ่งซึ่งต่อมาเขาให้ชื่อว่า บุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี

การค้นพบบุคลิกภาพแบบ เอ นั้นถือว่าการค้นพบที่สำคัญเพราะบุคลิกภาพแบบ เอ เป็นปัจจัยเสี่ยงกว่าปัจจัยทางกายภาพทุกตัว ถ้าเปรียบเทียบระหว่างผู้เป็นเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูงหรือโรคไขมันในหลอดเลือดสูงกับบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเอ แล้วคนที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ จะถือว่าเป็นปัจจัยเสี่ยงที่สุดของการเป็นโรคหัวใจ (รังสิต ห่อระฤก 2532: 10)

จากความเป็นมาข้างต้น การศึกษาบุคลิกภาพแบบ เอ และแบบ บี นั้น ไฟด์แมนและโรสแมน (Friedman & Rose man 1974:164) สรุปลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี ไว้ดังนี้

บุคลิกภาพแบบ เอ (Type A Behavior Pattern Personality) หมายถึง บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่รีบร้อน ชอบแข่งขันและก้าวร้าว ชอบทำงานให้ได้มาก ๆ ในเวลาน้อย ๆ มีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีความพยายามมากในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบความสำเร็จ ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผล ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว ทนไม่ได้อะไรกับการทำงานที่ล่าช้า

บุคลิกภาพแบบ บี (Type B Behavior Pattern Personality) หมายถึง บุคคลที่มีบุคลิกภาพไม่รีบร้อนและไม่ก้าวร้าว มีลักษณะเรื่อย ๆ เชื่อย ๆ ชอบการพักผ่อนและดำเนินชีวิตแบบง่าย ๆ ไม่ชอบฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงานและไม่ค่อยชอบการที่ต้องทำงานในเวลาอันรีบด่วน (อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. 2533: 18)

4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ

4.1 หลักการพื้นฐานของการจูงใจ

การจูงใจ (Motivation) หมายถึง อิทธิพลภายในของบุคคลซึ่งเกี่ยวกับระดับการกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง (Schermerhorn, Hunt and Osborn. 2000: G-7) การจูงใจจึงเป็นสิ่งที่เร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุม รักษาพฤติกรรมและการกระทำ หรือเป็นสภาพภายในซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้ (Certo. 2000:555) มนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกาย (น้ำ อากาศ อาหาร การพักผ่อนและที่อยู่อาศัย) และมีความต้องการด้านอื่นๆ ด้วย เช่น การยกย่อง สถานะ ความรัก ความผูกพันกับบุคคลอื่น ความรู้สึกที่ดี การให้ การประสบความสำเร็จและการรักษาผลประโยชน์ส่วนตัว โดยทั่วไปความต้องการจะเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไปและความต้องการจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลด้วย อาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารจะใช้การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำสิ่งต่างๆ ด้วยความพึงพอใจในทางกลับกันผู้ใต้บังคับบัญชาก็อาจใช้วิธีการเดียวกันกับผู้บริหารด้วยการจูงใจผู้บริหารให้เกิดความพึงพอใจแก่ตน

สิ่งจูงใจ (Motivators) เป็นปัจจัยที่เป็นการจูงใจในการทำงานมากขึ้น เช่น ทำให้เกิดความรับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น มีโอกาสสำหรับการเจริญเติบโตและการยอมรับของบุคคล ตลอดจนความรู้สึกต้องการความสำเร็จ (Bateman and Snell. 1999: G-4) หรือเป็นปัจจัยที่สามารถสร้างความพึงพอใจ (Satisfaction) หรือเป็นอิทธิพล (Forces) ซึ่งชักจูงบุคคลให้กระทำ เป็นอิทธิพลที่มีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์และอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลจะทำให้บุคคลสร้างความแตกต่างในตัวเองภายในองค์การ ซึ่งผู้บริหารจะเป็นผู้จูงใจและเป็นผู้ค้นหาสิ่งนี้ เนื่องจากบุคคลสามารถตอบสนองความต้องการได้หลายด้าน

ความแตกต่างระหว่างการจูงใจ (Motivators) และความพึงพอใจ (Satisfaction) การจูงใจเป็นสิ่งเร้าและความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการหรือเป้าหมาย ส่วนความพึงพอใจหมายถึงความพอใจเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ดังนั้นการจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้าเพื่อให้ได้ความพึงพอใจซึ่งเป็นผลลัพธ์ดังนี้ เมื่อเกิดแรงจูงใจขึ้นแล้วและสามารถตอบสนองแรงจูงใจนั้น จะได้ผลลัพธ์คือความพึงพอใจ

ในแนวคิดของฝ่ายจัดการจะต้องศึกษาถึงความพึงพอใจของบุคคลและพยายามสร้าง ความพึงพอใจให้สูงแต่มีระดับการจูงใจที่ต่ำ (ประหยัดต้นทุน) ซึ่งทั้งสองอย่างจะมีลักษณะตรงกันข้าม ซึ่งสิ่งที่ต้องระมัดระวังคือบุคคลมักรู้สึกว่ารางวัลที่ได้รับจากตำแหน่งหน้าที่น้อยกว่าความต้องการ

การศึกษาถึงอิทธิพลซึ่งกำหนดการปฏิบัติงานของพนักงานไม่ใช่สิ่งที่ยาก การที่พนักงานมีความกระตือรือร้นและมีการปฏิบัติงานที่สามารถทำให้บรรลุความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ การที่พนักงานมีการปฏิบัติงานในระดับต่ำ พนักงานเสียกำลังใจและเริ่มขาดงาน เหล่านี้มีสาเหตุมาจากการจูงใจ ซึ่งการปฏิบัติงานขึ้นกับปัจจัย 3 ประการ คือ ความสามารถ (Ability) สภาพแวดล้อม (Environment) และการจูงใจ (Motivation)

กระบวนการของการจูงใจ (The motivation process) เริ่มจาก

- 1.) มีความต้องการ (Need) เกิดขึ้นซึ่งเป็นการรับรู้ของบุคคล (พนักงาน) ที่ไม่สมหวัง
- 2.) พนักงานจะพิจารณาหาวิธีที่สนองความพึงพอใจเกี่ยวกับความต้องการงานที่ท้าทาย ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น และการยอมรับจากกลุ่มงาน
- 3.) ความต้องการเหล่านี้นำไปสู่กระบวนการตัดสินใจของพนักงานให้สามารถตอบสนองความพึงพอใจและตามด้วยการมีพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมาย
- 4.) สามารถกระตุ้นโดยการให้รางวัล

4.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ

4.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ 2545: 311-312) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งกำหนดโดยนักวิจัยชื่อ Abraham Maslow เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญกันอย่างแพร่หลาย มาสโลว์มองว่าคนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมียุ่ตลอดเวลาและไม่มีสิ้นสุดโดยมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับสูงขึ้นไป

ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)

1. ความต้องการของร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น ที่อยู่อาศัย การนอนและการพักผ่อน มาสโลว์ได้กำหนดตำแหน่งหากความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองไปยังระดับที่มีความจำเป็นเพื่อให้ชีวิตอยู่รอด ความต้องการอื่นจะกระตุ้นบุคคลต่อไป
2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or safety needs) ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกายและความกลัวต่อการสูญเสียงาน ทรัพย์สิน อาหาร หรือที่อยู่อาศัย
3. ความต้องการการยอมรับความผูกพันหรือความต้องการทางสังคม (Affiliation or acceptance needs) เนื่องจากบุคคลอยู่ในสังคมจึงต้องการยอมรับจากบุคคลอื่น
4. ความต้องการความยกย่อง (Esteem needs) ตามทฤษฎีมาสโลว์เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการการยอมรับแล้ว จะต้องการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็นการพึงพอใจในอำนาจ (Power) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานะ (Status) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence)
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for self-actualization) มาสโลว์คำนึงว่าความต้องการในระดับสูงสุดเป็นความปรารถนาที่จะสามารถประสบความสำเร็จเพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งระดับสูงสุด

4.2.2 ทฤษฎีการจูงใจ REG ของ Alderfer (Alderfer's ERG theory)

ทฤษฎีการจูงใจ REG ของ Alderfer (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ 2545: 312-313) เป็นทฤษฎีความต้องการซึ่งกำหนดลำดับขั้นตอนความต้องการ Alderfer ได้ชี้ความแตกต่างระหว่างความต้องการในระดับต่ำและความต้องการในระดับสูงซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของมาสโลว์ 5 ประเภท เหลือเพียง 3 ประเภท

1. ความต้องการในการอยู่รอด (Existence needs [E]) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมประกอบด้วยความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ คือ ความต้องการของร่างกายและความต้องการความปลอดภัย
2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Related needs [R]) มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อย ประกอบด้วยความต้องการทางด้านสังคมตามทฤษฎีของมาสโลว์ บวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความต้องการการยกย่อง
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs [G]) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดในระดับขั้นตอนของ Alderfer และมีความเป็นรูปธรรมที่สุด

ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความต้องการยกย่องด้วยความต้องการประสม
ความสำเร็จตามทฤษฎีของมาสโลว์

Alderfer ไม่เชื่อว่าบุคคลจะต้องได้รับการตอบสนองของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ในระดับของความต้องการก่อนที่จะก้าวไปสู่ระดับอื่น เขาพบว่าบุคคลได้รับการกระตุ้นโดยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ ตัวอย่างความต้องการที่จะได้รับเงินเดือนเพียงพอ (ความต้องการความอยู่รอด) ในขณะเดียวกันจะเกิดความต้องการยอมรับ ความพอใจ (ความต้องการในสังคม) และเกิดความต้องการการสร้างสรรค์ ต้องการความเจริญก้าวหน้า (ความต้องการเจริญเติบโต) ยิ่งกว่านั้น Alderfer ค้นพบว่าลำดับของประเภทความต้องการจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ผู้ประกอบการจะแสวงหาการยกย่องนับถือ (ความต้องการความสัมพันธ์) และความรู้สึกสร้างสรรค์เป็นความต้องการความเจริญเติบโตก่อนที่จะคำนึงความต้องการด้านรูปธรรม เช่น ความหิวและความกระหาย (เป็นความต้องการการอยู่รอด)

Alderfer ยังขยายทฤษฎีมาสโลว์โดยพิจารณาถึงวิธีการที่บุคคลมีปฏิกิริยาเมื่อเขาสามารถและไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตน โดยพัฒนาหลักความก้าวหน้าในความพึงพอใจ (Satisfaction progression principle) เพื่ออธิบายถึงวิธีการที่บุคคลมีความก้าวหน้าสัมพันธ์กับลำดับขั้นความต้องการเมื่อตอบสนองความต้องการในระดับต่ำกว่าได้ และในทางตรงข้ามหลักของการถดถอย-ความตึงเครียด (Frustration regression principle) ซึ่งอธิบายว่าเมื่อบุคคลยังมีความตึงเครียดในการพยายามที่จะตอบสนองความต้องการในระดับสูงขึ้น เขาจะเลิกพยายามตอบสนองในระดับต่ำกว่าทฤษฎี ERG ระลึกว่าความต้องการของบุคคลสามารถเปลี่ยนไปในระดับสูงขึ้นหรือต่ำลงได้ขึ้นอยู่กับว่าเขาสามารถตอบสนองความต้องการในระดับต่ำลงหรือความต้องการในระดับสูงขึ้นได้หรือไม่

4.2.3 ทฤษฎีของเฟรดเดอริก เฮอริซเบิร์ก (The Herzberg's Theory or Dual-Factors Theory)

สรุป พะยอมแย้ม (2545 : 63-64) ได้สรุปไว้ว่า Frederick Herzberg และคณะได้ทำการวิจัยและเสนอทฤษฎีใจจ้าวุ่น หรือบางที่เรียกว่า ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Dual-Factors Theory) เนื่องจากการต้องการคำตอบว่า “ ผู้ปฏิบัติงานต้องการอะไรจากงานของเขา” และเพื่อพิสูจน์สมมติฐานหลักว่า องค์ประกอบที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก และองค์ประกอบที่นำไปสู่ทัศนคติทางลบในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน ซึ่งค้านกับสมมติฐานเดิมที่ว่าองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติทางบวกในการปฏิบัติงาน จะมีอิทธิพลต่อทัศนคติในทางลบด้วย และสมมติฐานที่ว่าองค์ประกอบและผลที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ในระยะสั้น

ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งนำไปสู่ทัศนคติในทางบวก ทำให้คนอยากทำงาน เรียกว่า “ปัจจัยจูงใจ” (Motivation Factors) และสิ่งที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานเรียกว่า “ปัจจัยค้ำจุน” (Maintenance Factors) จากคำทับที่ได้จากการสัมภาษณ์ Herzberg และคณะ ยังพบว่า ผู้ที่ไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นเพราะภาวะแวดล้อมรอบงาน ได้แก่ ความยุติธรรมความไม่เป็นระเบียบ ทำให้บุคคลเหล่านั้นมีสุขภาพจิตในการปฏิบัติงานเสื่อมลง จึงเรียกปัจจัยนี้อีกชื่อว่า “ปัจจัยสุขอนามัย” (Hygiene Factors) และเนื่องจากทั้งสองปัจจัยนั้นเป็นคนละชนิดไม่เกี่ยวกัน เพราะสิ่งที่ช่วยป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน มิได้มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในงานแต่อย่างใด ถ้าขาดสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความไม่พอใจในงานขึ้นจึงเรียกทฤษฎีนี้อีกชื่อหนึ่งว่า “ทฤษฎีองค์ประกอบคู่”(Dual-Factors Theory)

Herzberg (1959) สรุปปัจจัย 2 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่จูงใจให้มนุษย์ทำงานมากขึ้น เป็นตัวการที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การ ปฏิบัติต่องานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จ (Achievement)
- 1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)
- 1.3 ลักษณะของงาน (Work itself)
- 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 1.5 ความก้าวหน้า (Advancement)

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- 2.1 เงินเดือน (Salary)
- 2.2 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relations with subordinate)
- 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relations with supervisor)
- 2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations with peers)
- 2.5 การนิเทศ (supervision)
- 2.6 นโยบายและการบริหารงาน (Company policy and administration)
- 2.7 สภาพการทำงาน (Working conditions)
- 2.8 สภาพชีวิตส่วนตัว (Personal life)
- 2.9 สถานภาพของตำแหน่ง (Status)
- 2.10 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานหรือสวัสดิการ (Job Security)

จากแนวความคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ทศนคติของผู้ปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ ทศนคติจึงเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีของ เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) โดยศึกษาเฉพาะปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เพื่อให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของบริษัท แม็กกลองฟู้ดส์ จำกัด รวม 5 ด้าน คือ

1. ความสำเร็จ (Achievement)
2. การยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ลักษณะของงาน (Work itself)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ความก้าวหน้า (Advancement)

4.2.4 ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ McGregor (McGregor's theory X and theory Y)

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960: 33-58) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคคลไว้ในทฤษฎีที่เรียกว่า ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y

ทฤษฎี X

แมคเกรเกอร์ได้อธิบายลักษณะของมนุษย์และการทำงานไว้ ดังนี้

1. คนส่วนมากโดยธรรมชาติแล้วไม่ชอบทำงาน
2. คนส่วนมากไม่มีความทะเยอทะยาน มีความรับผิดชอบที่จะให้มีการสั่งการ
3. คนส่วนมากมีความสามารถทางด้านความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหการทำงานน้อย
4. การจูงใจจะเป็นการจูงใจด้วยความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยเท่านั้น
5. คนส่วนมากจะถูกควบคุมอย่างใกล้ชิดและถูกบังคับเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

