องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป จังหวัดนนทบุรี

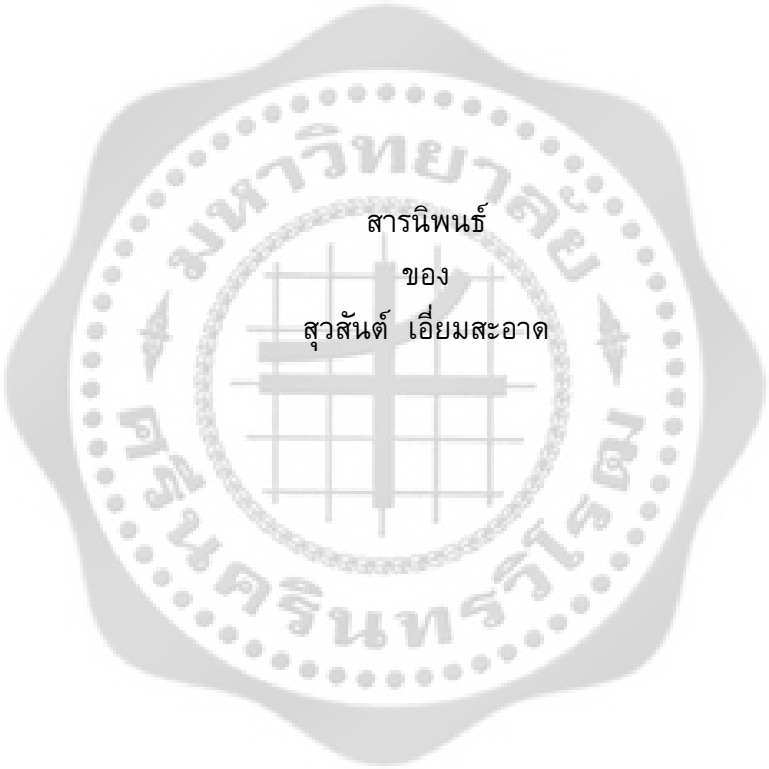
สารนิพนธ์

ของ

สุวสันต์ เอี่ยมสะอาด

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
พฤษภาคม 2552

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป จังหวัดนนทบุรี



สารนิพนธ์

ของ

สุวสันต์ เอี่ยมสะอาด

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
พฤษภาคม 2552

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป จังหวัดนนทบุรี

บทคัดย่อ

ของ

สุวสันต์ เอี่ยมสะอาด

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
พฤษภาคม 2552

สุวสันต์ เอี่ยมสะอาด. (2552). *องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป จังหวัดนนทบุรี*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามตัวแปร 3 ด้าน ได้แก่ องค์ประกอบด้านส่วนตัว องค์ประกอบด้านครอบครัว และองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน โดยองค์ประกอบด้านส่วนตัว ได้แก่ ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน รายได้ ความรับผิดชอบในการทำงาน บุคลิกภาพ และ สุขภาพจิต องค์ประกอบด้านครอบครัว ได้แก่ ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว และองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพของที่ทำงานสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาและสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงาน บริษัทในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป จำนวนทั้งหมด 105 คนเป็นพนักงานชาย 56 คน และเป็นพนักงานหญิง 49 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และ การวิ-เคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า

1. องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน: พนักงานระดับผู้บริหาร หรือ หัวหน้างาน (X_2), ความรับผิดชอบในการทำงาน (X_4), บุคลิกภาพ (X_5), ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว (X_7), ลักษณะทางกายภาพกายภาพของที่ทำงาน(X_9), สัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับผู้บังคับบัญชา (X_{10}) และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับเพื่อนร่วมงาน (X_{11})

2. องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 มี 1 องค์ประกอบได้แก่ ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน: พนักงานระดับปฏิบัติการ (X_1)

3. องค์ประกอบที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ รายได้(X_3), สุขภาพจิต (X_6) และ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว (X_8)

4. องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 4 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับจากองค์ประกอบที่มีอิทธิพลมากที่สุดไปหาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลน้อยที่สุด ได้แก่ บุคลิกภาพ (X_5), ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว (X_7), สัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับผู้บังคับบัญชา (X_{10}), และ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับเพื่อนร่วมงาน (X_{11})

5.สมการพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป จังหวัด นนทบุรี มีดังนี้

5.1 สมการพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปในรูปของคะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = .329 + .205X_5 + .173X_7 + .138X_{10} + .044X_{11}$$

5.2 สมการพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .521X_5 + .261X_7 + .216X_{10} + .143X_{11}$$

FACTORS AFFECTING JOB SATISFACTION OF OFFICERS AT GREEN MULTIMEDIA GROUP COMPANY, NONTHABURI PROVINCE

AN ABSTRACCT

BY

SUWASAN AEMSAARD

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master of Education degree in Educational Psychology

at Srinakharinwirot University

May 2009

Suwasan Aemsaard. (2009). *Factors Affecting Job Satisfaction Of Officers At Green Multimedia Group Company, Nonthaburi Province*. Master Project, M.Ed. (Educational Psychology). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Project: Assist. Prof. Promtida Sankamkrue.

The purposes of this research were to study factors affecting job satisfaction of officers at Green Multimedia Group Company, Nonthaburi Province. The factors were devided into 3 dimensions; first of them was personal factors: position level, incomes, working responsibility, personality, and mental health, second of them was family factors: family responsibility and interpersonal relationship between staff and their family, third of them was environmental factors: working physical environment, interpersonal relationship between staff and their boss and interpersonal relationship between staff and their peer group.

The 105 samples were 56 males and 49 females. The instrument was questionnaires of factors affecting job satisfaction of officers at Green Multimedia Group Company. The data analyzed by the Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results were as follows:

1. There were significantly positive correlation among of officers at Green Multimedia Group Company and 7 factors: position level: employer (X_2), working responsibility (X_4), personality (X_5), family responsibility (X_7), working physical environment (X_9), interpersonal relationship between staff and their boss (X_{10}) and interpersonal relationship between staff and their peer group (X_{11})

2. There were significantly negative correlation among of officers at Green Multimedia Group Company and 1 factor: position level: employee (X_1)

3. There were no significantly correlation among of officers at Green Multimedia Group Company and 3 factor: incomes (X_3), mental health (X_6) and interpersonal relationship between staff and their family (X_8)

4. There were significantly 4 factors affecting job satisfaction of officers at Green Multimedia Group Company ranking from the most affector to the least affector personality (X_5), family responsibility (X_7), interpersonal relationship between staff and their boss (X_{10}) and interpersonal relationship between staff and their peer group (X_{11})

5. The predicted equation of officers at Green Multimedia Group Company were as follow:

5.1 In terms of raw score were:

$$\hat{Y} = .329 + .205X_5 + .173X_7 + .138X_{10} + .044X_{11}$$

5.2 In terms of standard score were:

$$Z = .521X_5 + .261X_7 + .216X_{10} + .143X_{11}$$

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป จังหวัดนนทบุรี ของ สุวสันต์ เอี่ยมสะอาด ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรหมธิดา แสนคำเครือ)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....

(รองศาสตราจารย์ เวธนี กรีทอง)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรหมธิดา แสนคำเครือ)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ เวธนี กรีทอง)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. องอาจ นัยพัฒน์)

วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ.2552

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเนื่องจากความกรุณาเป็นอย่างยิ่งของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์เวธนี กรีทอง และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา กรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา พร้อมทั้งแนวคิด และข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์เวธนี กรีทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พาสนา จุลรัตน์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือในการทำวิจัยครั้งนี้ และ ให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบคุณกรรมการผู้จัดการกลุ่มบริษัทเครือกรีน มัลติมีเดียกรุ๊ป และขอขอบคุณเพื่อนๆพนักงานทุกคน ที่ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในภาคแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัย

สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณบิดา-มารดา นายสุมิตร – นางจารุวรรณ เอี่ยมสะอาด ขอขอบคุณพี่สาว นางสาวสุชีวรรณ เอี่ยมสะอาด บุคคลในครอบครัวผู้ให้ความรัก ความช่วยเหลือในทุกๆด้านมาโดยตลอด และขอขอบคุณบูรพาจารย์ทุกท่านที่เคยประสิทธิประสาทวิทยาการความรู้ให้กับผู้วิจัยมาตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน

คุณค่าและประโยชน์จากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแด่บิดา มารดา ของผู้วิจัยตลอดจนครู-อาจารย์ทุกท่านที่สร้างรากฐานการศึกษาแก่ผู้วิจัย

สุวสันต์ เอี่ยมสะอาด

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า	8
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน	10
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน	10
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน	17
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน	21
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน	21
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป นนทบุรี	34
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	39
การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	39
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	39
วิธีการสร้างเครื่องมือ	40
การหาคุณภาพเครื่องมือ	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล	55
การวิเคราะห์ข้อมูล	55
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	56

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	57
การวิเคราะห์ข้อมูล	58
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	58
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
5 บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	66
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	66
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า	66
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	66
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	66
การเก็บรวบรวมข้อมูล	67
การวิเคราะห์ข้อมูล	68
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	68
อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า	69
ข้อเสนอแนะ	77
บรรณานุกรม	79
ภาคผนวก	84
ภาคผนวก ก	85
ภาคผนวก ข	98
ภาคผนวก ค	107
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	112

บัญชีตาราง

ตาราง **หน้า**

1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไป..... 60

2 แสดงค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์ประกอบด้านส่วนตัว องค์ประกอบด้านครอบครัว และองค์ประกอบสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน..... 61

3 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านส่วนตัว องค์ประกอบด้านครอบครัว และ องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป..... 63

4 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านส่วนตัว องค์ประกอบด้านครอบครัว และองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป..... 64

5 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป..... 65

6 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามด้านความรับผิดชอบในการทำงาน.... 99

7 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามบุคลิกภาพ..... 100

8 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบสอบถามด้านภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว... 101

9 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว..... 102

10 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบสอบถามด้านทางกายภาพของที่ทำงาน..... 103

11 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา..... 104

12 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน..... 105

13 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน..... 106

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

ท่ามกลางภาวะเศรษฐกิจของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และรวดเร็ว ส่งผลให้ธุรกิจในยุคปัจจุบันต่างก็มีการแข่งขันซึ่งกันและกันสูงขึ้น การติดต่อสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีที่ก้าวหน้า และทันสมัย ใช้เวลาในการส่งข่าวสาร หรือแลกเปลี่ยนข้อมูลให้แก่กันในระยะเวลาที่อันสั้น อีกทั้งเสรีภาพของประชากรโลกก็ได้ถูกเปิดกว้างขึ้นซึ่งทำให้ระบบทุนนิยมได้ก้าวเข้ามาเป็นกลไกหลักในการควบคุมวางแผนในภาคเศรษฐกิจของหลากหลายประเทศและเนื่องจากผลกระทบภาวะทางเศรษฐกิจถดถอยในช่วงที่ผ่านมานั้น ทำให้ธุรกิจ และ องค์กรหลายประเภทต่างก็ประสบปัญหากันทั่วหน้า โดยเฉพาะด้านเงินตรา ที่ส่งผลร้ายกระทบด้านเงินทุนหมุนเวียนไปยังธุรกิจเกือบทุกประเภท ด้วยเหตุนี้จึงทำให้องค์กรต่างๆหันกลับมาพิจารณา ทบทวน นโยบาย และ บทบาท ขององค์กรตนเองกันมากขึ้น โดยพยายามเน้นที่จะส่งเสริมศักยภาพและความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการสรรหาเทคนิค และวิธีการต่างๆ มาใช้กระตุ้น และชักจูงพนักงานให้ปฏิบัติงานกันอย่างแข็งขันทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ดังนั้นการทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นผลดีทั้งในส่วนขององค์กร รวมถึงตัวของพนักงานเองด้วย ดังที่ สุภชัย คามวัลย์. (2544: 5) กล่าวว่า หากพนักงานมี ความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดี ความรู้สึกรักและสนใจ รวมถึงมีทัศนคติในทางที่ดีต่อองค์กรของตนเอง ซึ่งถ้าบุคคลมีความพึงพอใจแล้วก็จะส่งผลให้พนักงานอุทิศแรงกายแรงใจ และสติปัญญาเพื่อที่จะกระทำให้สภาพความเป็นอยู่ขององค์กรเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น

องค์กรเป็นการร่วมกลุ่มทางสังคมที่คนหลายคนมาทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน (เสนาะ ติเยาว์. 2544: 118) ซึ่งองค์กรในประเทศไทยต่างก็ได้รับผลกระทบเช่นเดียวกับหลายๆองค์กรทั่วโลก ทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกยกให้เป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินงานของแต่ละองค์กร ต่างก็เจอปัญหาพิษเศรษฐกิจถดถอย ปัญหาดังกล่าวจึงเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารว่าจะหาทางดำเนินการหาทางออกเช่นไรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งการแก้ปัญหาที่ดีนั้นการจัดการความรู้ ความสามารถและจำนวนบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงาน รวมทั้งพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ถือว่าเป็นส่วนที่สำคัญไม่น้อย

การทำงานในองค์กรที่มีปริมาณงาน และพนักงานในองค์กรมาก ต้องอาศัยการทำงานที่มีจุดหมายร่วมกันนั้นคือ การใช้เกณฑ์และระเบียบต่างๆ เพื่อทำให้งานต่างๆบรรลุจุดมุ่งหมาย ส่วนพนักงานที่เข้ามาทำงานในองค์กรแต่ละคนย่อมมีความต้องการติดตัวมาด้วย เมื่อพนักงานเข้ามารับหน้าที่ก็หวังที่จะได้รับผลตอบแทนที่เป็นความพอใจ และทำงานอยู่ต่อไปตราบเท่าที่เขายังมีความพอใจ สำหรับองค์กรเองก็มีความต้องการเช่นเดียวกัน โดยแสดงออกมาเป็นนโยบาย เป้าหมาย

ระเบียบข้อสังคม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสัมฤทธิ์ผล (อมรรัตน์ แขวงโสภา. 2548: 2)

การที่บุคคลมีความพึงพอใจต่อองค์กรย่อมมีปัจจัยหลายๆด้านเข้ามาเกี่ยวข้อง ตามแนวคิดของเฮอร์เบอร์ก (Herzberg; Other. 1959: 113-115) ซึ่งได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานว่า มีอยู่ 2 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยกระตุ้น(Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ปัจจัยกระตุ้นเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจได้แก่ การได้รับความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าเป็นต้น ส่วนปัจจัยค้ำจุน เป็นสิ่งที่ช่วยป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ได้แก่เงินเดือน โอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย ชีวิตส่วนตัว เป็นต้น ซึ่งปัจจัยสองปัจจัยดังกล่าว จะช่วยสนับสนุนให้บุคลากรมีความพึงพอใจการทำงานยิ่งขึ้น (ธีรยล แสงอำนาจเจริญ. 2541: 86-87)

บริษัทในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป จำกัด เป็นองค์กรเอกชนน้องใหม่ ที่ดำเนินธุรกิจหลักเกี่ยวข้องกับด้านงานข่าว การสื่อสาร และเทคโนโลยี ซึ่งถือเป็นบริษัทที่กำลังได้รับความสนใจจากผู้คนในวงกว้างอยู่ในเวลานี้ มีการขยายขนาดองค์กรให้ใหญ่โต และจำนวนพนักงานเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันตัวบริษัทตั้งอยู่ที่อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี แต่เนื่องจากเป็นองค์กรที่เปิดตัวมาได้เพียงกว่า 2 ปี จึงปฏิเสธไม่ได้เลยว่าปัญหาสำคัญอย่างหนึ่งที่บริษัทเผชิญอยู่คือปัญหาด้านบุคลากร บริษัทต้องเจอกับปัญหาในการจัดการทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นให้ทำงานอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด คุ้มค่ากับการลงทุนคัดเลือก และพัฒนาบุคลากร ทางบริษัทได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร สิ่งที่จะช่วยให้บริษัทบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายและนโยบายในการทำงานเพื่อเป็นผู้นำในทางธุรกิจนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการศึกษาวิจัยให้ทราบถึงสาเหตุที่จะทำให้พนักงานในบริษัทอุทิศตน และทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับองค์กรอย่างเต็มที่

จากการที่ผู้วิจัยเป็นพนักงานคนหนึ่งในเครือกรีน มัลติมีเดียกรุ๊ป ซึ่งทำงานมาเป็นเวลา 1 ปี สังเกตพบว่าพนักงานในองค์กรส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีความพึงพอใจการทำงานเช่น ไม่กระตือรือร้นในการทำงาน และ ไม่ค่อยให้ความร่วมมือกับองค์กร เป็นต้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการสำรวจปัญหาเบื้องต้น กับพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดีย กรุ๊ปจำนวน 60 คน โดยใช้แบบสอบถามจำนวน2ข้อสอบถามพนักงานซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

คำถามข้อที่1 ถามว่า “ท่านคิดว่าขณะที่ท่านทำงาน ท่านมีปัญหาหรือไม่ ถ้ามีคือปัญหาใด” ผลการสำรวจเรียงลำดับปัญหาที่พบมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุดมีดังนี้ ปัญหาเศรษฐกิจ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 40 ได้แก่ เงินเดือนน้อย รายรับไม่เพียงพอกับรายจ่าย ปัญหาการทำงาน จำนวน 20 คนคิดเป็นร้อยละ 33.33 ได้แก่ที่ทำงานมีกฎระเบียบเคร่งครัดเกินไป การเบิกจ่ายค่าทำงานล่วงหน้าล่าช้า มีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมาก และ ปัญหาสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ15 ได้แก่การประสานงานแต่ละฝ่ายใช้เวลานาน พนักงานไม่ให้ความเคารพซึ่งกันและกัน

คำถามข้อที่ 2 ใช้คำถามว่า “จากปัญหาในข้อที่ 1 ท่านคิดว่าปัญหาเกิดจากสาเหตุใด” ผลการสำรวจพบว่าพนักงานที่มีปัญหาเศรษฐกิจมีสาเหตุมาจาก ค่าครองชีพที่สูงขึ้น มีรายจ่ายที่ต้องรับผิดชอบครอบครัวมาก ปัญหาการทำงาน มีสาเหตุมาจากผู้บริหารเข้มงวดในกฎระเบียบมาก การบริหารจัดการการเงินไม่คล่องตัว มีพนักงานไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน และปัญหาสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีสาเหตุมาจากไม่ให้ความร่วมมือกันในการทำงาน ไม่ยอมรับซึ่งกันและกัน

จากการสำรวจปัญหาดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าพนักงานในเครือกรีน มัลติมีเดียกรุ๊ป น่าจะมีปัญหาเศรษฐกิจมากที่สุด แต่เนื่องจากเป็นปัญหาที่แก้ไขลำบาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาปัญหาที่รองลงมา คือปัญหาความพึงพอใจในการทำงาน ดังที่ เวทวิชญ์ เนียมอินทร์ (2542: 15 และ 25) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ และงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ อันเป็นผลมากจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆในการปฏิบัติงาน เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทน ความมั่นคง ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ เป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลทั้งทางร่างกาย และจิตใจได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรอีกด้วย ด้วยเหตุนี้ การสร้างความพึงพอใจในงานอันสูงสุดให้เกิดขึ้นแก่พนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปทุกคน จึงเป็นอีกหนึ่งภารกิจที่สำคัญยิ่งของบริษัทฯ และถูกกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของแผนปฏิบัติงานประจำปีของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในการสร้างเสริมให้พนักงานในองค์กรเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ รวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าประสงค์ขององค์กรต่อไป

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปจังหวัดนนทบุรี

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านส่วนตัว องค์ประกอบด้านครอบครัว และองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานกับองค์กรของพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปจังหวัดนนทบุรี

2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบด้านส่วนตัว องค์ประกอบด้านครอบครัว และองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานกับองค์กรของพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปจังหวัดนนทบุรี

3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานกับองค์กรของพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปจังหวัดนนทบุรี

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางนโยบายสำหรับผู้บริหารตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่นฝ่ายจัดสรรบุคลากร ฝ่ายจัดอบรมบุคลกร ได้นำไปใช้ในการสร้างความพึงพอใจในองค์กรแก่พนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมัลเดียกรุ๊ป ทั้งหมดจำนวน 105 คน เป็นเพศชาย 56 คน และเพศหญิง 49 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ(Independent Variables) แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่
   - 1.1 องค์ประกอบด้านส่วนตัว
     - 1.1.1 ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน
     - 1.1.2 รายได้
     - 1.1.3 ความรับผิดชอบในการทำงาน
     - 1.1.4 บุคลิกภาพ
     - 1.1.5 สุขภาพจิต
   - 1.2 องค์ประกอบด้านครอบครัว
     - 1.2.1 ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว
     - 1.2.1 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว
   - 1.3 องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน
     - 1.3.1 ลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน
     - 1.3.2 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา
     - 1.3.3 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน
2. ตัวแปรตาม(Dependent Variables) ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของพนักงานบริษัทในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป ที่มีต่องาน และสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน อันเป็นผลมาจากการที่พนักงานได้รับการตอบสนองตามความต้องการทั้งทางด้านร่ายกาย และจิตใจ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้

นำทฤษฎีปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ของเฮอร์เบอร์กมาเป็นกรอบกำหนดในการศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป โดยขอเน้นองค์ประกอบของความพึงพอใจ 4 ด้านด้วยกันคือ

1.1 ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง คุณค่าและลักษณะของงานที่ทำอยู่มีความเหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน เป็นงานที่น่าสนใจ ไม่จำเจหรือน่าเบื่อหน่าย มีโอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในอนาคต

1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่พนักงานได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นการได้รับการสนับสนุนให้มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาหรือได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานได้ด้วยตัวเอง

1.3 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถแก้ไขปัญหาของงานที่อาจจะเกิดขึ้นได้สำเร็จทำให้เกิดกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งส่งผลถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.4 ผลตอบแทน หมายถึง ผลประโยชน์ตอบแทนที่พักงานได้รับเป็นประจำทุกเดือน รวมถึงโบนัส บำเหน็จบำนาญ วันหยุดประจำปีของทางบริษัท และสวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือบุตร เงินช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วยหรือเสียชีวิต

2. องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป หมายถึง สิ่งที่ส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป ในการศึกษานี้แบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ องค์ประกอบด้านส่วนตัว องค์ประกอบด้านครอบครัว และ องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 องค์ประกอบด้านส่วนตัว ได้แก่ ระดับงานตำแหน่งปัจจุบัน รายได้ ความรับผิดชอบในการทำงาน บุคลิกภาพ และสุขภาพจิต ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1.1 ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน

2.1.1.1 พนักงานระดับปฏิบัติการ

2.1.1.2 พนักงานระดับผู้บริหาร หรือ หัวหน้างาน

2.1.2 รายได้ หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับ(เป็นบาท)จากการทำงานในแต่ละเดือน

2.1.3 ความรับผิดชอบในการทำงาน หมายถึง ลักษณะที่พนักงานบริษัทในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปแสดงออกด้วยความตั้งใจมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความพากเพียร ทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนด ละเอียดรอบคอบ ถูกต้อง และยอมรับผลของการปฏิบัติงานทั้งผลดีและผลเสีย เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

2.1.4 บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่แสดงออกของพนักงานในเครือมัลติมีเดียกรุ๊ป ที่มีต่อสถานการณ์ต่างๆในการดำรงชีวิต ซึ่งทำให้มีความแตกต่างจากบุคคลอื่น จน

เกิดเป็นเอกลักษณ์ของตัวเอง ซึ่งการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้แบ่งตามแบบสำรวจการกระทำของเจนกินส์ (Jenkins Activity Survey) โดยแบ่งออกเป็น 2 แบบคือ

1) ลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ เป็นบุคลิกลักษณะของบุคคลที่รักความก้าวหน้า เป็นผู้นำ มีความกระตือรือร้น แสวงหาความรู้ มีเป้าหมายที่ชัดเจน ทำงานด้วยความรวดเร็ว โกรธง่าย ไม่ชอบการรอคอย

2) ลักษณะบุคลิกภาพแบบบี เป็นบุคลิกลักษณะของบุคคลที่ค่อนข้างเฉื่อยชา จิตใจเยือกเย็นทำงานไปเรื่อยๆ ไม่ชอบฟันฝ่าอุปสรรต่างๆ อดทนรอคอยได้

2.1.5 สุขภาพจิต หมายถึง สภาพจิตใจของพนักงานที่สามารถแก้ปัญหา สามารถปรับตัว และปรับจิตใจได้อย่างเหมาะสมกับสังคมและสภาพสิ่งแวดล้อมที่เป็นจริง ในพนักงานที่มีสุขภาพจิตดีจะสามารถแก้ปัญหาหรือผ่อนปรนหาทางออกที่เหมาะสมกับสังคมวัฒนธรรม และสามารถปรับจิตใจให้ยอมรับผลที่จะเกิดตามมาได้ สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุขสบายตามอัตภาพปราศจากอาการของโรคจิตโรคประสาท

2.2 องค์ประกอบด้านครอบครัว ได้แก่

2.2.1 ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว หมายถึง งานหรือสิ่งที่พนักงานต้องปฏิบัติ และรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัวในแต่ละเดือน ได้แก่ การดูแลสมาชิกในครอบครัว ซึ่งประกอบด้วยการดูแลบิดา มารดา บุตร ธิดา และญาติพี่น้อง การรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่างๆในครอบครัว ได้แก่ ค่าใช้จ่ายของสมาชิกในครอบครัว ค่าเช่าบ้านหรือค่าเช่าซื้อบ้าน ค่าผ่อนรถและค่าใช้จ่ายภายในบ้าน เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าโทรศัพท์

2.2.2 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว หมายถึง การปฏิบัติตนของพนักงานที่มีต่อสมาชิกในครอบครัว และการปฏิบัติตนของสมาชิกในครอบครัวที่มีต่อตัวของพนักงาน เพื่อทำให้มีความสัมพันธ์ที่ดี ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.2.2.1 การปฏิบัติตนของพนักงานที่มีต่อสมาชิกในครอบครัว ได้แก่ การแสดงความรัก ความเคารพ มีความผูกพันกับครอบครัว สามารถขอคำแนะนำ ซักถามและขอคำปรึกษาในการปฏิบัติตนทั้งในด้านการงาน และเรื่องส่วนตัว

2.2.2.2 การปฏิบัติตนของสมาชิกในครอบครัวที่มีต่อตัวของพนักงาน ได้แก่ การให้ความรักความอบอุ่น ดูแลเอาใจใส่ แบ่งเวลาให้แก่ครอบครัว คอยให้คำปรึกษาปัญหา ยอมรับความคิดเห็น และชี้แนะแก่พนักงานได้ทั้งด้านการงานและเรื่องส่วนตัว

2.3 องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่

2.3.1 ลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน หมายถึง สภาพการณ์ในที่ทำงานทั้งในและนอกที่ทำงานที่มีผลต่อพนักงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.3.1.1 สถานที่ทำงาน ได้แก่ การถ่ายเทของอากาศในห้องทำงาน ขนาดของสถานที่ทำงานเมื่อเทียบกับปริมาณของพนักงาน ความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการจัด

วางสิ่งของในที่ทำงาน การดูแลรักษาความสะอาดที่ทำงาน บริเวณสถานที่ทำงานปราศจากสิ่งรบกวนต่างๆ ได้แก่ เสียงกลิ่น ฝุ่นละออง เป็นต้น

2.3.1.2 วัสดุและอุปกรณ์สำนักงาน หมายถึง ปริมาณของวัสดุและอุปกรณ์สำนักงาน ได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร กระดาษและอื่นๆ เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนพนักงาน ความทันสมัย คุณภาพการใช้งาน

2.3.2 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความสนิทสนมเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชาของบริษัทในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับพนักงาน มีการช่วยเหลือ รับฟังซึ่งความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการให้รางวัล การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรม มีการปฏิบัติต่อกันเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดี

2.3.2.1 การปฏิบัติตนของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การให้ความเคารพ เชื่อฟังคำสั่งสอน ตั้งใจและสนใจในสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาได้อบรมสั่งสอน รวมถึงการปรึกษา และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันเมื่อมีปัญหาต่างๆ

2.3.2.2 การปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงาน ได้แก่ การให้ความสนใจ การเอาใจใส่ คอยให้คำปรึกษาและชี้แนะแก่พนักงานในปัญหาด้านต่างๆ

2.3.3 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อกัน ทั้งในด้านการทำงานและด้านส่วนตัว เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีได้แก่ เพื่อนร่วมงานนำปัญหาด้านการทำงานมาปรึกษาและยอมรับความคิดเห็นของท่าน ให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี เคารพและเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ให้ความเกื้อกูลกัน การทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

ตัวแปรอิสระ **ตัวแปรตาม**

องค์ประกอบ 3 ด้าน คือ องค์ประกอบด้านส่วนตัว ได้แก่ ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน รายได้ ความรับผิดชอบในการทำงาน บุคลิกภาพ และสุขภาพจิต องค์ประกอบด้านครอบครัว ได้แก่ ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว และองค์ประกอบด้านด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยจึงขอตั้งสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. องค์ประกอบด้านส่วนตัว องค์ประกอบด้านครอบครัว และองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป

2. องค์ประกอบด้านส่วนตัว องค์ประกอบด้านครอบครัว และองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เดี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน
   1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน
   1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
   2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
   2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป นนทบุรี

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

1.1.1 ความหมายที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

ถนอมทรัพย์ มะลิซ้อน (2540: 38) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนที่มีต่องาน และปัจจัย และองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นๆ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (นเรศ ภูโคกสูง. 2541: 7; อ้างอิงจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช. 2527: 322) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง ทัศนคติทางบวกต่องาน ความพึงพอใจในการทำงานช่วยให้คนทำงานรู้สึกว่าชีวิตการทำงานมีคุณภาพกับช่วยป้องกันคนทำงานเกิดความรู้สึกห่างเหินงาน

มอร์ส (เพ็ญนภา เรืองเดช. 2541: 7; อ้างอิงจาก Morse. 1958: 27) ให้ความหมายว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผุ้ปฏิบัติงานให้น้อยลง หากมีความเครียดมากจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ความคิดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความต้องการมากจะเกิดปฏิกริยาเรียกร้องหาวิธีตอบสนองความต้องการ เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองความเครียดก็จะลดลง หรืออาจจะหมดไปทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานได้

วนิชา ฟักขำ (2543: 19) ให้ความหมายว่าความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่างๆในการทำงาน สามารถทำงานนั้นด้วยความเต็มใจและเกิดประสิทธิภาพ

บลัมและเนย์เลอร์ (ณัฐณิชา ปานศักดิ์. 2544: 12; อ้างอิงจาก Blum; & Naylor. 1968: 364) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นทัศนคติต่างๆ ซึ่งเป็นผลมาจากงานและปัจจัยต่างๆ เช่นค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ สภาพของงาน โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงาน

แอปเปิ้ลไวท์ (อดิศักดิ์ สถิรศาสตร์. 2548: 10; อ้างอิงจาก Applewhite. 1965: 50) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า คือ ความสุขที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องาน และความพอใจในรายได้ที่ได้รับ

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติในทางบวกที่มีต่องานที่พวกเขาปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน และที่ผ่านมาในอดีต ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นต่อเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการอันเป็นผลให้บุคคล ให้ความสนใจและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ คนทำงาน ทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความรัก และมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานนั้นจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.1.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน

วิชัย แหวนเพชร (2543: 53-54) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องหนึ่งที่น่าสนใจในวิชาจิตวิทยาอุตสาหรรม เพราะการทำงานในองค์การธุรกิจอุตสาหกรรมไม่ประสบผลความสำเร็จ เช่น ยอดกาผลิตตกต่ำทั้งๆที่คนทำงานเท่าเดิม คนงานขาดงาน เปลี่ยนงานบ่อย หรือมาทำงานแต่ทำไม่ดี ไม่เต็มความสามารถ สิ่งเหล่านี้มาจากสาเหตุความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานทั้งสิ้น ดังนั้นความพึงพอใจในงานจึงมีความสำคัญต่อธุรกิจอุตสหกรรมในเรื่องต่อไปนี้

1. ก่อให้เกิดความรับผิดชอบต่องานมากขึ้น
2. ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจ
3. ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
4. เป็นยุทธวิธีการเพิ่มผลผลิตให้หน่วยงานวิธีหนึ่ง
5. ทำให้เกิดการปรับปรุงแก้ไข การบริหาร เมื่อพบว่าพนักงานไม่พึงพอใจในการทำงาน

1.1.3 องค์ประกอบและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

แนวความคิดที่เกี่ยวกับองค์ประกอบและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมีนักวิชาการกล่าวไว้พอสรุปได้ดังนี้

สมยศ นาวีการ (2540: 222-224) ได้อธิบายถึง องค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงานเป็นตอนๆ ไว้ดังนี้

ผลตอบแทน จะเป็นสิ่งที่สามารถใช้ตอบสนองความต้องการของคนได้หลายอย่าง เช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่พักอาศัย การพักผ่อน ผลตอบแทนจะเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จ และเป็นแหล่งที่มาของการยกย่อง พนักงานมักจะมองผลตอบแทนว่า เป็นเครื่องสะท้อนการยกย่องของผู้บริหารต่อการมีส่วนช่วยของพวกเขาต่อองค์กร

การเลื่อนตำแหน่ง จะทำให้ความรับผิดชอบและผลตอบแทนสูงขึ้น งานระดับสูงขึ้นจะให้ความเป็นอิสระความท้าทาย และเงินเดือนที่สูงขึ้นแก่พนักงาน รางวัลที่เกิดขึ้นจากการเลื่อนตำแหน่งจะแตกต่างกันตามตำแหน่ง

การบังคับบัญชา ที่สร้างความพอใจในงานนั้น ผู้บังคับบัญชาจะสร้างสัมพันธ์แบบสนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชา และให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะกระทบต่อพวกเขา

วรูม (สุวิทย์ แสนสุข. 2544: 16; อ้างอิงจาก Vroom. 1964: 39-42) ได้สรุปองค์ประกอบพื้นฐานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. งาน หมายถึง คนนั้นชอบงานหรือไม่ ถ้าชอบและอยู่ในความสนใจก็จะมีความพึงพอใจในงานสูงและงานที่ท้าทายทำให้มีโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อีกทั้งงานนั้นๆ ก็ต้องเหมาะสมกับคนทำไม่ยากและไม่ง่ายจนเกินไป

2. ค่าจ้าง อาจจะเป็นเงินหรือค่าตอบแทนอื่นๆ ซึ่งอัตราจ้างต้องเหมาะสมและยุติธรรม

3. โอกาสที่จะได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจะต้องมีการเกณฑ์การพิจารณาที่ยุติธรรม และเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้

4. การยอมรับ การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

5. ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทน เมื่อบุคคลได้รับหรือคาดหวังว่าจะได้รับก็จะเกิดความพึงพอใจในงาน

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในงาน

7. หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา เป็นองค์ประกอบที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจในงาน

8. เพื่อนร่วมงาน เป็นองค์ประกอบที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจในงาน

9. องค์การและการจัดการ เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคลลากรเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน

เบอร์นาร์ด (พีระพัฒน์ ตันตรัตนพงษ์ 2544: 11-12; อ้างอิงจาก Barnard. 1968: 42-149) พบว่าสิ่งจูงใจที่เป็นเครื่องกระตุ้นให้คนเกิดความพอใจ ประกอบด้วย

1. สิ่งจูงใจที่เป็นสิ่งของวัตถุ เช่น เงิน สิ่งของอื่น ๆ

2. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับโอกาสของบุคคล หมายถึง โอกาสที่จะมีชื่อเสียงได้รับเกียรติยศได้รับการยอมรับ

3. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพทางกายภาพที่ปรารถนา ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สภาพแวดล้อม

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง การที่หน่วยงานสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ

5. ความดึงดูดใจในทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตร การยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน

6.สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมตรงกับความสามารถของบุคคลและทัศนคติของผู้ร่วมกิจกรรม หมายถึง การปรับวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และให้สอดคล้องกับทัศนคติของแต่ละบุคคล

7.โอกาสที่จะมีส่วนร่วมงานอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในงานทุกชนิดที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้น ช่วยให้บุคคลมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนสำคัญของหน่วยงาน

8.สภาพของการอยู่ร่วมกันฉันท์มิตร หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลที่อยู่รวมกันฉันท์มิตร รู้จักกันอย่างกว้างขวาง สนิทสนมกลมเกลียวร่วมมือกันอย่างดีในการทำงาน

1.1.4 ตัวกำหนดความพึงพอใจในการทำงาน

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2542: 137-139) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับตัวแปรหลายตัว ซึ่งช่วยให้นักบริหารสามารถทำนายว่ากลุ่มใดดูท่าทีที่จะเกิดปัญหาทางพฤติกรรมซึ่งเกี่ยวข้องกับความไม่พึงพอใจ ตัวแปรเหล่านี้บ้างก็เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานโดยตรง บ้างก็เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของการทำงาน ตัวแปรเหล่านี้ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับอาชีพเป็นต้น

วิภาดา คุปตานนท์ (2544: 174-179) ได้กล่าวว่าผลของพฤติกรรมการทำงานที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลมีความพึงพอใจ ระดับความพึงพอใจในงานมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน มีนักวิจัยหลายคนทำการศึกษาค้นคว้าเพื่อประเมินผลกระทบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน และพบว่าระดับความพึงพอใจในงานมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในประเด็นนี้ คือ

1. ขีดความสามารถ (Productivity)
2. การขาดงาน (Absenteeism)
3. การเข้า-ออก (Turnover)

1.1.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

1.1.5.1 *ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์*(Maslow's Theory of Hierarchy of Needs)

มาสโลว์ ได้จัดลำดับขั้นความต้องการมนุษย์ (Hierachy of needs) ไว้ 5 ลำดับ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2542: 411–412) ดังนี้

1. ความต้องการของร่างกาย(Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น ที่อยู่อาศัย และ การนอน การพักผ่อน มาสโลว์ ได้กำหนดตำแหน่งซางความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองไปยังระดับที่มีความจำเป็นเพื่อให้ชีวิตอยู่รอด และความต้องการอื่นจะกระตุ้นบุคคลต่อไป

2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security of safety needs) ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกาย และความกลัวต่อการสูญเสียงาน ทรัพย์สิน อาหาร หรือที่อยู่อาศัย

3. ความต้องการการยอมรับหรือความผูกพัน (Affiliation or acceptance needs) เนื่องจากบุคคลอยู่ในสังคม ย่อมจะต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

4. ความต้องการการยกย่อง(Esteem needs) ตามทฤษฎีมาสโลว์ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการการยอมรับแล้ว จะต้องการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็นการพึงพอใจในอำนาจ(Power) ความภาคภูมิใจ(Prestige) สถานะ(Status) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence)

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need of self-actualization) มาสโลว์คำนึงว่าความต้องการระดับสูงสุดเป็นความปรารถนาที่จะสามารถประสบความสำเร็จในชีวิตเพื่อที่จะศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด

1.1.5.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก(Herzberg' s Two Factors Theory)

ผู้คิดค้นทฤษฎีนี้คือ เฮอร์เบอร์ก (จรูญ ไพลดำ. 2544: 22-23; อ้างอิงจาก Herzberg & other. 1959: 45-49) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในองค์การบริหาร รู้จักกันนามทฤษฎีการจูงใจ – ค้ำจุน(The Motivation-Hygiene Theory) เฮอร์ซเบอร์กและคณะ ได้สร้างทฤษฎีนี้ขึ้นจากการศึกษาถึงสาเหตุของความพอใจในงานและความไม่พอใจในงานของวิศวกรและพนักงานบัญชีในโรงงานที่เมืองพิสซ์เบิร์กจำนวน 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง โดยวิธีการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พบว่า ความต้องการทางด้านงานของบุคคลสามารถแบ่งเป็น 2 องค์ประกอบใหญ่ๆ หรือเรียกว่าปัจจัย 2 ด้าน คือ

1.ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ปัจจัยด้านนี้เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับการจูงใจให้คนชอบในงาน และเป็นตัวที่กระตุ้นให้คนเกิดความพึงพอใจในงาน เพราะปัจจัยด้านนี้เน้นการตอบสนองความต้องการของบุคคล ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่เมื่อบุคคลทำงานเสร็จสิ้นประสบความสำเร็จ ย่อมเกิดความพึงพอใจในงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั้งภายในหน่วยงานด้วยเช่น อาจได้รับการชมเชยยกย่องหรือการแสดงความยินดีเมื่อได้ทำงานดังกล่าว

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ ท้าทาย เป็นงานที่สามารถกระทำได้ตั้งแต่เริ่มจนเสร็จสิ้นเพียงผู้เดียวได้

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้เป็นผู้มีอำนาจและรับผิดชอบต่องานนั้นอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้น เช่นอาจมีการได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมได้มากขึ้น มีโอกาสพัฒนาตนเองได้มากขึ้นด้วย

2.ปัจจัยค้ำจุน (Hygine Factors)หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยวิทยา ก็ได้ ปัจจัยด้านนี้เป็นปัจจัยที่ช่วยค้ำจุนให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานต่อไป ซึ่งถ้าหากบุคคลขาดปัจจัยด้านนี้จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่มิใช่ว่าปัจจัยด้านนี้จะช่วยให้เกิดแรงจูงใจแต่อย่างใด ซึ่งมักจะเป็นปัจจัยที่มาจากสิ่งแวดล้อมของงาน หรืออาจพูดได้ว่าเป็นปัจจัยภายนอกตัวบุคคลก็ได้ ซึ่งได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนหรือค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการเข้ามาทำงานในหน่วยงานนั้น ๆ อาจรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนของหน่วยงานนั้นด้วย

2.2 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลได้รับการเลื่อนตำแหน่ง อาจหมายความรวมถึงสถานการณ์ที่ทำให้บุคคลมีโอกาสได้รับความชำนาญในการทำงานด้านนั้นด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ได้มีการติดต่อสัมพันธ์ไม่ว่าจะเป็นกริยา วาจา ท่าทางต่าง ๆซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และความเข้าใจและสามารถร่วมปฏิบัติงานด้วยกันได้อย่างดี

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การพบปะสนทนาความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การพบปะสนทนาแลพะปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.6 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ได้รับการยอมรับและมีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคมด้วย

2.7 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง แนวทางการปฏิบัติ และการบริหารขององค์การในงานนั้น ๆ

2.8 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทั่วไปทางกายภาพ รวมทั้งสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ รวมทั้งบรรยากาศในการทำงานด้วย

2.9 ชีวิตส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีต่อผลจากการได้ทำงาน และมีผลกระทบโดยตรง หรือทางอ้อมต่อชีวิตส่วนตัว หรืองานที่ทำโดยขัดต่อความรู้สึกของตนเอง

2.10 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความยั่งยืนของอาชีพในการทำงาน

2.11 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง วิธีการในการดำเนินการของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงานของหน่วยงาน ตลอดจนความยุติธรรมในการบริหารงานนั้นด้วย

1.1.5.3 ทฤษฎีของแมคเกรเกอร์(McGreger)

ทฤษฎีของแมคเกรเกอร์ (Dauglas Mcgreger) (เพ็ญนภา เรืองเดช.2541: 12-13; อ้างอิงจากMcGreger. 1960: 33–58) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคคลไว้ในทฤษฎีที่เรียกว่า ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y โดยแมคเกรเกอร์ได้กล่าวถึงรายละเอียดทฤษฎีดังกล่าวไว้ดังนี้

สมมติฐานของทฤษฎี X ได้แก่

1. มนุษย์มีสัญชาติญาณที่หลีกเลี่ยงงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้

2.เนื่องจากไม่ชอบทำงาน จึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับ ควบคุม แนะนำ และขู่ว่าจะลงโทษ

3.ชอบให้ผู้อื่นแนะนำแนวทางในการทำงาน หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ และต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่นใด

สมมติฐานของทฤษฎี Y ได้แก่

1. ความพยายามของมนุษย์ทางกายภาพและทางใจต่องาน มีมากเท่ากับการเล่นและการพักผ่อน

2. การควบคุม และการบังคับบัญชาภายนอก ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ เพราะคนย่อมจะทำงานด้วยความเป็นตัวของตัวเอง

3. มนุษย์มีความสนใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามความตั้งใจ

4. คนเราไม่เรียนรู้แต่เพียงการยอมรับผิดชอบเท่านั้น หากแต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีกด้วย

5. ความสามารถในการใช้ความคิด จินตนาการ ความเฉลียวฉลาด และความคิดริเริ่มแก้ปัญหาต่าง ๆ เป็นสิ่งที่อยู่ในทุกคน

6. ในสังคมปัจจุบันนี้แต่ละคนมีโอกาสแสดงความสามารถเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น

โดยแมคเกรเกอร์ได้สรุปประเด็นสำคัญว่า การจูงใจคนนั้น ผู้บริหารจะต้องใช้ทฤษฎี Y และต้องมองคนในแง่ดี เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ การใช้ทฤษฎี Y จะจูงใจคนได้มากกว่าการใช้ทฤษฎี X แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่าจะละเลยต่อการควบคุมงานเสียโดยสิ้นเชิง

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

1.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

อลูโก (Aluko. 1983: 1509-A) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการรับรู้บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา กรณีศึกษาประเทศไนจีเรีย ศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย 3 แห่ง จำนวน 252 คน โดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม OCDQ และแบบศึกษาองค์ปรกอบของงานการศึกษาพบว่า

1. การตัดสินใจระบุแบบบรรยากาศองค์การว่าเป็นแบบใดแบบหนึ่ง เป็นสิ่งที่ทำได้ยากลำบาก

2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพและเงื่อนไขการทำงานมีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์กร

3. บรรยากาศองค์การมหาวิทยาลัยไนจีเรียโดยรวมไม่เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จที่ดีของอาจารย์แต่ละคน