สาระสำคัญของทฤษฎี X ซึ่งให้เห็นว่าโดยธรรมชาติมนุษย์นั้นไม่ชอบปฏิบัติงานพยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาส ในขณะที่บางคนมนุษย์สนใจประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ดังนั้นการจูงใจให้คนปฏิบัติงานต้องใช้การบังคับให้เกิดความเกรงกลัวแล้วให้ผลตอบแทนทางกายภาพ ทฤษฎีนี้แม้มิได้กล่าวอย่างชัดเจนว่าจะใช้วิธีลงโทษหรือข่มขู่ด้วยวิธีใดก็ตาม แต่ก็แสดงออกถึงการบังคับโดยทางอ้อมด้วยวิธีการจ่ายผลตอบแทนโดยตรงเท่านั้น

ทฤษฎี Y

หลังจากแมคเกรเกอร์ได้อธิบายทฤษฎี X แล้ว ต่อมาได้พบว่าคนที่อาศัยในสังคมประชาธิปไตยซึ่งมีระดับการศึกษาและมาตรฐานการครองชีพสูงและมีโอกาสที่จะหางานทำได้มากขึ้น นั้น การใช้ข้อสมมติฐานตามทฤษฎี X เป็นสิ่งที่ไม่น่าจะถูกต้องนักและแนวทางต่างๆของฝ่ายบริหารได้พัฒนาจากข้อสมมติฐานตามทฤษฎี X ก็ประสบความสำเร็จล้มเหลวในการที่จะนำมาใช้จูงใจบุคคลในการทำงาน แมคเกรเกอร์จึงได้เสนอข้อสมมติฐานที่เรียกว่าทฤษฎี Y ดังนี้

1. คนมักจะทุ่มเทร่างกายและแรงใจให้กับงานตามปกติ คือหากในการทำงานก็เหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อน เมื่อสภาพแวดล้อมต่างๆได้จัดไว้อย่างเหมาะสมก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะงานของการควบคุม

2. การควบคุมและการบังคับจากภายนอก ไม่ใช่วิธีการที่จะทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์การควบคุมตนเองและการเป็นตัวของตัวเองเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานให้สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ การควบคุมจากบุคคลอื่นและการบังคับข่มขู่ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้ตนปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การทุกคนปรารถนาที่จะเป็นตัวของตัวเองและควบคุมตนเองในการปฏิบัติงานเพื่อสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่เขามีส่วนผูกพัน

3. ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาจะมีอยู่ในบุคคลเกือบทุกคนคุณสมบัติที่ดี เช่น มีมโนภาพ มีความเฉลียวฉลาดว่องไว มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆขององค์การ มีกระจายอยู่ทั่วไปในคนทั้งหลาย

4. การที่บุคคลผูกพันตนเองกับงานขององค์การนั้นขึ้นอยู่กับรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจในการทำงาน เป็นการจูงใจด้วยความต้องการทางสังคม ความมีชื่อเสียงและความสำเร็จในชีวิต

5. คนเราสามารถที่จะสั่งการด้วยตนเองและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน และความสำเร็จในชีวิต

ทฤษฎี Y เป็นแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของมนุษย์อย่างลึกซึ้งและเป็นการมองพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การตามความเป็นจริง การดำเนินงานในองค์การจะสำเร็จโดยได้รับความร่วมมืออย่างจริงใจและมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลโดยให้ตั้งอยู่ในความพอใจด้วย

ความเกี่ยวพันระหว่างทฤษฎีของ Maslow, Alderfer, Herzberg, และ McGregor ล้วนแต่เป็นแนวทางการจูงใจที่มาจากทัศนะต่าง ๆ กัน แต่สามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้คือ ความต้องการระดับต่ำทั้งสามประเภทในทฤษฎีของ Maslow คือความต้องการของร่างกาย ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย และความต้องการการยอมรับความผูกพันหรือความต้องการทางสังคมนั้นอาจเปรียบกับทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer ก็คือความต้องการในการอยู่รอดและ

ความต้องการความสัมพันธ์ ซึ่งก็สามารถเปรียบเทียบได้กับบทบาทของ Hygiene หรือ Maintenance Factors ในทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg ในทางตรงกันข้ามความต้องการในระดับสูงคือ ความต้องการความยกย่องและความสำเร็จในชีวิตนั้นเปรียบเทียบกับความต้องการความสัมพันธ์และความต้องการความเจริญก้าวหน้าในทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer และเปรียบเทียบในตัวกระตุ้น Motivation Factors ตามทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg

ทฤษฎี Y ของ McGregor อาจเปรียบได้กับทฤษฎีการจูงใจของ Maslow, Alderfer, Herzberg ในลักษณะที่ว่าทฤษฎี Y ตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับการตอบสนองความต้องการของคนไว้ว่าคนมีความปรารถนาที่จะตอบสนองความต้องการของเขาจากความต้องการระดับสูง มีความต้องการในเรื่องของความรับผิดชอบ การควบคุมและการสั่งการด้วยตนเองและคนมีความคิดริเริ่มในการทำงาน ดังนั้นความต้องการระดับสูงตามทฤษฎีของ Maslow ความต้องการความสัมพันธ์และความต้องการความเจริญก้าวหน้าในทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer และปัจจัยคำจูงของ Herzberg จึงใช้ข้อสมมติฐานเดียวกันตาม ทฤษฎี Y ผู้บริหารอาจเลือกใช้ความต้องการระดับสูง ความต้องการความสัมพันธ์และความต้องการความเจริญก้าวหน้า ปัจจัยคำจูงหรือข้อสมมติฐานตามทฤษฎี Y ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาของเขา

5. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5.1 ความหมายของประสิทธิภาพ

วีระพล สุวรรณนันต์ ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพว่า หมายถึง การกระทำใดๆเพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่งและภายใต้งบประมาณที่จำกัด กิจกรรมใดที่ก่อให้เกิดผล (Output) สูงสุด เราเรียกกิจกรรมนั้นว่า กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพ

เซอร์โต ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นวิธีการ (Mean) จัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือเป็นการใช้โดยมีเป้าหมาย (Goal) คือ ประสิทธิภาพหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด อาจเรียกว่าทำสิ่งต่างๆให้ถูกต้อง (Doing things right)

การเพิ่มผลผลิต (Productivities) จะต้องใช้วิธีการ (Mean) ที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency) เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

แคทซ์ และ คาห์น (Katz and Kahn. 1978:226) กล่าวว่าประสิทธิภาพคือ ส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิภาพขององค์กรนั้นถ้าจะวัดจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้นั้นอาจทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อน ประสิทธิภาพขององค์กรคือ การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการบรรลุเป้าหมายจะประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ คือ การฝึกอบรมบุคลากร ประสพการณ์และความรู้ลึกซึ้งผูกพัน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพคือ การบริหารทรัพยากรที่มีได้อย่างสมดุลคือประหยัดเงินประหยัดเวลา ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ใช้วัสดุอุปกรณ์ให้คุ้มค่าด้วยวิธีการที่เหมาะสม ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันเป็นผลทำให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุดบรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งก็คือเกิดประสิทธิผล

5.2 ผลของการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

การทำงานที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลกับบุคลากรและหน่วยงาน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ (วาสนา ศิริประเสริฐและคณะ. 2538: 26)

1. เกิดผลต่างระหว่างต้นทุนและผลตอบแทนที่มากขึ้น เนื่องจากการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้ต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายลดลง ซึ่งสามารถนำค่าใช้จ่ายส่วนนั้นไปใช้จ่ายในด้านอื่น
2. เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรสามารถทำงานเสร็จตามตรงเวลาที่กำหนดไว้
3. สามารถทำงานได้ในปริมาณที่สูงขึ้น เนื่องจากเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและเต็มใจ
4. เกิดความพึงพอใจและเชื่อถือจากผู้บริหาร

6. พฤติกรรมการทำงาน

6.1 ความหมายของพฤติกรรม

ความหมายของพฤติกรรมการทำงาน ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พรรณราย ทรัพย์ะประภา ให้ความหมายว่า พฤติกรรม (Behavior) คือ การกระทำใดๆก็ตามซึ่งสามารถสังเกตได้โดยบุคคลอื่นหรือโดยการใช้เครื่องมือ พฤติกรรมมิได้หมายความเฉพาะแต่เพียงการแสดงออกทางด้านร่างกายภายนอกเท่านั้น ยังรวมไปถึงการกระทำหรือกิจกรรมภายในความรู้สึกของบุคคลด้วย

ราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้คำจำกัดความของพฤติกรรมมนุษย์ (Human Behavior) ว่า หมายถึง กิริยาอาการที่ได้มาหลังกำเนิด กล่าวคือ บุคคลจะมีพฤติกรรมเช่นนั้นเพราะเคยได้ร่วมสังสรรค์กับเพื่อนมนุษย์อื่นมาก่อนแล้ว พฤติกรรมมนุษย์ต่างกับพฤติกรรมที่มีมาแต่กำเนิดสันดานอันเป็นสามัญที่อยู่ในชีวิตสัตว์ทั่วไป

เดวิดออฟ (Davidoff. 1987: 7) ให้ความหมายแบบกว้างๆว่า พฤติกรรม คือ สิ่งที่มีมนุษย์และสัตว์กระทำ

สตีท (Steers. 1984: 243) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงานมาจากสิ่งกำหนดหลายสิ่งถ้ารู้สิ่งที่กำหนดตัวแปรต่างๆที่เกี่ยวข้องทั้งหมด จะสามารถตั้งกฎที่แน่นอนและนำไปใช้ในการทำนายพฤติกรรมการทำงานได้

6.2 ความสำคัญพฤติกรรม

พฤติกรรมเป็นลักษณะประจำตัวมนุษย์ เพราะเหตุว่ามนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ประกอบกันเป็นองค์การเพื่อดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้ แต่ความสำเร็จคือความล้มเหลวขึ้นอยู่กับตัวบุคคล ซึ่งแต่ละบุคคลต่างก็มีบุคลิกลักษณะที่แตกต่างกันออกไป การที่จะให้บุคคลทุกบุคคลเป็นไปตามที่ผู้บริหารต้องการนั้นเป็นการยาก ดังนั้นผู้บริหารที่ฉลาดควรใช้วิธีการจูงใจมากกว่าการใช้อำนาจบังคับ พร้อมกันนี้ควรสร้างให้เกิดการประนีประนอมระหว่างจุดประสงค์ขององค์การกับจุดประสงค์ของบุคคลให้สอดคล้องกันหรือมีความขัดแย้งกันน้อยที่สุด

6.3 มูลฐานที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน

พฤติกรรมส่วนตัวของแต่ละบุคคลนั้น เมื่อบุคคลรวมเข้าเป็นองค์กร จะก่อให้เกิดพฤติกรรมขององค์กรขึ้น แลพฤติกรรมขององค์กรนี้ก็แตกต่างกับพฤติกรรมส่วนบุคคล เพราะพฤติกรรมในองค์กรเป็นลักษณะพฤติกรรมกลุ่ม ซึ่งเกิดขึ้นใหม่โดยอิทธิพลของบุคคลที่ร่วมงานกันนั่นเอง เช่น เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ตลอดจนแบบแผนวัฒนธรรมขององค์กรนั้น และมีข้อเท็จจริงอยู่ประการหนึ่งทางจิตวิทยามนุษย์ว่า มนุษย์เป็นสัตว์ที่สามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมได้ คือไม่ทิ้งพฤติกรรมเดิมส่วนตัว แต่ก็มีแนวโน้มที่จะยอมรับพฤติกรรมของกลุ่มหรือหน่วยงานนั้นมาเป็นของตนอีกด้วย การที่ผู้บริหารจะใช้ข้อเท็จจริงมาใช้กับองค์กร โดยพยายามที่จะให้อิทธิพลของพฤติกรรมขององค์กรให้อยู่เหนือพฤติกรรมของบุคคล จำเป็นต้องศึกษาอิทธิพลที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมของบุคคลเสียก่อน ว่าสืบเนื่องสะสมมาอย่างไร

มูลฐานที่มีอิทธิพลในการก่อให้เกิดพฤติกรรมของบุคคล แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. มูลฐานที่เกิดจากตัวบุคคลเอง
2. มูลฐานที่เกิดจากอิทธิพลของกลุ่มอื่นๆภายนอกองค์กรที่บุคคลนั้นทำงานอยู่
3. มูลฐานจากอิทธิพลของกลุ่มภายในองค์กร

มูลฐานที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลเอง

สามารถพิจารณาได้ 3 ทาง คือ บุคลิกลักษณะ (Personality) สัญชาติญาณ (Instincts) และความต้องการ (Needs) บุคลิกลักษณะหากจะพิจารณาในรายละเอียดก็จะพบว่าบุคลิกลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคลนั้น ย่อมเกิดจากปัจจัยรวมต่างๆหลายประการ เช่น ลักษณะทางร่างกาย (Physical) ลักษณะทางจิตใจ (Mental) อารมณ์ (Emotion) สภาพแวดล้อม (Environments) และภูมิหลัง

ในการที่จะรักษาผลประโยชน์ของสมาชิก สมาชิกที่ทำงานอยู่ในองค์กรก็ย่อมจะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพราะไร้ข้อวิตกกังวลต่างๆ ก็ย่อมเป็นผลดีแก่องค์กรที่สมาชิกรู้สึกว่าทำงานอยู่ แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าสภาพการทำงานโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของเหล่าสมาชิก หรือทำเพื่อสร้างอำนาจส่วนตัว และหากสมาชิกเห็นคล้อยตามจุดมุ่งหมายของสหภาพ แต่กลับไม่ได้รับความสมหวังจากองค์กร เพราะองค์กรไม่สามารถทำตามได้ ผลเสียที่ตามมาคือ การต่อต้านด้วยการทำงานไม่ให้มีสมรรถภาพ และอาจลุกลามไปถึงขั้นหยุดงาน

มูลฐานพฤติกรรมจากอิทธิพลขององค์กรที่บุคคลทำงานอยู่

องค์กร หมายถึง บุคคลร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันและมีความขัดแย้งกันน้อยที่สุด จากคำจำกัดความ องค์กรจะแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ องค์กรอย่างเป็นทางการ (Formal Organization) คือ องค์กรที่แบ่งแยกอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ สายการบังคับบัญชาชัดเจน ส่วนอีกรูปแบบหนึ่ง คือ องค์กรอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Organization) หมายถึง ความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างบุคคลที่ทำงานด้วยกัน เช่น มิตรสหาย ผู้บังคับบัญชาการ จะเห็นได้ว่ารูปแบบขององค์กรอย่างไม่เป็นทางการจะเข้ามามีบทบาทในการทำงานอย่างมาก เพราะคนที่เข้ามาร่วมงานในองค์กรใหม่ ๆ มักจะสนใจว่าคนในองค์กรนั้นเข้าประพฤติดังไรกันอย่างไร มากกว่าที่จะสนใจว่าระเบียบข้อบังคับเป็นอย่างไร เพราะระเบียบแบบแผนข้อบังคับเป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตน จะมีประสิทธิผลเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคลที่จะปฏิบัติตามหรือไม่เพียงใด ส่วนวิธีการประพฤติปฏิบัติอย่างแท้จริงของบุคคลในองค์กรนั้นต่างหากเป็นสิ่งที่ผู้เข้าใหม่มักจะปฏิบัติมากกว่าเพราะเห็นชัดกว่า ส่วนอิทธิพลขององค์กรอย่างเป็นทางการ ซึ่งได้แก่ ระเบียบข้อบังคับ เป็นแบบแผนที่บ่งบอกถึงอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กรทุกคน ฉะนั้นเมื่อบุคคลได้ทำตามตัดสินใจที่เข้าร่วมในองค์กรใดจึงเท่ากับว่าบุคคลนั้นยอมรับโดยปริยายแล้วว่า ตนสามารถยอมรับได้และจะอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ของสังคมนั้นๆโดยไม่มีข้อขัดแย้ง