เดอเรียด้า(Derreinda. 1984: 1267-A) ซึ่งพบว่าความพึงพอในงานกับผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีนัยสำคัญต่อทุกลักษณะงาน ยกเว้นการเลื่อนตำแหน่ง และสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในระดับสูง ได้แก่ลักษณะงานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา ส่วนสิ่งที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจน้อยได้แก่ เงินเดือน

แวน ดีเซล (Van Dersal. 1986: 120) พบว่า มีหลายปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์การ การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน สภาพการทำงาน ลักษณะของงานและโอกาสก้าวหน้า

กรีน (Green. 1989: 784-A) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานกลุ่มตัวอย่างเป็นหน่วยงานของรัฐจาก 88 แผนก จำนวน 1,579 คน ผลการวิจับพบว่ามีองค์ประกอบ 3 ด้านคือ ความสำเร็จ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา อธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงานได้ร้อยละ 73 ร้อยละ 13 และร้อยละ 11 ตามลำดับ และองค์ประกอบทั้ง 3 อธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงานความพึงพอใจในชีวิตได้เพียงร้อยละ 3 ส่วนมิติของความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในชีวิตและตัวแปรคุณลักษณะส่วนตัว พบว่า ความพึงพอใจในชีวิต และตัวแปรคุณลักษณะส่วนตัวอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการได้ร้อยละ 10 กลุ่มของตัวแปรคุณลักษณะส่วนตัว และความพึงพอใจในการทำงานอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในชีวิตได้ร้อยละ 5

บุซเซียรี่ (Buccieri. 1991: 1560-A) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงาน และแรงกระตุ้นของพนักงานในการผลิตผลงานตามที่รับรู้ของพนักงานพลเรือนในส่วนกลาง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ที่รับรู้เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานและแรงกระตุ้นของพนักงานต่อการผลิตผลงาน ตามตัวแปร อายุ เพศ ระยะเวลาของการ

บริการ ระดับชั้น และสถานภาพการดูแล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามที่แบ่งออกเป็น 2 ตอน ซึ่งตอนที่ 1 เกี่ยวกับตัวแปร: ความพึงพอในการทำงาน แรงกระตุ้นของพนักงานและการผลิตผลงาน ตอนที่ 2 เกี่ยวกับข้อมูลตัวที่เป็น อายุ เพศ ระยะเวลาของการบริการ ระดับชั้น และสถานภาพการดูแล โดยส่งแบบสอบถามไปยังพนักงานจำนวน 641 คน ในฝ่ายกาสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ของกองทัพอเมริกาที่ป้อมมอนทานซ์ รัฐนิวเจอร์ซีย์ ซึ่งผลที่ได้พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการผลิตผลงาน เพศรวมกับตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการผลิตผลงาน การรวมตัวแปรที่ช่วยทำนายการผลิตผลงานได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน เพศ และระดับชั้น แรงกระตุ้นไม่ได้เป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญของการผลิตผลงานและตัวแปร 2 ตัวคือ แรงกระตุ้นการผลิตผลงานก็ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

เฟรดเดริค ฟิลลิป (Frederick Phillip. 1995: 872) ศึกษาความเป็นผู้นำและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในบรรยากาศทำงาน และผลปฏิบัติงานพบว่า ลักษณะความเป็นผู้นำและลักษณะงานมีผลต่อการปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชา และลักษณะความเป็นผู้นำยังมีอิทธิพลสูงต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและลักษณะงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานระดับสูง

โรนัลด์ อัลเลน (Ronald Aland. 1997: 1742-A) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีความพึงพอใจในการทำงานระดับสูง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุดคือ ขวัญกำลังใจ การบริการสังคมและกิจกรรมในการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุดคือ ความก้าวหน้า ค่าชดเชย และระดับการศึกษา

1.2.2 งานวิจัยในประเทศ

นเรศ ภูโคกสูง (2541: 97) ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) สำนักพหลโยธินกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านภพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ความพึงพอใจในระดับกลางต่อด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นตัวของตัวเอง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ

มุกรินทร์ อินทวงศ์ (2543: 70) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อผลการปฏิบัติงานของสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา สาขาหาดใหญ่ ส่วนแยกคอหงส์ และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของประชาชน

1. ความพึงพอใจของประชาชนเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวม

1.1 ด้านกระบวนการ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในการรอการสอบสวนของเจ้าหน้าที่ในเรื่องที่ขอใช้บริการ ระยะเวลาที่รอเรียกชำระเงิน ระยะเวลาที่

เจ้าหน้าที่ใช้ในการสอบสวน ขั้นตอนในการพิมพ์สัญญาและแก้ไขทะเบียนที่ดิน ความเพียงพอของเรื่องบริการ และระยะเวลาในการรอจดทะเบียน

1.2 ด้านเจ้าหน้าที่ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการพูดจา / มรรยาทของเจ้าหน้าที่สอบสวนความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่สอบสวน ความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่ในการดำเนินงานให้บริการ การให้บริการของเจ้าหน้าที่ตามลำดับคิว โดยการจัดลำดับก่อน – หลังในการให้บริการ การให้คำแนะนำและการแจกบัตรคิวของประชาสัมพันธ์ และความกระตือรือร้นหรือความเต็มใจของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการ

1.3 ด้านเครื่องมือ เครื่องใช้ อาคารและสถานที่ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในเรื่องความสะอาดของสถานที่ภายในสำนักงานที่ดินให้บริการ ความสะอาดของพื้นที่โดยรอบบริเวณสำนักงานที่ดิน ความชัดเจนของป้ายประกาศ / ให้คำแนะนำประชาชนของสำนักงาน การจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกเช่น จัดที่นั่ง น้ำดื่ม ห้องน้ำ เป็นต้น และอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงานให้บริการ โดยภาพรวมความพึงพอใจของประชาชนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงานของสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลาสาขาหาดใหญ่ส่วนแยกคอหงส์อยู่ในระดับสูง

1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานโดยภาพรวม พบว่าส่วนใหญ่แล้วจะไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความพึงพอใจ คือมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่าการให้บริการของสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลาสาขาหาดใหญ่ ส่วนแยกคอหงส์ยึดหลักบริการการบริการตามโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพ ซึ่งในการให้บริการด้วยความเสมอภาค โปร่งใส เป็นธรรม และ สามารถตรวจสอบได้ ดังนั้น ไม่ว่าผู้รับบริการจะเป็นใคร หรือมีสถานภาพเช่นไร ก็จะได้รับบริการที่เหมือนๆกัน และเท่าเทียมกัน จึงส่งผลให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริการในระดับที่ไม่แตกต่างกัน

จากหลักการทั่วไปของการให้บริการ การบริการจะมีคุณภาพ และสนองตอบตามความต้องการได้มากน้อยเพียงใดของผู้ที่มารับบริการภายในสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา สาขาหาดใหญ่ ส่วนแยกคอหงส์นั้น ขึ้นอยู่กับว่าผู้มาขอรับบริการจะเกิดความพึงพอใจ เช่น เมื่อมาถึงยังสำนักงานผู้รับบริการย่อมคาดหวังว่าจะได้รับการให้บริการในการทำนิติกรรมอย่างถูกต้องและเป็นธรรม นอกจากนั้นย่อมคาดหวังล่วงหน้าว่า จะได้รับการบริการ เช่น การได้รับการบริการที่สะดวกรวดเร็ว โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้นั้น ซึ่งถ้าผู้ให้บริการสามารถตอบสนองความต้องการเหล่านี้ได้ ก็จะทำให้ผู้รับบริการนั้นเกิดความพึงพอใจและอยากกลับมาใช้บริการอีก ในกรณีนี้แสดงว่าการปฏิบัติงานในด้านงานบริการฝ่ายทะเบียน สนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างแท้จริง แต่ยังต้องมีการปรับปรุงบางส่วนเช่น ด้านกระบวนการการเกี่ยวกับความเพียงพอของช่วงบริการ และระยะเวลาในการรอจดทะเบียนนิติกรรม ด้านเจ้าหน้าที่ต้องปรับปรุงเรื่องความกระตือรือร้น หรือความเต็มใจของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการและด้านเครื่องมือ เครื่องใช้ อาคารสถานที่ ยังจะต้องปรับปรุงในเรื่องอุปกรณ์เครื่องมือ ในการปฏิบัติงานให้บริการ ส่วนด้านปัจจัยส่วนบุคคลแสดงให้เห็นว่า ผลการปฏิบัติงานในด้านบริการฝ่ายทะเบียน (งานกองหน้า) กระทำด้วยความทั่วถึงเท่าเทียมและเสมอภาคกัน และไม่ว่าผู้มารับบริการจะมาใช้

บริการกี่ครั้งก็ตาม การบริการในแต่ละครั้งก็ไม่แตกต่างกัน ทำให้ผู้มารับบริการเกิดความเชื่อมั่นและความพึงพอใจที่จะมาใช้บริการฝ่ายทะเบียน

ณรงค์ รักษายศ (2543: 81) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของประชาชนต่อผลการปฏิบัติงานของสำนักงานที่ดินจังหวัดยโสธร สาขามหาชนะชัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการเกี่ยวกับการให้บริการของสำนักงานที่ดินจังหวัดยโสธร สาขามหาชนะชัย และเพื่อการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของประชาชนผู้มารับบริการของสำนักงานที่ดินจังหวัดยโสธร สาขามหาชนะชัย ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานที่ดินจังหวัดยโสธร สาขามหาชนะชัย ในภาพรวมด้านต่างๆ คือ ด้านเจ้าหน้าที่ ด้านกระบวนการหรือขั้นตอนในการติดต่อ และด้านสถานที่ พบว่า ระดับความพึงพอใจในภาพรวมต่อผลการปฏิบัติงานของสำนักงานที่ดินจังหวัดยโสธร สาขามหาชนะชัย อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจด้านเจ้าหน้าที่มนุษยสัมพันธ์ที่ดี ในระดับมากและผลของระดับความ พึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ของสำนักงานที่ดินโดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีเพศ อาชีพ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และประเภทที่มาขอใช้บริการแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงาน ของสำนักงานที่ดินไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05 แต่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงานของสำนักงานที่ดินแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

พีระพัฒน์ ตันตรัตนพงษ์ (2544: 65) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการปฏิบัติงานของธนาคารออมสินสาขาตรัง พบว่าความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการปฏิบัติงานของธนาคารในภาพรวมทั้ง 3 ด้านคือ ด้านพนักงาน ด้านกระบวนการหรือขั้นตอนในการติดต่อ และด้านสภาพแวดล้อมหรือสถานที่ในการให้บริการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของธนาคารออมสิน สาขาตรังทั้ง3ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ชวนพิศ สิงห์อินทร์ (2545: 79) ศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้บริการโทรศัพท์บริษัททศท.คอร์ปอเรชั่น จำกัด(มหาชน)มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการโทรศัพท์ของบริษัททศท.คอร์ปอเรชั่น จำกัด(มหาชน) โทรศัพท์จังหวัดตรัง และศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของกลุ่มบุคคลที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่าระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการโทรศัพท์โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า มีความพึงพอใจสูงสุดในด้านสถานที่และอุปกรณ์อยู่ในระดับสูง และความพึงพอใจต่ำสุด ด้านบริการหลังการขายอยู่ในระดับปานกลาง และเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการโทรศัพท์กับปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศชายมีระดับความพึงพอใจสูงกว่าเพศหญิง ผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาระดับความพึงพอใจสูงที่สุด และมีความพึงพอใจแตกต่างจากผู้ที่มีการศึกษาระดับอื่นๆ มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มอาชีพคือ อาชีพรับราชการกับอาชีพพนักงาน

บริษัทเอกชน อาชีพค้าขายกับอาชีพเกษตรกรรม อาชีพเกษตรกรรมกับอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน และอาชีพพนักงานบริษัทเอกชนกับอาชีพแม่บ้าน/พ่อบ้าน โดยระดับความพึงพอใจสูงสุดในกลุ่มอาชีพเกษตรกรรม และระดับความพึงพอใจต่ำสุดในกลุ่มอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน ผู้ใช้บริการโทรศัพท์ที่อาศัยอยู่นอกเขตเทศบาลมีระดับความพึงพอใจสูงกว่าผู้ที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาล และพบว่าผู้ใช้บริการโทรศัพท์มีระดับความ พึงพอใจแตกต่างกันระหว่างสำนักงานบริการโทรศัพท์โดยมีระดับความพึงพอใจสูงสุดที่สำนักงานบริการโทรศัพท์กันตรัง

บุญเลิศ แก้วเอียด (2548: 56) ได้ศึกษาความพึงพอใจของคณะกรรมการชุมชนต่อการพัฒนาตามภารกิจของเทศบาลตำบลคอหงส์ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของคณะกรรมการชุมชนต่อการพัฒนาตามภารกิจของเทศบาลตำบลคอหงส์ตามตัวแปรระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชนโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจที่กล่าวมาข้างต้นนั้น พอสรุปได้ว่ามีสิ่งสำคัญเกี่ยวกับงานของผู้วิจัยที่ได้ศึกษา และเอกสารและงานวิจัยส่วนใหญ่จะกล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานหรือต่อผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานของตนเองที่สามารถนำมาประกอบ และอ้างอิงในงานวิจัยนี้ ซึ่งกล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป จึงยกมาเพื่อประกอบและใช้อ้างอิงในงานเค้าโครงสารสารนิพนธ์ฉบับนี้

ดังนั้นสรุปได้ว่าองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ ของความพึงพอใจนั้นจะต้องมีสิ่งที่เป็นปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการที่อยู่ในระดับสูง เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ พร้อมที่จะใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด และสิ่งที่เป็นปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความต้องการในระดับพื้นฐาน เพื่อไม่ให้บุคคลเกิดความท้อถอย ไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสนใจว่าปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และเพิ่มพัฒนาศักยภาพในด้านการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและพร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กรนั้นเอง

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบด้านส่วนตัว

2.1.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน

2.1.1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน

อภิญญา อังคสุภณ (2545: 71) กล่าวว่าระดับตำแหน่งงาน เป็นสิ่งที่ช่วยระบุถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของพนักงานแต่ละคน โดยแบ่งได้เป็น 2 ระดับใหญ่ ๆ คือ ระดับผู้บริหาร หรือ หัวหน้างาน และระดับปฏิบัติการ

2.1.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน

เวลซ์ และ ลาแวน (Welsch; & Lavan. 1981: 1079-1089) ศึกษาพบว่าตำแหน่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ออสติน (Austin. 1984: 432-A) ได้ศึกษาผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัยโดยการสำรวจ และการสัมภาษณ์ใน 3 ด้านคือความผูกพันกับตำแหน่ง ความผูกพันกับหน่วยงาน และความผูกผันกับอาชีพที่เป็นอาจารย์ ผลการศึกษาร้อยละ50 มีความผูกพันกับตำแหน่ง และองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การมี 4 ประการได้แก่ ความต้องการมีชื่อเสียง ความภูมิใจ และการได้มีโอกาสร่วมทำงานกับบุคลที่น่าสนใจ

แลม และ คณะ (Lam; & other.1995) ทำการศึกษาชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่ออาชีพ และความพึงพอใจในงานในฐานะเป็นตัวแปร สาเหตุให้เกิดความถดถอยในอาชีพพบว่าสถานภาพทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครู

ชฎาพร ประเสริฐทรง (2541: 77) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

2.1.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรายได้

2.1.2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับรายได้

กิ่งพร ทองใบ (2541: 6) กล่าวว่าเงินเดือนหมายถึง ค่าตอบแทนที่จ่ายให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่เป็นรายเดือนมีรูปแบบที่แน่นอนในช่วงระยะเวลาการจ่ายแต่ละครั้ง

บุญเสริม รวมทรัพย์ (2542: 10) กล่าวว่าเงินเดือนหมายถึง เงินที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ได้รับเป็นรายเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆเป็นที่พอใจของผู้ปฏิบัติหน้าที่

ดูบริน (Dubrin. 1990: 177)กล่าวว่าหากพวกเราไม่สามารถมีเงินใช้จ่ายในปัจจัยพื้น-ฐานของชีวิตแล้ว ย่อมก่อให้เกิดความกดดันและความวิตกกังวล

2.1.2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรายได้

สุภาภรณ์ ฉายสำเภา (2543: 117) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี พบว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 3 ด้าน ณ ระดับนัยสำคัญ.05 คือด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ด้านการได้การยอมรับนับถือ

บัตเลอร์ และ พาร์สัน (สมสุข ดิลสกุลชัย. 2543; อ้างอิงจาก Butler; & Parsons. 1991) ได้ศึกษาองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน เพื่อนำมาปรับปรุงความพอใจในงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นบุคลากรของ โรงพยาบาลประกอบด้วย แพทย์ คณะกรรมการจัดการโรงพยาบาล ผู้บริหารทางการพยาบาล ผู้บริหารโรงพยาบาล และพยาบาลประจำการระดับวิชาชีพรวม 364 คน พบว่า ผลการจัดองค์ประกอบที่มี

อิทธิพลต่อการทำงานอยู่ต่อไปของพยาบาลเรียงลำดับความสำคัญได้แก่ การให้เงินค่าตอบแทนตามความเหมาะสมกับการศึกษาและความรับผิดชอบ การมีอำนาจในการควบคุมสภาพการทำงานโดยเฉพาะงานที่ได้ระบมอบหมาย และชั่วโมงการทำงาน การได้รับการสนับสนุนด้านการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงาน สามารถที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระเกี่ยวกับปฏิบัติการทางให้เป็นที่ปรึกษาในการดูแลผู้ป่วย การเปิดโอกาสให้ศึกษาต่อ และช่วยให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การได้รับการชมเชยยกย่องเมื่อปฏิบัติงานดี

2.1.3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในการทำงาน

2.1.3.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในการทำงาน

เฮอร์เบิร์ก และ คณะ (อรุณี มิ่งประเสิรฐ. 2547: 42; อ้างอิงจาก Herzberg; & other. 1957) กล่าวว่า เมื่อบุคคลเริ่มทำงานมักมีความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูง แต่เมื่อทำงานไประยะหนึ่งจะพบว่า สิ่งที่เขาได้รับการทำงาน ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ทำให้ความรับผิดชอบในการทำงานลดลง แต่ถ้าเขายังทำงานต่อไปก็จะเริ่มปรับตัวได้ และมีความรับผิดชอบในการทำงานเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ

2.1.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในการทำงาน

ระพีพร เบญจาทิกุล (2540: 62) กล่าวว่าการมอบหมายให้พนักงานได้รับผิดชอบให้ตรงกับลักษณะ ความต้องการจะทำให้ได้ทั้งผลงาน และความรูสึกผูกพันต่อองค์กร

วาจารี นาคศุภรังสี (2540: 58) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในธุรกิจโรงแรมพบว่า พนักงานโรงแรมที่มีความหลากหลายของงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่อองค์กรแตกต่างกัน

ศารทูร ประดิษฐ์ (2541: 62) ทำการศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สายตรวจ พบว่าเจ้าหน้าที่สายตรวจที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2.1.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

2.1.4.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

2.1.4.1.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

สุรางค์ โค้วตระกูล (2541: 31) กล่าวว่า ความหมายหรือคำจำกัดความของบุคลิกภาพที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปในหมู่นักจิตวิทยาคือ คุณลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลแสดงออกก โดยพฤติกรรมที่บุคคลนั้นมีต่อสิ่งแวดล้อมที่ตนกำลังเผชิญอยู่ และพฤติกรรมนี้จะคงเส้นคงวาพอสมควร

ศรีเรือน แก้วกังวาน (2544: 5) กล่าวว่า บุคลิกภาพคือลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่าง ๆทั้งส่วนภายนอกและส่วนภายใน ส่วนภายนอกคือ ส่วนที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่าง หน้าตา กิริยามารยาท การแต่งตัว วิธีพูดจา การนั่ง การยืนเป็นต้น และส่วนภายในคือ ส่วนที่มองเห็นได้ยาก แต่อาจทราบได้โดยการอนุมาน เช่นสติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ความใฝ่ฝันปรารถนา ปรัชญาชีวิต ค่านิยม ความสนใจ เป็นต้น

อารี พันธ์มณี (2546: 67) กล่าวว่า บุคลิกภาพหมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะเอกลักษณ์ที่แสดงออกทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา รวมทั้งด้านสรีระ บุคลิกภาพภายนอก และภายใน ทำให้สามารถแยกแยะความแตกต่างของบุคคลได้ บุคลิกภาพของบุคคลเป็นผลมาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม บุคลิกภาพเป็นลักษณะที่สำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งในด้านการดำเนินชีวิต การงานและสังคม ซึ่งมีผลต่อความก้าวหน้า คุณประโยชน์และความสำเร็จของบุคคล

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า บุคลิกภาพหมายถึง แบบแผนพฤติกรรมที่รวมทั้งลักษณะภายนอกและลักษณะภายในของบุคคล ซึ่งเป็นผลมากจากพันธุกรรมและการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ทำให้แต่ละบุคคลมีลักษณะเฉพาะตัวและมีความแตกต่างกัน

2.1.4.1.2 ความสำคัญของบุคลิกภาพ

อารี พันธ์มณี (2546: 67) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบุคลิกภาพในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การดำเนินชีวิต การงานและสังคม ซึ่งมีผลต่อความเจริญก้าวหน้า คุณประโยชน์ และความสำเร็จของบุคคลดังนี้

1. ความมั่นใจ บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่ดีจะมีความรู้สึกมั่นใจในการแสดงออกมากขึ้น กล้าแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกและการทำกิจกรรมต่าง ๆ อันส่งผลให้บุคคลนั้นสามารถทำสิ่งต่าง ๆได้ดีอีกด้วย ทำให้ผู้พบเห็น ผู้ที่เกี่ยวข้องให้ความสนใจและเกิดความเชื่อมั่นต่อบุคคลนั้น

2. ความสำเร็จ บุคคลที่มีบุคลิกภาพดี สามารถสร้างความศรัทธาเชื่อถือแก่ผู้พบเห็น ประกอบกับมีความเชื่อมั่นในตนเอง จึงสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเรียกความศรัทธาให้ผู้พบเห็นและร่วมงานให้ความร่วมมือ จึงทำให้ได้รับความสะดวกพร้อมเพรียงและปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ดี

3. ความเป็นตัวของตัวเอง บุคคลที่มีบุคลิกภาพดีจะมีลักษณะเอกลักษณ์เฉพาะตัวและเป็นตัวของตัวเอง จึงสามารถแสดงตนได้อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งด้านการแสดงความคิดเห็นการร่วมกิจกรรมต่าง ๆเป็นต้น

4. การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล บุคคลที่มีบุคลิกภาพดีจะตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งไม่เหมือนใครและ แสดงลักษณะของตนเองทั้งในด้าน

รูปร่าง นิสัยสติปัญญา จึงทำให้ผู้พบเห็นยอมรับความแตกต่างของบุคคลได้ ช่วยให้สามารถรู้จักและเข้าใจบุคคลแต่ละคนได้

5. การปรับตัว บุคคลที่มีบุคลิกภาพดี มีความเป็นตัวของตัวเองตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล จึงสามารถปรับตนให้เข้ากับบุคลและสถานการณ์ได้ดีขึ้น สามารถสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลที่แวดล้อมและเกี่ยวข้องได้

6. การยอมรับของกลุ่ม บุคคลที่มีบุคลิกภาพดีย่อมเป็นที่ต้องตาต้องใจ นิยมชมชอบ ศรัทธาเชื่อมั่น และได้รับการยอมรับจากกลุ่มเป็นอย่างดี ทำให้รู้สึกพอใจยินดี และมีความมั่นคงทางด้านจิตใจ

7. การคาดหมายจากพฤติกรรม บุคคลที่มีบุคลิกภาพดีแตกต่างกัน ทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลนั้นได้เช่น บุคคลที่ยิ้มแย้มแจ่มใส มักเป็นคนที่มีมนุษย์สัมพันธ์ดี เป็นต้น

2.1.4.1.3 ลักษณะของบุคลิกภาพแบบเอ และ แบบบี

บุคลิกภาพแบบเอ เป็นบุคลิกภาพที่มีลักษณะเปิดเผย มีลักษณะดังนี้

1. มีความทะเยอทะยาน หมายถึง ความต้องการหรือความปรารถนาของบุคลที่มีความเจริญก้าวหน้าในชีวิต มีอำนาจ มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง มีความมั่นคง ร่ำรวยมีชื่อเสียง และ จะพยายามทุกวิถีทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อเป็นการพิสูจน์ว่าเป็นคนเก่ง เป็นผู้ที่มีความสามารถและประสบความสำเร็จในชีวิต

2. ตั้งมาตรฐานการทำงานไว้สูง หมายถึง การตั้งเป้าหมายการทำงานที่ว่า เมื่อลงมือทำให้ได้ และทำให้ดีที่สุด ให้ได้ทั้งปริมาณและคุณภาพมากที่สุด

3. มีแรงขับในการทำงานสูง หมายถึง การที่บุคคลมีบุคลิกภาพแบบเอเป็นบุคคลที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ชอบทำงานหนัก มักทำงานตลอดเวลา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

4. ชอบการแข่งขัน หมายถึง ลักษณะที่ชอบช่วงชิง ต่อสู้แข่งขันกับผู้อื่นเพื่อให้ตนได้สิ่งที่ต้องการและได้สิ่งที่ดีกว่าผู้อื่น

5. มีความก้าวร้าว หมายถึง มีลักษณะพฤติกรรมที่มีความรุนแรง ในการแก้ปัญหาทำลายทรัพย์สิน ทำให้ผู้อื่นได้รับความเสียหาย หรือบาดเจ็บทางด้านร่างกาย หรือจิตใจ อาจจะโดยการใช้วาจาดูหมิ่น หรือทำให้ผู้อื่นขายหน้า

6. มีความรีบเร่ง เกิดจากการที่ถูกกดดันจากเวลาอยู่ตลอดเวลา บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเอ รู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว ไม่มีเวลาเพียงพอที่จะกระทำสิ่งต่างๆ มักมองนาฬิกาเพื่อดูเวลาอยู่เสมอ จะทำงานตามแผนงานให้เสร็จตามเวลาที่ตั้งไว้ มีความรีบเร่งตลอดเวลาเพื่อใช้เวลาให้เกิดประโยชน์บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเอ จะรีบเร่งในกิจกรรมธรรมดา เช่นเดินเร็ว รับประทานอาหารเร็วเป็นต้น

7. ลักษณะการพูดและการเคลื่อนไหวเร็ว หมายถึง พฤติกรรมการเคลื่อนไหวเร็ว และมักเคลื่อนไหวกล้ามเนื้อบริเวณใบหน้าและตามร่างกายเช่น ขมวดคิ้ว พูดรัวเร็ว พูดคล่อง พูดเสียงดัง และมักพูดก่อนที่คู่สนทนาจะพูดจบ กำมือและกัดฟันเสมอ มักเผลอแสดงกิริยาโดยลืมตัวเช่นเลิกคิ้ว ยักไหล่ ห่อปาก เป็นต้น

8. มีความอดทนต่ำหมายถึง ลักษณะที่ไม่อดทนต่อการรอคอย ใจร้อนขี้เบื่อรำคาญซึ่งความอดทนต่ำนี้มีความสัมพันธ์กับความรีบเร่ง และถูกกดดันจากเวลา

โดยสรุปบุคลิกภาพแบบเอ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีความทะเยอทะยานต้องการมีความเจริญก้าวหน้าในชีวิต ขยันขันแข็ง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ชอบทำงานชอบทำงานหนัก มักกำหนดเวลาในการทำงาน ชอบทำงานให้ได้มากๆในเวลาน้อย มีความมานะพยายามในการทำงาน และตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูง เมื่อลงมือทำอะไรต้องทำให้สำเร็จ ให้ได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ ชอบการต่อสู้แข่งขันให้ได้มาซึ่งดีกว่าคนอื่น ขาดความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีลักษณะก้าวร้าว มักใช้ความรุนแรงในการแก้ปัญหาชอบแสดงออกในทางข่มขู่ผู้อื่นขาดความอดทนใจร้อน ขี้เบื่อ ขี้รำคาญ ไม่ปราณีต มีความเร่งรีบอยู่เสมอ แม้ในกิจวัตรประจำวันทั่วๆไป มักพูดเสียงดังพูดเร็ว มีความเคลื่อนไหวร่างกายเร็ว มักเผลอตัวแสดงกิริยาลืมตัวเช่นเลิกคิ้ว ยักไหล่เป็นต้น

บุคลิกภาพแบบบี เป็นบุคลิกภาพที่มีลักษณะตรงข้ามกับบุคลิกภาพแบบเอ มีลักษณะดังนี้

บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบบี จะเป็นคนชอบพักผ่อน มีลักษณะเรื่อยๆ เฉื่อยๆ ใช้ชีวิตอย่างสบายไม่รีบเร่ง ทำงานหนักในบางโอกาส แต่จะมีแรงขับในการทำงานน้อย คนที่มีบุคลิกภาพแบบบี จะมีความต้องการเติมเต็มสิ่งต่างๆ น้อยกว่าคนที่มีบุคลิกภาพแบบเอ หรืออีกนัยหนึ่ง มีความต้องการแบบไม่สิ้นสุดน้อยกว่าบุคลิกภาพแบบเอ แต่ความสามารถด้านการคิดพิจารณา ความรอบคอบ การประมาณการณ์ จะมีมากกว่าคนที่มีบุคลิกภาพแบบเอ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้คนที่มีบุคลิกภาพแบบบีมีลักษณะมั่นคง ทำให้เกิดความเชื่อมั่นปลอดภัย มากกว่าที่จะทำให้เกิดความรู้สึกว่าถูกกระตุ้น เกิดความรำคาญ ร้อนรน โกรธโมโหง่ายแบบบุคลิกภาพแบบเอ

โดยสรุป บุคลิกภาพแบบบีหมายถึง พฤติกรรมของบุคคล ที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับพฤติกรรมแบบเอ โดยที่บุคคลที่มีพฤติกรรมแบบบี จะเป็นคนชอบการพกผ่อนดำเนินชีวิตแบบง่ายๆสบายๆ ไม่รีบเร่ง ไม่ชอบทำงานหนัก และไม่ชอบทำงานในเวลาจำกัด มีแรงขับในการทำงานน้อย แต่มีความสามารถในการคิดพิจารณา มีความคิดรอบคอบมากกว่าบุคลิกภาพแบบเอ

2.1.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

ชวาทซ์และคนอื่นๆ (เพชรรัตน์ แย้มแก้ว. 2545: 38; อ้างอิงจาก Schwarts; & Other. 1986) ได้ศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมของบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ และ บี ที่ประสบความล้มเหลวในถานการณ์ที่ไม่มีผู้ใดเคยประสบความสำเร็จเลย และสถานการณ์ที่มีบางคน

ประสบความสำเร็จ ผลการศึกษาพบว่า คนที่ลักษณะบุคลิกแบบเอ มีความมุ่งหวังความสำเร็จในสถานการณ์ที่มีโอกาสประสบความสำเร็จได้ แต่จะไม่เอาตัวไปผูกมัดกับงานที่ไม่มีโอกาสประสบความสำเร็จ

เคลลี่ และ เฮาส์ตัน (Kelly; & Houston. 1985: 1067) ได้ศึกษาบุคลิกภาพแบบเอ และ บุคลิกภาพแบบบี โดยให้กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงที่ทำงานนอกบ้านจำนวน 220 คน ผลการวิจัยพบว่า หญิงที่ทำงานนอกบ้านมีลักษณะแบบเอ มีระดับการศึกษา และระดับสถานภาพทางอาชีพสูงกว่าผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบบี และยังพบอีกว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีความตึงเครียดสับสน และวิตกกังวลในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบบี

2.1.5 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต

2.1.5.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต

ลักขณา สริวัฒน์ (2545: 3-4) ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่า สุขภาพจิต หมายถึง สภาพสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ ปราศจากอาการผิดปกติ มีพฤติกรรมที่เหมาะสม ทำให้มีความสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความเชื่อมั่นในตนเอง ไร้ความวิตกกังวล ไม่มีความเครียด และไม่มีความขัดแย้งภายใน สามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้ดี รู้จักควบคุมอารมณ์ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม

เอิกเบิร์ท(Egbert. 1980: 11) ได้กล่าวไว้ว่าลักษณะของผู้มีสุขภาพจิตดีได้แก่

1. รู้จักตนเอง สามารถพัฒนาผสมผสานบุคลิกภาพได้เหมาะสมกับความเป็นจริง
2. เป็นผู้ที่ตั้งความหวังไปในทางที่เป็นจริงได้
3. เป็นผู้ที่เข้าใจในชีวิต และจุดมุ่งหมายในชีวิต
4. เป็นผู้ที่มีหลักในการดำรงชีวิต สามารถก่อให้เกิดความหวังของชีวิต
5. มีความสามารถในการปรับความคิด พฤติกรรม ตามสถานการณ์ของชีวิตแต่ละช่วงได้
6. สามารถเปิดเผยตนเอง สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้

2.1.5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต

เทอร์แมน และฮัมเปอร์(Tyreman; & Humphrey. 1984: 1901) ได้ศึกษาปัญหาสุขภาพจิตของวัยรุ่นในช่วงอายุ 12-16 ปี ที่มาให้บริการด้านสุขภาพจิตจำนวน 24 คน โดยเปรียบเทียบกับวัยรุ่นในช่วงวัยเดียวกันซึ่งไม่มีปัญหาสุขภาพจิต โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพทั่วไปเหตุการณ์ต่าง ๆในชีวิตประจำวัน การได้รับความช่วยเหลือจากครอบครัว และสิ่งแวดล้อมในครอบครัว ผลการศึกษาพบว่าวัยรุ่นที่มีปัญหาสุขภาพจิตได้รับความช่วยเหลือจากครอบครัวน้อยกว่า และต้องเผชิญกับความเครียดในชีวิตประจำวันสูงกว่าวัยรุ่นปกติ

2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบด้านครอบครัว

2.2.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว

2.2.1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว

วัชรี ตันติคชาภรณ์ (2545: 21) กล่าวว่า ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวว่า หมายถึง ความรับผิดชอบด้านการเงิน หรือการเลี้ยงดูของบุคคลที่มีต่อบุตร บิดา มารดา ญาติพี่น้อง รวมทั้งบุคคลอื่นๆด้วย ส่วนใหญ่ลักษณะครอบครัวของคนไทยจะเป็นแบบพึ่งพาอาศัยกัน

ภาระความรับผิดชอบในครอบครัวพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของคำไว้โดยแยกความหมายของแต่ละคำออกมาดังนี้

ภาระ(พาระ) น. หมายถึง ของหนัก น้ำหนัก ธุระที่หนัก การงานที่หนัก หน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ

ความ (ความ) น. หมายถึง เรื่อง อาการ คำนำหน้ากริยา หรือวิเศษเพื่อแสดงสภาพ

รับผิดชอบ ก. หมายถึง ยอมรับผลทั้งที่ดีและไม่ดีในกิจกรรมที่ตนได้ทำลงไป หรืออยู่ในความดูแลของตน

ครอบครัว (ครอบครัว) น. หมายถึง สถาบันพื้นฐานของสังคมที่ประกอบด้วยสามีภรรยาและหมายความถึงลูกด้วย

2.2.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว

จารุวรรณ ศรีสว่าง (2542: 71-72) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตของครูระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ครูมีหน้าที่ดูแลสมาชิกในครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางลบกับสุขภาพจิต แสดงว่าครูที่ต้องดูแลสมาชิกในครอบครัว มีแนวโน้มสุขภาพจิตดี ทั้งนี้การดูแลสมาชิกในครอบครัว เช่น การดูแลพ่อแม่ หรือบุตรธิดา หรือสามีภรรยา อันเป็นบุคคลใกล้ชิดและที่รัก ทำให้ครูมีความอบอุ่น มีสิ่งยึดเหนี่ยวทางจิตใจ ได้ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน สามารถระบายความทุกข์หรือปัญหาจากการทำงานได้ด้วย ส่งผลให้ครูมีสุขภาพจิตดี ส่วนครูที่มีค่าใช้จ่ายส่วนตัวและค่าใช้จ่ายของสมาชิกในครอบครัว ค่าเช่าบ้าน หรือค่าเช่าซื้อบ้านและค่าผ่อนรถไม่มีความสัมพันธ์กับสุขภาพจิต

ทั้งนี้เพราะถ้าหากครูมีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในบ้าน ครูก็จะไม่เครียด มีความสุข แต่ถ้าครูมีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในบ้าน ครูก็จะมีความเครียด มีความทุกข์ ส่งผลให้ครูมีสุขภาพจิตไม่ดี

ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวมีผลต่อการทำงาน เนื่องจากถ้าบุคคลมีความสุขในการมีภาระรับผิดชอบต่อครอบครัวบุคคลนั้น ก็จะทำให้บุคคลนั้นมีสุขภาพจิตดี ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพด้วย

ดุ๊กซ์เบอรี่และฮิกกินส์ (จีรศักดิ์ ประยงค์ขำ. 2548: 79; อ้างอิงจาก Duxbury; & Higgins.1992) ได้ศึกษาความขัดแย้งระหว่างบทบาทในครอบครัวที่ทำงานทั้งสอง และมีบุตรโดย

ใช้โมเดลของคอร์พเพิลแมน กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 748 คนพบว่าความขัดแย้งในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งในครอบครัว และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งในงานและครอบครัว แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน

บาริช (จีรศักดิ์ ประยงค์ขำ. 2548: 79; อ้างอิงจาก Barich. 1995) ได้ทำการศึกษาความขัดแย้งในงาน และครอบครัวในกลุ่มตัวอย่างที่ทำงาน มีบุตรและอาศัยอยู่ร่วมกัน เขาพบว่าความขัดแย้งในงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในครอบครัว

2.2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับครอบครัว

2.2.2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับครอบครัว

เฮอร์ลอค (วริญญา อรรถยุติ. 2542: 35; อ้างอิงจาก Hurlock. 1964: 661) มีแนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในครอบครัวคือ บิดามารดาที่ยอมรับเด็กนั้น หมายถึง การให้ความรัก ความสนใจ สร้างความอบอุ่นให้เกิดขึ้นในบ้านและเห็นความสำคัญของเด็ก ผลที่ตามมาคือทำให้เด็กเป็นคนที่ให้ความร่วมมือ เป็นมิตร มีอารมณ์มั่นคง ร่าเริง มีความรับผิดชอบ ขยันหมั่นเพียร ระมัดระวัง รักษาสมบัติของส่วนรวมเท่าๆกับของตนเอง มีความตรงไปตรงไปตรงมาไว้ใจได้ สามารถเผชิญกับชีวิตด้วยความมั่นใจ และมองตัวเองได้ตรงกับความเป็นจริง

ลักขณา ศิริวัฒน์ (2545: 26) กล่าวว่า ครอบครัวเป็นสถาบันหนึ่งในสังคม และได้ชื่อว่าเป็นสังคมแห่งแรกของมนุษย์ ซึ่งมีความสำคัญที่สุดในการกอบุคลิกภาพ และสุขภาพจิตของบุคคลเพราะมนุษย์จะเรียนรู้เรื่องการปรับตัวตั้งแต่แรกเกิดด้วยการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่หรือผู้ให้การเลี้ยงดู จนกว่าจะพ้นอกของพ่อแม่

2.2.2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับครอบครัว

แกริสัน คิงสตัน และแมคโดแนลด์ (ศศิพินต์ ทรงสัตย์. 2542: 16; อ้างอิงจาก Garrison, Kingston and McDonald. 1966: 415) ได้ศึกษาฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เด็กเรียนได้ดีหรือไม่ดี โดยพบว่า เด็กที่มาจากครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมด้อย ย่อมจะขาดประสบการณ์ต่างๆที่ช่วยในการเรียนรู้

ราห์แมน (วริญญา อรรยุติ. 2542: 36; อ้างอิงจาก Rahman. 1965: 405) ศึกษาสาเหตุของการสูญเปล่าทางการศึกษาจากนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเมืองดัคคา (Decca) ระหว่างเกรด 7–11 ในขณะที่ยังเรียนไม่สำเร็จพบว่าสาเหตุของการสูญเปล่าทางการศึกษา

มีหลายประการ เช่น ปัญหาการเงินในการซื้ออุปกรณ์การเรียน เศรษฐกิจในครอบครัวต่ำ สุขภาพในร่างกายไม่ดี และการคมนาคมระหว่างบ้านกับโรงเรียนไม่สะดวก

วัลภา ตันติสุนทร (2543: 164) ศึกษาพบว่า รายได้ของครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดของนักศึกษาพยาบาล โดยพบว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่ำมีความเครียดมากที่สุด

2.3 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน

2.3.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

2.3.1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

ยุพินธร โชติสุข (2548: 25) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมด้านกายภาพหมายถึง สภาพแวดล้อมทางด้านอาคารสถานที่ ห้องพัก ที่พักผ่อน ห้องอาหารสถานที่รับรองผู้มาเยี่ยม บริเวณสนาม ห้องน้ำ ห้องสุขาทางเดิน ที่จอดรถ ห้องเก็บของ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สภาพแวดล้อมดังกล่าวมีวนสำคัญต่อการพัฒนาลักษณะนิสัย ความรับผิดชอบคุณภาพชีวิต และช่วยให้ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

สภาพแวดล้อในที่ทำงานที่เหมาะสมจะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่

1. การจัดบริเวณ และความงามของบริเวณ การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีและสวยงามมีผลต่อจิตใจของผู้อยู่อาศัย ทำให้มีทัศนคติที่ดีต่องาน และยังสามารถจะลดปัญหา และความกดดันต่าง ๆที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้

2. อุณหภูมิ สิ่งที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขสบายทางร่างกาย ปัจจัยที่เกี่ยวกับอุณหภูมิและความชื้นในอากาศ ในปัจจุบันเราสามารถปรับระดับหนาวร้อนภายในอาคารได้ตามที่เราต้องการ ทำให้การปฏิบัติงานไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อย ไม่เครียด ไม่หงุดหงิด ไม่ทำอะไรผิดพลาดอยู่เสมอ และไม่ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย

3. แสง สี เสียง การมองเห็น ต้องให้พอเหมาะกับสภาพการทำงาน ต้องให้ทั้งประโยชน์ และมีประสิทธิภาพที่จะปฏิบัติงาน

2.3.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพภายในที่ทำงาน

แคพแพลน และโอเดีย (จารุวรรณ ศรีสว่าง. 2542: 29; อ้างอิงจาก Kaplan; & O'Dea. 1953) ได้ทำการวิจัยว่ามีสาเหตุอะไรที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพจิตของครู เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของครู โดยให้ครูเขียนรายงานเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ ผลการวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมต่าง ๆเช่น อาคาสถานที่ ลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์ในการสอนไม่เหมาะสมหรือเพียงพอแล้ว อาจทำให้เกิดความไม่พอใจและมีผลเสียต่อสุขภาพจิตของครูมากที่สุด

วัลลี จันทเรนทร์ (2545: 235) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักเทคโนโลยีการศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงพบว่ามีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแต่ละข้อของสภาพแวดล้อมแล้ว พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเรื่องอุณหภูมิ

วรรณา อาภาอดุล (2545: 6) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่าสิ่งแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานครู เป็นอันดับแรกเพราะการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีความเป็นระเบียบสวยงาม ขนาดของห้องไม่คับแคบ ปราศจากขยะ มีการปรับแสงสว่างเหมาะสมกับกิจกรรม ติดตั้งอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่ได้มาตรฐานจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรักสามัคคี มีความเข้าใจกัน ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู

ธวัชชัย นกวิเชียร (2545: 127) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการเรียนการสอนทางไกล มหาวิทยาลัยรามคำแหงพบว่า บุคลากรด้านการเรียนการสอนทางไกลมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เพื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแต่ละข้อของสภาพแวดล้อมแล้ว พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงในเรื่องแสงสว่าง

2.3.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

2.3.2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

ฟีดเลอร์และการ์เซีย(Fiedler; & Garcia. 1987: 52; อ้างอิงจาก ยุพินธร โชติสุข. 2548: 30) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการปฏิบัติงาน หากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในผู้บริหาร และให้การยอมรับการให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปด้วยดี ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานก็ย่อมไม่ได้รับความร่วมมือด้วยดี

สุพัฒนา เดชาติวงศ์ ณ อยุธยา. (2541: 24) ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อความสำเร็จ หรือล้มเหลวขององค์กรว่า มีคุณลักษณะดังนี้

1. วุฒิภาวะสูง รู้จักควบคุมตัวเอง มีความรับผิดชอบ ไม่ใช่รับแต่ชอบส่วนผิดนั้นยกให้ลูกน้อง
2. มีสติปัญญาสูง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และกระตือรือร้นในการทำงาน
3. มีความเชื่อมั่นในตนเองมีแผนการตัดสินใจเด็ดขาดไม่ลังเล
4. มีบุคลิกภาพดี

5. มีสุขภาพดี

6. มีความใจกว้างรู้จักรับฟัง และใช้เหตุผล

7. มีความสามารถในการพัฒนาผู้อื่น

8. สนับสนุนให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก้าวหน้า ไม่กีดกันขัดขวาง หรือกลัวว่าผู้
อยู่ใต้บังคับบัญชาจะได้ดีกว่า

9. เป็นผู้สามารถประนีประนอมสามารถขจัดความบาดหมางได้ดี

10. ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการในการกำหนดนโยบาย และมีส่วนภูมิใจในความสำเร็จของหน่วยงาน คือทำให้รู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับหรือเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

11. มีความยุติธรรมหรือปกครองโดยเที่ยงธรรมไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ไม่ฟังความข้างเดียว หรืออภิสิทธิ์แก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาบางคนเป็นพิเศษ โดยความผูกพันส่วนตัว

12. มีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป

13. เป็นผู้มีความจริงใจ

14. เป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ

15. มีความเข้าใจ และเห็นใจคนอื่นเอาใจเขามาใส่ใจเรา และเป็นที่ปรึกษาเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาหรือมีความทุกข์

16. ยกย่องและเห็นความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

17. คำนึงถึงสวัสดิภาพและความมั่นคงของผู้ใต้บังคับบัญชา

18. เข้าใจความแตกต่างของบุคคลทั้งในด้านความสามารถและบุคลิกภาพรู้สึกมอบงานให้อย่างเหมาะสม

19. เคารพสิทธิของผู้อื่น

2.3.2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

อาร์โนลด์และคณะ (วิไล พัวรักษา 2541: 47; อ้างอิงจาก Arnald, et. 191) ได้ศึกษาสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงานพบว่า ผู้บังคับบัญชาที่ให้ความสำคัญกับความเป็นบุคคลในการทำงานจะมีลักษณะดังนี้คือ น่าเชื่อถือ มีความเคารพ มีมนุษยสัมพันธ์ดีและสร้างความอบอุ่นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน

บุช (ศศิพินต์ ทรงสัตย์. 2542: 18; อ้างอิงจาก Bush. 1942: 645 - 656) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนพบว่า ครูที่พยายามทำความรู้จักกับเด็ก ให้ความเห็นอกเห็นใจกับเด็ก รู้จักส่งเสริมการเรียนตามความต้องการและความสนใจของเด็ก เด็กจะเรียนได้ดี และมีความสามารถในการปรับตัวได้สูง ซึ่งต่างกับครูที่มุ่งสอนโดยวิธีกดดันทำให้เด็กยอมรับความต้องการของตน ผลที่สุดเด็กจะไม่พอใจในตัวครู และเรียนได้ไม่ดีเท่าที่ควร

2.3.3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

2.3.3.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

สุรพล พยอมแย้ม (2548: 218-221) กล่าวถึงพื้นฐานของการมีสัมพันธภาพระหว่างผู้ทำงาน ซึ่งความจำเป็นหรือจุดเริ่มต้นที่ทำให้ผู้ทำงานต้องมีความสัมพันธ์กันนั้นมาจากหลายเหตุผล และอาจมีความซับซ้อนที่ยากจะแยกออกเป็นข้อๆได้ แต่เมื่อนำมาสรุปอธิบายได้ดังนี้

1. เป็นเพราะขนาดหรือลักษณะของงาน
2. เป็นเพราะลักษณะนิสัยส่วนบุคคล
3. เป็นเพราะต้องการลดความขัดแย้งระหว่างกัน
4. เป็นเพราะอำนาจควบคุม

2.3.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

พอร์เตอร์ และสเตียส์ (ธรรศธร วงศ์สัจจา. 2548: 31; อ้างอิงจาก Porter; & Steers. 1973: 151-176) ได้ทำการสำรวจพนักงานในกลุ่มอาชีพต่างๆได้แก่พนักงานเหมืองแร่ พนักงานประกอบรถยนต์และพนักงานขาย จากการสำรวจพบว่าความไม่พอใจต่อเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ต่อการทำงาน

นีออน พิณประดิษณ์ และคณะ (2541: 92) ศึกษาเปรียบเทียบภูมิหลังทางสังคมและจิตลักษณะของนักเรียนที่มีพฤติกรรมติดสารเสพติด และพฤติกรรมนักเรียนที่ไม่มีพฤติกรรมติดสารเสพติด และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะและภูมิหลังทางสังคมกับพฤติกรรมติดสารเสพติดของนักเรียนกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น2กลุ่มคือ กลุ่มนักเรียนมัธยมศึกษา และวิทยาลัยอาชีวศึกษาของจังหวัดอุดรธานี อุบลราชธานี และ นครราชสีมา และกลุ่มเยาวชนในสถานพินิจ และคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่ติดสารเสพติด ผลการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับเพื่อนพบว่านักเรียนที่ไม่มีพฤติกรรมติดสารเสพติด มีความสัมพันธ์กับเพื่อนดีกว่านักเรียนที่มีพฤติกรรมติดสารเสพติด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่านักเรียนไม่ลองใช้สารเสพติดแม้จะถูกชักชวน และรายงานตนเองว่ามีความสัมพันธ์กับเพื่อนอย่างมีเหตุผลไม่ตามเพื่อน หรือพึ่งพาเพื่อน และผลการวิเคราะห์เพื่อหาตัวแปรทำนายพฤติกรรมพบว่า ตัวแปรสำคัญที่สุดที่จะเป็นภูมิต้านทานไม่ให้นักเรียนมีพฤติกรรมติดสารเสพติด คือความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนและเพื่อน

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป นนทบุรี

3.1 ข้อมูลเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป

3.1.1 สภาพทั่วไป

ชื่อ เครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป

3.1.2 ที่ตั้ง

เลขที่ 50/33 หมู่ 5 ถนนประชาราษฎร์ สาย 1 ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี รหัสไปรษณีย์ 11000 โทรศัพท์ 0-2525-4242 โทรสาร 0-2525-4766

3.1.3 โลโก้เครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป

GREEN
MULTIMEDIA GROUP

กรีน-มัลติมีเดีย กรุ๊ป

GREENNET

Green
GREEN TECH

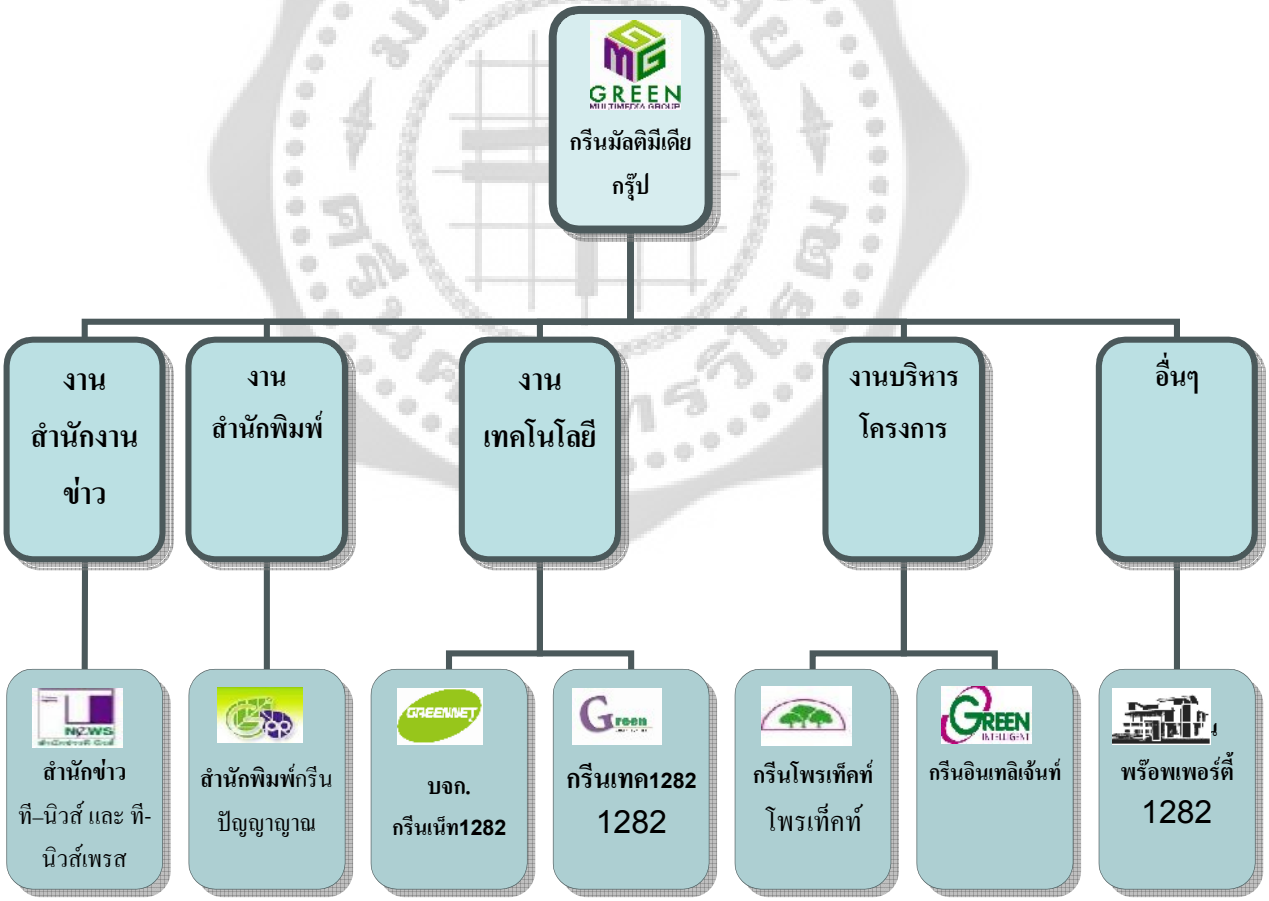
3.1.4 ยุทธศาสตร์ขององค์กร

ยุทธศาสตร์ขององค์กรคือ การผลิตและจำหน่ายคอนเทนท์ สื่อไร้สาย และสื่อออนไลน์ และบริหารจัดการสื่ออื่นเป็นเครื่องมือประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างศักยภาพให้แก่องค์กร

3.2 รายนามคณะผู้บริหารกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป

1. นายสนธิญาน	ชื่นฤทัยในธรรม	กรรมการผู้อำนวยการ
2. นายโกศล	โพธิ์สุวรรณ	กรรมการรองผู้อำนวยการ
3. นายเอกชัย	ชัยเชิดชูกิจ	กรรมการผู้ช่วยผู้อำนวยการ
4. นายพิพัทธ์	ชนะสงคราม	กรรมการผู้ช่วยผู้อำนวยการ

3.3. โครงสร้างการบริหารกลุ่มบริษัทในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป



3.3.1 งานสำนักข่าว

งานสำนักข่าวที-นิวส์ก่อตั้งขึ้นเมื่อเดือนพฤษภาคม 2550 โดยทีมงานที่มีประสบการณ์ในการทำข่าวมากกว่า 10 ปี นำทีมโดยคุณสนธิญาน ชื่นฤทัยในธรรม ปัจจุบันมีผู้สื่อข่าวและพนักงานจำนวนกว่า 120 คน พร้อมรถตระเวนข่าวเพื่อรายงานข่าวตลอด 24 ชั่วโมง

3.3.2 งานสำนักพิมพ์

สำนักพิมพ์กรีนปัญญาญานก่อตั้งขึ้นเมื่อเดือนพฤษภาคม เป็นผู้ผลิตพ็อกเก็ตบุ๊คที่มีคุณภาพ มุ่งเน้นเนื้อหาที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีหลากหลายแนวให้ผู้อ่านได้เลือกสรร เช่น หนังสือชุดเทิดพระเกียรติ, สังคม,การเมือง, ประวัติศาสตร์, ศาสนา, บุคคล, สุขภาพ ฯลฯ ปัจจุบันผลิตหนังสือวมทั้งหมด 99 ปก จำนวนกว่า 365,000 เล่ม

3.1.3 งานเทคโนโลยี

เป็นบริษัทที่พัฒนาเทคโนโลยีด้านบริการเสริมของโทรศัพท์มือถือให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับการใช้งาน เพื่อรองรับไลฟ์สไตล์ของลูกค้าที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา อีกทั้งยังมีการพัฒนาตลาดเทคโนโลยี เพื่อทำตลาดคอนเทนท์ผ่านมือถือ และ อินเทอร์เน็ตด้วย

3.1.4 งานบริหารโครงการ

เป็นบริษัทที่ให้คำปรึกษาด้านการประชาสัมพันธ์ทั้งบริษัทเอกชน รวมทั้งภาครัฐ เป็นการดำเนินการทางสังคมขององค์กร หรือ CSR เพื่อช่วยประสานงานกับหน่วยราชการในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับข้อกฎหมาย สังคม และเศรษฐกิจให้กับบุคคลหรือองค์กรที่ประสบปัญหา

3.4 ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก

<u>วันทำงานปกติ</u>

วันจันทร์ ถึง วันศุกร์ ตั้งแต่เวลา 08.30 – 17.30 น.

<u>พักระหว่างทำงาน</u>

พักระหว่างทำงานเวลา 12.00 – 13.00 น.

<u>วันทำงานปกติ (สำนักข่าวที - นิวส์)</u>

วันจันทร์ ถึง วันเสาร์ ตั้งแต่เวลา 08.30 – 17.30 น.

<u>พักระหว่างทำงาน</u>

พักระหว่างทำงานเวลา 12.00 – 13.00 น.

3.4.1 วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด

วันหยุดประจำสัปดาห์ ได้แก่ วันเสาร์ และวันอาทิตย์ ส่วนวันหยุดตามประเพณี หยุดได้ปีละไม่น้อยกว่า 15 วัน ซึ่งรวมทั้งวันแรงงานแห่งชาติ ซึ่งพนักงานจะได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานปกติ โดยยึดตามวันหยุดตามประเพณี ดังนี้

วันปีใหม่ (1 มกราคม)	1	วัน
วันมาฆบูชา	1	วัน
วันจักรี (6เมษายน)	1	วัน
วันสงกรานต์ (13 – 15 เมษายน)	3	วัน
วันแรงงานแห่งชาติ (1พฤษภาคม)	1	วัน
วันฉัตรมงคล (5 พฤษภาคม)	1	วัน
วันเฉลิมพระชนมพรรษา สมเด็จพระราชินีนาถ (12 สิงหาคม)	1	วัน
วันเข้าพรรษา	1	วัน
วันวิสาขบูชา	1	วัน
วันปิยมหาราช (23 ตุลาคม)	1	วัน
วันเฉลิมพระชนมพรรษา สมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (5 ธันวาคม)	1	วัน
วันรัฐธรรมนูญ (10 ธันวาคม)	1	วัน
วันสิ้นปี (31 ธันวาคม)	1	วัน

3.4.2 วันลาและหลักเกณฑ์การลา

3.4.2.1 การลากิจ

พนักงานมีสิทธิลากิจได้ปีหนึ่งไม่เกิน 7 วันทำงานโดยได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน และการลากิจแต่ละครั้งจะลาติดต่อกันเกิน 2 วันไม่ได้ (เว้นแต่มีเหตุจำเป็นจริงๆ และสามารถชี้แจงเหตุผลได้ชัดแจ้งถึงความจำเป็นนั้นๆ) โดยพนักงานจะต้องยื่นขออนุมัติก่อนวันลาไม่น้อยกว่า 3 วันทำการ และจะต้องปฏิบัติตามข้อ 1 ว่าด้วยหลักเกณฑ์การลาโดยทั่วไป

3.4.1.3การลาป่วย

พนักงานมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงาน

พนักงานที่ลาป่วย ต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาของตนทราบโดยเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้ (โดยแจ้งให้ทราบทางโทรศัพท์ก่อน) และเมื่อพนักงานกลับมาทำงานในวันแรกจะต้องยื่นใบลาป่วยตามแบบฟอร์มที่บริษัทฯกำหนดไว้

พนักงานที่ลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไป จะต้องมีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง มาแสดงพร้อมกับใบลาป่วย ในกรณีที่ไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์ได้ให้พนักงานชี้แจงให้บริษัทฯทราบ มิฉะนั้นจะถือว่าขาดงาน

พนักงานที่ลาป่วย 1-2 วัน อาจใช้ใบเสร็จรับเงินค่ายาจากคลินิกแพทย์หรือจากโรงพยาบาลเป็นหลักฐาน แทนใบรับรองแพทย์ก็ได้

3.4.3 สวัสดิการของบริษัท

3.4.3.1 ประกันสุขภาพ

3.4.3.2 ห้องรับประทานอาหารสำหรับพนักงาน

3.4.3.3 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

3.4.4 ข้อควรปฏิบัติของพนักงาน

ห้ามพนักงานนำอาหารเข้ามาทานที่ห้องทำงานและบนโต๊ะทำงาน

บทที่ 3
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัทในเครือกรีนมัลติมัลเดียกรุ๊ป ทั้งหมดจำนวน 105 คน เป็นเพศชาย 56 คน และเพศหญิง 49 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป แบ่งออกเป็น 10 ตอนได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามด้านข้อมูลส่วนตัวของพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป ได้แก่ ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน และรายได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ตอนที่ 4 แบบคัดกรองสุขภาพจิต Thai GHQ 60

ตอนที่ 5 แบบสอบถามภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว

ตอนที่ 7 แบบสอบถามด้านทางกายภาพของที่ทำงาน

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 10 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน

วิธีสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวได้แก่ ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน และ รายได้

ตัวอย่างแบบสอบถามด้านข้อมูลส่วนตัว

<u>คำชี้แจง</u> แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เมื่ออ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความ และเติมข้อความลงในช่องว่าง.....ซึ่งตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันให้ครบถ้วน

1.ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน

☐ พนักงานระดับปฏิบัติการ

☐ พนักงานระดับผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน

2.รายได้ เฉลี่ยเดือนละ.....บาท

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงานตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในการทำงาน เพื่อสร้างนิยามศัพท์เฉพาะ

2.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงานของอัศวิน จักษุสุวรรณ (2540: 110)

2.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามความความรับผิดชอบในการทำงานให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์โดยใช้ข้อมูลจาก 2.1 และ 2.2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale)ตามแบบของ ลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ คือจริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และ จริงน้อยที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน

<u>คำชี้แจง</u> แบบทดสอบชุดนี้ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในการทำงาน เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งเพียงช่องเดียว ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด จนถึงไม่เกิดขึ้นเลย

ข้อที่	ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	ท่านส่งงานที่ได้รับมอบหมายตรงตามเวลาที่กำหนด					
00	ท่านไม่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ได้					

เกณฑ์การให้คะแนน

	ข้อความที่มีความหมายทางบวก (คะแนน)	ข้อความที่มีความหมายทางลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลความหมาย

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ประเมินค่าความหมายแบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน ตามแนวคิดของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2538: 9) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง มีความรับผิดชอบในการทำงานมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง มีความรับผิดชอบในการทำงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง มีความรับผิดชอบในการทำงานน้อย

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามบุคลิกภาพตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ เพื่อสร้างนิยามศัพท์เฉพาะ

3.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามบุคลิกภาพของพรเพชร โสติถิมานนท์ (2547) และธรรศธร วงศ์สัจจา (2548) ซึ่งได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามบุคลิกภาพของเจนกินส์(Jenkins Activity Survey หรือ JAS)

3.3 สร้างแบบสอบถามบุคลิกภาพให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์โดยใช้ข้อมูลจาก 3.1 และ 3.2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale)ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ คือจริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และ จริงน้อยที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถามบุคลิกภาพ

<u>คำชี้แจง</u> แบบทดสอบชุดนี้ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับบุคลิกภาพ เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งเพียงช่องเดียว ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุดจนถึงไม่เกิดขึ้นเลย

ข้อที่	ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ เห็นว่าท่านเป็นคนจริงจังกับการทำงาน					
00	ท่านไม่มีความสุข เมื่อไม่ได้ทำงาน					

เกณฑ์การให้คะแนน

	ข้อความที่มีความหมายทางบวก (คะแนน)	ข้อความที่มีความหมายทางลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1

จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์ประเมินค่าความหมายแบบสอบถามบุคลิกภาพ ตามแนวคิดของอัจฉรา วงศ์วัฒนา มงคล(2533: 57-58) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

ผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 26-50	หมายถึง	ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเอ
ผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 1 -25	หมายถึง	ผู้ที่มีมีบุคลิกภาพแบบบี

ตอนที่ 4 แบบคัดกรองสุขภาพจิต ไทย จี เอช คิว 60(Thai GHQ 60)

ผู้วิจัยใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิต ไทย จี เอช คิว 60 (Thai GHQ 60) เป็นแบบคัดกรองของสุขภาพจิตของ เดวิด โกลเบิร์ก และ พอล วิลเลียมส์ (David Gold & Paul Williams. 1988) แปลเป็นไทยโดย นายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคณะ(2539) ประกอบด้วยคำถาม 60 ข้อ เป็นแบบคัดกรองสุขภาพจิตเบื้องต้น ไม่สามารถวินิจฉัยโรคได้

ตัวอย่างแบบคัดกรองสุขภาพจิต

<u>คำชี้แจง</u> กรุณาตอบแบบสอบถามนี้โดยพิจารณา เลือกข้อความแต่ละข้อความ ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน แล้วโปรทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่อง ☐ ที่ท่านเห็นว่าตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว

ในระยะ 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมานี้ พนักงาน.....