6.4 โมเดลพฤติกรรมองค์กร (Organization behavior model)

โมเดลพฤติกรรมองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของความเป็นจริงซึ่งเป็นการนำเสนอพฤติกรรมองค์กร

การกำหนดโมเดลโดยนำเสนอการวิเคราะห์ 3 ระดับ คือ การเปลี่ยนแปลงจากระดับบุคคล (Individual level) เป็นระดับกลุ่ม (Group level) และระบบองค์กร (Organization System level) ตามลำดับ การเพิ่มความมีระบบเพื่อให้เกิดความเข้าใจในพฤติกรรมองค์กรแต่ละระดับจะมีการกำหนดโครงสร้างเกี่ยวกับระดับที่ผ่านมา โดยมีแนวความคิดกลุ่มเป็นพื้นฐานของแต่ละบุคคลและกำหนดเงื่อนไขโครงสร้างเกี่ยวกับพฤติกรรมของกลุ่ม เพื่อที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมองค์กร

ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในโมเดลพฤติกรรมองค์การ

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variables) เป็นตัวแปรเหตุซึ่งมีผลกระทบต่อตัวแปรตาม (Dependent variables) ตัวกำหนดที่สำคัญของผลผลิต การขาดงาน การหมุนเวียนเปลี่ยนงานและความพึงพอใจในการทำงาน ตัวแปรอิสระจะสอดคล้องกับความเชื่อที่ว่า พฤติกรรมองค์การจะสามารถเข้าใจได้ดีที่สุดเมื่อมีทัศนคติเกี่ยวกับการสร้างเงื่อนไขที่สลับซับซ้อนและหลักเกณฑ์ของโมเดลในความเข้าใจของพฤติกรรมบุคคล

1.1 ตัวแปรระดับบุคคล (Individual-level variables) บุคคลจะมีความแตกต่างกัน ดังนั้นเมื่อเข้าไปในองค์การหารผู้จัดการต้องการจะใช้พนักงานจะต้องใช้อย่างระมัดระวัง ลักษณะของพนักงานแต่ละคนจะแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็น อายุ เพศ สถานภาพ การทำงาน ลักษณะบุคลิกภาพ ค่านิยม ทัศนคติและระดับความสามารถ ซึ่งลักษณะเหล่านี้จะมีความเกี่ยวข้องกันเมื่อบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องกับหน่วยงาน กำลัง แรงงาน ผู้จัดการมีบทบาทน้อยที่จะเปลี่ยนแปลง แต่ปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมของพนักงาน ปัจจัยเหล่านี้คือ ลักษณะด้านชีววิทยา บุคลิกภาพ ค่านิยม ทัศนคติและระดับความสามารถ ซึ่งถือว่าเป็นตัวแปรอิสระ (Independent variables)

1.2 ตัวแปรระดับกลุ่ม (Group-level variables) พฤติกรรมของมนุษย์ในกลุ่มเป็นการปฏิบัติเฉพาะบุคคลในแต่ละกลุ่ม ความสลับซับซ้อนของโมเดลจะเพิ่มขึ้นเมื่อพฤติกรรมมนุษย์มีการจัดกลุ่ม ซึ่งจะแตกต่างกันตามพฤติกรรมของแต่ละคน ดังนั้นในการพัฒนาความเข้าใจขององค์การจึงต้องศึกษาถึงพฤติกรรมของกลุ่มด้วย

1.3 ตัวแปรในระดับระบบขององค์การ (Organization system-level variables) พฤติกรรมองค์การจะมีความสลับซับซ้อนสูงสุดเพราะองค์การจะเป็นการรวมกลุ่มสมาชิก

2. ตัวแปรตาม (Dependent variables) เป็นตัวแปรผลซึ่งมีสาเหตุจากตัวแปรอิสระ ตัวอย่างตัวแปรตามพฤติกรรมในองค์การ ได้แก่ การเพิ่มผลผลิต การขาดงาน การหมุนเวียนเปลี่ยนงานและความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 การเพิ่มผลผลิต (Productivity) เป็นการจัดวางการทำงานซึ่งประกอบด้วย ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพภายในขององค์การหนึ่ง การเพิ่มผลผลิตเป็นเป้าหมายขององค์การ โดยการเปลี่ยนปัจจัยนำเข้า (Input) เป็นผลผลิต (Output) ด้วย

ต้นทุนต่ำที่สุด ตัวนี้ถือว่าเป็นการเพิ่มผลผลิตซึ่งจะต้องอาศัยทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (Effectiveness and efficiency) ประสิทธิผลเป็นการบรรลุผลตามเป้าหมาย (Achievement of Goal) ประสิทธิภาพเป็นการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นโดยใช้ต้นทุนต่ำสุดการเพิ่มผลผลิตสามารถวัดโดยใช้อัตราส่วนระหว่างผลผลิตและปัจจัยนำเข้าภายในช่วงเวลาหนึ่งและคุณภาพที่กำหนด

2.2 การขาดงาน (Absenteeism) การที่พนักงานไม่มาทำงานนั้นถือว่าเป็นความล้มเหลวในการรายงาน การทำงานและงานการจัดการ ในประเด็นนี้มีข้อสมมติว่าผลประโยชน์ขององค์กรจะมากขึ้นเมื่อการขาดงานของพนักงานลดลง

2.3 การออกจากงาน (Turnover) เป็นการสูญเสียพนักงานขององค์กรเนื่องจากกลุ่มพนักงานต้องลาออกด้วยเหตุผลต่างๆ การหมุนเวียนที่มากเกินไปในผู้ทำงานที่มีคุณค่าจะเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร

2.4 ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) เป็นทัศนคติความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่พนักงานมีต่อการทำงาน หรือเป็นความแตกต่างระหว่างรางวัลของแรงงานที่ได้รับ และจำนวนรางวัลซึ่งเขาเชื่อว่าจะได้รับ ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นทัศนคติไม่ใช่พฤติกรรม

โดยทั่วไปพนักงานที่พึงพอใจในงานจะมีผลผลิตมากกว่าพนักงานที่ไม่มีความพึงพอใจ งาน ความพึงพอใจเป็นวัตถุประสงค์ขององค์กรไม่เพียงแต่ความพึงพอใจซึ่งเกี่ยวข้องกับการขาดงานหรือการออกจากงานเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับองค์การด้วยว่ามีการจัดการบริหารที่มีความท้าทายและมีการให้รางวัลหรือไม่ ดังนั้นการมีความพึงพอใจในการทำงานจะสะท้อนถึงทัศนคติมากกว่าพฤติกรรม

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำไปใช้ในการกำหนดกรอบแนวความคิดทางด้านตัวอิสระ และใช้ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้

7. ประวัติความเป็นมาของ บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด เป็นโรงงานที่จำหน่ายอาหารทะเลสด โดยเริ่มก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2528 ต่อมามีการพัฒนาระบบและขั้นตอนการผลิตมาอย่างต่อเนื่อง ในปี พ.ศ. 2537 ได้มีขยายธุรกิจโดยการส่งออกอาหารทะเลสดแช่แข็ง ได้มีการขยายพื้นที่และสร้างโรงงานขึ้นใหม่ เพื่อรองรับการเจริญเติบโตของธุรกิจ และเริ่มจัดการฐานระบบการผลิต เนื่องจากตลาดอาหารทะเลสดแช่แข็ง มีความต้องการมาตรฐานสากลรับรองสินค้า และเป็นเจตนารมณ์ตามวัตถุประสงค์ของบริษัทฯ และ

ผู้บริหารที่ต้องการสร้างโอกาส ความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพการแข่งขันตลาดอาหารทะเลสดแช่แข็งในประเทศให้ทัดทานสินค้าจากต่างประเทศ และส่งเสริมสร้างงานให้มีการจ้างแรงงานภายในประเทศมากยิ่งขึ้น

บริษัทฯ ได้พัฒนากระบวนการผลิตให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลาเพื่อมีมาตรฐานที่ดี ได้นำเข้าเครื่องจักร เครื่องบรรจุที่ได้มาตรฐาน ขนาดและน้ำหนักที่เที่ยงตรง รวมทั้งการบรรจุหีบห่อที่ทันสมัย และการสร้างความปลอดภัยกับพนักงานทุกคน ซึ่งในปัจจุบันบริษัท แม็กลองฟู้ดส์ จำกัด ได้รับมาตรฐาน ISO 9001-2000 , GMP , HACCP , EU Approval number : 1150 และ Halal จึงเห็นความสำคัญด้านความจุใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้ได้การผลิตที่ตรงตามมาตรฐาน

สถานที่ตั้ง บริษัท แม็กลองฟู้ดส์ จำกัด

สำนักงาน : 427/16 อาคารโดมอเนทวอเตอร์ ชั้น 2 ถนนสีลม 7 แขวงบางรัก

เขตบางรัก กรุงเทพฯ 10500

โทรศัพท์ : (662) 6367630 – 32

โทรสาร : (662) 2330201

EMAIL: mkfinterfood@yahoo.com, sales@mkfinterfood.com

Homepage : <http://www.mkfinterfood.com>

โรงงาน : 208/1 หมู่ 1 ถ. วิทยานวิถึ ต.บางจะเกร็ง อ.เมือง จ.สมุทรสงคราม 75000

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากแนวคิดและทฤษฎีซึ่งนักวิชาการต่างๆที่กล่าวมา ผู้วิจัยพบว่ามีผลการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลต่างๆที่สามารถนำมาใช้สนับสนุนการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากงานวิจัยที่ผ่านมา ดังนี้

งานวิจัยภายในประเทศ

พิรพต หุ่นเจริญ (2525: 175) ได้ศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปรากฏว่าข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันในด้าน เพศ อายุ สถานภาพการสมรสและประสบการณ์ในการทำงาน แต่มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันในด้านการจำแนกสายงาน วุฒิการศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติ และระดับตำแหน่ง

รัตตัญญู เทียนปฐม (2538) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้แก่

1. ลักษณะทางด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรสและระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ระยะเวลาที่ข้าราชการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน ความสอดคล้องระหว่างลักษณะงานกับความสามารถ ความภาคภูมิใจในหน่วยงานและลักษณะงานที่สร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การมอบหมายงาน การประสานงาน การติดต่อสื่อสาร การได้รับการยอมรับและความรู้สึกในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

มาลี บะวงษ์ (2534: 103) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมพบว่าปัจจัย 4 อย่างที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครู ได้แก่ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา รายได้ และเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยด้านการเลื่อนตำแหน่งไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครู

อรนิตย์ ญาณศิริ (2539: บทคัดย่อ) ศึกษาและเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงานและลักษณะงาน ตามทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ชเบอร์ก กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการของคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2538 จำนวน 70 คน ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการของคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับปานกลางทั้งในแต่ละด้านและรวมทุกด้าน ข้าราชการเพศชาย ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมทุกด้านสูงกว่าข้าราชการเพศหญิง โดยเฉพาะในด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในด้านประสบการณ์การทำงานไม่มีความแตกต่างกัน แต่ในด้านตำแหน่งงาน ข้าราชการที่ตำแหน่งต่ำกว่ามีความพึงพอใจในการทำงานรวมทุกด้านต่ำกว่าข้าราชการที่มีตำแหน่งงานสูงกว่า

วิทยา ประยูร (2541: บทคัดย่อ) ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่ม การศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีเพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพการทำงานต่างกัน มี

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ครูประจำกลุ่มศึกษาทางไกลที่มีอายุสถานภาพสมรส ผ่านการอบรมและไม่ผ่านการอบรมก่อนการปฏิบัติงานต่างก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน

ปาริชาติ ตันติวัฒน์ (2538: 51) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ ในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

วัชรินทร์ รัตนบรรณ (2537: 99) ได้วิจัยเรื่องความความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปลัดสุขาภิบาล (กรณีศึกษาสุขาภิบาลที่ประธานกรรมการสุขาภิบาลจากการเลือกตั้ง) พบว่าปลัดสุขาภิบาลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาโทมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

อรจิรา บุญทอง (2545: 56) ได้วิจัยเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง สายธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่ม กรุงเทพมหานคร พบว่าตัวแปรพนักงานสังกัดฝ่ายบุคคล/ธุรการ และพนักงานสังกัดฝ่ายโรงงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

พิพัฒน์ เพียรศรีวัชร (2546: 89) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มิตรยนต์ จำกัด พบว่า รายได้ (อัตราเงินเดือน) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเมื่อวิเคราะห์พิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแยกเป็นรายได้ พบว่ารายได้ (อัตราเงินเดือน) ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานโดยรวม เช่นเดียวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานโดยรวม

สมพร แซ่เฮง (2540: 79-80) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของคนพิการในสถานประกอบการเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 252 คน ผลการศึกษาพบว่า อายุ วุฒิการศึกษา ความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะงาน รายได้ ความมั่นคงในงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของคนพิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ส่วนลักษณะความพิการ ประสิทธิภาพการฝึกอาชีพ ประสิทธิภาพการทำงาน บุคลิกภาพเกี่ยวกับอาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของคนพิการ คนพิการที่มีลักษณะความพิการต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน คนพิการที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

เพชรรัตน์ แยมแก้ว (2545: 93-94) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลของจังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 9 ตัวแปร โดยเรียงลำดับจากตัวแปรที่ส่งผล

มากที่สุด คือสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน กองหรือฝ่ายการประปา และสถานภาพของลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งตัวแปรทั้ง 9 ตัวแปรนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลของจังหวัดนครปฐมได้ร้อยละ 55.10

งานวิจัยภายนอกประเทศ

บุชเชียร์ (Buccieri. 1991) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานและแรงกระตุ้นของพนักงานในการผลิตผลงานตามที่ได้รับรู้ของพนักงานพลเรือนส่วนกลาง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ที่รับรู้เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานและแรงกระตุ้นของพนักงานต่อการผลิตผลงาน ตามตัวแปรอายุ เพศ ระยะเวลาของการบริการ ระดับชั้น และสถานภาพการดูแล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามที่แบ่งออกเป็น 2 ตอน ซึ่งตอนที่ 1 เกี่ยวกับตัวแปร: ความพึงพอใจในการทำงาน แรงกระตุ้นของพนักงานและการผลิตงาน ตอนที่ 2 เกี่ยวกับข้อมูลตัวที่เป็น อายุ เพศ ระยะเวลาของการบริการ ระดับชั้น และสถานภาพการดูแล โดยส่งแบบสอบถามไปยังพนักงานจำนวน 641 คน ในฝ่ายการสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ของกองทัพสหรัฐอเมริกาที่ป้อมมอนทาร์ รัฐนิวเจอร์ซีย์ ซึ่งผลที่ได้พบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการผลิตผลงาน เพศรวมกับตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการผลิตผลงาน การรวมตัวแปรที่ช่วยทำนายการผลิตผลงานได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน เพศและระดับชั้น แรงกระตุ้นไม่ได้เป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญของการผลิตผลงาน และตัวแปร 2 ตัว คือ แรงกระตุ้นและการผลิตผลงานก็ไม่ได้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

ฮอสแมนและคนอื่นๆ (Haussman and other. 1976: 338-341) ได้ศึกษาเพื่อสนับสนุนรูปแบบการทำนายการปฏิบัติงานของพยาบาลสาธารณสุข พบว่าโครงสร้างของหน่วยงาน บุคลิกภาพความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานโดยตรง โดยอายุและประสพการณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงาน ส่วนพฤติกรรมการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน

คูเปอร์ และคนอื่นๆ (Cooper and others. 1979: 117-125) พบว่าคุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ อายุ เพศ ระดับของวิชาชีพ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจจะเพิ่มขึ้นตามอายุ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคง โอกาสเลื่อนขั้นตำแหน่งมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน

อลูโก (Aluko. 1983: 1509-A) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในงานและการรับรู้บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา กรณีศึกษาประเทศไนจีเรีย ศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย

3 แห่ง จำนวน 252 คน โดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม OCDQ และแบบศึกษาองค์ประกอบของงาน การศึกษาพบว่า

1. การตัดสินใจระบุแบบของบรรยาการองค์การว่าเป็นแบบใดแบบหนึ่ง เป็นสิ่งที่ทำได้ยากลำบาก
2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพและเงื่อนไขการทำงานมีผลกระทบต่อบรรยาการองค์การ
3. บรรยาการองค์การมหาวิทยาลัยในจี้เรียโดยรวมไม่เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จที่ดีของอาจารย์แต่ละคน

สรุปแนวความคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในงานวิจัย

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากภายในและภายนอกประเทศ ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการกำหนดชื่อเรื่องการวิจัย กรอบแนวคิดและกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้นำหลักทฤษฎีบุคลิกภาพของ Friedman มาใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มทฤษฎีลักษณะนิสัยมาใช้ประกอบการวิจัย และใช้ในการวัดลักษณะบุคลิกภาพ

ในเรื่องการจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) โดยศึกษาเฉพาะปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เพื่อให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของบริษัท แม็กกลองฟู้ดส์ จำกัด ประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ ความสำเร็จ (Achievement) การยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะของงาน (Work itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และความก้าวหน้า (Advancement) มาเป็นต้นแบบในการวัดการจูงใจ

ในเรื่องการจูงใจด้านสิ่งแวดล้อม ของ Mum ford ประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ สถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา และค่าตอบแทน มาเป็นต้นแบบในการวัดการจูงใจด้านสิ่งแวดล้อม

ในเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Katz and Kahn มาเป็นต้นแบบในการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และในเรื่องพฤติกรรมในการทำงานได้นำแนวความคิดของโมเดลพฤติกรรมองค์การ มาเป็นต้นแบบในการวัดพฤติกรรมในการทำงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินงานและขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้า
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในทุกแผนกของ บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด จำนวนพนักงานทั้งสิ้น 175 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล ณ วันที่ 9 มกราคม 2549)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในทุกแผนกของบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด โดยใช้วิธีการสำมะโน (Census) จากจำนวนพนักงานทั้งหมด คือ 175 คน โดยเก็บข้อมูลจากทุกหน่วยของประชากร

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการวิจัย โดยในแบบสอบถามจะมีคำชี้แจงข้อแนะนำในการตอบแบบสอบถามรวมอยู่ด้วย ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสนใจในการตอบเพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับมีความถูกต้องสมบูรณ์ตรงกับข้อเท็จจริงให้มากที่สุด โดยแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วย 7 ตอน ไว้สำหรับให้พนักงานของบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบ ซึ่งรายละเอียดของแบบสอบถามมีดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุและอายุงาน เป็นคำถามแบบปลายเปิด จำนวน 2 ข้อและคำถามแบบปลายปิด จำนวน 3 ข้อ

โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทต่าง ๆ ดังนี้ คือ

1. เพศ ได้แก่เพศชายและหญิง เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภท นามบัญญัติ (Nominal scale)
2. ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)
 - 2.1.ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 2.2.ปริญญาตรี
 - 2.3.สูงกว่าปริญญาตรี
3. สถานภาพสมรส ได้แก่ โสด สมรส/อยู่ด้วยกัน และหม้าย แยกกันอยู่ หย่าร้าง ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)
4. อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราส่วน (Ratio scale)
5. ระยะเวลาการทำงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราส่วน (Ratio scale)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพ เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดบุคลิกภาพในบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ได้ปรับปรุงมาจากแบบสำรวจการกระทำของเจนกินส์ (Jenkins Activity Survey หรือ Jas) เป็นแบบสอบถามปรนัย 10 ข้อ ซึ่งได้วิเคราะห์คุณภาพแล้วปรากฏว่า คนที่ได้คะแนนสูงจะเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ ส่วนผู้ที่ได้คะแนนแบบวัดนี้ต่ำจะเป็นบุคลิกภาพแบบ บี แบบวัดนี้จะวัดความรู้สึกที่มีต่อสถานการณ์ต่างๆ โดยเฉพาะสถานการณ์ในการทำงาน ความกดดันในการทำงานและสถานการณ์การแข่งขัน ลักษณะแบบสอบถามที่ใช้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert)

ตาราง 1 เกณฑ์การให้คะแนน แบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์การให้คะแนน	
	ข้อความที่มีความทางบวก (คะแนน)	ข้อความที่มีความหมายทางลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
ไม่จริง	2	4
ไม่จริงเลย	1	5

เกณฑ์ในการแปลความหมาย

การแปลความหมายของบุคลิกภาพแบบ เอ และแบบ บี ใช้เกณฑ์ดังนี้ (อ้างอิง อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533 : 21)

ผู้ที่ได้คะแนน 26 – 50 คะแนน มีบุคลิกภาพแบบ เอ หมายความว่า บุคคลนั้นมีลักษณะของบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่เร่ร่อน ชอบแข่งขัน ชอบทำงานมากๆ ในเวลาน้อย มีความรู้ดีกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีความพยายามมากในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จ ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผล รักความก้าวหน้า ไม่ชอบการรอคอย ชอบทำงานด้วยความรวดเร็วทนไม่ได้ออกการทำงานที่ล่าช้า

ผู้ที่ได้คะแนน 1- 25 คะแนน บุคลิกภาพแบบ บี หมายความว่า บุคคลนั้นมีลักษณะของบุคคลที่มีบุคลิกภาพไม่เร่ร่อนและไม่ก้าวร้าว ค่อนข้างเฉื่อยชา จิตใจเยือกเย็น ทำงานไปเรื่อยๆ ไม่หวังผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน มีลักษณะเรื่อยๆ เฉื่อยๆ ชอบการพักผ่อนและดำเนินชีวิตแบบง่ายๆ ไม่ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ และไม่ชอบการทำงานที่ต้องทำงานในเวลาอันรีบเร่งด่วน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดทัศนคติที่มีต่อปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงานมีด้วยกัน 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือของบุคลากรในบริษัท แม่กลางฟู้ดส์ จำกัด โดยลักษณะของแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามที่มาตรวัดแบบ Semantic differential scale จำนวน 15 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale)

ตาราง 2 ระดับคะแนนของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน

ระดับคะแนน	ปัจจัยการจูงใจ
5	การจูงใจที่ตรงกับด้านซ้ายมากที่สุด
4	การจูงใจที่ตรงกับด้านซ้าย
3	การจูงใจที่อยู่ตรงกลาง
2	การจูงใจที่ตรงกับด้านขวา
1	การจูงใจที่ตรงกับด้านขวามากที่สุด

เกณฑ์เฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงานมีด้วยกัน 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงานและด้าน

การได้รับการยอมรับนับ ใช้สูตรคำนวณขั้นดังนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2542: 110)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ช่วงคะแนน}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยที่วัดได้ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน

คะแนนเฉลี่ยที่วัดได้	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจูงใจ
4.21 – 5.00	มีการจูงใจอย่างมาก
3.41 – 4.20	มีการจูงใจมาก
2.61 – 3.40	มีการจูงใจปานกลาง
1.81 – 2.60	มีการจูงใจน้อย
1.00 - 1.80	มีการจูงใจน้อยมาก

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ทัศนคติที่มีต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีด้วยกัน 5 ด้าน คือ สถานที่ทำงาน วัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและค่าตอบแทนของบุคลากรในบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด โดยลักษณะของแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามที่ใช้มาตรวัดแบบ Semantic differential scale จำนวน 15 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale)

ตาราง 4 ระดับคะแนนของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ระดับคะแนน	ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม
5	ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ตรงกับด้านซ้ายมากที่สุด
4	ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ตรงกับด้านซ้าย
3	ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่อยู่ตรงกลาง
2	ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ตรงกับด้านขวา
1	ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ตรงกับด้านขวามากที่สุด

เกณฑ์เฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีด้วยกัน 5 ด้าน คือสถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับและค่าตอบแทน ใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของขั้นดังนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2542: 110)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคขั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ช่วงคะแนน}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยที่วัดได้ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

คะแนนเฉลี่ยที่วัดได้	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม
4.21 – 5.00	มีปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในระดับที่ดีมาก
3.41 – 4.20	มีปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในระดับที่ดี
2.61 – 3.40	มีปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในระดับที่ไม่ดี
1.00 - 1.80	มีปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในระดับที่ไม่ดีอย่างมาก

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรใน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์จำกัด โดย ลักษณะของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert)

ตาราง 6 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็น	เกณฑ์การให้คะแนน
พอใจมากที่สุด	5
พอจาก	4
พอใจปานกลาง	3
พอใจน้อย	2
พอใจน้อยที่สุด	1

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณา ระดับความถี่ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาสูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้นดังนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2542: 110)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ช่วงคะแนน}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.08 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยที่วัดได้ของระดับความพึงพอใจ

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
4.21 – 5.00	มีความพึงพอใจอย่างมาก
3.41 – 4.20	มีความพึงพอใจ
2.61 – 3.40	เฉยๆ
1.81 – 2.60	ไม่มีความพึงพอใจ
1.00 - 1.80	ไม่มีความพึงพอใจอย่างมาก

ตอนที่ 6 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมของบุคลากรในบริษัท แม็กลองฟู้ดส์จำกัด ลักษณะของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราวัดแบบ Semantic differential scale จำนวน 3 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale)

ตาราง 8 ระดับคะแนนเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ระดับคะแนน	ประสิทธิภาพในการทำงาน
5	ประสิทธิภาพในการทำงานที่ตรงกับด้านซ้ายมากที่สุด
4	ประสิทธิภาพในการทำงานที่ตรงกับด้านซ้าย
3	ประสิทธิภาพในการทำงานที่อยู่ตรงกลาง
2	ประสิทธิภาพในการทำงานที่ตรงกับด้านขวา
1	ประสิทธิภาพในการทำงานที่ตรงกับด้านขวามากที่สุด

เกณฑ์ค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้นดังนี้
(มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2542: 110)

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ช่วงคะแนน}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.08\end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยที่วัดได้ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

คะแนนเฉลี่ย	ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
4.21 – 5.00	มีประสิทธิภาพอย่างมาก
3.41 – 4.20	มีประสิทธิภาพมาก
2.61 – 3.40	มีประสิทธิภาพปานกลาง
1.81 – 2.60	มีประสิทธิภาพน้อย
1.00 - 1.80	มีประสิทธิภาพน้อยมาก

ตอนที่ 7 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับพฤติกรรมการทำงาน โดยรวมของบุคลากรในบริษัท แม่กลองฟู้ดส์จำกัด ลักษณะของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราวัดแบบ Semantic differential scale จำนวน 3 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale)

ตาราง 10 ระดับคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

ระดับคะแนน	พฤติกรรมการทำงาน
5	พฤติกรรมการทำงานที่ตรงกับด้านซ้ายมากที่สุด
4	พฤติกรรมการทำงานที่ตรงกับด้านซ้าย
3	พฤติกรรมการทำงานที่อยู่ตรงกลาง
2	พฤติกรรมการทำงานที่ตรงกับด้านขวา
1	พฤติกรรมการทำงานที่ตรงกับด้านขวามากที่สุด

เกณฑ์ค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้นดังนี้
(มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2542: 110)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ช่วงคะแนน}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.08 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยที่วัดได้ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

คะแนนเฉลี่ย	ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน
4.21 – 5.00	มีพฤติกรรมการทำงานดีมาก
3.41 – 4.20	มีพฤติกรรมการทำงานดี
2.61 – 3.40	มีพฤติกรรมการทำงานปานกลาง
1.81 – 2.60	มีพฤติกรรมการทำงานไม่ดี
1.00 - 1.80	มีพฤติกรรมการทำงานไม่ดีอย่างมาก

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร สัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาแบบทดสอบ เพื่อจะได้มีความชัดเจนตามความมุ่งหมายของการวิจัยมากขึ้น
3. สร้างแบบสอบถามโดยแบ่งทั้งหมดออกเป็น 7 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ จำนวน 10 ข้อ
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน จำนวน 15 ข้อ
 - ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำนวน 15 ข้อ
 - ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ข้อ
 - ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ข้อ
 - ตอนที่ 7 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน จำนวน 3 ข้อ
4. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ได้ตรวจสอบความถูกต้อง และเสนอแนะเพิ่มเติม

5. นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแล้วไปทดลองความเชื่อถือได้โดยนำมาทดสอบกับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้ไปปรับปรุงเพื่อให้แบบสอบถามได้มาตรฐานแล้วทำการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficients) ของครอนบัค(Cronbach)

โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่า α ที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง ค่าที่ยอมรับได้ต้องอยู่ระหว่าง $0.7 \leq \alpha \leq 1$ ซึ่งจากการทดสอบกลุ่มตัวอย่างพบว่า

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 15 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.8321 แสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 15 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.7806 แสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 3 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.7380 แสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือ

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 3 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.8740 แสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือ

ตอนที่ 7 แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงาน มีจำนวน 3 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.7970 แสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือ

และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมทุกด้าน มีจำนวน 39 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น 0.8502 แสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือ

6. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูลในการดำเนินการวิจัย ในครั้งนี้แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม ของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด จำนวน 175 ตัวอย่าง โดยเก็บข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้จากการศึกษาค้นคว้า เอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยอื่น ๆ ในอดีตที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารวิชาการ และวารสารสิ่งพิมพ์ และข้อมูลที่เผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบสอบถามแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า
3. การประมวลผลข้อมูลทีลงรหัสแล้วได้นำมาบันทึกโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผลข้อมูลซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Sciences หรือ SPSS)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) พื้นฐานประกอบด้วย

1.1 หาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการอธิบายลักษณะข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 39) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{ค่าร้อยละ (P)} = \left[\frac{f}{N} \right] \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์

f แทน ความถี่ในการปรากฏของข้อมูล

N แทน ขนาดกลุ่มประชากรทั้งหมด

1.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่ออธิบายลักษณะพื้นฐานข้อมูล (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 39) โดยใช้สูตรดังนี้

สูตรค่าคะแนนเฉลี่ย

$$\mu = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ μ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน ขนาดของกลุ่มประชากร

1.3 หาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายลักษณะพื้นฐานข้อมูล (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 48) โดยใช้สูตรดังนี้

สูตรค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

$$\sigma = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ σ แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มประชากร

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

N แทน ขนาดของกลุ่มประชากร

หาค่าความเชื่อมั่นได้ของเครื่องมือ (Reliability of the test) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) โดยใช้สูตร Cronbach (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 449)

$$\text{Cronbach's alpha } (\alpha) = \frac{k \text{ covariance / variance}}{1 + (k-1) \text{ covariance / variance}}$$

เมื่อ k แทน จำนวนคำถาม

Covariance แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ

Variance แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

2.1 ค่า t-test ใช้สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 135)

ในกรณีความแปรปรวน 2 กลุ่มไม่เท่ากัน $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$ ใช้สูตร

$$t = \frac{\mu_1 - \mu_2}{\sqrt{\frac{\sigma_1^2}{N_1} + \frac{\sigma_2^2}{N_2}}}$$

$$df = \frac{\left[\frac{\sigma_1^2}{N_1} + \frac{\sigma_2^2}{N_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{\sigma_1^2}{n_1} \right]^2}{N_1 - 1} + \frac{\left[\frac{\sigma_2^2}{n_2} \right]^2}{N_2 - 1}}$$

ในกรณีความแปรปรวน 2 กลุ่มเท่ากัน $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ ใช้สูตร

$$t = \frac{\mu_1 - \mu_2}{\sqrt{\frac{(N_1 - 1)\sigma_1^2 + (N_2 - 1)\sigma_2^2}{N_1 + N_2 - 2} \left(\frac{1}{N_1} + \frac{1}{N_2} \right)}}$$

$$df = N_1 + N_2 - 2$$

โดยที่ df คือค่าองศาอิสระ

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution

μ_1 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่ 1

μ_2 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่ 2

σ_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มประชากรที่ 1

σ_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มประชากรที่ 2

N_1 แทน ขนาดของกลุ่มประชากรที่ 1

N_2 แทน ขนาดของกลุ่มประชากรที่ 2

2.2 ค่า F-test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA of Variance) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา .2545 : 331)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างประชากร	$k - 1$	SS_b	$MS_b = \frac{SS_b}{k - 1}$	$\frac{MS_b}{MS_w}$
ภายในประชากร	$N - k$	SS_w	$MS_w = \frac{SS_w}{N - k}$	
รวม	$N - 1$	SS_t		

เมื่อ F	แทน	ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤติจากการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบค่าที่สำคัญ
MS_b	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square between groups)
MS_w	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within groups)
$N - k$	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระของภายในประชากร (Within degree of freedom)
$k - 1$	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระของระหว่างประชากร (Between degree of freedom)
SS_b	แทน	ผลรวมกำลังสองระหว่างประชากร (Between sum of square)
SS_w	แทน	ผลรวมกำลังสองภายในประชากร (Within sum of square)

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธี Fisher's Least-Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (กัลยา วานิชย์บัญชา .2545 :331)

โดยที่ $N_i \neq N_j$

$$LSD = t_{1-\sigma/2; N-k} \sqrt{MSE \left(\frac{1}{N_i} + \frac{1}{N_j} \right)}$$

เมื่อ LSD	แทน	ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณสำหรับการทดสอบ
MSE	แทน	ค่า Mean Square Error ที่ได้จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
k	แทน	ค่าจำนวนกลุ่มทั้งที่ใช้ทดสอบ
N_i	แทน	จำนวนประชากรทั้งหมดที่ i
N_j	แทน	จำนวนประชากรทั้งหมดที่ j
df_b	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
df_w	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระของความแปรปรวนภายในกลุ่ม
α	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อน

2.3 หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน เรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน Pearson product Moment Correlation Coefficient โดยใช้สูตร

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ของตัวแปร X กับ ตัวแปร Y

n คือ จำนวนคนหรือจำนวนคู่ของข้อมูล

$\sum X$ คือ ผลรวมของคะแนนดิบของตัวแปร X

$\sum Y$ คือ ผลรวมของคะแนนดิบของตัวแปร Y

$\sum XY$ คือ ผลรวมของผลคูณของคะแนนตัวแปร X กับคะแนนตัวแปร Y เป็นคู่ๆ ในรูปคะแนนดิบ

$\sum X^2$ คือ ผลรวมของกำลังสองของคะแนนดิบของตัวแปร X

$\sum Y^2$ คือ ผลรวมของกำลังสองของคะแนนดิบของตัวแปร Y

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์ ; 2541: 316)

1. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 1 (ประมาณ 0.61 ถึง 0.80) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันสูง (ถ้าสูงกว่า 0.90 ถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก)

2. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0.50 (ประมาณ 0.41 ถึง 0.60) ถือว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

3. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0.00 (ประมาณ 0.40 และต่ำกว่า) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

4. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.00 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง

ถ้าเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จะต้องมีการทดสอบนัยสำคัญของ r ที่คำนวณได้ พิจารณาจากเครื่องหมายซึ่งมีอยู่ 2 กรณี คือ

1. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก แสดงว่าตัวแปร 2 ตัวนั้นมีความสัมพันธ์กันทางบวก

2. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ แสดงว่าตัวแปร 2 ตัวนั้นมีความสัมพันธ์กันทางลบ

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ความหมาย
0.81-1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.61-0.80	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.41-0.60	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.21-0.40	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.01-0.02	มีความสัมพันธ์ต่ำมาก

2.4 สถิติความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร โดยใช้สูตร

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + e$$

โดยที่ X = ตัวแปรตาม

Y = ตัวแปรต้น

β_0 = ส่วนตัดแกน Y เมื่อกำหนดให้ $X_1 = X_2 = \dots = X_k = 0$

$\beta_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k$ เป็นสัมประสิทธิ์ความถดถอยเชิงส่วน (Partial Regression Coefficient) โดยที่ β_1 เป็นค่าที่แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม Y เมื่อตัวแปรอิสระ X_1 เปลี่ยนไป 1 หน่วย โดยที่ตัวแปรอิสระ X ตัวอื่น ๆ มีค่าคงที่ เช่น X_1 เปลี่ยนไป 1 หน่วย ค่า Y จะเปลี่ยนไป β_1 หน่วย โดยที่ $X_2, X_3, \dots, X_k$

เงื่อนไขของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุจะเหมือนกับเงื่อนไขของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย โดยที่สมการความถดถอยเชิงพหุเป็น

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + e$$

เงื่อนไขมีดังนี้

1. ความคลาดเคลื่อน e เป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงแบบปกติ
2. ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนเป็นศูนย์ นั่นคือ $E(e) = 0$
3. ค่าแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ที่ไม่ทราบค่า $V(e) = \sigma_e^2$
4. e_i และ e_j เป็นอิสระต่อกัน ; $i = j$ นั่นคือ covariance (e_i, e_j) = 0 โดยมีเงื่อนไขที่เพิ่ม

จากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายอีก 1 เงื่อนไข คือ ตัวแปรอิสระ X_i และ X_j ต้องเป็นอิสระกัน

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วยเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

- 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทดสอบกับแบบสอบถามตอนที่ 5 สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ t-test
- 1.2 พนักงานที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทดสอบกับแบบสอบถามตอนที่ 5 สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ t-test
- 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทดสอบกับแบบสอบถามตอนที่ 5 สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ t-test

สมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานที่มีบุคลิกภาพแตกต่าง มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทดสอบกับแบบสอบถามตอนที่ 5 สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ t-test

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยอายุ และระยะเวลาการทำงาน ปัจจัยด้านการจูงใจและด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อย่างน้อย 1 ตัวสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทดสอบกับแบบสอบถามตอนที่ 5 สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ Multiple Regression

สมมติฐานข้อที่ 4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทดสอบกับแบบสอบถามตอนที่ 6 สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ Pearson Product Moment Correlation

สมมติฐานข้อที่ 5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ทดสอบกับแบบสอบถามตอนที่ 7 สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ Pearson Product Moment Correlation

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่องเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนประชากร
μ	แทน	ค่าเฉลี่ย
σ	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta (β)	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ
R ²	แทน	ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ
Sig.	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability) สำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วน ตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุ และระยะเวลาการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด วิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง 12

ตาราง 12 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม

ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	24	13.7
หญิง	151	86.3
รวม	175	100.0
2. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	148	84.6
ปริญญาตรี	27	15.4
รวม	175	100.0
3. สถานภาพสมรส		
โสด	71	40.6
สมรส	92	52.5
หม้าย /หย่าร้าง /แยกทางกันอยู่	12	6.9
รวม	175	100.0

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. อายุ		
ไม่เกิน 25 ปี	54	30.9
26 – 30 ปี	63	36.0
31 ปีขึ้นไป	58	33.1
รวม	175	100.0
5. ระยะเวลาการทำงานจนถึงปัจจุบัน		
ไม่เกิน 1 ปี	59	33.7
1 – 3 ปี	67	38.3
4 ปีขึ้นไป	49	28.0
รวม	175	100.0
6.บุคลิกภาพ		
แบบ A	138	78.9
แบบ B	37	21.1
รวม	175	100.0

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด จำนวนทั้งหมด 175 คน สามารถอธิบายได้ดังนี้

เพศ พบว่า พนักงานส่วนมากเป็นเพศหญิง มีจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 86.3 และเป็นเพศชาย จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 84.6 และปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4

สถานภาพสมรส พบว่า พนักงานส่วนใหญ่สมรส มีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 รองลงมาคือโสด มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6 และหม้าย/หย่าร้าง/แยกทางกันอยู่ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 ตามลำดับ

อายุ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 26 – 30 ปี มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 รองลงมาคืออายุ 31 ปีขึ้นไป มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 และมีอายุไม่เกิน 25 ปี มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 ตามลำดับ

ระยะเวลาการทำงานจนถึงปัจจุบัน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1 – 3 ปี มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 รองลงมา มีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่เกิน 1 ปี มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4 ปีขึ้นไป มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 ตามลำดับ

บุคลิกภาพ พบว่า พนักงานมีบุคลิกภาพแบบ A มีจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 78.9 และมีบุคลิกภาพแบบ B มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1

เนื่องจากข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ สถานภาพสมรส มีความถี่ของข้อมูลกระจายไม่สม่ำเสมอ ผู้วิจัยจึงทำการรวบรวมข้อมูลใหม่ ดังแสดงในตาราง 14

ตาราง 13 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม สถานภาพสมรส ของพนักงานที่จัดกลุ่มใหม่

ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	71	40.6
สมรส หม้าย /หย่าร้าง /แยกทางกันอยู่	104	59.4
รวม	175	100.0

จากตาราง 14 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพ สมรส หม้าย /หย่าร้าง /แยกทางกันอยู่ มีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 59.4 และสถานภาพโสด มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด รายด้าน และโดยรวม

ปัจจัยด้านการจูงใจ	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
ด้านลักษณะงาน			
1. ลักษณะงานที่ทำ (ท้าทาย -> ซ้ำซาก)	3.03	1.164	ปานกลาง
2. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย (เหมาะสม -> ไม่เหมาะสม)	3.45	.975	มาก
3. ความรู้สึของท่านต่องานที่ท่านทำ (ชอบ -> ไม่ชอบ)	3.65	.947	มาก
รวม	3.38	.816	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ			
4. การระบุหน้าที่และความรับผิดชอบ (ชัดเจน -> คลุมเครือ)	3.49	1.119	มาก
5. การได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ (เสมอ -> ไม่เคยได้รับ)	3.40	1.056	ปานกลาง
6. อำนาจในการตัดสินใจของท่าน (มีอำนาจ -> ไม่มีอำนาจ)	2.50	1.203	น้อย
รวม	3.13	.782	ปานกลาง
ด้านความสำเร็จ			
7. การทำงานแล้วเสร็จตามเวลา (ทุกครั้ง -> ไม่ทุกครั้ง)	3.18	1.227	ปานกลาง
8. ผลสำเร็จของงาน (เป็นไปตามเป้าหมาย -> ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย)	3.53	.946	มาก
9. ผลสำเร็จของงานที่ท่านทำเมื่อเทียบกับคนอื่น (มากกว่า -> น้อยกว่า)	3.55	.869	มาก
รวม	3.42	.762	มาก
ด้านความก้าวหน้างาน			
10. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานเมื่อเทียบกับคนอื่น	2.71	.999	ปานกลาง

(มากกว่า -> น้อยกว่า)			
11. การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ในขนาดของท่าน (มีโอกาสมาก -> ไม่มีโอกาสเลย)	2.58	1.126	น้อย
12. การสนับสนุนของหน่วยงานด้านการศึกษาและ ฝึกอบรม	2.73	1.151	
(มาก -> ไม่มี)			ปานกลาง
รวม	2.67	.879	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ			
13. การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา (ได้รับการยอมรับ -> ขาดการยอมรับ)	3.51	1.016	มาก
14. การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน (ได้รับการยอมรับ -> ขาดการยอมรับ)	3.74	.914	มาก
15. ความรู้สึกการทำงานในหน่วยงานนี้ (มีเกียรติ -> ไร้เกียรติ)	3.33	.949	ปานกลาง
รวม	3.53	.800	มาก
ปัจจัยด้านการจูงใจโดยรวม	3.28	.602	ปานกลาง

จากตาราง 14 พบว่า ปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.28 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.53 ซึ่งอยู่ในระดับการจูงใจมาก โดยมีการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา, การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน, และ ความรู้สึกการทำงานในหน่วยงานนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74, 3.51 และ 3.33 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 3.42 ซึ่งอยู่ในระดับการจูงใจมาก โดยมีผลสำเร็จของงานที่ท่านทำเมื่อเทียบกับคนอื่น, ผลสำเร็จของงาน และการทำงานแล้วเสร็จตามเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55, 3.53 และ 3.18 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ย 3.38 ซึ่งอยู่ในระดับการจูงใจปานกลาง โดยมีความรู้สึกของงานที่ท่านทำ, ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย และลักษณะงานที่ท่านทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65, 3.45 และ 3.03 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.38 ซึ่งอยู่ในระดับการพอใจปานกลาง โดยมีการระบุหน้าที่และความรับผิดชอบ, การได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ และอำนาจในการตัดสินใจของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49, 3.40 และ 2.50 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านความก้าวหน้างาน มีค่าเฉลี่ย 3.38 ซึ่งอยู่ในระดับการพอใจปานกลาง โดยมีการสนับสนุนของหน่วยงานด้านการศึกษาและฝึกอบรม, ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานเมื่อเทียบกับคนอื่น และการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ในอนาคตของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73, 2.71 และ 2.58 ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด รายด้าน และโดยรวม

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
สถานที่ทำงาน			
1. พื้นที่ในการทำงานของท่าน (กว้างขวาง -> คับแคบ)	2.97	1.241	ปานกลาง
2. แสงสว่างในการทำงาน (เพียงพอ -> ไม่เพียงพอ)	3.75	1.073	ดี
3. อุณหภูมิของห้อง (เย็นสบาย -> ร้อนอบอ้าว)	3.73	1.252	ดี
รวม	3.48	.956	ดี
วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก			
4. วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการ ทำงาน (ทันสมัย -> ล้าสมัย)	2.82	1.158	ปานกลาง
5. ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก (เพียงพอ -> ไม่เพียงพอ)	2.84	1.207	ปานกลาง
6. การดูแลรักษา ตรวจสอบสภาพวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ (สม่ำเสมอ -> นานๆ ครั้ง)	3.21	1.314	ปานกลาง
รวม	2.96	1.111	ปานกลาง
สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน			
7. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (สนิทสนม -> ห่างเหิน)	4.06	.948	ดี
8. ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน (ได้รับเสมอ -> ไม่เคยได้รับ)	4.04	.949	ดี
9. ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน (ได้รับ -> ไม่ได้รับ)	4.01	1.014	ดี
รวม	4.04	.877	ดี

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา			
10. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (สนิทสนม -> ห่างเหิน)	3.47	1.087	ดี
11. การได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา (มาก -> น้อย)	3.59	1.150	ดี
12. การเอาใจใส่และให้กำลังใจของผู้บังคับบัญชา (มาก -> น้อย)	3.34	1.137	ปานกลาง
รวม	3.47	1.037	ดี
ค่าตอบแทน			
13. เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับในปัจจุบัน (เพียงพอ -> ขาดแคลน)	2.78	1.180	ปานกลาง
14. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	2.64	1.218	ปานกลาง
15. การจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ต่อการทำงาน	2.55	1.059	ไม่ดี
รวม	2.66	1.023	ปานกลาง
ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวม	3.32	.781	ปานกลาง

จากตาราง 15 พบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.32 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.04 ซึ่งอยู่ในระดับความคิดเห็นที่ดี โดยมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน, ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06, 4.04 และ 4.01 ตามลำดับ

ด้านสถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.48 ซึ่งอยู่ในระดับความคิดเห็นที่ดี โดยมีแสงสว่างในการทำงาน, อุณหภูมิในห้อง และพื้นที่ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75, 3.73 และ 2.97 ตามลำดับ

ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.47 ซึ่งอยู่ในระดับความคิดเห็นที่ดี โดยมีการได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และการเอาใจใส่และให้กำลังใจของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59, 3.47 และ 3.34 ตามลำดับ

ด้านวัตถุประสงค์และสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ย 2.96 ซึ่งอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยมีการดูแลรักษา ตรวจสอบสภาพวัตถุประสงค์ต่างๆ, ความเพียงพอของวัตถุประสงค์และสิ่งอำนวยความสะดวก และวัตถุประสงค์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21, 2.84 และ 2.82 ตามลำดับ

ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 2.96 ซึ่งอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยมีเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับในปัจจุบัน, การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และการจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78, 2.64 และ 2.55 ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน บริษัท แม็กกลองฟู้ดส์ จำกัด รายข้อและโดยรวม

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับความ พึงพอใจ
1. ท่านรู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติและมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่	3.35	.727	เฉยๆ
2. ท่านรู้สึกพอใจกับผลงานการปฏิบัติงาน	3.33	.722	เฉยๆ
3. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆที่บริษัทจัดให้	2.71	.971	เฉยๆ
รวม	3.13	.677	เฉยๆ

จากตาราง 16 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทพนักงานบริษัท แม็กกลองฟู้ดส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.13 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านรู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติและมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.35 รองลงมา คือ ท่านรู้สึกพอใจกับผลงานการปฏิบัติงาน และ ท่านรู้สึกพึงพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆที่บริษัทจัดให้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และ 2.71 ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด รายข้อและโดยรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับ ประสิทธิภาพ
1. ประสิทธิภาพของการทำงานเมื่อเทียบกับปีที่แล้ว (เพิ่มขึ้น -> ลดลง)	3.50	.934	มาก
2. ทำนทำงานสำเร็จทันเวลา (ทุกครั้ง -> ไม่ทุกครั้ง)	3.43	1.058	มาก
3. การใช้วัสดุอุปกรณ์ (ประหยัด -> ฟุ่มเฟือย)	3.78	.972	มาก
รวม	3.57	.760	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.57 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การใช้วัสดุอุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.78 รองลงมา คือ ประสิทธิภาพของการทำงานเมื่อเทียบกับปีที่แล้ว และ ทำนทำงานสำเร็จทันเวลา โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.50 และ 3.43 ตามลำดับ

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด รายข้อและโดยรวม

พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับ พฤติกรรมการทำงาน
1. จำนวนวันหยุดลา ลาป่วย มาสาย ของท่านเมื่อ เทียบกับเพื่อนร่วมงานท่านอื่น (น้อยกว่า -> มากกว่า)	3.74	.914	ค่อนข้าง น้อยกว่า
2. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในแต่ละวันของท่านเมื่อ เทียบกับเพื่อนร่วมงานท่านอื่น (มากกว่า -> น้อยกว่า)	3.59	.796	ค่อนข้าง มากกว่า
3. ความรู้ความสามารถและความชำนาญของท่านใน การปฏิบัติงานที่หน่วยงาน (เพิ่มขึ้น -> ลดลง)	3.89	.863	ค่อนข้าง เพิ่มขึ้น
รวม	3.74	.642	ดี

จากตาราง 18 พบว่า พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด โดยรวมมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.74 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานที่หน่วยงาน ค่อนข้างเพิ่มขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.89 รองลงมา คือ พนักงานมีจำนวนวันหยุดลา ลาป่วย มาสาย ค่อนข้างน้อยกว่าเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานท่านอื่น และ พนักงานมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในแต่ละวัน ค่อนข้างมากกว่าเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานท่านอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และ 3.59 ตามลำดับ

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันมีผล ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด แตกต่างกัน จำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

เพศ

สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้ค่าสถิติ Independent Sample t-test ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 19 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด จำแนกตามเพศ

	เพศ	t-test for Equality of Means				
		μ	σ	t	df	P
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ชาย	3.11	.349	-.255	173	.799
	หญิง	3.14	.717			

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัดจำแนกตามเพศ พบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .799 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับการศึกษา

สมมติฐานข้อที่ 1.2 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้ค่าสถิติ Independent Sample t-test ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 20 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		t-test for Equality of Means				
		μ	σ	t	df	P
ความพึงพอใจใน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.07	.644	-2.983 *	173	.003
การปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี	3.48	.758			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างของความเฉลี่ยเท่ากับ 0.41

สถานภาพสมรส

สมมติฐานข้อที่ 1.3 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้ค่าสถิติ Independent Sample t-test ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 21 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด จำแนกสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส		t-test for Equality of Means				
		μ	σ	t	df	P
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	โสด	3.16	.531	.454	173	.651
	สมรส หม้าย /หย่าร้าง /	3.11	.764			
	แยกทางกันอยู่					

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัดจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .651 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ลักษณะบุคลิกภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ลักษณะบุคลิกภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ลักษณะบุคลิกภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้ค่าสถิติ Independent Sample t-test ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 22 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด จำแนกตามลักษณะบุคลิกภาพ

ลักษณะบุคลิกภาพ		t-test for Equality of Means				
		μ	σ	t	df	P
ความพึงพอใจใน	แบบ A	3.2005	.70053	3.144*	173	.002
การปฏิบัติงาน	แบบ B	2.8739	.51730			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด จำแนกตามลักษณะบุคลิกภาพ พบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ลักษณะบุคลิกภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ บี โดยมีผลต่างของความเฉลี่ยเท่ากับ 0.3266

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านอายุ ปัจจัยระยะเวลาการทำงาน ปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน และ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานสามารถร่วมทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านอายุ ปัจจัยระยะเวลาการทำงาน ปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน และ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ไม่สามารถร่วมทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

H_1 : ปัจจัยด้านอายุ ปัจจัยระยะเวลาการทำงาน ปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน และ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สามารถร่วมทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 23 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของตัวแปรได้แก่ ปัจจัยระยะเวลาการทำงาน ปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน และ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ที่ใช้ทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

Model	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					
	B	SE(b)	Beta	t	Sig	
- ค่าคงที่ (Constant)	.802	.277		2.892*	.004	
- ด้านค่าตอบแทน (β_{12})	.452	.042	.681	10.759*	.000	
- ด้านลักษณะงาน (β_3)	.196	.061	.177	3.240*	.001	
- ด้านระยะเวลาการทำงาน (β_2)	.132	.051	.148	2.601*	.010	
- ด้านความก้าวหน้างาน (β_6)	-.141	.048	-.183	-2.927*	.004	
- ด้านความสำเร็จ (β_5)	.095	.040	.146	2.367*	.019	
- ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (β_7)	.029	.013	.122	2.167*	.032	
	R	R ²	Adjust R ²	SE(est.)	F	Sig.
	.715	.512	.494	.482	29.364*	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของตัวแปรที่ใช้ทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด พบว่าปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน ปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ความก้าวหน้างาน ความสำเร็จ และการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยด้านระยะเวลาการทำงาน สามารถใช้ทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้คิดเป็นร้อยละ 49.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่ายังมีองค์ประกอบในด้านอื่นอีกร้อยละ 50.6 ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และสามารถนำมาเขียนสมการถดถอยเชิงพหุได้ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน = .681 ค่าตอบแทน + .177 ลักษณะงาน + .148 ระยะเวลาการทำงาน + .146 ความสำเร็จ + .122 การได้รับการยอมรับนับถือ - .183 ความก้าวหน้างาน

$$R^2_{\text{Adjusted}} = .494, R = .715, F = 29.364^*, \text{Sig.} = .000$$

จากสมการ พบว่า ปัจจัยค่าตอบแทน ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยระยะเวลาการทำงาน ปัจจัยความสำเร็จ และการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ในทิศทางเดียวกัน ส่วนปัจจัยความก้าวหน้างาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ในทิศทางตรงข้าม

สมมติฐานข้อที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

H_1 : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ใช้การหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ระดับความเชื่อมั่น 99 % ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 24 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
1. ประสิทธิภาพของการทำงานเมื่อเทียบกับปีที่แล้ว	r	.323**
	Sig(2-tailed)	(.000)
	ระดับความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
2. การทำงานสำเร็จทันเวลา	r	.292**
	Sig(2-tailed)	(.000)
	ระดับความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
3. การใช้วัสดุอุปกรณ์	r	.228**
	Sig(2-tailed)	(.002)
	ระดับความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	r	.365**
	Sig(2-tailed)	(.000)
	ระดับความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด มีดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด พบว่ามีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .365 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ และสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ พนักงานที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมากจะทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานเพิ่มขึ้นเล็กน้อย เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่าง ประสิทธิภาพของการทำงานเมื่อเทียบกับปีที่แล้วกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด พบว่ามีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าประสิทธิภาพของการทำงานเมื่อเทียบกับปีที่แล้ว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .323 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ พนักงานที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมาก จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้นเล็กน้อย เมื่อเทียบกับปีที่แล้ว

ความสัมพันธ์ระหว่าง การทำงานสำเร็จทันเวลากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด พบว่ามีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าการทำงานสำเร็จทันเวลามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .292 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ พนักงานที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมากจะทำให้การทำงานสำเร็จทันเวลาเร็วเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความสัมพันธ์ระหว่าง การใช้วัสดุอุปกรณ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด พบว่ามีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าการใช้วัสดุอุปกรณ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .228 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ การใช้วัสดุอุปกรณ์เพิ่มขึ้น จะทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

สมมติฐานข้อที่ 5 พฤติกรรมการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พฤติกรรมการทำงานของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

H_1 : พฤติกรรมการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ใช้การหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 25 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

พฤติกรรมการทำงาน		ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
1. จำนวนวันหยุดลา ลาป่วย	r	.120
มาสายเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน	Sig(2-tailed)	.114
	ระดับความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์
2. ระยะเวลาการปฏิบัติงานใน	r	.104
แต่ละวันเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน	Sig(2-tailed)	.170
	ระดับความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์
3. ความรู้ความสามารถและ	r	.108
ความชำนาญในการปฏิบัติงานที่	Sig(2-tailed)	.156
หน่วยงาน	ระดับความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์
พฤติกรรมการทำงานโดยรวม	r	.148
	Sig(2-tailed)	.050
	ระดับความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด มีดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมการทำงานโดยรวมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด พบว่ามีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ .05 ซึ่งไม่น้อยกว่า 0 .05 แสดงว่าพฤติกรรมการทำงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ถ้าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด เพิ่มขึ้นหรือลดลงจะไม่ส่งผลพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่าง จำนวนวันหยุดลา ลาป่วย มาสาย เมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด พบว่ามีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ .114 ซึ่งมากกว่า 0 .05 แสดงว่าพฤติกรรมการทำงานในเรื่อง จำนวนวันหยุดลา ลาป่วย มา

สลาย เมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความสัมพันธ์ระหว่าง ระยะเวลาการปฏิบัติงานในแต่ละวันเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด พบว่ามีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ .170 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพฤติกรรมการทำงานในเรื่อง จำนวนระยะเวลาการปฏิบัติงานในแต่ละวันเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความสัมพันธ์ระหว่าง ความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด พบว่ามีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ .156 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพฤติกรรมการทำงานในเรื่อง ความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตาราง 26 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อ	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ และ ผลการทดสอบ
1.	พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วยเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	Independent t-test ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
	1.1 เพศแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	
	1.2 ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	
	1.3 สถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	Independent t-test ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
2.	พนักงานที่มีบุคลิกภาพแตกต่าง มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	Independent t-test เป็นไปตามสมมติฐาน
3.	ปัจจัยด้านอายุ ระยะเวลาการทำงาน ปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	Multiple Regression เป็นไปตามสมมติฐาน
4.	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	Pearson Correlation เป็นไปตามสมมติฐาน
5.	พฤติกรรมการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	Pearson Correlation ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ และลักษณะบุคลิกภาพ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านอายุ ระยะเวลาการทำงาน ปัจจัยด้านการจูงใจและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการทำงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด แตกต่างกัน
2. ลักษณะบุคลิกภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด แตกต่างกัน
3. ปัจจัยด้านอายุ ระยะเวลาการทำงาน ปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด
4. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด
5. พฤติกรรมการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในทุกแผนกของบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด จำนวนพนักงานทั้งสิ้น 175 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล ณ วันที่ 9 มกราคม 2549)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในทุกแผนกของบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด โดยใช้วิธีการสำมะโน (Census) จากจำนวนพนักงานทั้งหมด คือ 175 คน โดยเก็บข้อมูลจากทุกหน่วยของประชากร

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล โดยจัดลำดับเนื้อหาแบบสอบถามให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลในลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาการทำงาน โดยลักษณะแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามแบบมีคำตอบให้เลือก 2 คำตอบ (Simple-dichotomy question) จำนวน 1 ข้อ คำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choices question) จำนวน 2 ข้อ และคำถามปลายเปิด (Open-ended question) 2 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดบุคลิกภาพในบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามแบบความหมายที่ตรงข้ามกัน (Semantic differential scale) จำนวน 10 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ซึ่งแบ่งบุคลิกภาพการทำงานออกเป็น 2 แบบ คือบุคลิกภาพแบบ A และ บุคลิกภาพแบบ B โดยจะให้คะแนนกับสิ่งที่ตนกำลังวัดอยู่ตามคะแนนที่กำหนดให้ โดยแบ่งการแสดงความเห็นออกเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงานมี 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านคามรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงานและด้านการได้รับการยอมรับ ของพนักงานในบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด โดยลักษณะของแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามตรงข้ามกัน (Semantic differential scale) จำนวน 15 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) โดยจะให้คะแนนกับสิ่งที่ตนกำลังวัดอยู่ตามคะแนนที่กำหนดให้ โดยการแบ่งการแสดงความเห็นออกเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานมี 5 ด้าน คือสถานที่วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและค่าตอบแทน ของพนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด โดยลักษณะของแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามตรงข้ามกัน (Semantic differential scale) จำนวน 15 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) โดยจะให้คะแนนกับสิ่งที่ตนกำลังวัดอยู่ตามคะแนนที่กำหนดให้ โดยการแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับความพึงพอใจของพนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการขาดงาน แนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต และความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด โดยลักษณะของแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามตรงข้ามกัน (Semantic differential scale) จำนวน 3 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) โดยจะให้คะแนนกับสิ่งที่ตนกำลังวัดอยู่ตามคะแนนที่กำหนดให้ โดยการแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 7 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด โดยลักษณะของแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามตรงข้ามกัน (Semantic differential scale) จำนวน 3 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) โดยจะให้คะแนนกับสิ่งที่ตนกำลังวัดอยู่ตามคะแนนที่กำหนดให้ โดยการแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) แหล่งข้อมูลในการดำเนินการวิจัย ในครั้งนี้แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม ของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด จำนวน 175 ตัวอย่าง โดยเก็บข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้จากการศึกษาค้นคว้า เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยอื่น ๆ ในอดีตที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารวิชาการ และวารสาร สิ่งพิมพ์ เพื่อใช้และเอกสารของบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ในครั้งนี้

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำกับข้อมูล

1. ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ออกแบบไว้ โดยการนำ Pilot survey หรือ Pretest จากนั้นดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความเชื่อถือได้ (reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบัค หรือ Cronbach's Alpha Coefficient)
2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้วออกเก็บข้อมูลจริง
3. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูลแล้ว
4. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องแล้ว มาทำการลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับใช้ประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows Version 11 ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน ทำให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - 1.1. คำนวณค่าสถิติร้อยละข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม
 - 1.2. คำนวณค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการทำงาน โดยหาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายของค่าเฉลี่ย
2. การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วยเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทดสอบกับแบบสอบถามตอนที่ 5 สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ t-test

1.2 พนักงานที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทดสอบกับแบบสอบถามตอนที่ 5 สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ t-test

1.3 พนักงานที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทดสอบกับแบบสอบถามตอนที่ 5 สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ t-test

สมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานที่มีบุคลิกภาพแตกต่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ทดสอบกับแบบสอบถามตอนที่ 5 สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ t-test

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยอายุ และระยะเวลาการทำงาน ปัจจัยด้านการจูงใจและด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อย่างน้อย 1 ตัวสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทดสอบกับแบบสอบถามตอนที่ 5 สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ Multiple Regression

สมมติฐานข้อที่ 4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทดสอบกับแบบสอบถามตอนที่ 6 สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ Pearson Product Moment Correlation

สมมติฐานข้อที่ 5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ทดสอบกับแบบสอบถามตอนที่ 7 สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ Pearson Product Moment Correlation

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สรุปผลได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 175 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 86.3 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 13.7 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 84.6 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 15.45 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 52.5 รองลงมาคือ โสด คิดเป็นร้อยละ 40.6 หม้าย /หย่าร้าง /แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 6.9 ส่วนใหญ่มีอายุ 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.0 รองลงมาคือ อายุไม่เกิน 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.9 ตามด้วยอายุ 31 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 33.1 ส่วนระยะเวลาการทำงานจนถึง

ปัจจุบัน ระหว่าง 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.3 รองลงมาคือ ไม่เกิน 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.7 ตามด้วย 4 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 28.0

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพในการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานของบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพในการทำงานเป็นแบบ A คิดเป็นร้อยละ 78.9 และมีบุคลิกภาพในการทำงานเป็นแบบ B คิดเป็นร้อยละ 21.1

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่าพนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด มีความคิดเห็นโดยรวมในปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ในปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ บริษัทมอบหมายงานโดยมีปริมาณที่เหมาะสม ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ บริษัทมีการระบุหน้าที่รับผิดชอบชัดเจน ปัจจัยด้านความสำเร็จ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ผลสำเร็จของงานที่มอบหมายเป็นไปตามเป้าหมาย ปัจจัยด้านความก้าวหน้า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความก้าวหน้าในการทำงานมีโอกาสน้อยมาก ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่าพนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด มีความคิดเห็นโดยรวมในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ในปัจจัยด้านสถานที่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี คือ บริษัทมีการจัดแสงสว่างในการทำงานที่เพียงพอ และมีอุณหภูมิของห้องที่เย็นสบาย ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ บริษัทมีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก และการดูแลรักษา ตรวจสอบสภาพวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ปานกลาง ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี คือ พนักงานมีความสัมพันธ์สนิทสนมระหว่างเพื่อนร่วมงาน ได้รับความร่วมมือ และความช่วยเหลือเสมอ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี คือ พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ได้รับการเอาใจใส่ และคำแนะนำและกำลังใจ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ บริษัทมีการจูงใจด้วยเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ

การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่าพนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด มีความคิดเห็นโดยรวมใน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเฉยๆ พิจารณารายข้อ พบว่า ท่านมีความรู้สึกมีความสุข ในการปฏิบัติงานและความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับเฉยๆ คือมี ความรู้สึกมีเฉยๆในการปฏิบัติงาน ท่านรู้สึกพอใจกับผลงานการปฏิบัติงาน มีระดับความพึงพอใจอยู่ ในระดับเฉยๆ คือ พนักงานรู้สึกเฉยๆกับผลงานการปฏิบัติงาน ท่านรู้สึกพึงพอใจกับค่าตอบแทนและ สวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทจัดให้ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับเฉยๆ คือ พนักงานรู้สึกเฉยๆกับ ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทจัดให้

การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่าพนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด มีความคิดเห็นโดยรวมใน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพของการ ทำงานเมื่อเทียบกับปีที่แล้ว มีระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก คือ ประสิทธิภาพของการทำงานปีนี้ มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่แล้ว ท่านทำงานสำเร็จทันเวลา มีระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับ มาก คือ พนักงานทำงานสำเร็จทันเวลาทุกครั้ง การใช้วัสดุอุปกรณ์ มีระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับ มาก คือ พนักงานมีการใช้การใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัด

การวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานของบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด มีระดับด้าน พฤติกรรมการทำงานโดยรวมทำงานอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีความรู้ ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานค่อนข้างเพิ่มขึ้น พนักงานมีจำนวน วันหยุดลา ลาป่วย มาสาย ค่อนข้างน้อยกว่าเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานท่านอื่น และ พนักงานมี ระยะเวลาการปฏิบัติงานในแต่ละวัน ค่อนข้างมากกว่าเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานท่านอื่น

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และ สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันมีผล ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท แม่กลอง ฟู้ดส์ จำกัด แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

เพศ - พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับการศึกษา - พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถานภาพสมรส - พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ลักษณะบุคลิกภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านอายุ ปัจจัยระยะเวลาการทำงาน ปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน และ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานสามารถร่วมทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

พบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน และ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถใช้ทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ได้ร้อยละ 49.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งจะเห็นได้ว่า ปัจจัยค่าตอบแทน ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยระยะเวลาการทำงาน ปัจจัยความสำเร็จ ปัจจัยความสำเร็จ และปัจจัยการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ในทิศทางเดียวกัน ส่วนปัจจัยความก้าวหน้างาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ในทิศทางตรงข้าม

สมมติฐานข้อที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ พนักงานที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมากจะทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานเพิ่มขึ้นเล็กน้อย พิจารณารายข้อได้ดังนี้

- พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด มีประสิทธิภาพของการทำงานเมื่อเทียบกับปีที่แล้ว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ พนักงานที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมาก จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้นเล็กน้อย เมื่อเทียบกับปีที่แล้ว

- พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด มีการทำงานสำเร็จทันเวลา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ พนักงานที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมาก จะทำให้การทำงานสำเร็จทันเวลาเร็วเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

- พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด มีการใช้วัสดุอุปกรณ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ การใช้วัสดุอุปกรณ์เพิ่มขึ้น จะทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

สมมติฐานข้อที่ 5 พฤติกรรมการทำงาน of พนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พิจารณารายข้อได้ดังนี้

- พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด มีพฤติกรรมการทำงานในเรื่องจำนวนวันหยุดลา ลาป่วย มาสาย เมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

- พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด มีพฤติกรรมการทำงานในเรื่องจำนวนระยะเวลาการปฏิบัติงานในแต่ละวันเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

- พนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด มีพฤติกรรมการทำงานในเรื่องความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของ บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด มีสาระสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของ บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด แตกต่างกัน

1.1 พนักงานของ บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในภาวะการณ์ปัจจุบันเพศชายและหญิงมีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกัน จึงทำให้มีความต้องการปัจจัยต่างๆ เท่าเทียมกันซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow.1954) ที่กล่าวมนุษย์มีความต้องการตามลำดับขั้นความต้องการแตกต่างกันแต่เมื่อได้รับความต้องการขั้นพื้นฐานแล้วก็จะต้องการขั้นสูงกว่าตามลำดับขั้นเรื่อยๆ ดังนั้นไม่ว่าเพศชายหรือหญิงก็มีความต้องการที่ไม่แตกต่างกัน จากข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปรากฏว่าข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันในด้านเพศ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (รัตตัญญู เทียนปทุม.2538) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชพบว่า ลักษณะด้านบุคคล ได้แก่ เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.2 พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจแตกต่างกัน

จากผลวิจัยปรากฏว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะการทำงานนั้นมีกระบวนการที่แตกต่างกัน ทุกคนจะต้องรับผิดชอบและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในลักษณะที่แตกต่างกัน จึงทำให้วุฒิ

การศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวิทยา ประยูร (2541: บทคัดย่อ) ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่ม การศึกษา ทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แตกต่างกัน

จากผลวิจัยปรากฏว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเพราะพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบครอบครัวเช่นเดียวกัน ดังนั้นสถานภาพสมรสจึงไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนอกจากทั้งสองกลุ่มนั้นก็ต้องอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์แนวทางในการปฏิบัติงานเหมือนกันในทุกๆ ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพีรพต นุ่นเจริญ (2525: 175) ได้ทำการศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปรากฏว่าข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันด้านสถานภาพสมรส

2. ลักษณะบุคลิกภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยปรากฏว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกันสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานส่วนใหญ่มีลักษณะเฉพาะ ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานจึงมีอุปนิสัยและบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน จึงทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพชรรัตน์ แยมแก้ว (2545 : 107 -108) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลจังหวัดนครปฐม พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลจังหวัดนครปฐมส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบ เอ มากกว่า บุคลิกภาพแบบ บี และส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

3. ปัจจัยด้านอายุ ปัจจัยระยะเวลาการทำงาน ปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานสามารถร่วมทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

จากผลการวิจัยปรากฏว่าปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน และสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถใช้ทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ได้ร้อยละ 49.4 โดยที่ปัจจัยด้านค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้พนักงานพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รองลงมาได้แก่ ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยระยะเวลาการทำงาน ปัจจัยความสำเร็จ และปัจจัย

ความสำเร็จ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg (1959) กล่าวว่าปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) หรือสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ นโยบายบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และค่าตอบแทน

4. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

จากผลการวิจัยปรากฏว่าหากพิจารณาประสิทธิภาพ พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พิจารณารายข้อ ประสิทธิภาพของการทำงานโดยเทียบกับปีที่แล้ว คุณภาพของผลงานเอเทียบกับผลงานปีที่แล้ว ท่านทำงานแล้วเสร็จทันเวลา และการใช้วัสดุอุปกรณ์ พบว่ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีต่อการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของประสิทธิภาพของการทำงานโดยเทียบกับปีที่แล้ว การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของคุณภาพของผลงานเมื่อเทียบกับปีที่แล้ว การทำงานเสร็จทันเวลา และการใช้วัสดุอุปกรณ์ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ แคทซ์ และ คายน์ (Katz and Kahn. 1978:226) กล่าวว่าประสิทธิภาพคือ การบริหารทรัพยากรที่มีได้อย่างสมดุลคือประหยัดเงิน ประหยัดเวลา ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ใช้วัสดุอุปกรณ์ให้คุ้มค่าด้วยวิธีการที่เหมาะสม ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

5. พฤติกรรมการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

จากผลการวิจัยปรากฏว่าหากพิจารณาประสิทธิภาพ พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พิจารณาว่ารายข้อ จำนวนวันหยุดลา ลาป่วย มาสาย เมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานท่านอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า ไม่ว่าพนักงานจะพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากหรือน้อยก็ไม่มีผลจำนวนวันหยุดลา ลาป่วย มาสาย เมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานท่านอื่น ระยะเวลาการปฏิบัติงานในแต่ละวันเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานท่านอื่นกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ซึ่งไม่

สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า ไม่ว่าพนักงานจะพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากหรือน้อยก็ไม่มีผลระยะเวลาการปฏิบัติงานในแต่ละวันเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานท่านอื่น ความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท แมกกลองฟู้ดส์ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า ไม่ว่าพนักงานจะพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากหรือน้อยก็ไม่มีผล ความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานที่หน่วยงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับทฤษฎีของฮอสแมนและคนอื่นๆ (Haussman and other. 1976: 338-341) ได้ศึกษาเพื่อสนับสนุนรูปแบบการทํานายการปฏิบัติงานของพยาบาล สาธารณสุข พบว่า ส่วนพฤติกรรมการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านลักษณะงาน ผู้บริหารหรือหัวหน้า ควรมอบหมายงานที่ไม่ซ้ำซาก หรือมอบหมายงานใหม่ๆ ให้พนักงาน ในปริมาณที่เหมาะสม เป็นต้น
2. ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารหรือหัวหน้า ควรเพิ่มความมีอิสระและมอบอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ทำ หรือมีการระบุหน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจน เป็นต้น
3. ด้านความสำเร็จ ผู้บริหารหรือหัวหน้า ควรเพิ่มการจูงใจในการทำงานที่เสร็จตรงตามเวลา เช่น คำชมเชย หรือรางวัลสำหรับหน่วยงานที่ทำงานเสร็จตรงตามเวลา
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน ผู้บริหารหรือหัวหน้า ควรส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานให้พนักงาน เช่น ส่งเสริมให้พนักงานได้รับการศึกษาและฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ เป็นต้น
5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บริหารหรือหัวหน้า ควรสร้างความรู้สึกในการทำงานให้พนักงานรู้สึกว่ามีเกียรติ เช่น การรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกระดับ หรือหากมีตำแหน่งว่าง ก็ควรเลื่อนตำแหน่งพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่
6. ด้านสถานที่ทำงาน ผู้บริหารหรือหัวหน้า ควรจัดพื้นที่ทำงานให้กว้างขวางขึ้น และเป็นสัดส่วน เพื่อให้เกิดความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน
7. ด้านวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก โดยอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ควรมีความทันสมัย (มีการ Update อยู่ตลอดเวลา) เพื่อที่จะได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และนำมาประยุกต์ใช้กับงานที่ได้รับมอบหมายไวดรวดเร็วยิ่งขึ้น มีจำนวนเพียงพอต่อการใช้งาน มีการดูแลรักษา ตรวจสอบสภาพอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้อยู่ในสภาพที่ดี เหมาะสมกับการใช้งาน

8. ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารหรือหัวหน้า ควรเอาใจใส่และให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มสัมพันธภาพผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

9. เนื่องด้วยปัจจัยด้านค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ได้ดีที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรคำนึงถึงปัจจัยดังกล่าวเป็นสำคัญ กล่าวคือบริษัทอาจจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ เพิ่มขึ้น ขั้นตอนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนควรโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอย่างอื่นเพิ่มเติมนอกเหนือจากปัจจัยที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ เช่น ลักษณะการบริหารจัดการ เป็นต้น

2. หากภารกิจ บทบาทและหน้าที่ของบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด เปลี่ยนแปลงไป ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นเพิ่มเติม

3. ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในบริษัทอื่นๆ ด้วย เพื่อนำผลมาปรับปรุงระบบบริหารงานงานของบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

4. ควรทำการศึกษาเพื่อพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด โดยใช้เทคนิคทางจิตวิทยา เช่น กลุ่มสัมพันธ์ การปรับพฤติกรรม เป็นต้น เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิติมา ปรีดีลภ. (2529). *ทฤษฎีบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ:ธนาการพิมพ์
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ: บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- ชมพูนุท พงษ์ศิริ. (2525). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในการฝึกปฏิบัติงานบนหอพักผู้ป่วยของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. (2545). *หลักการจัดการ หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ:ธนาธิการพิมพ์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2530). *องค์การและการบริหาร*. กรุงเทพฯ:ไทยวัฒนาพานิช.
- บังอร ศรีดำ. (2529). *การศึกษาเจตคติต่อการพัฒนาบุคลากรและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของพนักงานบริษัท โอเชียลกลาส จำกัด (มหาชน)*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- ปาริชาติ ดันติวัฒน์. (2538). *การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการในกรุงเทพมหานครสังกัดกรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุข*. ปรินญานิพนธ์ วท.ม. (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์. (2541). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- พงษ์จันทร์ วรรณวิจิตร. (2534). *องค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- พรรณราย ทร์พะยะประภา. (2529). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- พิพัฒน์ เพียรศรีวัชร. (2546). *ปัจจัยที่ส่งผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มิตรยนต์ จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ. (การจัดการ) กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.อัดสำเนา.

- พีรพรต นุ่นเจริญ. (2525). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาพิเศษ) กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- เพชรรัตน์ แย้มแก้ว. (2545). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลของจังหวัดนครปฐมการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- มัจฉรี โอสถานนท์. (2539). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาพิเศษ) กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- มธุรส แซกรัมย์. (2547). ทักษะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท การ์เด็นวิทาร์เวอร์ จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2542). สถิติเศรษฐศาสตร์และธุรกิจ หน่วยที่ 1-8. กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ:บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- รังสิต ห่อระฤก. (2532). บุคลิกภาพกับโรคหัวใจ. มติชนรายวัน.
- รัตตัญญู เทียนปฐม. (2538). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาลังคม) กรุงเทพฯ:สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2534). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.
- ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. (2540). สถิติวิทยาทางวิจัย. กรุงเทพฯ:สุริยวิสาสน์.
- วิทยา ประยูร. (2540). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- วีรนารถ มานะกิจ. (2533). พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ. กรุงเทพฯภาควิชาการบริหารทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วีระพล สุวรรณนันต์. (2527). การวิเคราะห์และประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ:อักษรพัฒนา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ:บริษัท ธรรมสาร จำกัด.

- (2541). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ:บริษัท วีระฟิล์มและโซเท็กซ์ จำกัด.
- สมเกียรติ พ่วงรอด. (2544). *การบริหารงานบุคคล*. ปัตตานี:โรงพิมพ์มิตรภาพปัตตานี.
- สมชาติ คงพิกุล. (2537). *ความสัมพันธ์ระหว่างพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ
อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์*. ปรินูญานิพนธ์
กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- สมพร แซ่เฮง. (2540). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของคนพิการในสถานประกอบการ
เอกชนในกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาแนะแนว)
กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- อรจิรา บุญทอง. (2545). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่ง
หนึ่ง สายธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่ม กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยา
การศึกษา) กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- อรนิตย์ ญาณศิริ. (2539). *ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ คณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน)
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ:บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- อรุณ รักธรรม. (2522). *มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร*. กรุงเทพฯ:ไทยวัฒนาพานิช.
- อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. (2533). *ตัวแปรพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับ
บัณฑิตศึกษา*. ปรินูญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) กรุงเทพฯ:บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- Allport, G.A. (1937). *Personality : A Psychological Interpretation*. New York ; Henry Holt.
- Aluko,Michael Afolabi. (1983, November). "Work Motivation and Preceptions of
Organizational Climate : A Nigerian Study", *Dissertation Abstracts International*.
44(05) : 1509-A
- Bateman, Thomas S. and Scott A. Snell. (1999). *Management : Building Competitive
Advantage*. 4th ed. Boston:Irwin McGraw-Hill,Inc.
- Behavioral Science and Manager's Role. Washington, D.C.
- Byars, Lloyd L. And Rue. Leslis W. (2000). *Human Resource Management*. 6th
ed.(International):McGraw=Hill Companies.
- Cattell , R.B. (1965). *The Scientific Analysis of Personality*. Chicago ; Aldine.
- Certo, Samuelt C. (2000). *Modern Management*. 8th ed. New Jersey ; Prentice Hall,Inc.

Cooper, M.R. and other. (1979), January – February). “Changing Employee Value : Deepening Discontent” , *Howard Business Review*.57(1) : 117-125.

Robbin, Stephen P. (1996). *Organizational Behavior : concepts controversies applications*. 7th ed. New Jersey ; Prentice Hall,Inc.

Schermerhorn, John R.Jr.,James G.Hunt and Richard N.Osborn.(2000). *Organizational Behavior*. 7th ed. USA:John Wiley & Sons,Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัยเท่านั้นและจะไม่มีผลใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 7 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันให้ครบถ้วน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

3. สถานภาพสมรส

() โสด () สมรส / อยู่ด้วยกัน

() หม้าย / แยกกันอยู่ / หย่าร้าง

4. อายุ.....ปี

5. ระยะเวลาการทำงานจนถึงปัจจุบัน.....ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือของใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
	จริงที่สุด 5	จริง 4	จริงบ้าง 3	ไม่จริง 2	ไม่จริงที่สุด 1
1. ท่านรู้สึกว่าคุณต้องทำงานอย่างรวดเร็วเพื่อแข่งกับเวลา					
#2. ท่านไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องกระตือรือร้นทำงาน					
3. ท่านชอบศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ					
#4. ท่านไม่รู้สึกละเลยงานที่ทำอยู่ดำเนินไปอย่างล่าช้า					
5. เมื่อทำงานผิดพลาดท่านจะรีบแก้ไขทุกครั้ง					
#6. ท่านเกิดความท้อถอยเวลามีปัญหาในการทำงาน					
7. ท่านไม่สบายใจถ้างานต้องดำเนินไปอย่างล่าช้า					
#8. ท่านชอบทำงานไปเรื่อยๆ โดยไม่ต้องมีเวลากำหนด					
9. ท่านคิดว่าเวลาผ่านไปรวดเร็ว จนท่านไม่สามารถทำสิ่งที่ท่านตั้งใจได้					
#10. ท่านชอบทำงานที่เคยทำ ไม่ชอบทำอะไรที่ต่างจากเดิม					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องใต้หมายเลขทางขวาช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ด้านลักษณะงาน	ความคิดเห็น
1. ลักษณะงานที่ทำ	5 4 3 2 1 ทำท่าย ____ : ____ : ____ : ____ : ____ ซ้ำซาก
2. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	5 4 3 2 1 เหมาะสม ____ : ____ : ____ : ____ : ____ ไม่เหมาะสม
3. ความรู้สึของท่านต่องานที่ทำ	5 4 3 2 1 ชอบ ____ : ____ : ____ : ____ : ____ ไม่ชอบ
ด้านความรับผิดชอบ	
4. การระบุหน้าที่และความรับผิดชอบ	5 4 3 2 1 ชัดเจน ____ : ____ : ____ : ____ : ____ คลุมเครือ
5. การได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ	5 4 3 2 1 มี ____ : ____ : ____ : ____ : ____ ไม่มี
6. อำนาจในการตัดสินใจของท่าน	5 4 3 2 1 มีอำนาจ ____ : ____ : ____ : ____ : ____ ไม่มีอำนาจ
ด้านความสำเร็จ	
7. การทำงานแล้วเสร็จตามเวลา	5 4 3 2 1 ทุกครั้ง ____ : ____ : ____ : ____ : ____ ไม่ทุกครั้ง
8. ผลสำเร็จของงาน	เป็นไปตาม 5 4 3 2 1 ไม่เป็นตาม เป้าหมาย ____ : ____ : ____ : ____ : ____ เป้าหมาย
9. ผลสำเร็จของงานที่ท่านทำเมื่อเทียบกับคนอื่น	5 4 3 2 1 มากกว่า ____ : ____ : ____ : ____ : ____ น้อยกว่า
ด้านความก้าวหน้างาน	ความคิดเห็น
10. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานเมื่อเทียบกับคนอื่น	5 4 3 2 1 มากกว่า ____ : ____ : ____ : ____ : ____ น้อยกว่า

ด้านความก้าวหน้างาน	ความคิดเห็น
11. การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ใน อนาคตของท่าน	5 4 3 2 1 ดีขึ้น ____:____:____:____:____ เท่าเดิม
12. การสนับสนุนของหน่วยงานด้าน การศึกษาและฝึกอบรม	5 4 3 2 1 มี ____:____:____:____:____ ไม่มี
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	
13. การยอมรับนับถือจาก ผู้บังคับบัญชา	ได้รับ 5 4 3 2 1 ขาด การยอมรับ ____:____:____:____:____ การยอมรับ
14. การยอมรับนับถือจากเพื่อน ร่วมงาน	ได้รับ 5 4 3 2 1 ขาด การยอมรับ ____:____:____:____:____ การยอมรับ
15. ความรู้สึกรู้สึการทำงานในหน่วยงานนี้	5 4 3 2 1 มีเกียรติ ____:____:____:____:____ ไร้เกียรติ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ได้หมายเลขทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

สถานที่ทำงาน	ความคิดเห็น
1. พื้นที่ในการทำงานของท่าน	5 4 3 2 1 กว้างขวาง ____:____:____:____:____ คับแคบ
2. แสงสว่างในการทำงาน	5 4 3 2 1 เพียงพอ ____:____:____:____:____ ไม่เพียงพอ
3. อุณหภูมิของห้อง	5 4 3 2 1 เย็นสบาย ____:____:____:____:____ ร้อนอบอ้าว
วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก	ความคิดเห็น
4. วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ในการทำงาน	5 4 3 2 1 ทันสมัย ____:____:____:____:____ ล้าสมัย
5. ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก	5 4 3 2 1 เพียงพอ ____:____:____:____:____ ไม่เพียงพอ

วัตถุประสงค์และสิ่งอำนวยความสะดวก	ความคิดเห็น
6. การดูแลรักษา ตรวจสอบสภาพวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ	5 4 3 2 1 สม่ำเสมอ ____ : ____ : ____ : ____ : ____ นาน ๆ ครั้ง
สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	
7. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	5 4 3 2 1 สนิทสนม ____ : ____ : ____ : ____ : ____ ห่างเหิน
8. ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	5 4 3 2 1 มี ____ : ____ : ____ : ____ : ____ ไม่มี
9. ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	5 4 3 2 1 ได้รับ ____ : ____ : ____ : ____ : ____ ไม่ได้รับ
สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา	
10. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	5 4 3 2 1 สนิทสนม ____ : ____ : ____ : ____ : ____ ห่างเหิน
11. การได้รับความแนะนำจากผู้บังคับบัญชา	5 4 3 2 1 มาก ____ : ____ : ____ : ____ : ____ น้อย
12. การเอาใจใส่และให้กำลังใจของผู้บังคับบัญชา	5 4 3 2 1 มาก ____ : ____ : ____ : ____ : ____ น้อย
ค่าตอบแทน	
13. เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับในปัจจุบัน	5 4 3 2 1 เพียงพอ ____ : ____ : ____ : ____ : ____ ขาดแคลน
14. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	5 4 3 2 1 ขาด ยุติธรรม ____ : ____ : ____ : ____ : ____ ความยุติธรรม
15. การจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ต่อการทำงาน	5 4 3 2 1 จูงใจ ____ : ____ : ____ : ____ : ____ ไม่จูงใจ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางด้านล่างช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความพึงพอใจของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ความพึงพอใจ				
	พอใจมากที่สุด	พอใจมาก	พอใจปานกลาง	พอใจน้อย	พอใจน้อยที่สุด
1. ท่านรู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติและมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่					
2. ท่านรู้สึกพอใจกับผลงานการปฏิบัติงาน					
3. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆที่บริษัทจัดให้					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องใต้หมายเลขทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประสิทธิภาพ	ความคิดเห็น				
1. ประสิทธิภาพของการทำงานเมื่อเทียบกับปีที่แล้ว	5	4	3	2	1
	เพิ่มขึ้น ____ : ____ : ____ : ____ : ____ ลดลง				
2. ท่านทำงานสำเร็จทันเวลา	5	4	3	2	1
	ทุกครั้ง ____ : ____ : ____ : ____ : ____ ไม่ทุกครั้ง				
3. การใช้วัสดุอุปกรณ์	5	4	3	2	1
	ประหยัด ____ : ____ : ____ : ____ : ____ พุ่มเพื่อย				

ตอนที่ 7 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องใต้หมายเลขช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

1. จำนวนวันหยุดลา ลาป่วย มาสาย ของท่านเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานท่านอื่น

5 4 3 2 1
 น้อยกว่า ____ : ____ : ____ : ____ : ____ มากกว่า

2. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในแต่ละวันของท่านเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานท่านอื่น

5 4 3 2 1

มากกว่า ____ : ____ : ____ : ____ : ____ น้อยกว่า

3. ความรู้ความสามารถและความชำนาญของท่านในการปฏิบัติงานที่หน่วยงาน

5 4 3 2 1

เพิ่มขึ้น ____ : ____ : ____ : ____ : ____ ลดลง

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

1. รศ. ศิริวรรณ เสรีรัตน์
ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจ
อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผศ.ดร. ณัฏฐ์ กุลิษฐ์
รองประธานกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจ
อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ค

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวธนกร จันทร์แสนโรจน์
วันเดือนปีเกิด	6 กุมภาพันธ์ 2521
สถานที่เกิด	กรุงเทพฯ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	33/35 ซอยบรมราชชนนี 73 แขวงจิมพลี เขตตลิ่งชัน กรุงเทพฯ 10170
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2538	มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนทิวไผ่งาม
พ.ศ. 2542	วท.บ. (สถิติประยุกต์) จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
พ.ศ. 2549	บธ.ม. (การจัดการ) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