1. รู้สึกสบายและมีสุขภาพดี

☐ ดีกว่าปกติ ☐ เหมือนปกติ ☐ แย่กว่าปกติ ☐ แย่กว่าปกติมาก

2. ท่านรู้สึกไม่สบาย

☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ☐ มากกว่าปกติมาก

เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้ที่ตอบข้อใดข้อหนึ่งใน 2 ข้อแรก ได้ 0 คะแนน

ผู้ที่ตอบข้อใดข้อหนึ่งใน 2 ข้อหลัง ได้ 1 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์ประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของธนา นิลชัยโกวิทย์ และคณะ(2539) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

จุดตัดคะแนนใช้การนับจำนวนข้อที่ได้คะแนนทั้งหมด แล้วนำมารวมกันและมีจุดตัดคะแนนดังนี้

คะแนนที่ 0-11 คะแนน มีสุขภาพจิตดี

คะแนนที่ 12-16 คะแนน มีสุขภาพจิตบกพร่อง

ตอนที่ 5 แบบสอบถามภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวตามขั้นตอนต่อไปนี้

5.1 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวขึ้นมาด้วยตนเองเพื่อสร้างนิยามศัพท์เฉพาะ

5.2 สร้างแบบสอบถามภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์โดยใช้ข้อมูลจาก 5.1 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)ตามแบบของ ลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ คือจริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และ จริงน้อยที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถามภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว

<u>คำชี้แจง</u> แบบทดสอบชุดนี้ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งเพียงช่องเดียว ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด จนถึงไม่เกิดขึ้นเลย

ข้อที่	ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	ท่านมอบเงินให้แก่บิดามารดาเป็นประจำทุกเดือน					
00	ท่านรู้สึกไม่สบายใจเมื่อต้องแบ่งรายได้มาชำระค่าใช้จ่ายภายในบ้าน					

เกณฑ์การให้คะแนน

	ข้อความที่มีความหมายทางบวก (คะแนน)	ข้อความที่มีความหมายทางลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์ประเมินค่าความหมายแบบสอบถามภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวตามแนวคิดของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2538: 9) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวมาก

คะแนนเฉลี่ย2.34–3.66 หมายถึง มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวน้อย

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัวตามขั้นตอนต่อไปนี้

6.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว เพื่อสร้างนิยามศัพท์เฉพาะ

6.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัวของจรรยา เกษศรสังข์ (2537: 137 - 140) และของมาริษา นาคทับที(2541: 114 - 121)

6.3 สร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัวให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์โดยใช้ข้อมูลจาก 6.1 และ 6.2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale)ตามแบบของ ลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ คือจริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และ จริงน้อยที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับครอบครัว

<u>คำชี้แจง</u> แบบทดสอบชุดนี้ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างครอบครัว เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งเพียงช่องเดียว ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด จนถึงไม่เกิดขึ้นเลย

ข้อที่	ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	**การปฏิบัติตนของพนักงานต่อสมาชิกในในครอบครัว** ท่านมักจะปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับสมาชิกในครอบครัว					
00	**การปฏิบัติตนของสมาชิกในครอบครัวต่อพนักงาน** ท่านไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมกับสมาชิกในครอบครัว					

เกณฑ์การให้คะแนน

	ข้อความที่มีความหมายทางบวก (คะแนน)	ข้อความที่มีความหมายทางลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3

จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์ประเมินค่าความหมายแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัวตามแนวคิดของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2538: 9) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับบุคคลในครอบครัวดี

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับบุคคลในครอบครัวดีพอใช้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับบุคคลในครอบครัวไม่ดี

ตอนที่ 7 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพของที่ทำงานตามขั้นตอนต่อไปนี้

7.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน เพื่อสร้างนิยามศัพท์เฉพาะ

7.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพของที่ทำงานของสุมาลี สุวรรณภัคดี(2540: 140-141) และของสุดใจ ผาแก้วมณี(2542: 191-193)

7.3 สร้างแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์โดยใช้ข้อมูลจาก 7.1 และ 7.2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale)ตามแบบของ ลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ คือจริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และ จริงน้อยที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน

<u>คำชี้แจง</u> แบบทดสอบชุดนี้ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งเพียงช่องเดียว ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุดจนถึงไม่เกิดขึ้นเลย

ข้อที่	ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	**ด้านสถานที่ทำงาน** สถานที่ทำงานมีความสะอาด					
00	สถานที่ทำงานของท่านกว้างขวางไม่เพียงพอ					
0	**ด้านวัสดุอุปกรณ์** วัสดุอุปกรณ์สำนักงานมีเพียงพอสำหรับปฏิบัติการ					
00	วัสดุอุปกรณ์สำนักงานไม่มีความทันสมัย					

เกณฑ์การให้คะแนน

	ข้อความที่มีความหมายทางบวก (คะแนน)	ข้อความที่มีความหมายทางลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์ประเมินค่าความหมายแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน ตามแนวคิดของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2538: 9) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง มีลักษณะทางกายภาพในการทำงานดี

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง มีลักษณะทางกายภาพในการทำงานดีพอใช้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง มีลักษณะทางกายภาพในการทำงานไม่ดี

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับผู้บังคับบัญชา

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติดีเดียกรุ๊ปกับผู้บังคับบัญชาตามขั้นตอนต่อไปนี้

8.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับผู้บังคับบัญชา เพื่อสร้างนิยามศัพท์เฉพาะ

8.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ของ จุมจินต์ สลัดทุกข์(2543: 87)

8.3 สร้างแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์โดยใช้ข้อมูลจาก 8.1 และ 8.2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale)ตามแบบของ ลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ คือจริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และ จริงน้อยที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับผู้บังคับบัญชา

<u>คำชี้แจง</u> แบบทดสอบชุดนี้ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับผู้บังคับบัญชา เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งเพียงช่องเดียว ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุดจนถึงไม่เกิดขึ้นเลย

ข้อที่	ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	**การปฏิบัติตนของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชา** ท่านพร้อมจะรับฟังข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลา					
00	ท่านไม่พอใจที่ผู้บังคับบัญชาชอบใช้งานเกินจากหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
0	**การปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงาน** เมื่อมีปัญหาสำคัญๆในหน่วยงาน ผู้บริหารของท่านมักจะให้มีการประชุมเพื่อตัดสินใจร่วมกัน					
00	ผู้บริหารของท่านไม่มีความยุติธรรม					

เกณฑ์การให้คะแนน

	ข้อความที่มีความหมายทางบวก (คะแนน)	ข้อความที่มีความหมายทางลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์ประเมินค่าความหมายแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ตามแนวความคิดของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2538: 9) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง มีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาดี

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง มีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาดีพอใช้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง มีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาไม่ดี

ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับเพื่อนร่วมงาน

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติดีเดียกรุ๊ปกับผู้บังคับบัญชาตามขั้นตอนต่อไปนี้

9.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างนิยามศัพท์เฉพาะ

9.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ของ อเนก สงสุวรรณ(2530: 44) และงานวิจัยของ ชิดหทัย ผลานันท์(2541: 47 - 48)

9.3 สร้างแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์โดยใช้ข้อมูลจาก 9.1 และ 9.2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale)ตามแบบของ ลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ คือจริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และ จริงน้อยที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับเพื่อนร่วมงาน

<u>คำชี้แจง</u> แบบทดสอบชุดนี้ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งเพียงช่องเดียว ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านจริงบ้างไม่จริงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุดจนถึงไม่เกิดขึ้นเลย

ข้อที่	ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	เพื่อนร่วมงานของท่านช่วยเหลือในการทำงานเป็นอย่างดี					
00	ท่านรู้สึกอึดอัดใจในการทำงานประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน					

เกณฑ์การให้คะแนน

	ข้อความที่มีความหมายทางบวก (คะแนน)	ข้อความที่มีความหมายทางลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์ประเมินค่าความหมายแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานตามแนวคิดของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2538: 9) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดี

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดีพอใช้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานไม่ดี

ตอนที่ 10 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามความความพึงพอใจในการทำงานตามขั้นตอนต่อไปนี้

10.1 ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two Theory)ตำราเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป เพื่อสร้างนิยามศัพท์เฉพาะ

10.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของ พิศมัย เชื้อมีแรง (2542: 144 -146) และ อรจิรา บุญทอง (2545: 88 - 89)

10.3 สร้างแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์โดยใช้ข้อมูลจาก 10.1 และ 10.2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)ตามแบบของ ลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ คือจริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และ จริงน้อยที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน

<u>คำชี้แจง</u> แบบทดสอบชุดนี้ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งเพียงช่องเดียว ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุดจนถึงไม่เกิดขึ้นเลย

ข้อที่	ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	งานที่ท่านทำมีความสำคัญต่อคนจำนวนมาก					
00	งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					

เกณฑ์การให้คะแนน

	ข้อความที่มีความหมายทางบวก (คะแนน)	ข้อความที่มีความหมายทางลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์ประเมินค่าความหมายแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานตามแนวความคิดของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2538: 9) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานน้อย

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ตามลำดับต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบใช้ (Try Out) กับพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปจำนวน 30 คน ที่มิใช่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นจึงนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ(Item Discrimination) โดยใช้เทคนิค 25 % กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย t-test โดยเฉพาะเลือกข้อคำถามที่มีค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาใช้เป็นแบบสอบถามการวิจัย ได้ผลดังนี้

2.1 แบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน จำนวน 11 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.64 – 8.23

2.2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ จำนวน 10 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.12 – 5.24

2.3 แบบสอบถามภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว จำนวน 11 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.66 – 3.43

2.4 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว จำนวน 12 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.27 – 8.02

2.5 แบบสอบถามด้านทางกายภาพของที่ทำงาน จำนวน 10 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 4.58 – 11.16

2.6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับผู้บังคับบัญชา จำนวน 10 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 5.19 – 7.63

2.7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 10 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 3.10 – 8.04

2.8 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 20 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.41 – 8.96

3. ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วตามข้อ 2 มาหาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ (∞ - Coefficient) ครอนบาค (Cronbach) ปรากฏว่าได้ผลค่าความเชื่อมั่นของแบสอบถามออกมาดังนี้

3.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงานเท่ากับ .8834

3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบุคลิกภาพเท่ากับ .7812

3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความรับผิดชอบต่อครอบครัวเท่ากับ .9395

3.4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัวเท่ากับ .8746

3.5 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านทางกายภาพของที่ทำงานเท่ากับ .9369

3.6 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับผู้บังคับบัญชาเท่ากับ .9346

3.7 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับเพื่อนร่วมงานเท่ากับ .8915

3.8 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานเท่ากับ .9438

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร ไปขออนุญาตประธานบริษัทในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี เพื่อขอความอนุญาต และขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง เพื่อขอความอนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์คือตอบคำถามครบทุกข้อ มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านส่วนตัว องค์ประกอบด้านครอบครัว และองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน กับ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป

3. วิเคราะห์องค์ประกอบด้านส่วนตัว องค์ประกอบด้านครอบครัว และองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย(Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

2.1 หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ แล้วนำมาทดสอบด้วย t-test

2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา(∞-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานได้แก่

3.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านส่วนตัว องค์ประกอบด้านครอบครัว และองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน กับความพึงพอใจในการทำงานกับองค์กรของพนักงานบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1

3.2 วิเคราะห์องค์ประกอบด้านส่วนตัว องค์ประกอบด้านครอบครัวและองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานกับองค์กรของพนักงานบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 2

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และแปรผลข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแปลความหมายดังนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
T	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ใน t-Distribution
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนนแต่ละค่า (Mean Squares)
$\hat{Y}$	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ ความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปซึ่งพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
Z	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปซึ่งพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์
SE_{est}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์
X_1	แทน	ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน : พนักงานระดับปฏิบัติการ
X_2	แทน	ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน : พนักงานระดับผู้บริหาร หรือ หัวหน้างาน
X_3	แทน	รายได้
X_4	แทน	ความรับผิดชอบในการทำงาน
X_5	แทน	บุคลิกภาพ
X_6	แทน	สุขภาพจิต
X_7	แทน	ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว
X_8	แทน	สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว

X_9 แทน ลักษณะทางกายภาพกายภาพของที่ทำงาน

X_{10} แทน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับผู้บังคับบัญชา

X_{11} แทน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับเพื่อนร่วมงาน

Y แทน ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลไปวิเคราะห์ โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปSPSS. (Statistical Package for Social Science) ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยการคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านส่วนตัว องค์ประกอบด้านครอบครัว และองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน กับ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป โดยหาค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

3. วิเคราะห์องค์ประกอบด้านส่วนตัว องค์ประกอบด้านครอบครัว และองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหูคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

การเสนอผลการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 เสนอผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไป ของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตอนที่ 2 เสนอผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์ประกอบด้านส่วนตัว องค์ประกอบด้านครอบครัว องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ รายได้ ความรับผิดชอบในการทำงาน บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว ลักษณะกายภาพของที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป

ตอนที่3 เสนอผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านส่วนตัว องค์ประกอบด้านครอบครัว และองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่4 เสนอผลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านส่วนตัว องค์ประกอบด้านครอบครัว และ องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเสนอผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่1 เสนอผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไป ของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไป ของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน

องค์ประกอบ	ระดับขององค์ประกอบ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน	พนักงานระดับปฏิบัติการ	87	82.86
	พนักงานระดับผู้บริหาร หรือ หัวหน้างาน	18	17.14
	รวม	105	100.00

จากตาราง 1 พบว่าพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 82.86 และ พนักงานระดับผู้บริหาร หรือ หัวหน้างาน จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1

ตอนที่2 เสนอผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์ประกอบด้านส่วนตัว องค์ประกอบด้านครอบครัว องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ รายได้ ความรับผิดชอบในการทำงาน บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว ลักษณะกายภาพของที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์ประกอบด้านส่วนตัว องค์ประกอบด้านครอบครัว องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานได้แก่ รายได้ ความรับผิดชอบในการทำงาน บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว ลักษณะกายภาพของที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป

องค์ประกอบที่ศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
รายได้	14,220.00	4,470.55	ปานกลาง
ความรับผิดชอบในการทำงาน	3.86	.43	มาก
บุคลิกภาพ	34.05	5.09	บุคลิกภาพแบบเอ
สุขภาพจิต	8.98	6.05	ดี
ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว	3.29	.58	ปานกลาง
สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว	3.55	.44	ดีพอใช้
ลักษณะกายภาพของที่ทำงาน	3.69	.50	ดี
สัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับผู้บังคับบัญชา	3.36	.57	ดีพอใช้
สัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับเพื่อนร่วมงาน	3.76	.47	ดี
ความพึงพอใจในการทำงาน	3.60	.45	ปานกลาง

จากตาราง 2 พบว่า พนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีรายได้ระดับปานกลาง ความรับผิดชอบในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีบุคลิกภาพแบบเอ สุขภาพจิตระดับปกติ ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวปานกลาง สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัวดีพอใช้ มีลักษณะกายภาพของที่ทำงานระดับดีสัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับผู้บังคับบัญชาดีพอใช้ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับเพื่อนร่วมงานดี และพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานระดับปานกลาง

ตอนที่3เสนอผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านส่วนตัว องค์ประกอบด้านครอบครัว และองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_{10}	X_{11}	Y
X_1	1.000	1.000**	-.128	-.384**	-.226*	.154	.250**	-.334**	-.211**	-.332**	-.229**	-.331**
X_2		1.000	.128	.384**	.226*	-.154	.250**	.334**	.211**	.332**	.229**	.331**
X_3			1.000	.212*	-.028	-.003	.096	-.139	.116	.019	.237*	.019
X_4				1.000	.355**	-.083	.399**	.199*	.456**	.297**	.218*	.413**
X_5					1.000	-.148	.499**	.090	.485**	.409**	.203*	.768**
X_6						1.000	-.223*	-.091	.007	-.196*	-.016	-.184
X_7							1.000	.009	.372**	.503**	.300**	.673**
X_8								1.000	.076	.141	-.022	.116
X_9									1.000	.334**	.428**	.494**
X_{10}										1.000	.234*	.594**
X_{11}											1.000	.377**
Y												1.000

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตาราง 3 พบว่า องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน : พนักงานระดับผู้บริหาร หรือ หัวหน้างาน (X_2) ความรับผิดชอบในการทำงาน (X_4) บุคลิกภาพ (X_5) ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว (X_7) ลักษณะทางกายภาพกายภาพของที่ทำงาน (X_9) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับผู้บังคับบัญชา(X_{10}) และ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับเพื่อนร่วมงาน(X_{11})

องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 มี 1 องค์ประกอบ ได้แก่ ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน : พนักงานระดับปฏิบัติการ (X_1)

องค์ประกอบที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ รายได้ (X_3) สุขภาพจิต (X_6) และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว (X_8)

ตอนที่ 4 เสนอผลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านส่วนตัว องค์ประกอบด้านครอบครัว และองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	4	16.205	4.051	78.387**
Residual	100	5.168	.052	
Total	104	21.373		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า มี 4 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป โดยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป

องค์ประกอบ	b	SE_b	β	R	R^2	F
X_5	.205	.005	.521	.768	.590	148.502**
X_5, X_7	.173	.049	.261	.838	.702	120.132**
X_5, X_7, X_{10}	.138	.047	.216	.860	.740	95.746**
X_5, X_7, X_{10}, X_{11}	.044	.050	.143	.871	.758	78.387**
			a = .329			
			R = .871			
			R^2 = .758			
			SE_{est} = .227			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จากตาราง 5 พบว่าองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 มี4องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับจากองค์ประกอบที่มีอิทธิพลมากที่สุดไปหาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลน้อยที่สุด ได้แก่ บุคลิกภาพ (X_5) ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว (X_7) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับผู้บังคับบัญชา(X_{10}) และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับเพื่อนร่วมงาน(X_{11})

โดยองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปได้ร้อยละ75.80 จึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปในรูปของคะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = .329 + .205X_5 + .173X_7 + .138X_{10} + .044X_{11}$$

สมการพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .521X_5 + .261X_7 + .216X_{10} + .143X_{11}$$

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านส่วนตัว องค์ประกอบด้านครอบครัว และองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน กับความพึงพอใจในการทำงานกับองค์กรของพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป จังหวัดนนทบุรี

2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบด้านส่วนตัว องค์ประกอบด้านครอบครัว และองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานกับองค์กรของพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป จังหวัดนนทบุรี

3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานกับองค์กรของพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป จังหวัดนนทบุรี

สมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. องค์ประกอบด้านส่วนตัว องค์ประกอบด้านครอบครัว และองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป

2. องค์ประกอบด้านส่วนตัว องค์ประกอบด้านครอบครัว และองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัทในเครือกรีนมัลติมัลเดียกรุ๊ป ทั้งหมดจำนวน 105 คน เป็นเพศชาย 56 คน และเพศหญิง 49 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป แบ่งออกเป็น 10 ตอนได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามด้านข้อมูลส่วนตัวของพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป ได้แก่ ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน และรายได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 11ข้อ มีค่า t ระหว่าง 2.64-8.23 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8834

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท(Likert) มี 5 ระดับ จำนวน10ข้อ มีค่า t ระหว่าง 2.12-5.24 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7812

ตอนที่ 4 แบบคัดกรองสุขภาพจิต Thai GHQ 60 ผู้วิจัยใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิต ไทย จี เอช คิว 60 (Thai GHQ 60) เป็นแบบคัดกรองของสุขภาพจิตของ เดวิด โกลเบิร์ก และ พอล วิลเลียมส์ (David Gold & Paul Williams. 1988) แปลเป็นไทยโดย นายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคณะ(2539) ประกอบด้วยคำถาม 60 ข้อ เป็นแบบคัดกรองสุขภาพจิตเบื้องต้น ไม่สามารถวินิจฉัยโรคได้

ตอนที่ 5 แบบสอบถามภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท(Likert) มี 5 ระดับ จำนวน11ข้อ มีค่า t ระหว่าง 2.66-23.43 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9395

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 2.27-8.02 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8746

ตอนที่ 7 แบบสอบถามด้านทางกายภาพของที่ทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 4.58-11.16 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9369

ตอนที่ 8แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับผู้บังคับบัญชา เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 5.19-7.63 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9346

ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับเพื่อนร่วมงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 3.10-8.04 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8915

ตอนที่ 10 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 2.41-8.96 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9438

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ไปขออนุญาตประธานบริษัทในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี เพื่อขอความอนุญาต และขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป จังหวัดนนทบุรี ไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองที่บริษัทในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป ระหว่างวันที่ 5-28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2552

3. ผู้วิจัยคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์คือตอบคำถามครบทุกข้อ ปรากฏว่าสมบูรณ์ทุกฉบับ ผู้วิจัยนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลไปวิเคราะห์ โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS. (Statistical Package for Social Science) ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยการคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านส่วนตัว องค์ประกอบด้านครอบครัว และองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานกับ ความพึงพอใจในการทำงานกับองค์กรของพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป จังหวัดนนทบุรี โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

3. วิเคราะห์องค์ประกอบด้านส่วนตัว องค์ประกอบด้านครอบครัว และองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่มีอิทธิพลความพึงพอใจในการทำงานกับองค์กรของพนักงานในเครือกรีนมัลติ มีเดียกรุ๊ป จังหวัดนนทบุรี โดยการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน : พนักงานระดับผู้บริหาร หรือ หัวหน้างาน (X_2) ความรับผิดชอบในการทำงาน (X_4) บุคลิกภาพ (X_5) ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว (X_7) ลักษณะทางกายภาพกายภาพของที่ทำงาน (X_9) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับผู้บังคับบัญชา(X_{10}) และ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับเพื่อนร่วมงาน (X_{11})

2. องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 มี 1 องค์ประกอบ ได้แก่ ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน : พนักงานระดับปฏิบัติการ (X_1)

3. องค์ประกอบที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ รายได้ (X_3) สุขภาพจิต (X_6) และ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว (X_8)

4. องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 มี 4 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับจากองค์ประกอบที่มีอิทธิพลมากที่สุดไปหาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลน้อยที่สุด ได้แก่ บุคลิกภาพ (X_5) ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว (X_7) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับผู้บังคับบัญชา(X_{10}) และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับเพื่อนร่วมงาน(X_{11})

5. สมการพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปจังหวัด นนทบุรี มีดังนี้

5.1 สมการพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปในรูปของคะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = .329 + .205X_5 + .173X_7 + .138X_{10} + .044X_{11}$$

5.2 สมการพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .521X_5 + .261X_7 + .216X_{10} + .143X_{11}$$

อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สรุปข้างต้น พบว่า

1. องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน : พนักงานระดับผู้บริหาร หรือ หัวหน้างาน (X_2) ความรับผิดชอบในการทำงาน (X_4) บุคลิกภาพ (X_5) ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว (X_7) ลักษณะทางกายภาพกายภาพของที่ทำงาน (X_9) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับผู้บังคับบัญชา(X_{10}) และ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับเพื่อนร่วมงาน (X_{11}) อภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน : พนักงานระดับผู้บริหาร หรือ หัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 แสดงว่า พนักงานที่ดำรงตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร หรื

หัวหน้างาน มีความพึงพอใจในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะ ตำแหน่งพนักงานระดับผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน เป็นตำแหน่งที่ต้องมีความรับผิดชอบ และอยู่ในช่วงมีพลังงานในการทำงานสูง ประกอบอีกทั้งยังได้รับค่าตอบแทนที่ถือว่ามีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ รวมถึงมีโอกาสได้คิดและ แสดงความคิดเห็นที่แปลกใหม่ให้กับองค์กรได้อย่างอิสระ ส่งผลให้ตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร หรือ หัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุดเขต เอกสุข. (2545: 84) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน กรณีศึกษาเขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า วิศวกรที่มีระดับของการปฏิบัติงานอยู่ในระดับผู้บริหารระดับสูง มีความคิดเห็นต่อการสร้างเสริมขวัญ และความพึงพอใจในการทำงานสูงที่สุด

ดังนั้น พนักงานที่ดำรงตำแหน่งระดับผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน จึงมีความพึงพอใจในการทำงานมาก

1.2 ความรับผิดชอบในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 แสดงว่า พนักงานที่มีความรับผิดชอบในการทำงานมาก มีความพึงพอใจในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองมาก เป็นบุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียร ละเอียดรอบคอบ ถูกต้อง พร้อมทั้งยอมรับผลของการปฏิบัติงานทั้งผลดีและผลเสีย ความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงาน จึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมาย บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของตนเอง และ องค์กร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชลกานต์ ยูงหนู. (2547: 71) ที่ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความรอบคอบในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท เอส พี ซี โฮลดิ้ง กรุ๊ป จำกัด เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความรับผิดชอบในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรอบคอบในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานควบคู่กันไปด้วย

ดังนั้น พนักงานที่มีความรับผิดชอบในการทำงานมาก จึงมีความพึงพอใจในการทำงานมาก

1.3 บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 แสดงว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีความพึงพอใจในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเอต่างมีความกระตือรือร้นในการทำงานมาก ชอบการแข่งขัน มีความมานะพยายาม ฝ่าฝันอุปสรรคจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของฟรีดแมน และ โรสแมน. (Friedman; & Rosenman. 1974: 164) ที่ได้สรุปลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ ไว้ว่า เป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพชอบเร่งรีบ ชอบทำงานให้ได้มากๆในเวลาน้อยๆ ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผล หากพนักงานในองค์กรมีบุคลิกภาพแบบเอ รักความก้าวหน้าในการทำงาน ทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจให้กับบริษัทอย่างเต็มที่ก็จะเป็นผลดีทั้งกับองค์กรและตัวบุคคลนั้น เพราะในอนาคตก็จะเป็นผู้นำที่ดี มีความสามารถเป็นที่ยอมรับทั้งต่อผู้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ กัมพล พันธ์เกษมสุข. (2548: 107) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กร บุคลิกภาพ และการจูงใจ ที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทTRUE ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท TRUE อยู่ในระดับดี

ดังนั้น พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเอ จึงมีความพึงพอใจในการทำงานมาก

1.4 ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 แสดงว่าพนักงานที่มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวมาก มีความพึงพอใจในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีภาระต้องปฏิบัติ และรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัวมาก ย่อมแสดงถึงความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างสุดความสามารถ เพื่อนำผลตอบแทนที่ได้รับกลับไปจุนเจือช่วยเหลือครอบครัวของตนเอง และถ้าหากได้รับผลตอบแทน รวมถึงสวัสดิการ และ ค่าช่วยเหลือต่างๆจากองค์กรที่มีความเหมาะสม และ พอเพียงต่อค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวในแต่ละเดือน ก็จะส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวของพนักงาน จึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จารุวรรณ ศรีสว่าง. (2542: 71-72) ที่ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตของครูระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวมีผลต่อการทำงาน เนื่องจากถ้าบุคคลมีความสุขต่อการมีภาระรับผิดชอบต่อครอบครัวของตนเอง ก็จะทำให้บุคคลนั้นมีสุขภาพจิตดี ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพด้วย

ดังนั้น พนักงานที่มีภาระความรับผิดชอบต่อครอครัวมาก จึงมีความพึงพอใจในการทำงานมาก

1.5 ลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 แสดงว่า พนักงานที่ได้รับลักษณะทางกายภาพของที่ทำงานดี มีความพึงพอใจในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะ พนักงานทุกคนย่อมมีความต้องการที่ทำงานที่มีอากาศถ่ายเทดี ไม่แออัด มีจำนวนที่พอเหมาะต่อจำนวนพนักงาน วัสดุ อุปกรณ์ทำงานต่างๆมีคุณภาพ ได้รับการดูแลตรวจเช็คความเรียบร้อยเป็นอย่างดี ซึ่งหากทางบริษัทได้มีการจัดเตรียมลักษณะทางกายภาพของที่ทำงานดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม ก็จะมีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปริญญา ทองเจริญ. (2547: 82) ที่ได้ศึกษาทัศนคติความพึงพอใจ และแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงงานยาสูบที่มีผลต่อความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 202 คน ผลการวิจัยพบว่า สภาพความปลอดภัยในที่ทำงาน ซึ่งประกอบด้วย การกระทำการตรวจสอบบำรุงรักษาตามแผน มีการอบรมเพื่อให้ความรู้ ความชำนาญ และ การดูแลสภาพแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วย การมีฝุ่นละออง เสียงอึกทึก และแสงสว่างอยู่ในระดับที่เหมาะสม ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจโดยรวมที่มีต่องานที่ทำอยู่ ในระดับที่พึงพอใจมาก

ดังนั้น พนักงานที่ได้รับลักษณะทางกายภาพของที่ทำงานดี จึงมีความพึงพอใจมาก

1.6 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 แสดงว่า พนักงานที่มีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาดี มีความพึงพอใจในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะ ธรรมชาติของมนุษย์ต้องอยู่ร่วมกัน และ คอยช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกันภายในสังคม ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชามีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก หากพนักงานมีความศรัทธา ในตัวผู้บังคับบัญชาและได้รับการยอมรับซึ่งกันและกันทั้งสองฝ่าย ก็จะทำให้การทำงานของพนักงานเป็นไปได้ด้วยดี เกิดกำลังใจที่จะทำงานให้เต็มความสามารถ ส่งผลให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรจิรา บุญทอง. (2545: 55) ที่ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง สายธุรกิจประเภทอาหาร และ เครื่องดื่ม กรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 240 คน ผลการวิจัยพบว่า สัมพันธภาพที่ไม่ดีในการทำงานระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ย่อมทำให้เกิดความเครียดในการทำงานและขาดกำลังใจในการทำงานได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐกานต์ พันธุ์เจริญ. (2547: 75) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ส่งผลทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

ดังนั้น พนักงานที่มีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาดี จึงมีความพึงพอใจในการทำงานมาก

1.7 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.01 แสดงว่า พนักงานที่มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดี มีความพึงพอใจในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะการทำงานให้ได้ผลสูงสุดนั้น ต้องเกิดมาจากความร่วมมือจากหลายฝ่าย เพื่อนร่วมงานที่มีความจริงใจต่อกัน มีความเคารพซึ่งกันและกัน และมีน้ำใจในการให้ความช่วยเหลือ ยินดีเมื่อผู้อื่นมีความสุข และเป็นเพื่อนที่ดีต่อกันแม้ในยามทุกข์ยาก ก็จะมีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และทำให้การร่วมมือกันทำงานง่ายขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของพอร์เตอร์ และสเตียส์. (ธรรศธร วงศ์สัจจา. 2548: 31; อ้างอิงจาก Porter; & Steers. 1973: 151-176) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานของพนักงานในกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ได้แก่พนักงานเหมืองแร่ พนักงานประกอบรถยนต์ และพนักงานขาย ผลการวิจัยพบว่าความพอใจต่อเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ต่อการทำงานในทางบวก

ดังนั้น พนักงานที่มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดี จึงมีความพึงพอใจในการทำงานมาก

2. องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 มี 1 องค์ประกอบ ได้แก่ ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน : พนักงานระดับปฏิบัติการ(X_1)

2.1 ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน : พนักงานระดับปฏิบัติการ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.01 แสดงว่า พนักงานที่ดำรงตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ มีความพึงพอใจในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะ ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ จะต้องคอยทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และต้องรอรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา อีกทั้งยังต้องทำงานหนัก และ หาช่องทางเติบโตทางหน้าที่การงานได้ ยาก ส่งผลให้มีสภาวะความเครียด และ กดดันในการทำงาน จนเกิดความรู้สึกท้อแท้ ในที่สุดก็มีลักษณะอาการท่าทีวางเฉย ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานเท่าที่ควร ทำให้งานไม่สามารถเดินหน้าสำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมายที่วางเอาไว้ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของชฎาพร ประเสริฐทรง. (2541: 77) ที่ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.01

ดังนั้น พนักงานที่ดำรงตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ จึงมีความพึงพอใจในการทำงานน้อย

3. องค์ประกอบที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 มี 3 องค์ประกอบได้แก่ รายได้ (X_3) สุขภาพจิต (X_6) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว (X_8) อภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป แสดงว่า พนักงานบางคนที่มีรายได้มากมีความพึงพอใจในการทำงานมาก และพนักงานบางคนที่มีรายได้มากมีความพึงพอใจในการทำงานน้อย

พนักงานบางคนที่มีรายได้มากมีความพึงพอใจในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะเมื่อพนักงานบางคนได้รับหน้าที่ที่ตรงกับความต้องการและความสามารถของตนเอง ทำให้มีความสุขกับการทำงาน จัดสรรรายได้ที่ได้รับให้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายทั้งของตนเองและครอบครัว จึงทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุปรียา คุปตาสา. (2548: 97) ที่ศึกษาการรับรู้ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบริษัทผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยที่พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 10,000 บาทมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่ารายได้ระดับอื่นๆ

ดังนั้น พนักงานบางคนที่มีรายได้มาก จึงมีความพึงพอใจในการทำงานมาก

พนักงานบางคนที่รายได้มากมีความพึงพอใจในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะพนักงานบางคนไม่สามารถจัดสรรรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยเดือนที่ได้รับให้เหมาะสมกับค่าใช้จ่ายที่ตนเองต้องดูแลได้อย่างเหมาะสม ประกอบทั้งมีปัญหาทางด้านสภาวะเศรษฐกิจย่ำแย่เข้ามารบกวนก่อให้เกิดความเครียด ทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ส่งผลให้มีความพึงพอใจในการทำงานน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณวดี สนธิทรัพย์. (2542: 80) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า รายได้ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลกรุงเทพกรุงเทพมหานคร

ดังนั้น พนักงานบางคนที่มีรายได้มาก จึงมีความพึงพอใจในการทำงานน้อย

3.2 สุขภาพจิต ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป แสดงว่า พนักงานบางคนที่มีสุขภาพจิตดีมีความพึงพอใจในการทำงานมาก และ พนักงานบางคนที่มีสุขภาพจิตดีมีความพึงพอใจในการทำงานน้อย

พนักงานบางคนที่มีสุขภาพจิตดีมีความพึงพอใจในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะเป็นคนมองโลกในแง่ดี ยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้อยู่ตลอดเวลา เมื่อมีปัญหาต่าง ๆเข้ารุมเร้าสามารถใช้สติและปัญญาหาทางแก้ไขกับปัญหาได้เป็นอย่างดี ทำให้มีความสุขในการทำงาน และทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา สุนทรวิภาค. (2532: 82) ที่ศึกษาลักษณะและหัวหน้ากลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของหน่วยงานด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชกา(ป.ป.ป.) กับสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินยิ่งมีสุขภาพจิตดีเท่าไหร่ กลุ่มยิ่งมีผลงานสูงขึ้นเท่านั้น

ดังนั้น พนักงานบางคนที่มีสุขภาพจิตดี จึงมีความพึงพอใจในการทำงานมาก

พนักงานบางคนที่มีสุขภาพจิตดีมีความพึงพอใจในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะสุขภาพจิตส่งผลให้เป็นคนกล้าเผชิญความจริง ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ไม่ค่อยได้ใส่ใจกับสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงรอบตัวมากนัก เพราะมัวแต่สนใจในความรู้สึกของตนเองเป็นที่ตั้ง ไม่ให้ความสำคัญกับปัญหาที่เกิดขึ้น จนหลงลืมมองคนรอบข้าง และมองโลกในแง่ร้าย ทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน และ ทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ มยุเรศ ฮาดวิเศษ. (2544: 92) ที่ศึกษาสุขภาพจิตและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรพยาบาลโรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพจิตมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรพยาบาลโรงพยาบาลกรุงเทพ

ดังนั้น พนักงานบางคนที่มีสุขภาพจิตดี จึงมีความพึงพอใจในการทำงานน้อย

3.3 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป แสดงว่า พนักงานบางคนที่มีความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัวดีมีความพึงพอใจในการทำงานมาก และ พนักงานบางคนที่มีความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัวดีมีความพึงพอใจในการทำงานน้อย

พนักงานบางคนที่มีความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัวดี มีความพึงพอใจในการทำงานมากทั้งนี้เพราะ เมื่อพนักงานมีการพูดคุยกับสมาชิกภายในครอบครัวอยู่เป็นประจำ ร่วมรับรู้สุขทุกข์และได้ทำกิจกรรมร่วมกันย่อมทำให้เกิดความคุ้นเคยและบรรยากาศที่ดีในครอบครัว เมื่อสมาชิกในครอบครัวให้คำปรึกษาหรือแนะนำ พนักงานก็พร้อมที่จะรับฟังและปฏิบัติตาม

ดังนั้นเมื่อมีความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว จึงส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากไปด้วย

พนักงานบางคนที่มีความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัวดี มีความพึงพอใจในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะ คำปรึกษาหรือแนะนำบางอย่างจากสมาชิกภายในครอบครัว ไม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานได้จริง นอกจากนี้พนักงานบางคนยังรู้สึกอับอายเพื่อนร่วมงานที่ได้รู้ว่าตนเองยังต้องพึ่งข้อเสนอแนะจากสมาชิกภายในครอบครัว ก่อให้เกิดความกังวลใจ และไม่สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดีเท่าที่ควร ทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน จึงทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดุ๊กซ์เบอรี่และฮิกกินส์ (จีรศักดิ์ ประยงค์ขำ. 2548: 79; อ้างอิงจาก Duxbury; & Higgins. 1992) ที่ได้ศึกษาความขัดแย้งระหว่างบทบาทในครอบครัวที่ทำงานทั้งสอง และมีบุตรโดยใช้โมเดลของคอร์พเพิลแมน กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 748 คน ผลการวิจัยพบว่า ความขัดแย้งในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งในครอบครัว และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งในงานและครอบครัว แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน

ดังนั้น พนักงานบางคนที่มีความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัวดี จึงมีความพึงพอใจในการทำงานน้อย

4. องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 4 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับจากองค์ประกอบที่มีอิทธิพลมากที่สุดไปหาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลน้อยที่สุด ได้แก่ บุคลิกภาพ (X_5) ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว (X_7) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับผู้บังคับบัญชา (X_{10}) และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับเพื่อนร่วมงาน(X_{11})โดยทั้ง 4 องค์ประกอบสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป ได้ร้อยละ75.80 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 บุคลิกภาพ เป็นองค์ประกอบอันดับแรกที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 แสดงว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเอ ทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุดเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เพราะพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปที่มีบุคลิกภาพแบบเอ จะมีความทะเยอทะยาน มีความคล่องแคล่วกระตือรือร้นในการทำงานสูง เร่งรีบในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ ซึ่งสามารถพยากรณ์ได้ว่าบุคคลผู้นั้นมีความขยันและพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สตรูป และ โบแลนด์. (Strube; & Boland.

1986: 53-55) ที่ได้ทำการศึกษาเชิงทดลอง เพื่อรับรู้สาเหตุของความขยันในการทำงานของพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเอ และ แบบบี ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีความเชื่อถือในความสำเร็จในการทำงานมากกว่าความล้มเหลว

ดังนั้น พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเอ จึงทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานมาก

4.2 ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว เป็นองค์ประกอบอันดับที่สอง ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 แสดงว่า พนักงานที่มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวมาก ทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานมากเป็นอันดับสอง ทั้งนี้เพราะ พนักงานมองว่าภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว ถือเป็นส่วนสำคัญที่กระตุ้นให้พนักงานมีความมุ่งมั่น และเป้าหมายที่ช่วยผลักดันให้มีการปฏิบัติหน้าที่การงานของตนเองได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยคาดหวังว่ายิ่งทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เต็มที่มากเท่าใด ก็จะสามารถหารายได้มาช่วยเหลือจุนเจือครอบครัวได้มากเท่านั้น และถ้าหากว่าครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดีแล้ว พนักงานก็จะมีความพึงพอใจในการทำงานมากตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ บาริช. (จีรศักดิ์ ประยงค์ขำ. 2548: 79; อ้างอิงจาก Barich. 1995) ที่ได้ทำการศึกษาความขัดแย้งในงาน และครอบครัวในกลุ่มตัวอย่างที่ทำงาน มีภรรยาและบุตรอาศัยอยู่ร่วมกัน ผลการวิจัยพบว่าความขัดแย้งในงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในครอบครัว และหากพนักงานมีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวมาก ก็จะส่งผลให้มีความพึงพอใจในการทำงานมาก

ดังนั้น การมีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวมาก จึงทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานมาก

4.3 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับผู้บังคับบัญชา เป็นองค์ประกอบอันดับที่สาม ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 แสดงว่า พนักงานที่มีความสัมพันธ์ดีกับผู้บังคับบัญชา ทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานมากเป็นอันดับสาม ทั้งนี้เพราะ ธรรมชาติของมนุษย์ การทำงานจำเป็นต้องอาศัยสัมพันธภาพระหว่างกันเป็นอย่างมาก คอยให้คำปรึกษาเมื่อพนักงานมีปัญหา ทั้งในเวลาการทำงานและนอกเหนือเวลาการทำงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดอย่างอิสระ ทำให้เกิดกำลังใจที่จะได้ทำงานได้เต็มความสามารถ และ จะส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังที่ อภิชาติ ประจิมพันธุ์. (2551: 51) กล่าวว่า หากผู้บังคับบัญชาคอยให้คำปรึกษาเมื่อพนักงานมีปัญหา มีความจริงใจต่อลูกน้อง และหลีกเลี่ยงการข่มขู่บังคับ ตลอดจนรักษาผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา จะช่วยให้พนักงานให้ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างเต็มที่ และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางเอาไว้ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ โกมุท จีวัลย์. (2546: 95) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร บริษัท เจนบรรเจิด จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับ ผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

ดังนั้น การมีความสัมพันธ์ดีกับผู้บังคับบัญชา จึงทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานมาก

4.4 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับเพื่อนร่วมงาน เป็นองค์ประกอบอันดับที่สี่ ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 แสดงว่า พนักงานที่มีความสัมพันธ์ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานมากเป็นอันดับที่สี่ซึ่งเป็นอันดับสุดท้าย ทั้งนี้เพราะ การทำงานที่ดีต้องเกิดจากความร่วมมือจากหลายฝ่าย โดยเฉพาะเพื่อนร่วมงาน หากมีความไว้วางใจ มีความเคารพต่อกัน และมีน้ำใจในการร่วมมือในการทำงานต่างก็ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ทั้งในเวลาทำงานและนอกเวลางาน และเมื่อสภาพสังคมระหว่างเพื่อนร่วมที่ทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่นแล้ว พนักงานก็จะมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลจิตร์ แผ้วสกุล. (2534: 69) ที่ได้ศึกษาทัศนะของข้าราชการฝ่ายธุรการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร ที่มีต่องาน สภาพการทำงาน และเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่า สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการฝ่ายธุรการ กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนะต่องาน และความพึงพอใจในการทำงาน

ดังนั้น การมีความสัมพันธ์ดีกับเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานมาก

ข้อเสนอแนะ

1.ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหาร หรือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับบริษัทในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป จังหวัดนนทบุรี สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการกำหนดนโยบายด้านการทำงาน ในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป จังหวัดนนทบุรีได้ เพื่อให้สามารถดำเนินการจัดการด้านการทำงานได้สอดคล้องกับเจตคติขององค์กรได้ ดังนั้น คณะกรรมการผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ รวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจึงควรพิจารณา และส่งเสริมองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป จังหวัดนนทบุรี ทั้ง 4 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับจากองค์ประกอบที่ส่งผลมากที่สุดไปหาองค์ประกอบที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่บุคลิกภาพ ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาและ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1.1 องค์ประกอบบุคลิกภาพ สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานได้ดีที่สุดเป็นอันดับแรก ดังนั้นผู้บริหาร หรือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรมีการตรวจสอบดูแล และ ช่วยส่งเสริมพัฒนาให้พนักงาน ได้รักษาสภาพบุคลิกภาพแบบเอให้มีความมั่นคงมากที่สุด เพราะการที่พนักงานมีความกระตือรือร้น และ เอาใจใส่ในงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ตลอดเวลานั้นจะถือเป็นผลดีทั้งกับองค์กร และ ตัวของบุคคลนั้นๆด้วย

1.2 องค์ประกอบภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานขอพนักงานได้ดีที่สุดเป็นอันดับที่สอง ดังนั้นผู้บริหาร หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรเล็งเห็นถึงความสำคัญของสวัสดิการ รวมถึงเงินช่วยเหลือต่างๆ ที่มีผลคุ้มครองคอบคลุมไปถึงครอบครัวของพนักงาน รวมทั้งหาโอกาสจัดกิจกรรมในวันสำคัญต่างๆ เช่น วันพ่อ วันแม่ หรือ วันครอบครัว เพื่อช่วยสานสัมพันธ์ความผูกผันระหว่างบริษัท กับ ครอบครัวของพนักงานให้ใกล้ชิดกันได้มากขึ้น

1.3 องค์ประกอบสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจได้ดีที่สุดเป็นอันดับสาม ดังนั้นผู้บังคับบัญชา หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้องควรเอาใจใส่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และยอมรับในความผิดพลาดของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งชี้แนะวิธีการที่ถูกต้อง เพื่อเป็นประโยชน์ของหน่วยงานต่อไป

1.4 องค์ประกอบสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจได้ดีที่สุดเป็นอันดับสี่ ซึ่งเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหาร หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้องควรจัดให้บริษัทมีการอบรมพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างพนักงาน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยเน้นให้พนักงานทุกคนได้ทำความรู้จัก สร้างความสนิทสนม ร่วมกันแสดงความคิด และ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างทั่วถึง เพื่อนำความคิดเห็นของพนักงานทุกๆคนไปปรับปรุงประยุกต์กระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

2.ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาองค์ประกอบด้านอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน เช่น ทัศนคติด้านแรงจูงใจ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน กับ พนักงานกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เช่น พนักงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกับบริษัทในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปเป็นต้น

2.3 ควรนำองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดทั้ง4 องค์ประกอบ คือ บุคลิกภาพ ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา และ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ไปพัฒนาโดยการทดลองด้วยเทคนิคทางจิตวิทยาเช่น กิจกรรมกลุ่ม การปรับพฤติกรรม เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์. (2544). *จิตวิทยาการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

กรปรียา วิจิตรภาพ. (2549). *ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กรุงเทพคลัง เอกสาร จำกัด และบริษัทในเครือ.* สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

กันยา สุวรรณแสง. (2544). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: บริษัท บำรุงสาสน์ จำกัด.

กัมพล พันธ์เกษมสุข. (2548). *วัฒนธรรมองค์กร บุคลิกภาพ และแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท TRUE*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร

ก้องกิตต์ อุ่นเจริญ. (2547). *ความพึงพอใจและความเครียดในการทำงาน : กรณีศึกษาพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ทอผ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

โกมุท จีวัลย์. (2546). *ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร บริษัท เจนบรรเจิด จำกัด.* สาร-นิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

จารุวรรณ ศรีสว่าง. (2542). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตของครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ จังหวัดสมุทรสาคร.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

จิราภรณ์ ตั้งกิตติภาวรรณ์. (2532). *จิตวิทยาเบื้องต้น.* สงขลามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร.

จีราภรณ์ โนราช. (2537). *องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรห้องสมุดประชาชนในภาคเหนือ.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

จีระ หงส์ลดารมย์. (2536). *การสูญเสียกำลังคนในองค์กร : การรักษากำลังคนในระบบราชการ.* กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ชลกานต์ ยูงหนู. (2547). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความรอบคอบในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขายบริษัท เอส พี ซี โฮลติ้ง กรุ๊ป จัด เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร.* สารนิพนธ์. กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ชูพงศ์ ปัญจมะวัต. (2541). *มนุษยสัมพันธ์ : ศิลปะในการทำงานร่วมกัน.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เอส.ดี.เพรส.

ชิดหทัย ผลานันต์. (2541). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม (จิตวิทยาแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ชิต ควรเดชะคุปต์. (2523). *ปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อการเลือกหน่วยปฏิบัติงานของ นักเรียนนายร้อยตำรวจ.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

นฤมล มงคลแท้. (2550). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสำนักอำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* สารนิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการแนะ-แนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

นิภา นิธยายน. (2530). *การปรับตัวและบุคลิกภาพ.* กรุงเทพฯ: สารศึกษาการพิมพ์.

ปริญญา ทองเจริญ. (2547). *ทัศนคติความพึงพอใจ และแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงงานยาสูบที่มีผลต่อความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน.* สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

เพชรรัตน์ แย้มแก้ว. (2545). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลของจังหวัดนครปฐม.* สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). *มนุษยสัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รุ่งนภา ยุทดร. (2548). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ.* สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ลจิตร์ แผ้วสกุล. (2534). *ทัศนะของข้าราชการฝ่ายธุรการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในกรุงเทพมหานครที่มีต่องาน สภาพการทำงาน และเพื่อนร่วมงาน.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สารภี บำรุงวงศ์. (2549). *องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของ ข้าราชการครูเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร.* สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สุดเขต เอกสุข. (2545). *ความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน กรณีศึกษาเขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี.* สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สุปรียา คุปตา. (2548). *การรับรู้ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานของ บริษัทผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ธงชัย สันติวงษ์. (2533). *องค์การและการบริหาร กรุงเทพมหานคร*: ไทยวัฒนาพานิช

ธวัชชัย ไชยวงศ์. (2548). *องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงาน บริษัทอายิโนะโมะโต๊ะ(ประเทศไทย)จำกัด สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2530). *สุขภาพจิตเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บัณฑิตการพิมพ์.

ผ่องศรี แต้มทอง. (2538). *แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. (2535). *จิตวิทยาครอบครัว*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรรณราย ทรัพยะประภา (2539) *จิตวิทยาสำหรับนักบริหาร จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร

พรรณวดี สนธิทรัพย์. (2542). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

มยุเรศ ฮาดวิเศษ. (2544). *สุขภาพจิตและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรพยาบาลโรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร*. กศ.ม. (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อภิชาต ประจิมพันธ์. (2551). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน บริษัทไฮเวย์จำกัด เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร*. กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อรจิรา บุญทอง. (2545). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งสายธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่ม*. สารนิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

Blegen, Mary A.(1993,February).*"Nurses' Job Satisfaction: A Meta-Analysis Of Related Variables.".* Nurses Research. 42(1): 36 - 41

Clements, Evelyn.(1983). February. *A Study of the Relationship Between Intrinsic and Extrinsic Variables and Satisfaction among Student Personnel Works in Community Colleges.* Dissertation Adstracts Intenation.

Cronbch, Lee Joseps. (1971). *Essentials Of Phychological Testing. 3ed*. New York: Harper.

Dru Scott. (1991). *Customer satisfaction : the other half of your job*. Menlo Park: Calif Larry J.Williams and Stella E. Anderson (1991,June). *"Job Satisfaction And Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors"*. Journal of Management: 601-617

Gilmer, Van Haller B; & others. (1966). *Industrial Psychology*. New York:McGraw – Hill Book Company.

Harell Thomus W. (1964). *Industria Psychology*. Oxford: IBM Publishing Company.

Jakson , Dale Russell. (1975, July). A Study of University Administrators Perceptions Related to the Factors of Herzberg s Motivation Hygiene Theory.

Kerlinger , F,N; & Pedhazur, E,J.(1973). Multiple Regression in Behavioral.

Maslow, A.H. (1970). Motivation and Personality. 2 ed. New York: Harper and Row, Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปจังหวัดนนทบุรี

คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้มุ่งที่จะขอทราบถึงระดับความพึงพอใจในการทำงานตามความรู้สึกที่เป็นจริงของท่าน ผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 10 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามด้านข้อมูลส่วนตัว
ตอนที่ 2 แบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน
ตอนที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพ
ตอนที่ 4 แบบคัดกรองสุขภาพจิต Thai GHQ 60
ตอนที่ 5 แบบสอบถามภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว
ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว
ตอนที่ 7 แบบสอบถามทางด้านกายภาพของที่ทำงาน
ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับผู้บังคับบัญชา
ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับเพื่อนร่วมงาน
ตอนที่ 10 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปท่านสามารถแสดงความรู้สึกหรือความคิดเห็นได้อย่างอิสระ คำตอบของท่านไม่มีข้อถูกหรือผิด และไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด ในการตอบแบบสอบถามนี้ คำตอบทั้งหมดจะเก็บไว้เป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผยให้ผู้อื่นทราบ ซึ่งข้อมูลทั้งหมดนี้จะนำมาใช้เพื่อการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น จึงขอให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความรู้สึกและความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด และโปรดตอบให้ครบทุกข้อ

ขอขอบคุณอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นายสุวสันต์ เอี่ยมสะอาด

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

<u>คำชี้แจง</u> แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของท่าน เมื่ออ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความ และ เติมข้อความลงในช่องว่าง,.....ซึ่งตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันของท่านให้ครบถ้วน

1. ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน
   - ☐ พนักงานระดับปฏิบัติการ
   - ☐ พนักงานระดับผู้บริหาร หรือ หัวหน้างาน
2. รายได้ต่อเดือน.....บาท

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน

<u>คำชี้แจง</u> แบบทดสอบชุดนี้ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในการทำงาน เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งเพียงช่องเดียว ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด จนถึงไม่เกิดขึ้นเลย

ข้อ	ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1.	ท่านยินดีปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับหมอบหมายให้ทำอยู่ในปัจจุบันนี้					
2.	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตรงตามเวลาที่กำหนดเสมอ					
3.	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความมานะพยายาม					
4.	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความละเอียดรอบคอบ					
5.	ท่านยอมรับข้อผิดพลาดของตนเองได้ หากงานที่ได้รับมอบหมายเกิดข้อผิดพลาด					

6.	ท่านรู้สึกเต็มใจทำงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายนอกเหนือจากงานประจำ					
7.	ท่านนำงานกลับไปทำต่อที่บ้านเสมอ หากงานที่ได้รับมอบหมายยังไม่เสร็จตามเวลาที่กำหนด					
8.	ท่านเต็มใจประสานงานกับแผนกอื่นๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายออกมาสมบูรณ์แบบที่สุด					
9.	เมื่อท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จผู้บังคับบัญชาชมเชยท่านเสมอ					
10.	เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ท่านพอใจกับความรับผิดชอบในการทำงานของตนเอง					
11.	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายผิดพลาดเสมอ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

<u>คำชี้แจง</u> แบบทดสอบชุดนี้ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งเพียงช่องเดียว ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุดจนถึงไม่เกิดขึ้นเลย

ข้อ	ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1.	ท่านรู้สึกหงุดหงิดเวลาคนรอบข้างทำอะไรไม่ถูกใจท่าน					
2.	ท่านชอบทำงานต่างๆอย่างรวดเร็วเพื่อแข่งกับเวลา					

3.	ท่านรู้สึกไม่สบายใจถ้างานที่ได้รับมอบหมายยังทำไม่สำเร็จ					
4.	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่เห็นว่าท่านเป็นคนเฉื่อยชา					
5.	ท่านชอบทำงานหลาย ๆอย่างในเวลาเดียวกัน					
6.	ท่านทำงานต่าง ๆที่ได้รับมอบหมายเสร็จก่อนเวลา					
7.	ท่านทำกิจกรรมต่าง ๆในชีวิตประจำวันอย่างรวดเร็ว					
8.	ท่านไม่พอใจถ้ามีบุคคลอื่นมาขัดจังหวะขณะที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่					
9.	ท่านเป็นคนที่ไม่กระตือรือร้นในการทำงาน					
10.	ท่านเป็นคนที่เริ่มต้นทำสิ่งใดแล้วต้องทำให้สำเร็จ					

ตอนที่ 4 แบบคัดกรองสุขภาพจิต Thai GHQ 60

<u>คำชี้แจง</u> แบบทดสอบชุดนี้ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ท่านเห็นว่าตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

แบบคัดกรองสุขภาพจิต

ในระยะ 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมานี้ พนักงาน.....

1. รู้สึกสบายและมีสุขภาพดี
   ☐ ดีกว่าปกติ ☐ เหมือนปกติ ☐ แย่กว่าปกติ ☐ แย่กว่าปกติมาก
2. รู้สึกต้องการยาบำรุงให้มีกำลังวังชา
   ☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
3. รู้สึกทรุดโทรมและสุขภาพไม่ดี
   ☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
4. รู้สึกไม่สบาย
   ☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

ฯลฯ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว

<u>คำชี้แจง</u> แบบทดสอบชุดนี้ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวข้องกับภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งเพียงช่องเดียว ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดดังนี้

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุดจนถึงไม่เกิดขึ้นเลย

ข้อ	ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1.	ท่านเต็มใจแบ่งเบาภาระความรับผิดชอบของครอบครัว					
2.	ท่านเป็นคนดูแลบิดา มารดา ด้วยตนเอง					
3.	ท่านเป็นคนรับผิดชอบเรื่องค่าเช่าบ้านของครอบครัว					
4.	ท่านเป็นคนรับผิดชอบเรื่องค่าผ่อนรถของครอบครัว					
5.	ท่านเป็นคนรับผิดชอบเรื่องค่าน้ำ ค่าไฟของครอบครัว					
6.	ท่านเป็นคนรับผิดชอบเรื่องค่าโทรศัพท์ของครอบครัว					
7.	ท่านแบ่งเงินเดือนส่วนหนึ่ง แยกเอาไว้เป็นค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว					
8.	ท่านรู้สึกพอใจกับสวัสดิการของบริษัท ที่มีผลประโยชน์เอื้อกับครอบครัวของท่าน					
9.	ท่านมีเงินเก็บออมสำรองเอาไว้ เพื่อกรณีครอบครัวเกิดปัญหาฉุกเฉิน เช่นเจ็บไข้ หรือเกิดอุบัติเหตุ					
10.	ท่านรู้สึกไม่สบายใจตนเอง หากไม่ได้ช่วยแบ่งเบาภาระของครอบครัว					

11.	ท่านพอใจกับจำนวนเงินเดือนที่ได้รับ ซึ่งเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายของครอบครัว					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว

<u>คำชี้แจง</u> แบบทดสอบชุดนี้ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงาน กับสมาชิกในครอบครัว เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งเพียงช่องเดียว ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดดังนี้

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุดจนถึงไม่เกิดขึ้นเลย

ข้อ	ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	การปฏิบัติตนของพนักงานที่มีต่อสมาชิกในครอบครัว					
1.	ท่านปรึกษากับสมาชิกภายในครอบครัวเป็นอันดับแรกเมื่อตนเองมีปัญหา					
2.	ท่านรู้สึกเสียใจ หากไม่ได้รับความสนใจจากสมาชิกในครอบครัว					
3.	ท่านพร้อมปฏิบัติตัวตามกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่ครอบครัวได้ตั้งเอาไว้					
4.	ท่านอารมณ์เสียทุกครั้งเมื่อสมาชิกภายในครอบครัวซักถามเรื่องส่วนตัวของท่าน					
5.	ท่านพร้อมกล่าวขอโทษต่อสมาชิกภายในครอบครัว หากรู้ตัวว่าเป็นผู้กระทำผิด					
6.	ท่านไม่ชอบเดินทางไปไหนมาไหนกับสมาชิกภายในครอบครัว					

7.	**การปฏิบัติตนของสมาชิกในครอบครัวที่มีต่อตัวของพนักงาน** สมาชิกภายในครอบครัวไม่ค่อยมีเวลาอยู่กับท่านมากนัก					
8.	สมาชิกภายในครอบครัวของท่าน ไม่เคยสนใจว่าท่านทำงานเกี่ยวกับอะไร					
9.	เมื่อท่านมีปัญหาสมาชิกในครอบครัวให้กำลังใจ					
10.	เมื่อท่านมีปัญหา สมาชิกในครอบครัวช่วยหาทางแก้ไข					
11.	สมาชิกภายในครอบครัว ไม่ค่อยยอมรับความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของท่าน					
12.	สมาชิกภายในครอบครัว คอยชี้แนะท่านทั้งในเรื่องการงาน และเรื่องส่วนตัว					

ตอนที่ 7 แบบสอบถามด้านทางกายภาพของที่ทำงาน

<u>คำชี้แจง</u> แบบทดสอบชุดนี้ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวข้องกับด้านทางกายภาพของที่ทำงาน เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งเพียงช่องเดียว ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุดจนถึงไม่เกิดขึ้นเลย

ข้อ	ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1.	**สถานที่ทำงาน** สถานที่ในการทำงานของท่านมีความกว้างขวางเพียงพอต่อการทำงานได้สะดวกสบาย					
2.	อาคารสถานที่ทำงานของท่านมีความมั่นคงปลอดภัย					
3.	ที่ทำงานของท่านมีสิ่งแวดล้อมทางสังคมเช่น ชุมชน ส่วนราชการ และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน					
4.	ที่ทำงานของท่านไม่มีเสียงรบกวนจากภายนอก					
5.	ที่ทำงานของท่านไม่มีกลิ่นที่ไม่พึงประสงค์รบกวน					
6.	ท่านพอใจในระบบการระบายอากาศของที่ทำงาน					
7.	**วัสดุและอุปกรณ์สำนักงาน** วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานของท่านอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน					
8.	วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานของท่านมีจำนวนเพียงพอต่อการใช้งาน					
9.	วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานของท่านมีความทันสมัย					
10.	วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานของท่านมีความเหมาะสมต่อลักษณะงาน					

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับผู้บังคับบัญชา

<u>คำชี้แจง</u> แบบทดสอบชุดนี้ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป กับ ผู้บังคับบัญชา เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งเพียงช่องเดียว ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด จนถึงไม่เกิดขึ้นเลย

ข้อ	ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1.	**การปฏิบัติตนของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชา** ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาของท่าน					
2.	ท่านให้ความเคารพในตัวของผู้บังคับบัญชาของท่าน					
3.	ท่านเชื่อฟังคำสั่งสอนที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาของท่าน					
4.	ท่านตั้งใจปฏิบัติตามกฎที่ผู้บังคับบัญชาของท่านได้กำหนดเอาไว้					
5.	ท่านขอคำปรึกษาผู้บังคับบัญชาของท่านอยู่เสมอ เวลามีปัญหาต่างๆเกิดขึ้น					
6.	**การปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงาน** ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและคอยให้คำแนะนำเกี่ยวกับปัญหาด้านการปฏิบัติงานโดยทั่วไปเสมอ					
7.	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การสนับสนุนแก่พนักงานที่มีความสามารถ					
8.	ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับในความรู้ของท่าน					
9.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นบุคคลที่ยอมรับความคิดเห็นของพนักงานเสมอ					
10.	ผู้บังคับบัญชาของท่าน ให้ความยุติธรรมกับพนักงานทุกคน					

ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป กับ เพื่อนร่วมงาน

<u>คำชี้แจง</u> แบบทดสอบชุดนี้ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป กับ เพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งเพียงช่องเดียว ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุดจนถึงไม่เกิดขึ้นเลย

ข้อ	ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1.	เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านมีการประสานงานในการทำงานกันอย่างดี					
2.	เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านยอมรับในความรู้ความสามารถในการทำงานของท่าน					
3.	เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนในเรื่องงาน เพื่อนร่วมงานของท่านจะให้ความช่วยเหลือ					
4.	เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนในเรื่องส่วนตัว เพื่อนร่วมงานของท่านจะให้ความช่วยเหลือ					
5.	ท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี					
6.	ท่านให้ความเคารพในหน้าที่ของเพื่อนร่วมงาน					
7.	เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านยอมรับในความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่านเป็นอย่างดี					
8.	เพื่อนร่วมงานทำงานแทนท่านได้ เมื่อท่านไม่อยู่					

9.	ถ้ามีโอกาสท่านและเพื่อนร่วมงาน มักมีการสังสรรค์หลังการเลิกงาน					
10.	เมื่อพิจารณาแล้ว ท่านมีความพอในความสัมพันธ์ที่ดีของเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน					

ตอนที่ 10 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน

<u>คำชี้แจง</u> แบบทดสอบชุดนี้ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งเพียงช่องเดียว ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดดังนี้

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุดจนถึงไม่เกิดขึ้น

ข้อ	ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1.	**ลักษณะงานที่ทำ** ท่านพอใจที่ได้ทำงานที่ตรงกับความสามารถของท่าน					
2.	ท่านสนุกกับงานที่ทำเพราะเป็นงานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
3.	งานที่ท่านทำเป็นงานที่ทำให้ท่านได้พัฒนาทักษะหลายด้าน					
4.	ท่านพอใจในการจัดระบบการทำงานเพื่อลดความซ้ำซ้อนระหว่างหน่วยงาน					
5.	ท่านพอใจการพัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานตามที่ตนเองต้องการ					
6.	**การยอมรับนับถือ** ท่านพอใจในการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานแทนผู้บังคับบัญชา					

7.	ท่านพอใจที่ได้รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของท่านจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา					
8.	เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่าน					
9.	ท่านพอใจคุณภาพของงานที่ท่านได้รับผิดชอบเป็นไปตามมาตรฐานบริษัท					
10.	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านมีตำแหน่งที่สูงขึ้น					
11.	**ความสำเร็จของงาน** ท่านพอใจกับผลงานที่ได้ทำสำเร็จตามเป้าหมายที่ท่านตั้งไว้					
12.	ผลงานที่ท่านทำ ส่งผลให้ท่านมีตำแหน่งที่สูงขึ้น					
13.	ท่านพอใจแนวทางในการแก้ไขปัญหาของท่านที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน					
14.	ท่านพอใจการพิจารณาความดีความชอบจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา					
15.	ท่านพอใจที่ได้มีอำนาจการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย					
16.	**ผลตอบแทน** ท่านพอใจกับความเหมาะสมของการจ่ายโบนัสประจำปี					
17.	ท่านพอใจการปรับเงินเดือนประจำปี					
18.	ท่านพอใจนโยบายการทำประกันภัยให้กับพนักงาน					
19.	ท่านพอใจกับสวัสดิการในกรณีพิเศษ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือบุตร เงินช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วยหรือตาย					
20.	ท่านพอใจกับจำนวนวันหยุดประจำปี และวันลาพักร้อนประจำปี					

ภาคผนวก ข

ค่าอำนาจจำแนก และ ค่าความเชื่อมั่น

ตาราง6 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ(t)ของแบบสอบถามด้านความรับผิดชอบในการทำงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	4.53
2	6.96
3	8.23
4	4.43
5	4.07
6	4.81
7	7.13
8	4.49
9	3.85
10	3.98
11	2.64

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .8834

ตาราง7 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ(t)ของแบบสอบถามบุคลิกภาพ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ(t)
1	3.67
2	3.39
3	4.38
4	3.54
5	4.64
6	4.46
7	2.27
8	2.12
9	5.24
10	3.76

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .7812

ตาราง8 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ(t)ของแบบสอบถามด้านภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ(t)
1	2.66
2	3.23
3	10.37
4	23.43
5	12.83
6	11.17
7	5.46
8	4.68
9	5.63
10	4.36
11	4.74

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .9395

ตาราง9 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ(t)ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ(t)
1	2.92
2	2.27
3	4.27
4	3.54
5	3.31
6	4.47
7	4.22
8	8.02
9	5.79
10	6.65
11	3.94
12	5.31

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .8746

ตาราง10 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ(t)ของแบบสอบถามด้านทางกายภาพของที่ทำงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ(t)
1	4.94
2	5.50
3	11.16
4	7.60
5	5.58
6	9.30
7	5.14
8	6.12
9	5.80
10	4.58

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .9197

ตาราง11 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ(t)ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับ ผู้บังคับบัญชา

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ(t)
1	5.19
2	6.54
3	6.10
4	5.61
5	7.63
6	7.43
7	7.33
8	7.34
9	5.44
10	5.44

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .9346

ตาราง12 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ(t)ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ปกับเพื่อนร่วมงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ(t)
1	4.44
2	6.01
3	8.04
4	6.89
5	7.93
6	3.25
7	4.82
8	3.10
9	4.42
10	6.28

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .8915

ตาราง13 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ(t)ของแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ(t)
1	2.53
2	2.41
3	3.50
4	4.75
5	4.89
6	3.73
7	2.75
8	3.79
9	4.02
10	4.33
11	3.80
12	6.29
13	4.81
14	5.34
15	4.11
16	6.81
17	6.56
18	6.19
19	8.96
20	8.60

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .9438

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5730
ที่ ศธ 0519.12/1078 วันที่ 30 มกราคม 2552
เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นายสุวสันต์ เอี่ยมสะอาด นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป จังหวัดนนทบุรี" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนตำเตรีย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์เวธนี ศรีทอง และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พาสมา จุลรัตน์ เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจแบบสอบถามองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในเครือกรีน มัลติมีเดียกรุ๊ป จังหวัดนนทบุรี

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสุวสันต์ เอี่ยมสะอาด และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 0519.12/1074

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 มกราคม 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา

เนื่องด้วย นายสุวสันต์ เอี่ยมสะอาด นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป จังหวัดนนทบุรี" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป จังหวัดนนทบุรี

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสุวสันต์ เอี่ยมสะอาด และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0-2649-5067

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 02-525-4815, 086-109-9192

ที่ ศธ 0519.12/๖๑๐๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑ เมษายน 2552

เรื่อง ขอใช้แบบคัดกรองเพื่อการวิจัย

เรียน นายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์

เนื่องด้วย นายสุวสันต์ เอี่ยมสะอาด นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป จังหวัดนนทบุรี" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความประสงค์จะขอใช้แบบคัดกรองปัญหาสุขภาพจิต Thai GHQ 60 เพื่อนำไปใช้กับพนักงาน บริษัท กรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป จำนวน 105 คน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายสุวสันต์ เอี่ยมสะอาด ได้ใช้แบบคัดกรองเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 02-664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 086-109-9192

ที่ ศธ 0519.12/ 1080

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 มกราคม 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน กรรมการผู้อำนวยการ บริษัท กรีน-มัลติมีเดียกรุ๊ป

เนื่องด้วย นายสุวสันต์ เอี่ยมสะอาด นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป จังหวัดนนทบุรี" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงาน บริษัท กรีน-มัลติมีเดียกรุ๊ป ตอบแบบสอบถามองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป จังหวัดนนทบุรี ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – มีนาคม 2552

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายสุวสันต์ เอี่ยมสะอาด ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0-2649-5067

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 02-525-4815, 086-109-9192

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ – ชื่อสกุล	นายสุวสันต์ เอี่ยมสะอาด
วันเดือนปีเกิด	11 มิถุนายน 2527
สถานที่เกิด	นครพนม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	189/28 ม.2 แพรกษาใหม่ เมือง สมุทรปราการ 10280 โทรศัพท์ (02)3232517
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	รีไรท์เตอร์ กองข่าวกีฬา
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักข่าวทีนิวส์ บริษัทในเครือกรีนมัลติมีเดียกรุ๊ป โทรศัพท์ (02)5254815

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2540	ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเทศบาล 1 จังหวัดสมุทรปราการ
พ.ศ. 2546	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ
พ.ศ. 2550	ปริญาตรี นิเทศศาสตร์ วารสารศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2552	ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต(จิตวิทยาการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร