

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต
กรณีศึกษา บริษัท อเกีย ชิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
นายสิทธิศักดิ์ วงศ์ศิริภัทร์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2547
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๖๕๘.๖๑๔๒๒

๙๗๒๓๐

๐.๖

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต
กรณีศึกษา บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด

๑๔ ก.ย. ๒๕๔๗

บทคัดย่อ
ของ
นายสิทธิศักดิ์ วงศ์ศิริภัทร์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม ๒๕๔๗

h ๒๕๑๐๙

ลลิตศักดิ์ วงศ์ศิริภัทร์. (2547). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ดร.ศุภินญา (ดุษฎาภิรมย์) ญาณสมบุญ.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน รวมถึงหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไปใช้ปรับปรุงและเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตได้อย่างเหมาะสม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายผลิต 4 ฝ่าย จำนวน 320 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบกำหนดโควตาและแบบสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 25-30 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีวศึกษาตอนต้น (ปวช.) หรือเทียบเท่า ระยะเวลาการทำงาน 5-10 ปี และ รายได้ต่อเดือน 5,001-7,500 บาท

2. พนักงานฝ่ายผลิตมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ และด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด

3. พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเพศหญิง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
5. พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
6. พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมั่นคง ด้านนโยบายและด้านการบริหารงานไม่แตกต่างกัน
7. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหารงาน ไม่มีความแตกต่างกัน
8. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ไม่มีความแตกต่างกัน
9. ความพึงพอใจในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES IN MANUFACTURING DEPARTMENT
A CASE STUDY OF AGERE SYSTEMS MICROELECTRONICS (THAI) LTD.

AN ABSTRACT
BY
MR. SITTISAK WONGSIRIPHAT

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Business Administration degree in Management
at Srinakharinwirot University
May 2004

Sittisak Wongsiriphat. (2004). *Job Satisfaction of Employees in Manufacturing Department: A Case Study of Agere Systems Microelectronics (Thai) LTD.* Master Project, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University.
Advisor: Dr.Supinya (Dachanabhirom) Yansomboon.

This study focused on the Manufacturing Department employees' satisfaction at the following aspects: wages and benefits, job characteristics and responsibility, job promotion, job security, their being recognized, their working under supervision, their working environment, interpersonal relationship, and the company policy and administration. The employees were characterized by sex, age, marital status, education, years of work, and salary. The study also looked at the relationship between their satisfaction and their work efficiency, the result of which would be used as a guideline for the administrative to properly plan for the improvement of the work to meet the employees' satisfaction

The samples, obtained by quota and convenience sampling method, comprised 320 employees from 4 sections of manufacturing department. A questionnaire was used and the data collected was statistically analyzed by using percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA and LSD and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The results were as follows:

1. Most samples were female, married, age between 25-30, with a vocational certificate or equivalent. Most had been working for the company for 5-10 years, their salary was between 5,001-7,500 baht.

2. The samples showed a very high level of overall satisfaction at all aspects. For each aspect, the study found that all were ranked as very highly satisfactory except wages and benefits, job characteristics and responsibility, and promotion. These were ranked as highly satisfaction.

3. The samples of different sex expressed different level of overall satisfaction at the significant level of 0.05, with males showing a higher degree of satisfaction. Regarding each aspect, males were seen to have a higher level of satisfaction at 3 aspects: wages and benefits, job characteristics and responsibility, and promotion; all at the significant level of 0.01.

4. The samples of different age showed no difference in their overall satisfaction.

However, there was a different level of satisfaction concerning their working environment at the significant level of 0.01.

5. Those with different marital status expressed different level of satisfaction at both all and individual aspects at the significant level of 0.01.

6. The samples with educational difference also yielded different level of overall satisfaction at the significant level of 0.01. Looking at each aspect; however, the study found that no difference was seen in their satisfaction at job security, and the company policy and administration.

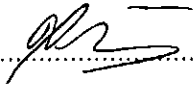
7. The samples with different number of working years also showed different level of overall satisfaction at the significant level of 0.01. However, job characteristics and responsibility, job security, and the company policy and administration were seen to cause no significantly different satisfaction.

8. The samples with different wages and benefits showed different level of overall satisfaction at the significant level of 0.01 but no difference was seen in their satisfaction at their being recognized, their working environment, and the company policy and administration.

9. There was a moderate correlation between their overall satisfaction and their work efficiency at the significant level of 0.01.

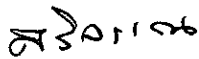
อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้พิจารณา
สารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



(อาจารย์ ดร.ศุภินญา (ดัจณาภิรมย์) ญาณสมบุญ)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

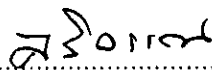


(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

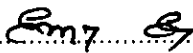
คณะกรรมการสอบ



.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.ศุภินญา (ดัจณาภิรมย์) ญาณสมบุญ)

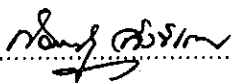


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)



.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุดตา)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



.....คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่...๒๘...เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๗

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้พิจารณา
สารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(อาจารย์ ดร.ศุภินญา (ดัจฉนาภิรมย์) ญาณสมบุญ)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.ศุภินญา (ดัจฉนาภิรมย์) ญาณสมบุญ)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)
วันที่...๒๘...เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๗

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจากท่านอาจารย์ ดร.ศุภินญา (ดัชนาภิรมย์) ญาณสมบุญ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของสารนิพนธ์ตั้งแต่เริ่มจนกระทั่งสารนิพนธ์เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ รองศาสตราจารย์สุพาดาสิริกุตตา ที่กรุณาให้คำแนะนำและตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนกรุณาร่วมเป็นคณะกรรมการสอบ และให้คำแนะนำจนทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ได้กรุณาให้การอบรม สั่งสอน และประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจน ประสพการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย อีกทั้งได้ความเมตตาด้วยดีตลอดมา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด ซึ่งตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้

คุณค่าและคุณประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูทดแทนบิดา มารดา ครู - อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้กรุณาอบรม สั่งสอน และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยในการศึกษาค้นคว้ามาโดยตลอด

สิทธิศักดิ์ วงศ์ศิริภัทร์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	3
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
สมมติฐานการวิจัย.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
ความเป็นมาของบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด.....	8
ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง.....	14
ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow.....	14
ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg.....	16
ทฤษฎี ERG ของ Alderfer.....	17
ทฤษฎีความเสมอภาคของ Adams.....	19
ทฤษฎีการบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์ของ Taylor.....	23
รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
3 วิธีการดำเนินวิจัย.....	27
การกำหนดประชากรที่จะศึกษาและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	27
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	28
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	30
การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	31

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	129
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	129
สรุปผลของการศึกษาค้นคว้า.....	133
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	140
อภิปรายผล.....	146
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	151
ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	153
บรรณานุกรม.....	154
ภาคผนวก.....	157
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	158
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย	166
ภาคผนวก ค รายงานผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย.....	170
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	172

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 กิจกรรมต่างๆ ของบริษัทฯ.....	11
2 ความสัมพันธ์ภาพระหว่างความต้องการต่างๆ ในทฤษฎีสองปัจจัย ทฤษฎีลำดับความต้องการ และทฤษฎี ERG.	19
3 จำนวนและร้อยละของพนักงานฝ่ายผลิตจำแนกตามคุณลักษณะทางสังคมและเศรษฐกิจ....	39
4 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานผลิต.....	42
5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต..	46
6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามความพึงพอใจในการทำงาน	
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานฝ่ายผลิต.....	48
7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามความพึงพอใจในการทำงาน	
ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบของพนักงานฝ่ายผลิต.....	50
8 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามความพึงพอใจในการทำงาน	
ด้านการยอมรับนับถือของพนักงานฝ่ายผลิต.....	51
9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามความพึงพอใจในการทำงาน	
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานของพนักงานฝ่ายผลิต.....	52
10 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามความพึงพอใจในการทำงาน	
ด้านการบังคับบัญชาของพนักงานฝ่ายผลิต.....	53
11 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามความพึงพอใจในการทำงาน	
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต.....	54
12 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามความพึงพอใจในการทำงาน	
ด้านความมั่นคงของพนักงานฝ่ายผลิต.....	55
13 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามความพึงพอใจในการทำงาน	
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของพนักงานฝ่ายผลิต.....	56
14 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามความพึงพอใจในการทำงาน	
ด้านนโยบายและการบริหารงานของพนักงานฝ่ายผลิต.....	57
15 ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต.....	58
16 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน	
ฝ่ายผลิต.....	59

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
17	การทดสอบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตจำแนกตามเพศ.....	61
18	การทดสอบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตจำแนกตามอายุ.....	63
19	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุแตกต่างกันกับ ความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามอายุ.....	65
20	การทดสอบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตจำแนกตามสถานภาพสมรส....	67
21	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันกับ ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมจำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	68
22	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันกับ ความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการจำแนกตามสถานภาพ การสมรส.....	69
23	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันกับ ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบจำแนกตามสถานภาพ การสมรส.....	70
24	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันกับ ความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือจำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	71
25	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันกับ ความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานจำแนกตามสถานภาพการ สมรส.....	72
26	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันกับ ความพึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชาจำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	73
27	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันกับ ความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกตามสถานภาพการ สมรส.....	73
28	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันกับ ความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงจำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	74
29	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันกับ ความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจำแนกตามสถานภาพ การสมรส.....	75

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
30 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันกับ ความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงานจำแนกตามสถานภาพการ สมรส.....	75
31 การทดสอบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตจำแนกตามระดับการ ศึกษา.....	77
32 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับ ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมตามระดับการศึกษา.....	78
33 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับ ความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการจำแนกตามระดับการศึกษา..	79
34 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับ ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบจำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	81
35 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับ ความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือจำแนกตามระดับการศึกษา.....	82
36 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับ ความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานจำแนกตามระดับการศึกษา	83
37 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับ ความพึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชาจำแนกตามระดับการศึกษา.....	84
38 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับ ความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	85
39 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับ ความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	86
40 การทดสอบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตจำแนกตามระยะเวลา ทำงาน.....	87

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
41 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับ ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน.....	88
42 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับ ความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการจำแนกตามระยะเวลาการ ทำงาน.....	89
43 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับ ความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน.....	90
44 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับ ความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน....	91
45 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับ ความพึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชาจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน.....	92
46 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับ ความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกตามระยะเวลา การทำงาน.....	93
47 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับ ความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจำแนกตามระยะเวลา การทำงาน.....	94
48 การทดสอบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	95
49 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับ ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	97
50 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับ ความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการจำแนกตามรายได้ต่อเดือน....	99
51 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับ ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบจำแนกตามรายได้ ต่อเดือน.....	102
52 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับ ความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน...	104

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
53 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับ ความพึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชาจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	107
54 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับ ความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	109
55 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับ ความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจำแนกตามรายได้ ต่อเดือน.....	111
56 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ กับประสิทธิภาพในการทำงาน.....	113
57 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานและ ความรับผิดชอบกับประสิทธิภาพในการทำงาน.....	114
58 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือกับ ประสิทธิภาพในการทำงาน.....	115
59 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าใน งานกับประสิทธิภาพในการทำงาน.....	116
60 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชากับ ประสิทธิภาพในการทำงาน.....	117
61 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานกับ ประสิทธิภาพในการทำงาน.....	118
62 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงกับการ ประสิทธิภาพในทำงาน.....	119
63 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน.....	120
64 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารกับ ประสิทธิภาพในการทำงาน.....	121
65 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมกับประสิทธิภาพในการ ทำงาน.....	122

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
66 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานทุกด้านกับประสิทธิภาพในการทำงาน.....	123
67 ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด.....	126
68 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	140

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2 ผังโครงสร้างการบริหาร บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด.....	13
3 ลำดับความต้องการของมาสโลว์.....	15
4 ลำดับความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์.....	18

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การดำเนินธุรกิจในโลกแห่งการแข่งขันในปัจจุบันหมายถึงการพัฒนาตนเองอย่างไม่หยุดยั้ง ไม่ว่าจะเป็นองค์กรการผลิตสินค้าหรือการให้บริการ องค์กรภาครัฐหรือเอกชน กระบวนการพัฒนาปรับปรุงนี้รวมถึงการพัฒนาพันธมิตรทางธุรกิจ การบริหารองค์กรในยุคปัจจุบันจึงต้องการผู้นำที่นอกจากจะมีวิสัยทัศน์แล้วยังต้องเข้าใจกระบวนการการบริหารที่เป็นระบบและความเชื่อมโยงเกี่ยวข้องของกระบวนการต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น เพื่อนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศในทางธุรกิจหรือที่เรียกกันว่า “World Class”

การจัดการกระบวนการผลิตเป็นกุญแจสำคัญดอกหนึ่งที่ต้องกระตุ้นนำระดับโลกใช้เพื่อพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นเลิศ การจัดการกระบวนการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นไม่เพียงขึ้นอยู่กับการวางแผนการควบคุมกระบวนการผลิต และการปรับปรุงกระบวนการผลิตเพื่อลดของเสียภายในองค์กรเท่านั้น องค์กรยังต้องเข้าใจด้วยว่าคุณภาพตลอดจนผลการดำเนินการทั้งหมดของตนได้รับการตัดสินใจอย่างไรจากลูกค้า คุณลักษณะใดในผลิตภัณฑ์หรือการให้บริการของเราที่ลูกค้ายึดเป็นเครื่องตัดสินใจ ทั้งนี้ทั้งนั้นองค์กรควรตระหนักว่าคุณค่าและความสำเร็จที่ผลิตภัณฑ์และบริการของตนมีต่อการดำเนินธุรกิจของลูกค้าเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ลูกค้าแต่ละรายเลือกซื้อสินค้าของเรา ดังนั้นความมุ่งมั่นในการปรับปรุงกระบวนการผลิตด้วยการลดของเสีย การลดรอบเวลาในการผลิต การปรับปรุงระบบการสนับสนุนการผลิต การแก้ไขปัญหาในกระบวนการผลิตและการส่งมอบ จึงล้วนเป็นส่วนสำคัญในการมุ่งไปสู่การสร้างคุณค่าและความพึงพอใจของลูกค้าทั้งสิ้น ระบบข้อมูลและการวัดผลการปฏิบัติการขององค์กรเองก็ต้องมีความฉับไวเพียงพอที่จะตอบสนองต่อกระบวนการแก้ปัญหาดังกล่าว

บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด ได้ก่อตั้งขึ้นครั้งแรกในประเทศไทยภายใต้ชื่อ บริษัท เอ ที แอนด์ ที ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) ในปี พ.ศ. 2528 ด้วยทุนจดทะเบียน 2,529,125,500 บาท ดำเนินการผลิตเมื่อปี พ.ศ. 2528 โดยทำการผลิต แผงวงจรไฟฟ้ารวมที่เรียกว่า Plastic Dual-in-Line Package ต่อมาบริษัทได้เปลี่ยนชื่อเป็นบริษัท ลูเซนต์ เทคโนโลยี ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด ในปี พ.ศ. 2539 และเป็น บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด ในปี พ.ศ. 2544 ตามลำดับ โดยได้กลายมาเป็นบริษัทผู้ผลิตแผงวงจรไฟฟ้า (IC) ชั้นนำของโลก ปัจจุบันมีพนักงานจำนวน 1,200 คน กำลังการผลิตประมาณ 270 ล้านตัวต่อปี ผลิตภัณฑ์ของบริษัทส่วนใหญ่จะนำไปใช้เป็นส่วนประกอบหลักในอุตสาหกรรม การผลิตคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์โทรคมนาคม

บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด ได้มุ่งมั่นพัฒนาระบบการผลิตและคุณภาพผลิตภัณฑ์ตลอดเวลาเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า โดยการนำเอาข้อกำหนดและความต้องการต่างๆ ของลูกค้ามาเป็นหลักในการวางแผนปฏิบัติการภายในองค์กร ทั้งนี้บริษัทได้ถือว่าลูกค้าเป็นส่วนหนึ่งของผู้ร่วมธุรกิจที่สำคัญ (Strategic Partners) และต้องเติบโตไปด้วยกัน

ไม่เพียงแต่ลูกค้าเท่านั้นที่บริษัทฯ เล็งเห็นความสำคัญ กลุ่มผู้ส่งชิ้นส่วนก็เป็นอีกกลุ่มหนึ่งที่บริษัทฯ ถือว่าเป็นผู้ร่วมธุรกิจด้วย และได้จัดทำโครงการหุ้นส่วนผู้ส่งสินค้าร่วมกัน (Supplier Partnership Program) เพื่อช่วยพัฒนาคุณภาพและแก้ปัญหาทางด้านต่างๆ ร่วมกับผู้ส่งชิ้นส่วน

บริษัทฯ ประสบความสำเร็จเหล่านี้ได้เนื่องจากการให้ความสำคัญกับบุคลากรขององค์กร โดยถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและได้ใส่ใจในการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทฯ ได้พยายามปลูกฝังให้พนักงานทุกคนได้มีความรักและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยการสร้างบรรยากาศครอบครัวให้เกิดขึ้นด้วยคำขวัญว่า “บริษัทคือบ้าน งานคือรัก ครอบครัวคือเราทุกคน”

ดังนั้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความต้องการที่จะศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยจะเน้นในส่วนของฝ่ายผลิต ซึ่งปฏิบัติงานโดยตรงในการผลิตสินค้าให้ได้คุณภาพ ตรงตามที่ถูกค่าต้องการ นอกจากนี้ งานฝ่ายผลิตยังต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบ ถูกต้อง รวดเร็ว โดยต้องอาศัยความพยายามและความอดทนในการทำงานเป็นอย่างมาก จึงเป็นเรื่องที่ผู้วิจัยให้ความสนใจ เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการปรับปรุงและเสริมสร้างให้พนักงานได้รับความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพของบริษัทฯ และสามารถแข่งขันกับบริษัทอื่นๆ ได้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตทั้ง 9 ด้าน
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตทั้ง 9 ด้าน โดยจำแนกตามปัจจัย

ส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต
4. เพื่อรวบรวมข้อมูลนำเสนอต่อผู้บริหารของบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด

เป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไปใช้ปรับปรุงและเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตได้อย่างเหมาะสม

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด ในการปรับปรุงการบริหารและการจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่บริษัทฯ
2. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจทั่วไปในการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารและการจัดการทรัพยากรบุคคล

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

1.1 ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด โดยมุ่งเน้น 9 ด้าน ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
2. ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ
3. ด้านการยอมรับนับถือ
4. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน
5. ด้านการบังคับบัญชา
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
7. ด้านความมั่นคง
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
9. ด้านนโยบายและการบริหารงาน

1.2 ผู้วิจัยศึกษาถึงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด ซึ่งมีทั้งหมด 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายผลิตส่วนหน้า (Front End) ฝ่ายผลิตส่วนหลัง (Back End) ฝ่ายทดสอบ (Test) และฝ่ายผลิตหลังจากการทดสอบ (Post Test) โดยมีพนักงานที่ทำงานในกระบวนการผลิต จำนวน 1,073 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) ณ เดือน ธันวาคม พ.ศ.2546)

2.2 การสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจาก 4 ฝ่ายผลิต คือ ฝ่ายผลิตส่วนหน้า (Front End) ฝ่ายผลิตส่วนหลัง (Back End) ฝ่ายทดสอบ (Test) และฝ่ายผลิตหลังจากการทดสอบ (Post Test) โดยมีจำนวน 292 คน (ที่มา: บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2535:38 อ้างอิงจากสูตรของ Taro Yamane, 1973:725) และสำรวจไว้ 10% ดังนั้นจึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 320 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างดังนี้

2.2.1. การสุ่มตัวอย่างแบบกำหนดโควตา (Quota Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างที่จะทำการจัดเก็บข้อมูลในแต่ละสถานที่ให้มีจำนวนเท่ากัน โดยแบ่งเป็น 4 ฝ่ายผลิต คือ ฝ่ายผลิตส่วนหน้า (Front End) ฝ่ายผลิตส่วนหลัง (Back End) ฝ่ายทดสอบ (Test) และฝ่ายผลิตหลังจากการทดสอบ (Post Test) โดยการสุ่มตัวอย่างฝ่ายละ 80 คน รวมทั้งหมด 320 คน

2.2.2.การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างจาก 4 ฝ่ายผลิต ตามความสะดวกของผู้วิจัยโดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามตามที่กำหนดไว้

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกได้ดังนี้

- 1.เพศ
- 2.อายุ
- 3.สถานภาพการสมรส
- 4.ระดับการศึกษา
- 5.ระยะเวลาการทำงาน
- 6.รายได้ต่อเดือน

3.2 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตใน 9 ด้าน

- 1.ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- 2.ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ
- 3.ด้านการยอมรับนับถือ
- 4.ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน
- 5.ด้านการบังคับบัญชา
- 6.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 7.ด้านความมั่นคง
- 8.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 9.ด้านนโยบายและการบริหารงาน

3.3 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงานฝ่ายผลิต หมายถึง พนักงานฝ่ายปฏิบัติการและพนักงานรายวัน ที่มีเวลาทำงานเป็นกะ คือ ทำงาน 7 ชั่วโมงต่อวัน ทำงาน 6 วัน หยุด 1 วัน ต่อสัปดาห์ แบ่งเป็น 4 ฝ่ายผลิต คือ ฝ่ายผลิตส่วนหน้า (Front End) ฝ่ายผลิตส่วนหลัง (Back End) ฝ่ายทดสอบ (Test) และฝ่ายผลิตหลังจากการทดสอบ(Post test) พนักงานมีหน้าที่ในการปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนด และปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้างานตามสายการบังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด

2. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติในเชิงบวกของพนักงานที่มีต่องานและองค์ประกอบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งความรู้สึกนี้เกิดจากการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย และจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยแบ่งเป็น 9 ด้าน คือ

2.1 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ความรู้สึกและความความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อรายได้และเงินค่าตอบแทนพิเศษที่เพียงพอกับรายจ่ายประจำเดือน ความรู้สึกที่ได้รับรายได้และเงินค่าตอบแทนพิเศษอย่างเป็นธรรม ตลอดจนการได้รับสวัสดิการที่ดีจากบริษัทฯ

2.2 ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ หมายถึง การใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ให้ได้ผลงานที่มีปริมาณและคุณภาพตรงตามเป้าหมายที่บริษัทฯ กำหนดไว้

2.3 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตที่ได้รับรางวัล คำชมเชย การยกย่องนับถือในการปฏิบัติงานจากลูกค้า เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

2.4 ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความรู้สึกและความความคิดเห็นของพนักงานที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ พนักงานรู้สึกว่าการได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมการอบรมสัมมนา ศึกษางานในส่วนต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนให้มากยิ่งขึ้น

2.5 ด้านการบังคับบัญชา หมายความว่า ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ได้รับความช่วยเหลือ คำแนะนำ การสนับสนุน จากผู้บังคับบัญชา

2.6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ บริเวณที่ทำงาน อุปกรณ์สำนักงาน อาคาร ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ

2.7 ด้านความมั่นคง หมายถึง ความรู้สึก และความความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความมั่นคงของบริษัทฯ ความมีชื่อของบริษัทฯ

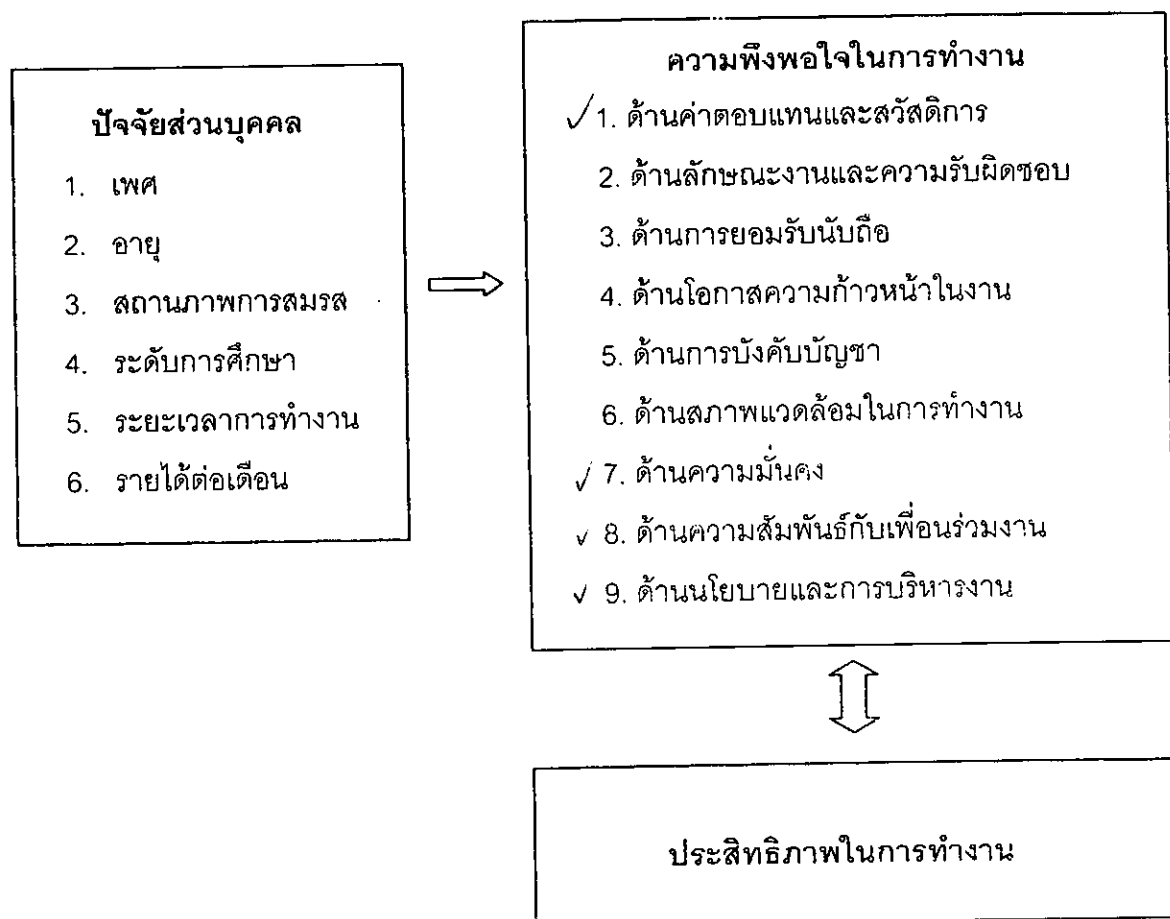
2.8 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึก และความเห็นของพนักงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงานทั้งภายในและภายนอกแผนกเมื่อมีการติดต่อประสานงานกัน การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความเป็นกันเอง การสร้างความสามัคคี การให้ความร่วมมือ การเสียสละ

2.9 ด้านนโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีต่อระบบการทำงาน การจัดการ วัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน ตลอดจนการบริหารงานของผู้บริหารบริษัทฯ

3.ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การใช้ความรู้ ความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลงานตามที่บริษัทฯ ตั้งเป้าหมายไว้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยในการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในครั้งนี มีดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตที่แตกต่างกัน
2. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งจะเน้นในเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด โดยได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ความเป็นมาของบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด
2. ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง
 - ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow
 - ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg
 - ทฤษฎี ERG ของ Alderfer
 - ทฤษฎีความเสมอภาคของ Adams
 - ทฤษฎีการบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์ของ Taylor
3. รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความเป็นมาของบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด ประวัติ

บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด ตั้งอยู่ที่ 101/32-33 นิคมอุตสาหกรรมนวนคร กม. 46 ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี เป็นบริษัทผู้ผลิตแผ่นวงจรไฟฟ้า (IC-Integrated Circuit) ที่ใหญ่ที่สุดแห่งหนึ่งในประเทศไทย มีบริษัทแม่คือ บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ จำกัด ซึ่งมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่เมือง Allentown มลรัฐ Pennsylvania ประเทศสหรัฐอเมริกา ก่อตั้งขึ้นครั้งแรกในประเทศไทยชื่อ บริษัท เอ ที แอนท์ ที ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด ในปี พ.ศ. 2528 ด้วยทุนจดทะเบียน 2,529, 125,500 บาท ดำเนินการผลิตเมื่อปี พ.ศ. 2528 โดยทำการผลิตแผงวงจรไฟฟ้ารวมที่เรียกว่า Plastic Dual-in-Line Package มีพนักงานในระยะแรก 465 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร 38 คน ฝ่ายปฏิบัติการ 73 คนและพนักงานรายวัน 354 คน ต่อมาบริษัทได้เปลี่ยนชื่อเป็นบริษัท ลูเซนต์ เทคโนโลยี ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด ในปี พ.ศ. 2539 และเป็นบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด ในปี พ.ศ. 2544 ตามลำดับ

บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด เป็นหนึ่งในกลุ่มบริษัทผู้ผลิตแผงวงจรไฟฟ้า (IC) ชั้นนำของโลก มีกำลังการผลิตประมาณ 270 ล้านตัวต่อปี ผลิตภัณฑ์ของบริษัทส่วนใหญ่จะนำไปใช้เป็นส่วนประกอบหลักในอุตสาหกรรมการผลิตคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์โทรคมนาคม กลุ่มผลิตภัณฑ์หลักๆ แบ่งออกเป็น

- Digital Signal Processors (DSPs)

- Telecommunication ICs.
- Standard Cell Application Specific Integrated Circuits (ASICs)
- Local Area network Ics.
- Field Programmable Gate Arrays (FPGAs)

ก่อนปี พ.ศ. 2528 บริษัทผลิตเพื่อส่งป้อนให้แก่บริษัทแม่คือ AT&T เพียงแห่งเดียวเท่านั้น ต่อมาเมื่อได้แยกกลุ่มมาเป็นกลุ่มบริษัท ลูเซนต์ เทคโนโลยี ก็ได้ขยายตลาดไปยังยุโรปและเอเชียจนเป็นผู้นำในการธุรกิจประเภทนี้ ลูกค้านี้ของบริษัทเป็นผู้ผลิตสินค้าเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์สื่อสาร ระบบเครือข่าย และอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ที่มีชื่อเสียงทั่วโลก อาทิ Siemens, Ericsson, Nokia, Avaya, Soletron, Uniden, LG, Samsung, Asahi, Fujitsu, Seagate Technology, Hewlett Packard เป็นต้น

ปัจจุบันบริษัทมีพนักงานทั้งสิ้น 1,279 คน แบ่งออกเป็น ฝ่ายบริหาร 206 คน ฝ่ายปฏิบัติการ 278 คน และพนักงานรายวัน 795 คน(ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) ณ เดือน ธันวาคม พ.ศ.2546)

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

การที่บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด สามารถดำเนินการมาจนมีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ก็เนื่องจากปัจจัยสำคัญดังนี้

1. วัฒนธรรมทางด้านคุณภาพภายในองค์กร (Quality Culture)

วัฒนธรรมทางด้านคุณภาพภายในองค์กรที่ได้สะสมมานานนับสิบปี จนกระทั่งคุณภาพได้กลายเป็นวิถีชีวิตประจำวันของทุกคน ความพยายามในการปลูกฝังจิตสำนึกทางด้านคุณภาพให้เกิด ในใจของพนักงานทุกคน โดยผ่านกิจกรรมทางด้านคุณภาพที่ได้ดำเนินการมาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องทุกปี กิจกรรมเหล่านี้ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและบุคลากรฝ่ายจัดการทุกระดับ โดยการ เข้าร่วมในกิจกรรมหลากหลายรูปแบบตั้งแต่การเป็นกรรมการดำเนินการ การเป็นพี่เลี้ยง การติดตาม ประเมินผล จนกระทั่งการเข้าร่วม กิจกรรมบางส่วนที่ดำเนินการมาจนถึงปัจจุบันนี้ สรุปได้ในตารางข้างล่างนี้

ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ดำเนินการมาตั้งแต่
QI story	กิจกรรมการวิเคราะห์และแก้ปัญหาโดยพนักงานระดับปฏิบัติการ	พ.ศ. 2528
Quality Day	กิจกรรมโปรโมทคุณภาพเพื่อเน้นความสำคัญและสร้างจิตสำนึกด้านคุณภาพให้พนักงานทุกคน	พ.ศ. 2532
Team spirit	กิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพของบุคคลเพื่อสร้าง Teamwork	พ.ศ. 2533
Built – in quality	กิจกรรมสร้างจิตสำนึกในการมีคุณภาพโดยเน้นให้รู้จักหน้าที่มีวินัย อย่ามองข้ามปัญหา	พ.ศ. 2538
Walk to talk	การสื่อสาร 2 ทางโดยผู้อำนวยการ QA เข้าไปพูดคุยกับกลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติงานแต่ละจุด	พ.ศ. 2538
Next operation is Your customer	การสร้างจิตสำนึกให้พนักงานสำนึกถึงความสำคัญของการส่งต่อผลิตภัณฑ์จาก Operation หนึ่งไปยังอีก Operation หนึ่งที่รับงานต่อ เพื่อลดปัญหาของการทำงาน	พ.ศ. 2538
TPM – Total Preventive Maintenance	กิจกรรมการปรับปรุงโดยเน้นให้พนักงานรู้จักดูแลอุปกรณ์และเครื่องจักรในจุดปฏิบัติงานของตน	พ.ศ. 2540
Shaping our future	กิจกรรมเสริมสร้างให้พนักงานทุกคนรู้จักปรับปรุงและนำเสนอข้อคิดใหม่ๆ ที่จะช่วยพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป	พ.ศ. 2543

2. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด ได้ใช้กระบวนการของการทำงานเป็นทีมเป็นตัวผลักดันให้กิจกรรมต่างๆ ก้าวหน้าและสร้างความเป็นหนึ่งใจเดียวกัน หลักการของการทำงานเป็นทีมมีให้เห็นอยู่ทั่วไป ตั้งแต่ระดับบริหารลงมาถึงพนักงาน กิจกรรมการปรับปรุงต่างๆ เป็นไปได้ก็ด้วยความพร้อมเพรียงและร่วมมือร่วมใจกันของผู้ร่วมงานจากแผนกงานต่างๆ ที่มาร่วมกันระดมความคิดและการแก้ปัญหา พนักงานทุกคนได้แสดงออกถึงความพยายามในการใช้ความสามารถของตนเองอย่างสูงสุด กระบวนการทำงานเป็นทีมที่เป็นรากฐานของการพัฒนาขององค์กรได้ดำเนินการในสองรูปแบบคือ

2.1) การทำงานประจำผ่านกลไกของการประชุมที่เรียกว่า Routine meeting ในระดับต่างๆ ดังนี้

รายละเอียด	เวลา	ผู้เข้าร่วมการประชุม	หัวข้อเรื่อง
การประชุมประจำวัน	8.00 – 9.00	ผู้อำนวยการฝ่าย กับ ผู้จัดการแผนกของตน	Production Daily report - Quality process - Cycle time - WIP - Loading status - Improvement to be word class - Special issue or request
	9.00 – 10.00	MD กับ ผู้อำนวยการฝ่าย	Production Daily report - Daily performance - Concerned problems - Special issue or request
	Beginning of shift	หัวหน้างานกับพนักงานในสายการผลิต	Operation briefing
การประชุมประจำเดือน(ทุกวันพฤหัสบดีที่สองของเดือน)	13.30 – 16.00	- กรรมการผู้จัดการ - ผู้อำนวยการทุกฝ่าย - ผู้จัดการทุกแผนก - ผู้เกี่ยวข้อง	- การบริหาร การจัดการการควบคุมค่าใช้จ่ายประจำเดือน - ปัญหาที่เกิดขึ้นและการแก้ไขใน process และ Customer Feedback) - ปริมาณการผลิต ผลิตภัณฑ์ที่ส่งออก - ผลประกอบการประจำเดือนและในอนาคต - ข่าวสารและแนวทางทางธุรกิจ - นำเสนอความคืบหน้าผลการปฏิบัติงานของแต่ละโครงการที่ได้รับมอบหมาย - นำเสนอความคิดและสิ่งตอบแทน Agere Systems
การประชุมประจำปี (ในเดือนตุลาคม)	3 วันเต็ม	- กรรมการผู้จัดการ - ผู้อำนวยการทุกฝ่าย - ผู้จัดการทุกแผนก	- สรุปผลประกอบการโดยรวม - สรุปปัญหาและการปรับปรุงในแต่ละเดือน - สรุปค่าใช้จ่ายตลอดปีที่ผ่านมา - งบประมาณปีต่อไป - โครงการกิจกรรมในปีต่อไป - นโยบายเป้าหมายและแนวทางในการบริหารธุรกิจในปีต่อไปและ 5 ปีข้างหน้า - ประชุมวิชาการเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ของแต่ละกลุ่มโครงการ

2.2) ทีมแก้ปัญหาเฉพาะกิจ หรือหัวข้อที่เป็นเป้าหมายประจำปี เช่น

- QI/TPM team
- Project team ในกิจกรรมการลดต้นทุน
- Project team ในกิจกรรมการลด Cycle time
- Project team ในกิจกรรม Built – in quality เป็นต้น

ซึ่งในแต่ละครั้งที่มีการตั้งทีมเฉพาะกิจจะมีการกำหนดผู้รับผิดชอบ ผู้ร่วมทีม ระยะเวลาในการดำเนินการและการสรุปผลไว้ชัดเจน

3) หลักการทำงานแบบครอบครัว (Family Concept)

การปลูกฝังให้พนักงานรักบริษัทและช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ประดุจเป็นสมาชิกในครอบครัวเดียวกันเป็นส่วนสำคัญยิ่งที่ทำให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ หลักการทำงานแบบครอบครัวนี้ริเริ่มโดยผู้นำองค์กรและได้รับการถ่ายทอดผ่านผู้บริหารในระดับต่างๆ ลงมาสู่พนักงานทุกระดับ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานอยู่บนพื้นฐานของการมีวินัย หน้าที่และความร่วมมือร่วมใจกัน บริษัทได้มีกิจกรรมต่างๆ ที่ช่วยสนับสนุนและเสริมสร้างคุณค่านี้ เช่น

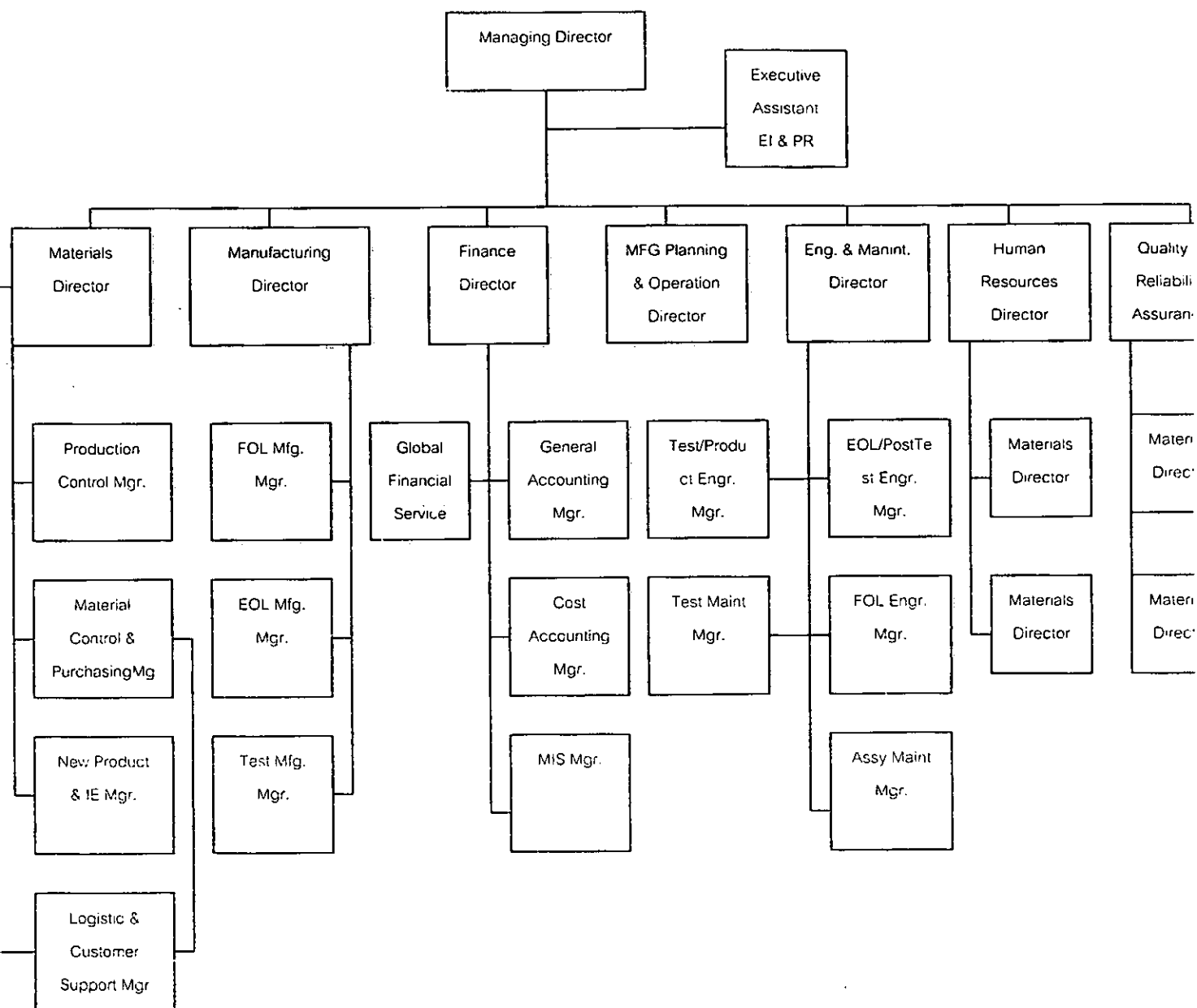
- การเยี่ยมเยียนเมื่อพนักงานป่วยทั้งที่โรงพยาบาลและที่บ้าน
- การจัดกิจกรรมและให้ทุกคนมีส่วนร่วม เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมวันเกิดของ

พนักงาน

- การจัดให้มี Fitness center เพื่อให้พนักงานได้มาใช้ออกกำลังกายในช่วงพัก
- การตรวจสุขภาพประจำปี
- กิจกรรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม “Body , mind and team ”

การเน้นการทำงานเป็นทีมและ Family Concept นี้เองส่งผลให้อัตราการร่วมในการทำงาน QI มีสูงถึง 100% ตลอด 5 ปีที่ผ่านมา และดัชนีวัดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตลอด 5 ปี รวมทั้งอัตราการลาออกของพนักงานก็มีไม่เกิน 1% ตลอด 4 ปีที่ผ่านมา

ผังโครงสร้างการบริหาร บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด



ภาพประกอบ 2 ผังโครงสร้างการบริหาร บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow

มาสโลว์ (Maslow) ได้กำหนดสมมุติฐานซึ่งมีความสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมความต้องการ (Need) ของมนุษย์แบ่งได้เป็น 3 ลักษณะคือ

1. มนุษย์มีความต้องการและความต้องการมีอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุด และจะเริ่มตั้งแต่เกิด จนกระทั่งตาย

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป มีแต่ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่จะเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นขั้นตอน ตามลำดับความสำคัญ (A Hierarchy of Need) หมายถึง เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองโดยทันที (Demand Satisfaction)

จากสมมุติฐานดังกล่าว มาสโลว์ ได้กำหนดลำดับขั้นตอนความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Basic Physical Needs) เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาที่สม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้วชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ

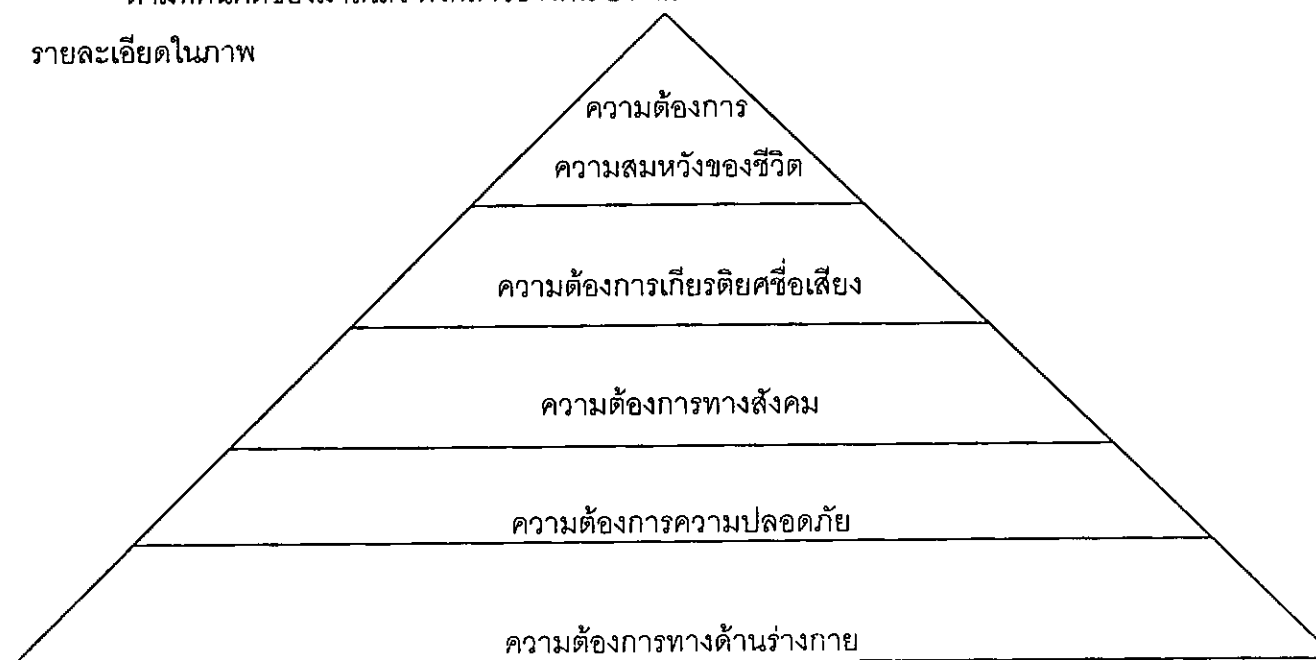
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety and security Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยก็เข้ามามีบทบาท มนุษย์ปรารถนาที่จะรับความคุ้มครองจากภยันตรายต่างๆ ที่จะมีต่อร่างกาย มนุษย์ปรารถนาที่จะอยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบ และสามารถคาดการณ์ได้ ความต้องการความปลอดภัย หมายถึง ความรู้ของแต่ละบุคคลถึงข้อจำกัด หรือขอบเขตของพฤติกรรมซึ่งเป็นที่ยอมรับในสังคมหรือองค์กร

3. ความต้องการทางสังคม (Social and belongings Needs) เมื่อความต้องการ 2 ประการแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ในระดับที่สูงกว่าก็จะเข้าครอบงำพฤติกรรมของบุคคลนั้น ความต้องการทางด้านสังคม หมายถึง ความต้องการที่จะได้รับมิตรภาพและความรักจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้บุคคลหรือเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำคัญของตน

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem and Respect Needs) ความต้องการขั้นนี้รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความอิสระเสรี และรวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย

5.ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-actualization Needs) ความต้องการในขั้นสูงสุดนี้เป็นความต้องการพิเศษที่นี้กอยากจะเป็น นีกอยากจะได้แต่ไม่สามารถเลาะหาได้ ดังนั้นบุคคลต้องการการยกย่องเป็นพิเศษ

ตามทศนคติของมาสโลว์ ดังกล่าวข้างต้น อาจแสดงเป็นขั้นตอนความต้องการตามลำดับได้ดังรายละเอียดในภาพ



ภาพประกอบ 3 ลำดับความต้องการของมาสโลว์

ที่มา : สมยศ นาวิการ. (2540) การบริหารและพฤติกรรมองค์การ: 300

ตามทฤษฎีของมาสโลว์ บุคคลจะถูกจูงใจให้ตอบสนองความต้องการในระดับต่ำกว่าก่อนที่พวกเขาจะพยายามตอบสนองความต้องการในระดับที่สูง ยิ่งกว่านั้น เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการเหล่านี้จะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจที่มีพลังต่อไปอีก ทฤษฎีของมาสโลว์ จะถูกสร้างมาบนพื้นฐานที่ว่า ความต้องการที่ยังไม่ได้ถูกตอบสนองจะเป็นปัจจัยที่ปลุกเร้าพฤติกรรมของบุคคล เมื่อความต้องการได้ถูกตอบสนองตามสมควรแล้ว ความต้องการเหล่านี้จะหยุดเป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรม ความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองจะจูงใจพฤติกรรม แต่ความต้องการที่ถูกตอบสนองแล้วจะไม่จูงใจพฤติกรรม มาสโลว์ เรียกว่า หลักการขาดแคลน (Deficit Principle) สภาวะความเครียด ที่ถูกปะทุโดยการรับรู้ความต้องการที่ขาดแคลน อยู่ จะกระตุ้นพฤติกรรมให้ตอบสนองความต้องการนั้น ตัวอย่างเช่น เมื่อบุคคลเกิดความหิว พวกเขาจะทำงานเพื่อให้มีเงินเพียงพอที่จะซื้ออาหาร แต่เมื่อความหิวของพวกเขาได้ถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นที่ยังไม่ถูกตอบสนองจะจูงใจให้พวกเขาทำงาน องค์ประกอบอย่างที่สองของทฤษฎีความต้องการคือหลักความก้าวหน้า (Progression Principle) ลำดับความต้องการจะระบุนกระบวนการเป็นขั้นตอน ความต้องการระดับต่ำจะถูกรับรู้ ตอบสนอง และทดแทนด้วยความต้องการระดับที่สูงขึ้น ตัวอย่างเช่น เมื่อความต้องการระดับต่ำ ได้แก่ ความหิวได้ถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนอง ณ ระดับต่อไป จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ซึ่งอาจจะมีความมั่นคงของงาน ความต้องการความปลอดภัย ดังนั้นบุคคลไม่เพียงแต่ถูกจูง

ใจให้ตอบสนองความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองเท่านั้น แต่จะตอบสนองความต้องการที่มีพลังมากที่สุดต่อพวกเขา ณ เวลานั้น ตามลำดับความต้องการอีกด้วย

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

หลังจากที่มาสโลว์ได้ทำการศึกษาและเสนอแนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจแล้ว ในปี 2493 เฟรดเดอริก เฮิร์ชเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้ทำการศึกษาเรื่องเดียวกัน โดยพิจารณาปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ การศึกษาของเฮิร์ชเบิร์กกระทำโดยการเก็บข้อมูลจากนักบัญชีและวิศวกร จำนวนประมาณ 200 คน ในเขตเมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburgh) รัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) โดยแนวทางการสัมภาษณ์นั้นเป็นการขอให้ผู้ถูกสัมภาษณ์คิดถึงเวลาการทำงานที่เขามีความรู้สึกดีเป็นพิเศษหรือไม่ดีเป็นพิเศษในการทำงาน โดยอาจจะเป็นงานที่ทำให้ปัจจุบันหรือเคยทำมาก่อนอาจจะเป็นการทำงานในสถานการณ์ที่ยาวนานหรือสั้นๆ ก็ได้ จากข้อมูลที่ได้พบว่าความรู้สึกที่ดีนั้น โดยทั่วไปมักจะคู่ไปกับลักษณะในเนื้อหา (job content) ส่วนความรู้สึกที่ไม่ดีนั้นจะมีคู่ไปกับสภาพที่อยู่ล้อมรอบงานหรือลักษณะนอกเนื้อหาหรือบริบทของงาน (job context) ที่สุด เฮิร์ชเบิร์กได้สรุปว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจงาน (job satisfiers) นั้นจะสัมพันธ์กับลักษณะในเนื้อหา เฮิร์ชเบิร์กเรียกปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจนี้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ปัจจัยจูงใจนี้ได้แก่

- ✓ 1.ความสำเร็จ (Achievement) ✓
- 2.การได้รับความยอมรับ (Recognition) .
- 3.ความก้าวหน้า (advancement) .
- 4.ตัวงานเอง (Work itself) ✓
- 5.ความเป็นไปที่จะเจริญเติบโต (Possibility of growth)
- ✓ 6.ความรับผิดชอบ (Responsibility) ✓

ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfies) นั้นจะสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเนื้อหา และเฮิร์ชเบิร์กเรียกปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจนี้ว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หรือปัจจัยเพื่อความคงอยู่ (maintenance factors) ปัจจัยสุขอนามัยนี้มีหลายประการ ได้แก่

- 1.สถานภาพ (Status)
- 2.สัมพันธภาพกับผู้ควบคุมบังคับบัญชา (Relation with supervisors)
- 3.สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (Peer relations)
- 4.สัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relation with subordinates)
- 5.คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา (Quality of supervision)
- 6.นโยบายและการบริหารของบริษัท (Company policy and administration)
- 7.ความมั่นคงในงาน (Job security)

✓8.สภาพการทำงาน (Working conditions)

✓9.ค่าจ้าง (Pay)

เมื่อนำประเด็นปัจจัยจิตใจและปัจจัยสุขอนามัยมารวมกันจึงเรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory) เฮิร์ซเบิร์ก เห็นว่าปัจจัยสุขอนามัยนั้นเป็นสภาพแวดล้อมอันสำคัญยิ่งของงานที่จะรักษาคนไว้ในองค์การในลักษณะที่ทำให้เขาพอใจที่จะทำงานได้ กล่าวคือถ้าปัจจัยสุขอนามัยไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงาน ถึงแม้ปัจจัยสุขอนามัยจะได้รับการตอบสนองก็เป็นเพียงการช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานเท่านั้น และแม้ผู้บริหารจะพยายามลดสิ่งที่ทำให้คนไม่พอใจในการทำงานมาจนถึงระดับศูนย์ และพยายามตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัยเพียงใดก็เป็นแต่เพียงการทำให้ไม่เกิดความไม่พึงพอใจขึ้นเท่านั้น แต่จะไม่สามารถนำไปสู่ความพอใจในงานหรือจิตใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเต็มความสามารถได้ นั่นคือปัจจัยสุขอนามัยในตัวของมันเอง ไม่สามารถจูงใจบุคคล มีแต่ปัจจัยจิตใจเท่านั้นที่จะจูงใจบุคคลให้ทำงานได้ ดังนั้นถ้ายึดทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์กแล้ว บุคคลจะต้องทำงานที่มีลักษณะท้าทาย จึงจะเป็นการจูงใจให้เขาทำงานอย่างแท้จริง

ทฤษฎี ERG ของ Alderfer

หลังจากที่มาสโลว์และเฮิร์ซเบิร์กได้สร้างทฤษฎีของตน เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) แห่งมหาวิทยาลัยเยล ก็ได้เสนอทฤษฎีซึ่งมีลักษณะขยายทฤษฎีของมาสโลว์และเฮิร์ซเบิร์ก โดยยึดการศึกษาในเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการจัดกลุ่มต่างๆของความต้องการ ซึ่งมีความแตกต่างเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำไปจนถึงระดับสูง ดังนี้

1.ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs) ซึ่งเป็นความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่รอด ดังนั้นจึงจำเป็นต้องการความเป็นอยู่ที่ดีทางกายภาพ ได้แก่ความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัย ความต้องการเหล่านี้เปรียบเทียบกับความต้องการระดับต่ำที่ได้ถูกกล่าวในทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการรายได้ สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมการทำงานจะเป็นความต้องการประเภทนี้

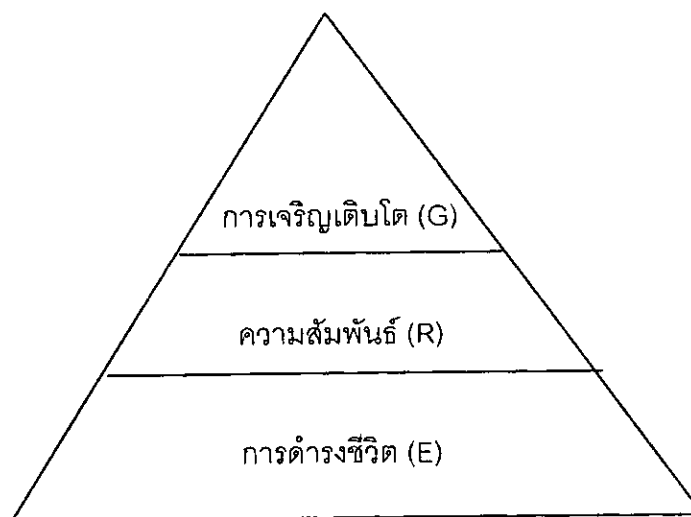
2.ความต้องการในสัมพันธภาพ (Relatedness Needs) ซึ่งเป็นความต้องการที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสัมพันธ์อื่นๆ ในทางสังคม ซึ่งจะเหมือนกับความต้องการทางสังคมของมาสโลว์

3.ความต้องการที่จะเจริญเติบโต (Growth Needs) ซึ่งเป็นความต้องการภายในบุคคล อันทำให้เขาพัฒนาตนเองเพื่อที่จะเจริญเติบโต พัฒนา และใช้ความสามารถของพวกเขาอย่างเต็มที่ ด้วยการแสวงหาโอกาสและการเอาชนะความท้าทายใหม่ๆ ความต้องการเหล่านี้จะถูกตอบสนองด้วยการมีส่วนร่วมของบุคคลภายใน สภาพแวดล้อมของงาน ความต้องการที่จะเจริญเติบโตจะตรงกับความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง และความต้องการความสมหวังในชีวิตของมาสโลว์

แอลเดอร์เฟอร์ เห็นด้วยกับมาสโลว์ ที่ว่าความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองจะจูงใจบุคคล ยิ่งกว่านั้น แอลเดอร์เฟอร์เห็นด้วยที่ว่าโดยทั่วไป บุคคลจะก้าวขึ้นไปตามลำดับความต้องการภายในตรงกับการ

ตอบสนองความต้องการของเขา เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับต่ำจะมีความสำคัญน้อยลง แต่อย่างไรก็ตาม ภายใต้สถานการณ์บางอย่าง บุคคลอาจจะกลับมายังความต้องการระดับต่ำอีกก็ได้

ภาพแสดงแบบจำลองของแอลเดอร์เฟอร์



ภาพประกอบ 4 ลำดับความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์

ที่มา : สมยศ นาวิการ. (2540) การบริหารพฤติกรรมและองค์การ: 307

ความแตกต่างที่สำคัญ 2 อย่างของทฤษฎี ERG และทฤษฎีลำดับความต้องการ ประการแรก ทฤษฎีลำดับความต้องการจะอยู่บนพื้นฐานของหลักความพอใจ ความก้าวหน้า (Satisfaction Progression Principle) นั่นคือ บุคคลจะเดินหน้าไปยังระดับที่ต้องการที่สูงขึ้นเมื่อความต้องการระดับต่ำกว่าได้ถูกตอบสนองแล้ว แต่ทฤษฎี ERG นอกจากจะอยู่บนพื้นฐานของหลักความพอใจ ความก้าวหน้าแล้ว ยังรวมเอาหลักความคับข้องใจ การถดถอย (Frustration Regression Principle) เข้าไว้ด้วยกันแล้ว หลักความคับข้องใจ การถดถอย จะอธิบายถึงสถานการณ์ที่ความต้องการระดับสูงยังไม่ได้ถูกตอบสนอง บุคคลจะคับข้องใจ และความต้องการถดถอยจะลงมายังความต้องการระดับต่ำกว่า ความแตกต่างที่สำคัญประการที่ 2 คือ ทฤษฎี ERG ชี้ให้เห็นว่าความต้องการมากกว่า 1 ระดับอาจจะเกิดขึ้นในระดับเดียวกัน เราพบว่าบุคคลสามารถถูกจูงใจพร้อมกันไปด้วยความต้องการมากกว่า 1 ระดับ แอลเดอร์เฟอร์ ยืนยันว่า เราสามารถมุ่งความต้องการมากกว่า 1 อย่าง ในขณะเดียวกัน ความต้องการในระดับต่ำไม่จำเป็นต้องถูกตอบสนองอย่างดี ก่อนที่เราจะมุ่งความต้องการอย่างอื่น แต่กระนั้น การตอบสนองความต้องการระดับต่ำได้แล้วจะช่วยให้เรามีโอกาสมุ่งความสนใจของเราไปยังความต้องการระดับสูงได้ก็ได้

ทฤษฎีสองปัจจัย	ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ	ทฤษฎี ERG
ปัจจัยจิตใจ	ความต้องการที่จะประสบ ความสำเร็จสูงสุด ความต้องการที่จะได้รับการ ยกย่อง	การเจริญเติบโต สัมพันธภาพ
ปัจจัยสุขอนามัย	ความต้องการทางสังคม ความต้องการในความมั่นคง และความปลอดภัย ความต้องการทางกายภาพ	การดำรงชีพ

ตาราง 2 ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการต่างๆ ในทฤษฎีสองปัจจัย ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ และทฤษฎี ERG

ที่มา : สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2542) พฤติกรรมองค์การ: 105

จากตาราง เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่าทฤษฎีทั้ง 3 มีความสอดคล้องกันเป็นอันมาก แต่ทฤษฎี ERG นั้นจะไม่มีเส้นแบ่งระดับความต้องการอย่างตายตัวเหมือนอีก 2 ทฤษฎี ตรงกันข้ามแอลเดอร์เฟอร์ เห็นว่า ความต้องการต่างๆ นั้น มีความต่อเนื่องคาบเกี่ยวสัมพันธ์กันมากกว่าที่จะเป็นระดับขั้นหรือแยกออกจากกัน นอกจากนั้นความต้องการในชั้นล่างก็ไม่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองก่อน แล้วจึงจะเกิดความต้องการในชั้นสูงๆ แต่ความต้องการหลายๆอย่าง อาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้

ทฤษฎีความเสมอภาคของ Adams

ทฤษฎีความเสมอภาคนี้เสนอโดย เจ.สเตซี อาดามส์ (J.Stacy Adams) ทฤษฎีนี้กล่าวว่าการทุ่มเทในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจนั้นเป็นเรื่องของความเสมอภาค (หรือความไม่เสมอภาค) ซึ่งบุคคลรับรู้ในสถานการณ์ของการทำงานหนึ่งๆ ความเสมอภาคจะมีอยู่ก็ต่อเมื่อบุคคลรับรู้สัดส่วนของผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์การกับสิ่งที่เขาทุ่มเทให้กับองค์การ เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับสัดส่วนของผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้จากองค์การกับสิ่งที่ผู้อื่นทุ่มเทให้กับองค์การนั้นเท่ากัน

$$\frac{\text{ผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์การ}}{\text{สิ่งที่ตนได้ทุ่มเทให้กับองค์การ}} = \frac{\text{ผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้จากองค์การ}}{\text{สิ่งที่ผู้อื่นได้ทุ่มเทให้กับองค์การ}}$$

และในทางตรงกันข้าม ความไม่เสมอภาคจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ว่าสัดส่วนของผลตอบแทนที่ตนได้รับจากองค์การกับสิ่งที่ตนได้ทุ่มเทให้กับองค์การ กับสัดส่วนของผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้รับจากองค์การกับสิ่งที่ผู้อื่นได้ทุ่มเทให้กับองค์การนั้นไม่เท่ากัน

$$\frac{\text{ผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์การ}}{\text{สิ่งที่ตนได้ทุ่มเทให้กับองค์การ}} < \frac{\text{ผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้จากองค์การ}}{\text{สิ่งที่ผู้อื่นได้ทุ่มเทให้กับองค์การ}}$$

หรือ

$$\frac{\text{ผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์การ}}{\text{สิ่งที่ตนได้ทุ่มเทให้กับองค์การ}} > \frac{\text{ผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้จากองค์การ}}{\text{สิ่งที่ผู้อื่นได้ทุ่มเทให้กับองค์การ}}$$

ในการประเมินของบุคคลไม่ว่าจะเป็นผลตอบแทนที่ได้รับ หรือสิ่งที่ทุ่มเทให้กับองค์การนั้นต่างก็ขึ้นอยู่กับ การรับรู้ (Perception) ของบุคคลทั้งสิ้น ดังนั้นการรับรู้ในสัดส่วนผลตอบแทนที่ได้รับหรือสิ่งที่ทุ่มเทลงไป จึงอาจเหมือนหรือแตกต่างไปจากบุคคลอื่นในสถานการณ์เดียวกัน สำหรับปัจจัยที่พิจารณาว่าเป็นสิ่งที่ทุ่มเทให้กับองค์การ ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา สถานภาพทางสังคม ตำแหน่งในองค์การ คุณสมบัติที่ดี ปริมาณและคุณภาพของการทำงาน เป็นต้น ส่วนปัจจัยที่ถือว่าเป็นผลตอบแทนที่ได้รับ ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น เมื่อบุคคลรับรู้ว่าสัดส่วนดังกล่าวไม่เสมอภาค เขาก็จะพยายามทำให้เกิดความเสมอภาค โดยอาจเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ทุ่มเทให้ เปลี่ยนแปลงผลตอบแทนที่ได้รับ แทรกแซงบุคคลอื่น จะเป็นสิ่งที่บุคคลทุ่มเทให้กับองค์การ ที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจ และเมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจแล้ว เขาก็จะทำงานหนักมากกว่าเดิม ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าความพึงพอใจนั้นนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิม

ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ

ปัจจัยหรือองค์ประกอบในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงและกำหนดขึ้นให้เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการบริหารหน่วยงานและการบริหารงานบุคคลให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบในการปฏิบัติงานยังสามารถใช้เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลในหน่วยงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และใช้เสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้ด้วย

นักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่ผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน มีดังนี้
 แลนด์ดี (ธงชัย สันติวงษ์. 2535: 70; อ้างอิงจาก Landy.1985.*Psychology of the Work Behavior*.) ได้สรุปปัจจัยที่เกี่ยวกับงานที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน มีดังนี้

1.ตัวงาน งานที่ทำทลายความคิด ที่ผู้ทำจะมีโอกาสบรรลุผลสำเร็จได้ โดยจะเป็นงานที่ให้ความพึงพอใจได้ งานที่ทำแล้วเหนื่อยกาย จะเป็นเหตุให้ไม่พอใจ งานส่วนตัวของแต่ละบุคคลที่มีความสนใจอยากทำอยู่แล้ว ย่อมจะเป็นงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจได้

2.โครงสร้างรางวัลผลตอบแทน รางวัลผลตอบแทนต่างๆ ที่เป็นธรรม และให้ผลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานที่ทำไปอย่างถูกต้อง ย่อมสร้างความพึงพอใจได้

3.สภาพเงื่อนไขในการทำงาน ความพึงพอใจจะมีได้ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพเงื่อนไขการทำงาน และความต้องการทางด้านร่างกาย สอดคล้องเข้ากันได้ และสภาพเงื่อนไขการทำงานที่สามารถส่งเสริมให้ผู้ทำสามารถบรรลุเป้าหมายได้ จะเป็นงานที่สร้างความพอใจได้

4.ความนึกคิดส่วนตัว หากผู้ทำงานมีความต้องการด้านความนึกคิดสูง โอกาสที่จะได้รับความพอใจจากงานจะมีสูงด้วย

5.บุคคลฝ่ายอื่นในองค์กร ผู้ทำงานจะมีความพอใจต่อหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน หรือลูกน้อง ที่ช่วยให้เขาเหล่านั้นได้รับรางวัลผลตอบแทน และผู้ทำงานเหล่านี้จะมีความพอใจเพิ่มมากขึ้นกับพรรคพวกที่เป็นเพื่อนร่วมงาน ที่มีความคิดเห็นตรงกันกับสิ่งที่พวกเขาเหล่านั้นกำลังกระทำอยู่

6.องค์การและการบริหาร ผู้ที่ทำงานจะมีความพึงพอใจกับองค์การต่างๆ ที่มีนโยบายและระเบียบปฏิบัติที่ออกแบบขึ้นมาเพื่อช่วยให้เขาเหล่านั้นได้รับรางวัลผลตอบแทน ในเวลาเดียวกัน ผู้ที่ทำงานเหล่านั้นจะรู้สึกอึดอัด ไม่พอใจกับบทบาทที่ขัดแย้งกัน หรือบทบาทที่ไม่ชัดเจนที่องค์การกำหนดให้

7.ประโยชน์เกื้อกูล ประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ จะไม่มีผลกระทบที่รุนแรงต่อความพอใจในงาน สำหรับพนักงานส่วนใหญ่

ฟิธแลนด์เคอร์ และ พิกเคิล (ภรณ์ี มหามนต์. 2529:69; อ้างอิงจาก Friedlander and Pickel.1968.*Component of Effectiveness in Small Organization*.) ได้ศึกษาไว้ว่าความพึงพอใจของพนักงานสามารถวัดได้จากตัวแปรดังต่อไปนี้

1.ความพึงพอใจกับสภาพการทำงาน สภาพวะของสถานที่ทำงาน ผลของสภาพดังกล่าวที่มีต่อประสิทธิภาพ ความเพียงพอของเครื่องมือเครื่องใช้ ชั่วโมงการทำงานที่มีเหตุผล และการปราศจากแรงกดดันทางร่างกายและจิตใจ

2.ความพึงพอใจกับรางวัลทางการเงิน ความพอเพียงของค่าจ้าง ความมีประสิทธิผลของนโยบายด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้าง โครงสร้างผลประโยชน์และค่าตอบแทนอื่นๆ เมื่อเทียบกับบริษัทอื่นๆ

3.ความไว้วางใจที่มีต่อฝ่ายบริหาร ความสามารถในการจัดการของฝ่ายบริหาร การจัดการเกี่ยวกับนโยบาย การให้ผลประโยชน์แก่พนักงาน ความพอเพียงของการติดต่อสื่อสาร 2 ทาง และความสนใจที่มีต่อพนักงาน

4.ความคิดเห็นเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก ผู้ควบคุมจัดงานดีเพียงพอ ความรู้เกี่ยวกับงาน
ความสามารถในการทำงานให้เสร็จตามที่กำหนด การจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอ การให้พนักงานรู้
ว่าเขาถูกคาดหวังให้ทำอะไร การเน้นการฝึกอบรมที่เหมาะสม การพยายามให้พนักงานทำงานร่วมกัน การ
ปฏิบัติต่อพนักงานอย่างยุติธรรม การรักษาสัญญา การให้กำลังใจ และความสนใจในการกินดีอยู่ดีของ
พนักงาน

5.ความพึงพอใจกับการพัฒนาตนเอง การมีส่วนร่วม ความภาคภูมิใจในองค์กร ความรู้สึกว่าได้ทำ
ในสิ่งที่มีคุณค่า และความก้าวหน้าในการทำงาน

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2542:137) ได้สรุปตัวกำหนดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งมีควร
สัมพันธ์กับตัวแปร ดังต่อไปนี้

1.อายุ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีอายุมากขึ้นเรื่อยๆ ตำแหน่งหน้าที่การงานมักจะสูงตามไปด้วย ดังนั้น
จึงมีแนวโน้มที่จะพอใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งก็มีเหตุผลหลายประการประกอบอีก เช่น ความคาดหวังใน
ระดับต่ำ ให้มีการปรับตัวในสถานการณ์การทำงานให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะเขามีประสบการณ์มากขึ้น สำหรับ
ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานน้อยก็มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจน้อยกว่า ทั้งนี้เพราะมีการปรับตัวน้อย

2.ระดับอาชีพ บุคคลผู้มีระดับอาชีพสูงมักจะพอใจในงานของเขา เพราะเขาจะได้ค่าจ้างสูง และมี
สภาพการทำงานที่ดีอีกด้วย และงานที่เขาก็มีเกียรติ ทำให้เขาได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เหล่านี้ล้วนเป็น
เหตุผลที่ดีที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

3.ระดับการศึกษา บุคคลที่มีการศึกษาในระดับที่สูงมักจะไ้งานในระดับที่สูงด้วย และเขาเหล่านั้น
มักคาดหวังในความพึงพอใจในงานสูงด้วย

4.เพศและเชื้อชาติ โดยทั่วไปจะไม่ปรากฏความแตกต่างในเรื่องความพึงพอใจในงาน เพราะผู้ชาย
และผู้หญิงต่างได้รับผลกระทบไม่แตกต่างกันจากตัวแปรต่างๆ ของความพึงพอใจ

กิลเมอร์ (สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2542:141; อ้างอิงจาก Gilmer.1967. *Apply Psychology.*) ได้
สรุปองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงาน 10 ประการ ดังนี้

1.ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงทางกายภาพ รวมถึงความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น
2.โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยอาศัยความรู้
ความสามารถเป็นเกณฑ์

3.บริษัทหรือสถานที่ทำงานและการจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ตลอดจนชื่อเสียง
และการดำเนินงานของหน่วยงานนั้นๆ เป็นต้น

4.ค่าจ้าง เป็นรางวัลที่สอดคล้องกับเป้าหมายของผู้ที่ปฏิบัติงาน

5.ลักษณะของงานที่ทำหรือความสนใจในลักษณะงาน ความพึงพอใจมักจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้
ทำงาน ในเนื้อหาของงานที่มีความน่าสนใจในตัวเอง แต่เนื่องจากบุคคลมีความแตกต่างกัน ดังนั้น เนื้องาน
ซึ่งเป็นที่น่าสนใจก็ย่อมมีความแตกต่างกันออกไปด้วย

6.การควบคุมบังคับบัญชา มีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ที่ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานก็ได้ การควบคุมบังคับบัญชาที่ไม่ดี อาจเป็นสาเหตุอันหนึ่งที่ทำให้พนักงานมีการย้ายงานหรือลาออกจากงาน

7.ลักษณะทางสังคม ถ้าผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้นๆ

8.การติดต่อสื่อสาร การปฏิบัติงานจะสำเร็จได้เพราะมีกระบวนการในการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนงาน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา การประสานงาน และการประเมินผลงาน

9.สภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะต้องมีความเหมาะสมกับการทำงานนั้นๆ

10.สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ เช่น เงินบำเหน็จ บำนาญ ตอบแทนเมื่อพนักงานมีการลาออกจากงาน อีกทั้งยังมีการบริการรักษาพยาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัย เป็นต้น

ทฤษฎีการบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์ของ Taylor

Frederick W. Taylor ได้ชื่อว่าเป็นบิดาของการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ (The father of scientific management) โดยเป็นผู้ค้นหาประสิทธิภาพ (In search of efficiency) โดยการค้นหาวิธีที่ดีที่สุดเพื่อในบรรลุผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด (ใช้ทรัพยากรต่ำสุด) Taylor ศึกษาเวลาและการเคลื่อนไหวในการทำงาน (Time – and – motion study) ซึ่งเป็นการสำรวจถึงการเคลื่อนไหวร่างกายและเวลาที่ใช้ในการทำงานจนสมบูรณ์หรือเป็นการศึกษาการเคลื่อนไหวของงานที่ถูกประกอบขึ้นมาจากพื้นฐานของการสำรวจโดยการสุ่มตัวอย่าง

หลักการของTaylor (Taylor's principles) งานที่มีชื่อเสียงของ Taylor ชื่อ Principles of Scientific Management ได้ตีพิมพ์ในปี ค.ศ.1911 ปรัชญาการบริหารที่สำคัญที่สุดได้ค้นพบหลักฐานของเขาก่อนการเข้าประชุมของ House of Representatives ซึ่งความคิดของ Taylor ในครั้งนั้นจะนำไปสู่การทำงานและการสับเปลี่ยนตำแหน่งคนงานมากขึ้น

หลักการพื้นฐานของ Taylor เป็นแนวคิดของการบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์ กล่าวคือ

- 1.ใช้หลักวิทยาศาสตร์ (ความรู้ในการจัดองค์การ) แทนหลักทั่วไปที่ปล่อยตามธรรมชาติ
- 2.ยอมรับความกลมกลืนในกิจกรรมกลุ่มมากกว่าความไม่ปรองดองกัน
- 3.มุ่งสู่ความร่วมมือของบุคคลมากกว่าความไม่มีระเบียบของบุคคล
- 4.ทำงานเพื่อผลผลิตสูงสุด (Most of Efficiency) มากกว่าผลผลิตในวงจำกัด
- 5.พัฒนาคนงานทุกคนให้ใช้ความสามารถสูงสุดและสร้างความมั่งคั่งสูงสุดให้บริษัทฯ

รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธีรดา ประดับเวทย์ (2542) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก ด้านรายได้ สวัสดิการ ลักษณะงาน ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในงาน และเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุของพนักงาน อายุราชการ รายได้และการศึกษา กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก ด้วยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการสัญญาบัตรยศชั้น ร้อยเอก พันตรี พันโท และพันเอก ซึ่งทำงานอยู่ในสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกจำนวน 87 คน โดยใช้แบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ผลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ไคสแควร์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ผลการศึกษาพบว่ากับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจนั้นได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในงาน ลักษณะงาน รายได้และสวัสดิการ ตามลำดับ อีกทั้งยังพบว่า อายุของพนักงาน อายุราชการ รายได้ กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกมีความสัมพันธ์ค่อนข้างมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สำหรับด้านการศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกนั้นมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างมากแต่เป็นไปในทิศทางตรงกันข้าม

พรชัย ทิฆัมพรวรรณ (2542) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงานในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท พี.ที.เคมิคอลส์ จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจต่างๆของพนักงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยแรงจูงใจในด้านต่างๆ

ตามทฤษฎีของ Herzberg โดยใช้แบบสอบถามในการศึกษาจากพนักงานในแผนก Non-Sterile จำนวน 72 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ผลโดยใช้ SPSS และมีการทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้การวิเคราะห์ค่าไคสแควร์ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจที่มีผลต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบและความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับที่พึงพอใจมาก ส่วนด้านลักษณะของงานที่ทำและการได้รับการยอมรับนับถือ พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านความก้าวหน้าพนักงานมีความพึงพอใจในระดับน้อย ในส่วนของปัจจัยสุขอนามัยอื่นๆ นั้น พนักงานมีความพึงพอใจในระดับน้อยเช่น ความมั่นคงในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท ด้านสภาพการทำงาน และค่าจ้าง ยกเว้นด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่าเพศที่มีความแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจที่แตกต่างกันออกไปด้วย อายุที่มีความแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่อปัจจัยสุขอนามัยแตกต่างกัน ส่วนรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

บัณฑิต สุนาเคน (2542) ได้ศึกษาความพึงพอใจของพนักงานรัฐวิสาหกิจไฟฟ้าประเทศลาวที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ กรณีศึกษา เฉพาะที่เขตกำแพงนครเวียงจันทน์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานรัฐวิสาหกิจไฟฟ้าประเทศลาวที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยทำการศึกษาปัจจัยภูมิหลังและปัจจัยอิสระอื่นๆที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน วิธีการศึกษาโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจประเทศลาว เขตกำแพงนครเวียงจันทน์ โดยใช้วิธีให้ตัวพนักงานตอบแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยวิธีเชิงพรรณนา และวิธีเชิงปริมาณ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยภูมิหลังอันประกอบด้วยอายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน อายุการทำงาน และการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ พนักงานที่มีปัจจัยภูมิหลังที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน และโดยภาพรวมแล้วพนักงานรัฐวิสาหกิจประเทศลาว จะมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานที่โดยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

เนตรนภิส วิมะลิน (2543) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา: เฉพาะกรมแผนที่ทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และรายได้ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะของงานและนโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมของงานที่ทำ ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน ค่าตอบแทนและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการยศชั้น ร้อยตรี ร้อยเอก จำนวน 150 คน และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS ใช้วิธีการแจกแจงความถี่ อัตราส่วนร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย และไคสแควร์ สามารถสรุปผลการศึกษาได้ว่า รายได้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาในทุกด้าน ส่วนการศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในทุกด้าน สำหรับเพศ อายุ และลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความชื่อเสียงของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน รวมทั้งด้านค่าตอบแทนและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน สำหรับปัจจัยที่เห็นด้วยคือ ด้านลักษณะของงานและนโยบายการบริหารงาน ในส่วนของปัจจัยที่เห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน รวมถึงค่าตอบแทนและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

วิษณุ กิวนนท์ (2543) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมยุทธศึกษาทหารบก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความพึงพอใจและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การศึกษาในครั้งนี้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 243 คน โดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการกรมยุทธศึกษาทหารบกมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจสูงในด้านที่เกี่ยวกับประเภทของงานที่ทำ

ความสำเร็จของงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจปานกลาง และค่อนข้างต่ำในด้านการหารายได้พิเศษ สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลหลักที่ผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นั้นได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน และการได้รับการศึกษาเพิ่มเติม ส่วนคุณลักษณะส่วนบุคคลอื่นๆ คือ ประนาทข้าราชการ เพศ เหล่าทหาร สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการรับราชการในกรม ยุทธศึกษาทหารบก การได้บำเหน็จ 2 ชั้น

บทที่ 3

วิธีการดำเนินวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 1.การกำหนดประชากรที่จะศึกษาและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
- 2.การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4.การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรที่จะศึกษาและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด ซึ่งมีทั้งหมด 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายผลิตส่วนหน้า (Front End) ฝ่ายผลิตส่วนหลัง (Back End) ฝ่ายทดสอบ (Test) และฝ่ายผลิตหลังจากการทดสอบ (Post Test) โดยมีพนักงานที่ทำงานในกระบวนการผลิต จำนวน 1,073 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) ณ เดือน ธันวาคม พ.ศ.2546)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

กำหนดให้ e คือ ความคาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (กำหนดให้เท่ากับ 0.05)

N คือ จำนวนประชากรที่ศึกษาทั้งหมด

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

(ที่มา บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2535:38 อ้างอิงจาก ,Taro Yamane, 1973:725)

ดังนั้นจากสูตร สามารถคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

โดย e = 0.05 , N = 1073

$$n = \frac{1073}{1 + 1073(0.05^2)}$$

$$= \frac{1073}{3.68}$$

= 291.57 หรือ ประมาณ 292 คน

ฉะนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 291.57 คน หรือประมาณ 292 คน และสำรองไว้ 10% ดังนั้นจึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 320 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างดังนี้

1.การสุ่มตัวอย่างแบบกำหนดโควตา (Quota Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างที่จะทำการจัดเก็บข้อมูลในแต่ละสถานที่ ให้มีจำนวนเท่ากัน ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสถานที่} &= \frac{\text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด}}{\text{จำนวนสถานที่ที่ถูกเลือก}} \\ &= \frac{320}{4} \\ &= 80 \text{ คน} \end{aligned}$$

ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างใน 4 ฝ่ายการผลิต มีดังนี้

1.ฝ่ายผลิตส่วนหน้า (Front End)	จำนวน 80 คน
2.ฝ่ายผลิตส่วนหลัง (Back End)	จำนวน 80 คน
3.ฝ่ายทดสอบ (Test)	จำนวน 80 คน
4.ฝ่ายผลิตหลังจากการทดสอบ (Post test)	จำนวน 80 คน
รวม	320 คน

2.การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างจาก 4 ฝ่ายผลิต ตามความสะดวกของผู้วิจัยโดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามตามที่กำหนดไว้

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด คือ แบบสอบถามซึ่งสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งได้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ในการศึกษา โดยประกอบด้วย 4 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน มีลักษณะเป็นมาตราวัด (Scale) ตามแบบของ Likert ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น ซึ่งจำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็น

ด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยคำถาม แบ่งเป็นปัจจัยต่างๆ 9 ด้านได้แก่ ด้าน
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาส
ความก้าวหน้าในงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้าน
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ในการตรวจให้คะแนนแบบวัดแต่ละข้อ พิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนนจะแบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก (คะแนน)	ข้อความเชิงลบ (คะแนน)
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต มีลักษณะ
เป็นมาตรวัด (Scale) ตามแบบของ Likert ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น ซึ่งจำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยคำถาม แบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้าน
ประสิทธิภาพในการทำงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน

ในการตรวจให้คะแนนแบบวัดแต่ละข้อ พิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนนจะแบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก (คะแนน)	ข้อความเชิงลบ (คะแนน)
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ส่วนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วนำเสนอ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อทำ
การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยทำการตรวจสอบความถูกต้อง ความ
เหมาะสม ครอบคลุมเนื้อหา ตลอดจนการสื่อสารความหมาย และได้แก้ไขข้อบกพร่อง รวมถึงการทดสอบ

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability of the test) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และนำมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ผลดังต่อไปนี้

แสดงผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต

ค่าความเชื่อมั่น = 0.89

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต

ค่าความเชื่อมั่น = 0.79

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของแบบสอบถามในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ไปมอบให้หัวหน้างานฝ่ายผลิต บริษัทอภัย ซิลเดมส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด โดยให้เวลาในการตอบแบบสอบถาม 1 สัปดาห์
2. หัวหน้างานฝ่ายผลิตเรียกประชุมพนักงาน อธิบายและแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานฝ่ายผลิตของตน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) และการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ตามลำดับ

วิธีการศึกษาข้อมูล

ผู้ศึกษาได้แหล่งข้อมูลมาจาก

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ศึกษาจากการเก็บข้อมูลด้านการสอบถาม (Field Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกลุ่มประชากรที่กำหนด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษามากที่สุด
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ศึกษาจากเอกสาร (Documentary Research) โดยศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากงานวิจัย เอกสาร บทความทางวิชาการหนังสือ และเอกสารของบริษัท อภัย ซิลเดมส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาอ้างอิงประกอบการศึกษาให้สมบูรณ์

การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาประมวลผล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ SPSS โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ข้อมูลตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติความถี่ และร้อยละ แยกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

2. ข้อมูลตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินผล ดังนี้

2.1 แบ่งความกว้างของระดับคะแนนในแต่ละระดับ โดยคำนวณตามสูตรดังนี้

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

ที่มา : มัลลิกา บุญนาค. (2542) สถิติเพื่อการตัดสินใจ: 29

2.2 การอธิบายความหมายคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากการวัดค่าความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผลดังนี้

การแปลความหมายข้อมูล

1. ข้อมูลเชิงบวก

ค่าเฉลี่ย	การแปลผล	ระดับความพึงพอใจ
4.21 – 5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	พอใจมากที่สุด
3.41 – 4.20	เห็นด้วย	พอใจมาก
2.61 – 3.40	ไม่แน่ใจ	พอใจปานกลาง
1.81 – 2.60	ไม่เห็นด้วย	พอใจน้อย
1.00 – 1.80	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	พอใจน้อยที่สุด

2. ข้อมูลเชิงลบ

ค่าเฉลี่ย	การแปลผล	ระดับความพึงพอใจ
4.21 – 5.00	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	พอใจน้อยที่สุด
3.41 – 4.20	ไม่เห็นด้วย	พอใจน้อย
2.61 – 3.40	ไม่แน่ใจ	พอใจปานกลาง
1.81 – 2.60	เห็นด้วย	พอใจมาก
1.00 – 1.80	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	พอใจมากที่สุด

3. ข้อมูลตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินผล ดังนี้

3.1 แบ่งความกว้างของระดับคะแนนในแต่ละระดับ โดยคำนวณตามสูตรดังนี้

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

ที่มา : มัลลิกา บุญนาค. (2542) สถิติเพื่อการตัดสินใจ: 29

3.2 การอธิบายความหมายคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากการวัดประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผลดังนี้

การแปลความหมายข้อมูล

1. ข้อมูลเชิงบวก

ค่าเฉลี่ย	การแปลผล	ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน
4.21 – 5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มากที่สุด
3.41 – 4.20	เห็นด้วย	มาก
2.61 – 3.40	ไม่แน่ใจ	ปานกลาง
1.81 – 2.60	ไม่เห็นด้วย	น้อย
1.00 – 1.80	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	น้อยที่สุด

2. ข้อมูลเชิงลบ

ค่าเฉลี่ย	การแปลผล	ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน
4.21 – 5.00	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	น้อยที่สุด
3.41 – 4.20	ไม่เห็นด้วย	น้อย
2.61 – 3.40	ไม่แน่ใจ	ปานกลาง
1.81 – 2.60	เห็นด้วย	มาก
1.00 – 1.80	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มากที่สุด

4. ข้อมูลตอนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ และเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ.2541: 43)

$$P = \frac{f}{n} (100)$$

เมื่อ P แทน ร้อยละหรือ% (Percentage)
f แทน ความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ
n แทน จำนวนประชากร

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และการหาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ.2541: 40)

2.1 การหาค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2.2 การหาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร

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

เมื่อ S	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$\sum X^2$	แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
$(\sum X)^2$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การหาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) เป็นค่าที่เกิดจากการหาค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคำถามทุกคำถาม (กัลยา วานิชย์บัญชา .2546:449-450)

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

เมื่อ	k	= จำนวนคำถาม
	Covariance	= ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
	Variance	= ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนของคำถาม

4. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

4.1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (เพศ) โดยใช้สถิติ

t-test (วิเชียร เกตุสิงห์.2541:80) โดยใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
$\bar{X}_1, \bar{X}_2$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
S_1^2, S_2^2	แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
n_1, n_2	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

4.2 การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม(อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน) โดยการหาค่าสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One way ANOVA) คำนวณจากสูตร (ล้วน สายยศ . 2538: 113)

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}$$

เมื่อ F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F - distribution
MS_B	แทน ความแปรปรวน (Mean Square) ระหว่างกลุ่ม
MS_W	แทน ความแปรปรวน (Mean Square) ภายในกลุ่ม

กำหนดให้ค่าความอิสระ (Degree of freedom: df) ระหว่างกลุ่ม = $k-1$

กำหนดให้ค่าความอิสระ (Degree of freedom: df) ภายในกลุ่ม = $k-1$

กำหนดให้ค่าความอิสระ (Degree of freedom: df) รวมทั้งหมด = $k-1$

4.3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้สูตร ดังนี้ (สุณี รักษาเกียรติศักดิ์. 2539: 117)

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

เมื่อ	r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	ΣX	แทน ผลรวมคะแนนรายข้อ
	ΣY	แทน ผลรวมคะแนนของคะแนนทั้งฉบับ
	ΣX^2	แทน ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละข้อยกกำลังสอง
	ΣY^2	แทน ผลรวมของคะแนน Y แต่ละข้อยกกำลังสอง
	ΣXY	แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y
	n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$

ค่า r เป็นลบ	แสดงว่า	X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน
ค่า r เป็นบวก	แสดงว่า	X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1	แสดงว่า	X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1	แสดงว่า	X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
ค่า $r = 0$	แสดงว่า	X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

การตัดสินใจความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลคู่ใดๆ ว่ามีความสัมพันธ์ กันในระดับใดโดยพิจารณาดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์ ตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป	ถือว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงที่สุด
ค่าสัมประสิทธิ์ ตั้งแต่ 0.70 - 0.89	ถือว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์ ตั้งแต่ 0.30 - 0.69	ถือว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์ ต่ำกว่า 0.01-0.29	ถือว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.00	ถือว่าไม่มีความสัมพันธ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด ครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา F-distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนค่าเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
Sig.	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypthesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypthesis)

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพโดยใช้แบบสอบถามประกอบการสังเกตภาพที่แท้จริงไปด้วย ซึ่งในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอโดยแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับคุณลักษณะทางสังคมและเศรษฐกิจของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด รวม 9 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด โดยพิจารณาจากการใช้ความรู้ และความสามารถของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด ที่แตกต่างกัน และสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต

ตอนที่ 5 การรวบรวมและจัดกลุ่มข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด ทั้ง 9 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน จากแบบสอบถามปลายเปิดในตอนที่ 5 ของแบบสอบถาม โดยที่เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 320 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณลักษณะทางสังคมและเศรษฐกิจของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด ดังตารางที่ 3

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของพนักงานฝ่ายผลิตจำแนกตามคุณลักษณะทางสังคมและเศรษฐกิจ

(n = 320)		
คุณลักษณะทั่วไปทางประชากร		
จำนวน		
ร้อยละ		
1.เพศ		
ชาย	59	18.4
หญิง	261	81.6
รวม	320	100
2.อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	31	9.7
25 – 30 ปี	165	51.6
31 – 35 ปี	64	20.0
36 – 40 ปี	48	15.0
มากกว่า 40 ปี	12	3.8
รวม	320	100
3.สถานภาพการสมรส		
โสด	93	29.1
สมรส	207	64.7
หม้าย /หย่าร้าง /แยกกันอยู่	20	6.3
รวม	320	100
4.ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่า	79	24.7
อาชีวศึกษาตอนต้น (ปวช.) หรือเทียบเท่า	170	53.1
อาชีวศึกษาตอนปลาย (ปวส.) หรือเทียบเท่า	37	11.6
ปริญญาตรีขึ้นไป	34	10.6
รวม	320	100

ตาราง 3 (ต่อ)

(n = 320)

คุณลักษณะทั่วไปทางประชากร	จำนวน	ร้อยละ
5.ระยะเวลาการทำงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	34	10.6
5 – 10 ปี	203	63.4
11 – 20 ปี	61	19.1
มากกว่า 20 ปี	22	6.9
รวม	320	100
6.รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า หรือเท่ากับ 5,000 บาท	39	12.2
5,001 – 7,500 บาท	174	54.4
7,501 – 10,000 บาท	51	15.9
10,001 – 15,000 บาท	26	8.1
15,001 – 20,000 บาท	14	4.4
มากกว่า 20,000 บาท	16	5.0
รวม	320	100

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ ของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด สามารถสรุปได้ดังนี้

1. เพศ พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย 59 คนคิดเป็นร้อยละ 18.4 และเพศหญิง จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 81.6 โดยผู้ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 63.2

2. อายุ พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ที่มีอายุระหว่าง 25 – 30 ปี จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 51.6 รองลงมาเป็นพนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุระหว่าง 36 – 40 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 และพนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ

3. สถานภาพการสมรส พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด มีสถานสมรส จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 64.7 รองลงมามีสถานภาพโสด จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 ตามลำดับ

4. **ระดับการศึกษา** พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด มีระดับการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตอนต้น (ปวช.) หรือเทียบเท่า จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 53.1 รองลงมาพนักงานฝ่ายผลิตที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่า จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตอนปลาย(ปวส.) หรือเทียบเท่า จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 และพนักงานฝ่ายผลิตที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 ตามลำดับ

5. **ระยะเวลาการทำงาน** พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 63.4 รองลงมาพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงาน ระหว่าง 11 – 20 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 และพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 ตามลำดับ

6. **รายได้ต่อเดือน** พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 5,001 – 7,500 บาท จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 รองลงมาพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 7,501 – 10,000 บาท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 และพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต

เป็นการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อเกีย ซิลเด็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด รวม 9 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน ดังตารางที่ 4 - 14

ตาราง 4 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต

(n = 320)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับ	จำนวน	ร้อยละ
1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ			
	น้อยที่สุด	6	1.9
	น้อย	40	12.5
	ปานกลาง	65	20.3
	มาก	139	43.4
	มากที่สุด	70	21.9
รวม		320	100
2. ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ			
	น้อยที่สุด	2	.6
	น้อย	14	4.4
	ปานกลาง	67	20.9
	มาก	147	45.9
	มากที่สุด	90	28.1
รวม		320	100
3. ด้านการยอมรับนับถือ			
	น้อยที่สุด	4	1.3
	น้อย	6	1.9
	ปานกลาง	29	9.1
	มาก	103	32.2
	มากที่สุด	178	55.6
รวม		320	100
4. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน			
	น้อยที่สุด	16	5.0
	น้อย	44	13.8
	ปานกลาง	55	17.2
	มาก	59	18.4
	มากที่สุด	146	45.6
รวม		320	100

ตาราง 4 (ต่อ)

(n = 320)			
ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับ	จำนวน	ร้อยละ
5. ด้านการบังคับบัญชา			
	น้อยที่สุด	6	1.9
	น้อย	26	8.1
	ปานกลาง	27	8.4
	มาก	83	25.9
	มากที่สุด	178	55.6
รวม		320	100
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน			
	น้อยที่สุด	2	.6
	น้อย	9	2.8
	ปานกลาง	30	9.4
	มาก	79	24.7
	มากที่สุด	200	62.5
รวม		320	100
7. ด้านความมั่นคง			
	น้อยที่สุด	1	.3
	น้อย	12	3.8
	ปานกลาง	36	11.3
	มาก	137	42.8
	มากที่สุด	134	41.9
รวม		320	100
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน			
	น้อยที่สุด	3	.9
	น้อย	8	2.5
	ปานกลาง	37	11.6
	มาก	100	31.3
	มากที่สุด	172	53.8
รวม		320	100

ตาราง 4 (ต่อ)

(n = 320)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับ	จำนวน	ร้อยละ
9. ด้านนโยบายและการบริหารงาน			
	น้อยที่สุด	3	.9
	น้อย	2	.6
	ปานกลาง	11	3.4
	มาก	117	36.6
	มากที่สุด	187	58.4
รวม		320	100
10. ความพึงพอใจรวม 9 ด้าน			
	น้อย	4	1.3
	ปานกลาง	59	18.4
	มาก	94	29.4
	มากที่สุด	163	50.9
รวม		320	100

จากตาราง 4 แสดงว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด โดยรวม 9 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน สามารถจำแนกตามด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่าความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานฝ่ายผลิตที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด อยู่ในระดับมาก จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4 รองลงมา อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 อยู่ในระดับน้อย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 และอยู่ในระดับน้อยที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 ตามลำดับ

2. ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ พบว่าความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบของพนักงานฝ่ายผลิตที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด อยู่ในระดับมาก จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 45.9 รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 อยู่ในระดับน้อย จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 และอยู่ในระดับน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ

3. **ด้านการยอมรับนับถือ** พบว่าความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือของพนักงานฝ่ายผลิตที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 55.6 รองลงมาอยู่ในระดับมาก จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 อยู่ในระดับน้อย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 และอยู่ในระดับน้อยที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ

4. **ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน** พบว่าความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานของพนักงานฝ่ายผลิตที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 45.6 รองลงมาอยู่ในระดับมาก จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 อยู่ในระดับน้อย จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 และอยู่ในระดับน้อยที่สุด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 ตามลำดับ

5. **ด้านการบังคับบัญชา** พบว่าความพึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชา ของพนักงานฝ่ายผลิตที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 55.6 รองลงมาอยู่ในระดับมาก จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4 อยู่ในระดับน้อย จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 และอยู่ในระดับน้อยที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 ตามลำดับ

6. **ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** พบว่าความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 รองลงมาอยู่ในระดับมาก จำนวน 79 คิดเป็นร้อยละ 24.7 อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4 อยู่ในระดับน้อย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 และอยู่ในระดับน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ

7. **ด้านความมั่นคง** พบว่าความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงของพนักงานฝ่ายผลิตที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด อยู่ในระดับมาก จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 42.8 รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 อยู่ในระดับน้อย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 และอยู่ในระดับน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

8. **ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** พบว่าความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของพนักงานฝ่ายผลิตที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 รองลงมาอยู่ในระดับมาก จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 อยู่ในระดับน้อย จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 และอยู่ในระดับน้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 ตามลำดับ

9. ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่าความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร ของพนักงานฝ่ายผลิตที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 58.4 รองลงมาอยู่ในระดับมาก จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 36.6 อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 อยู่ในระดับน้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 และอยู่ในระดับน้อย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ

10. ความพึงพอใจในการทำงานรวม 9 ด้าน พบว่าความพึงพอใจในการทำงานรวม 9 ด้าน ของพนักงานฝ่ายผลิตที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 50.9 รองลงมาอยู่ในระดับมาก จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 และอยู่ในระดับน้อย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต

ความพึงพอใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1.ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.71	1.00	มาก
2.ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ	3.97	.85	มาก
3.ด้านการยอมรับนับถือ	4.39	.82	มากที่สุด
4.ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน	3.86	1.27	มาก
5.ด้านการบังคับบัญชา	4.25	1.03	มากที่สุด
6.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.46	.82	มากที่สุด
7.ด้านความมั่นคง	4.22	.81	มากที่สุด
8.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.34	.84	มากที่สุด
9.ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.51	.68	มากที่สุด
รวม	4.30	.81	มากที่สุด

จากตาราง 5 แสดงว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 4.30 ซึ่งสามารถจำแนกระดับความพึงพอใจ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด ที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 พนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่ พึงพอใจที่บริษัท ฯ มีนโยบายที่แน่นอน มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนทำให้พนักงานฝ่ายผลิตมีความเข้าใจเรื่องระบบ และการดำเนินงานของบริษัท อีกทั้งการจัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์ เพื่อชี้แจงนโยบายและเหตุผลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับบริษัท ฯ

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด ที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 พนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่พึงพอใจที่บริษัท ฯ มีเครื่องอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ และเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน อย่างเพียงพอและเหมาะสม รวมทั้งสภาพแวดล้อมภายในบริษัท ฯ ที่ดี

3. ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด ที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 เนื่องจากพนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่ สามารถใช้ความรู้และความสามารถในการดำเนินงานของบริษัท ฯ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี รวมทั้งมีโอกาสดูแลเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน และได้รับความไว้วางใจหรือเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา หัวหน้าหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน

4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด ที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 พนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์อันดีกับ ผู้บังคับบัญชา หัวหน้าหน่วยงาน และเพื่อนร่วมงาน

5. ด้านการบังคับบัญชา พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด ที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชามากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 พนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของบริษัท ฯ เนื่องจากเห็นว่าผู้บังคับบัญชาของตนเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และยังเป็นทีปรึกษาที่ดี ให้ความช่วยเหลือเมื่อพนักงานมีปัญหาทั้งเรื่องของการงาน และปัญหาส่วนตัว

6. ด้านความมั่นคง พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด ที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เนื่องจากพนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่เห็นว่าบริษัท ฯ มีความมั่นคง มีชื่อเสียง และเป็นที่ยอมรับในธุรกิจ

7. ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด ที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 พนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่พึงพอใจกับลักษณะงานและความรับผิดชอบในการทำงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน รวมถึงการได้รับมอบหมายงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่เป็นเช่นนี้เพราะพนักงานฝ่ายผลิตเห็นว่าบริษัท ฯ มีการจัดสรรงานได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ

8. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด ที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานมาก โดยมีความเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เนื่องจากพนักงานฝ่ายผลิตส่วนมากมีความหวังว่าเมื่อถึงเวลาที่เหมาะสมตนเองจะสามารถเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ และความชำนาญของตนได้

9. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด ที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 พนักงานฝ่ายผลิตส่วนมากพอใจกับค่าตอบแทน เงินเดือน และสวัสดิการที่ได้รับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามความพึงพอใจในการทำงาน
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานฝ่ายผลิต

				(n = 320)
ความพึงพอใจ				
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ		X	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. เงินเดือนและค่าล่วงเวลาที่ได้รับอยู่ในระดับที่น่าพอใจเมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน		3.63	1.17	มาก
(2) เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความสามารถของท่าน		3.40	1.10	ปานกลาง
(3) ท่านคาดหวังว่าได้รับเงินค่าตอบแทนน้อยกว่าที่ท่านได้รับในปัจจุบัน ถ้าหากท่านไปทำงานที่บริษัทอื่นในตำแหน่งงานที่มีลักษณะงานเหมือนกัน หรือใกล้เคียงกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน		3.23	1.23	ปานกลาง
4. ท่านรู้ว่ามีบริษัท ฯ ให้สิทธิพิเศษประโยชน์ต่าง ๆ เช่น บริการรถรับส่ง การเบิกเงินเดือนล่วงหน้า ค่ารักษาพยาบาล สิทธิการลาต่าง ๆ เป็นที่น่าพอใจ		4.03	.90	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		3.56	.76	มาก

() เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 6 สามารถสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานของฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยมี

ค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.56 ซึ่งสามารถจำแนกระดับความพึงพอใจในการทำงาน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1. ท่านรู้ว่ามีบริษัท ฯ ให้สิทธิพิเศษประโยชน์ต่าง ๆ เช่น บริการรถรับส่ง การเบิกเงินเดือนล่วงหน้า ค่ารักษาพยาบาล สิทธิการลาต่าง ๆ เป็นที่น่าพอใจ พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 พนักงานฝ่ายผลิตส่วนมากพึงพอใจกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากบริษัท ฯ

2. เงินเดือนและค่าล่วงเวลาที่ได้รับอยู่ในระดับที่น่าพอใจเมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 พนักงานฝ่ายผลิตส่วนมากเห็นว่า เงินเดือนที่ได้รับ ค่าล่วงเวลา เพียงพอกับค่าใช้จ่ายขณะนี้ แต่ก็ยังมีบางส่วนที่มีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย

3. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความสามารถของท่าน พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 พนักงานฝ่ายผลิตส่วนมากมีความพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ แต่ยังมีบางส่วนที่เห็นว่าเงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับน้อยเกินไปเมื่อเทียบกับความสามารถ และปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่

4. ท่านคาดว่าจะได้รับเงินค่าตอบแทนน้อยกว่าที่ท่านได้รับในปัจจุบัน ถ้าหากท่านไปทำงานที่บริษัทอื่นในตำแหน่งงานที่มีลักษณะงานเหมือนกัน หรือใกล้เคียงกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 เนื่องจากยังมีพนักงานฝ่ายผลิตบางส่วนยังมีความคิดที่จะเปลี่ยนงานและหวังว่าจะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าเดิม

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามความพึงพอใจในการทำงาน
ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบของพนักงานฝ่ายผลิต

(n = 320)

ความพึงพอใจ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
1. ในหน่วยงานของท่านมีการแบ่งงานกันทำอย่างชัดเจน	4.06	.86	มาก
(2) งานที่ท่านทำอยู่มีปริมาณเหมาะสมเมื่อเทียบกับ หน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงาน ใกล้เคียงกัน	3.13	1.22	ปานกลาง
(3) ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่น่าเบื่อหน่าย	3.74	.95	มาก
4. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ทำให้ท่านมีความสามารถ	4.05	.95	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.74	.63	มาก

() เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 7 สามารถสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานของฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.74 ซึ่งสามารถจำแนกระดับความพึงพอใจในการทำงาน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1. ในหน่วยงานของท่านมีการแบ่งงานกันทำอย่างชัดเจน พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 พนักงานฝ่ายผลิตพอใจที่บริษัท ฯ มีการจัดสรรและแบ่งงานได้อย่างชัดเจน

2. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ทำให้ท่านมีความสามารถ พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เนื่องจากพนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่เห็นว่าการที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความท้าทาย

3. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่น่าเบื่อหน่าย พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 เนื่องจากพนักงานฝ่ายผลิตยังสนุกกับงานที่ตนเองทำอยู่

4. งานที่ท่านทำอยู่มีปริมาณเหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 มีพนักงานฝ่ายผลิตส่วนมากมีความคิดว่าการที่ท่านทำอยู่มีปริมาณที่เหมาะสม แต่ก็มีบางส่วนที่เห็นว่าปริมาณงานมากเกินไป เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัท ฯ ที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามความพึงพอใจในการทำงาน
ด้านการยอมรับนับถือของพนักงานฝ่ายผลิต

(n = 320)

ความพึงพอใจ ด้านการยอมรับนับถือ	X	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
1. เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงาน และเป็นบุคคลสำคัญ คนหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของบริษัทลุล่วงไปด้วยดี	4.29	.77	มากที่สุด
2. ท่านมีโอกาสนในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน ในหน่วยงานอย่าง เต็มที่	3.97	1.02	มาก
3. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานได้เป็นอย่างดี	4.21	.82	มากที่สุด
4. ท่านได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาหัวหน้าหน่วยงานและ เพื่อนร่วมงาน	4.20	.74	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.16	.70	มาก

จากตาราง 8 สามารถสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานของฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 4.16 ซึ่งสามารถจำแนกระดับความพึงพอใจในการทำงาน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1. เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงาน และเป็นบุคคลสำคัญคน
หนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของบริษัทลุล่วงไปด้วยดี พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย
ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 พนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
และเห็นว่าตนเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อบริษัท ฯ

2. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานได้เป็นอย่างดี พบว่า
พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงาน
อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 พนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่ เมื่อพบปัญหาระหว่างการ
ปฏิบัติงานสามารถแก้ไขสถานการณ์และปัญหาที่เกิดขึ้นได้ในระดับหนึ่ง

3. ท่านได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาหัวหน้าหน่วยงานและเพื่อน
ร่วมงาน พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด มีความพึง
พอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 พนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่ได้รับความ
ไว้วางใจและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

4. ท่านมีโอกาสในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน ในหน่วยงานอย่างเต็มที่ พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เห็นได้ว่าเมื่อพนักงานฝ่ายผลิตมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือความคิดเห็นใหม่ ๆ ก็สามารถเสนอให้ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาตามความเหมาะสม

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามความพึงพอใจในการทำงาน
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานของพนักงานฝ่ายผลิต

(n = 320)

ความพึงพอใจ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
(1)ท่านรู้สึกว่าการได้เลื่อนตำแหน่งในการทำงานเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ไม่ยาก	3.22	1.34	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านยินดี และเต็มใจสนับสนุนพนักงานในการเลื่อนตำแหน่งเมื่อมีโอกาส	4.00	1.11	มาก
(3) ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่เปิดโอกาสให้ท่าน ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.50	1.15	มาก
4. ระบบการพิจารณาเพื่อเลื่อนตำแหน่งของบริษัท ฯ มีความเหมาะสมและเป็นธรรม	3.91	1.17	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.65	1.00	มาก

() เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 9 สามารถสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานของฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 3.65 ซึ่งสามารถจำแนกระดับความพึงพอใจในการทำงาน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาของท่านยินดี และเต็มใจสนับสนุนพนักงานในการเลื่อนตำแหน่งเมื่อมีโอกาส พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เนื่องจากพนักงานฝ่ายผลิตเห็นว่าผู้บังคับบัญชามีความจริงใจในการเปิดโอกาสให้พนักงานในเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

2. ระบบการพิจารณาเพื่อเลื่อนตำแหน่งของบริษัท ฯ มีความเหมาะสมและเป็นธรรม พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 พนักงานฝ่ายผลิตส่วนมากเห็นว่าการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของบริษัทมีความเป็นธรรมและยุติธรรม

3. ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่เปิดโอกาสให้ท่านก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 พนักงานฝ่ายผลิตส่วนมากเห็นว่าตนเองมีโอกาสนก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

4. ท่านรู้สึกว่าการได้เลื่อนตำแหน่งในการทำงานเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยาก พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 เนื่องจากยังมีพนักงานฝ่ายผลิตบางส่วนที่ปฏิบัติงานโดยไม่ได้เลื่อนตำแหน่งเป็นระยะเวลานานแล้ว ซึ่งมีความคิดว่าตนเองควรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งบ้าง

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามความพึงพอใจในการทำงาน
ด้านการบังคับบัญชาของพนักงานฝ่ายผลิต

(n = 320)

ความพึงพอใจ ด้านการบังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถเข้าใจในหน้าที่เป็นอย่างดี	4.11	1.07	มาก
2. เมื่อมีปัญหาทั้งทางด้านการงาน และปัญหาส่วนตัวท่านสามารถปรึกษาหารือและขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ	4.13	1.08	มาก
3. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานในหน้าที่ให้แก่ท่านและเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม	4.24	.94	มากที่สุด
4. ผู้บังคับบัญชาได้ชี้แจงถึงข้อบกพร่องในลักษณะให้เกียรติและเป็นกันเอง ตลอดจนอบรมหรือสอนวิธีการทำงานให้ และช่วยแก้ปัญหาการทำงานของพนักงาน	4.20	.98	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.16	.90	มาก

จากตาราง 10 สามารถสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานของฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด ด้านการบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 4.16 ซึ่งสามารถจำแนกระดับความพึงพอใจในการทำงาน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานในหน้าที่ให้แก่ท่านและเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 พนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่เห็นว่าการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสม

2. ผู้บังคับบัญชาได้ชี้แจงถึงข้อบกพร่องในลักษณะให้เกียรติและเป็นกันเองตลอดจนอบรมหรือสอนวิธีการทำงานให้ และช่วยแก้ปัญหาการทำงานของพนักงาน พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 พนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่ มีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาในเรื่องรูปแบบการปกครองลูกน้องที่ให้เกียรติและเป็นกันเองในการทำงาน

3. เมื่อมีปัญหาทั้งทางด้านการงาน และปัญหาส่วนตัวท่านสามารถปรึกษาหารือและขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 พนักงานฝ่ายผลิตส่วนมากเมื่อเวลาปฏิบัติงานได้มีโอกาสปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถเข้าใจในหน้าที่เป็นอย่างดี พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 พนักงานฝ่ายผลิตส่วนมากเห็นว่าผู้บังคับบัญชามีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามความพึงพอใจในการทำงาน
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต

(n = 320)

ความพึงพอใจ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	X	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ในหน่วยงานของท่านมีเครื่องอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำอย่างเพียงพอ และเหมาะสมดี	4.38	.79	มากที่สุด
2. ในหน่วยงานของท่านมีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสมดี	4.27	.95	มากที่สุด
3. สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและเป็นสัดส่วน	4.27	.84	มากที่สุด
4. ในหน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี และบรรยากาศเหมาะสม เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ การระบายอากาศ	4.18	.92	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.27	.73	มากที่สุด

จากตาราง 11 สามารถสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานของฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 4.27 ซึ่งสามารถจำแนกระดับความพึงพอใจในการทำงาน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1. ในหน่วยงานของท่านมีเครื่องอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำอย่างเพียงพอ และเหมาะสมดี พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 พนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่ได้ใช้ประโยชน์จากเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่บริษัท ฯ จัดเตรียมให้

2. ในหน่วยงานของท่านมีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสมดี พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 พนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่ได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานจากเครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่บริษัท ฯ จัดเตรียมให้

3. สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและเป็นสัดส่วน พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 พนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการจัดวางผังเขตแบ่งการทำงานอย่างเป็นสัดส่วนของบริษัท ฯ

4. ในหน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี และบรรยากาศเหมาะสม เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ การระบายอากาศ พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 พนักงานฝ่ายผลิตส่วนมากเห็นว่าสภาพแวดล้อมภายในบริษัท และบริเวณโดยรอบ มีความเหมาะสมดี

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามความพึงพอใจในการทำงาน
ด้านความมั่นคงของพนักงานฝ่ายผลิต

(n = 320)

ความพึงพอใจ ด้านความมั่นคง	— X	S.D.	ระดับความพึง พอใจ
1. ท่านไม่กระตือรือร้นหางานใหม่ เพราะงานที่ทำอยู่แล้ว	3.55	1.23	มาก
2. ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับบริษัท ฯ มากขึ้นเรื่อย ๆ	4.20	.79	มาก
(3) อนาคตในหน้าที่การงานที่ทำอยู่หาความแน่นอนได้เสมอ	3.74	1.05	มาก
4. ท่านมีความพอใจกับความมั่นคงของบริษัทในปัจจุบัน	4.36	.75	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	3.96	.63	มาก

() เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากตารางที่ 12 สามารถสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานของฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด ด้านความมั่นคงโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.96 ซึ่งสามารถจำแนกระดับความพึงพอใจในการทำงาน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1. ท่านมีความพอใจกับความมั่นคงของบริษัทในปัจจุบัน พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 พนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่เห็นว่าบริษัทมีความมั่นคง จึงไม่คิดที่จะย้ายไปทำงานที่บริษัทอื่น

2. ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับบริษัท ๔ มากขึ้นเรื่อย ๆ พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 พนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานที่บริษัท ๔ ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปจึงรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัท ๔

3. อนาคตในหน้าที่การงานที่ทำอยู่หาความแน่นอนได้เสมอ พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 พนักงานฝ่ายผลิตส่วนมากมีความคิดที่จะทำงานอยู่ในบริษัท ๔ ต่อไป เนื่องจากเห็นว่าเป็นบริษัทที่มีความมั่นคง

4. ท่านไม่กระตือรือร้นหางานใหม่ เพราะงานที่ทำดีอยู่แล้ว พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 พนักงานฝ่ายผลิตส่วนมากพอใจกับการทำงานที่บริษัทนี้

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามความพึงพอใจในการทำงาน
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของพนักงานฝ่ายผลิต

(n = 320)

ความพึงพอใจ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
1. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน	4.34	.84	มากที่สุด
2. เพื่อนร่วมงานของท่านทุกคนต่างให้ความร่วมมือในการทำงาน และในการ ประสานงานกันเป็นอย่างดี	4.30	.91	มากที่สุด
(3) ท่านมีความสบายใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	3.58	1.05	มาก
4. แม้ว่าจะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน แต่ในท้ายที่สุดก็จะ มีการประสานประโยชน์ร่วมกัน และเข้าใจกันด้วยดี	4.24	.77	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.11	.70	มาก

() เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 13 สามารถสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานของฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก

โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 4.11 ซึ่งสามารถจำแนกระดับความพึงพอใจในการทำงาน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 พนักงานฝ่ายผลิตมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกระดับ ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น
2. เพื่อนร่วมงานของท่านทุกคนต่างให้ความร่วมมือในการทำงานและในการประสานงานกันเป็นอย่างดี พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตภายในบริษัท ฯ จะเห็นการทำงานที่มีความร่วมมือและประสานงานกันเป็นอย่างดี
3. แม้ว่าจะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน แต่ในท้ายสุดก็จะมีการประสานประโยชน์ร่วมกัน และเข้าใจกันด้วยดี พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 หากในกรณีที่พนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่เกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้นในการปฏิบัติงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน แต่เมื่อมองถึงประโยชน์ของบริษัทปัญหาความขัดแย้งต่างที่เกิดขึ้นก็สามารถคลี่คลายไปได้ด้วยดี
4. ท่านมีความสบายใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 พนักงานฝ่ายผลิตส่วนมากไม่มีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามความพึงพอใจในการทำงาน
ด้านนโยบายและการบริหารงานของพนักงานฝ่ายผลิต

(n = 320)			
ความพึงพอใจ ด้านนโยบายและการบริหารงาน	X	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
1. บริษัทมีนโยบายที่แน่นอนและมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในเรื่องระบบและการดำเนินงานของบริษัท	4.41	.76	มากที่สุด
2. บริษัทมีการจัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์เพื่อชี้แจงนโยบายและเหตุผลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในบริษัทอยู่เสมอ	4.51	.65	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.45	.67	มากที่สุด

จากตาราง 14 สามารถสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานของฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด ด้านนโยบายและการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด

โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 4.45 ซึ่งสามารถจำแนกระดับความพึงพอใจในการทำงาน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1. บริษัทมีการจัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์เพื่อชี้แจงนโยบายและเหตุผลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในบริษัทอยู่เสมอ พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 พนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่เห็นว่าการที่บริษัท ฯ ชี้แจงนโยบาย และรูปแบบการดำเนินงานของบริษัท ฯ และสิ่งที่ดี อีกทั้งจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

2. บริษัทมีนโยบายที่แน่นอนและมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในเรื่องระบบและการดำเนินงานของบริษัท พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 พนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่ได้รับทราบนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานก่อนเริ่มปฏิบัติงานจริง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต

เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งหมายรวมถึง การใช้ความรู้ ความสามารถของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลงานตามที่บริษัท ฯ ตั้งเป้าหมายไว้ ดังตารางที่ 15 - 16

ตาราง 15 ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต

ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ปานกลาง	11	3.4
มาก	94	29.4
มากที่สุด	215	67.2
รวม	320	100

จากตาราง 15 สามารถสรุปได้ว่า ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 67.2 รองลงมา อยู่ในระดับมาก จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงาน
ของพนักงานฝ่ายผลิต

(n = 320)

ประสิทธิภาพในการทำงาน	X	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ
1. ท่านสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	4.54	.59	มากที่สุด
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหางานให้มีประสิทธิภาพ	4.47	.61	มากที่สุด
(3) ท่านทำงานตามขั้นตอนกระบวนการผลิต	4.04	.82	มาก
4. ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ประสบความสำเร็จ	4.53	.53	มากที่สุด
5. ท่านมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	4.52	.59	มากที่สุด
(6) ท่านไม่เคยทำงานเสียหายน	3.75	1.06	มาก
7. ท่านสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมอันก่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงาน สูงสุด	4.47	.53	มากที่สุด
8. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	4.45	.67	มากที่สุด
9. ท่านได้ปฏิบัติตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Work Instruction) อย่างเคร่งครัด	4.58	.57	มากที่สุด
10. ผลผลิตที่ท่านได้ผลิตออกมาได้ทั้งคุณภาพและ ปริมาณงานตามที่บริษัท ฯ กำหนดไว้	4.60	.59	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.39	.43	มากที่สุด

() เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 16 สามารถสรุปได้ว่าระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท
อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39
ซึ่งสามารถจำแนกระดับความพึงพอใจในการทำงาน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1. ผลผลิตที่ท่านได้ผลิตออกมาได้ทั้งคุณภาพและปริมาณงานตามที่บริษัท ฯ กำหนดไว้
พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด มีประสิทธิภาพในการ
ทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 พนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่สามารถผลิตผลงาน
ได้ตรงตามที่บริษัท ฯ ตั้งไว้

2. ท่านได้ปฏิบัติตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Work Instruction) อย่างเคร่งครัด พบว่า
พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด มีประสิทธิภาพในการทำงาน
อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 พนักงานฝ่ายผลิตมีการปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่บริษัท ฯ
กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด

3. ท่านสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 พนักงานฝ่ายผลิตสามารถปฏิบัติงานและผลิตผลงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

4. ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ประสบความสำเร็จ พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 พนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่เชื่อมั่นว่าตนเป็นตัวจักรสำคัญที่ทำให้บริษัท ฯ ประสบความสำเร็จ

5. ท่านมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 พนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บริษัท ฯ ประสบความสำเร็จ

6. ท่านสามารถแก้ไขปัญหางานให้มีประสิทธิภาพ พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 เนื่องจากเมื่อพนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่ประสบในการปฏิบัติงานก็สามารถแก้ไขปัญหาในเบื้องต้นได้เป็นอย่างดี

7. ท่านสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมอันก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 เนื่องจากพนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่มีการทำงานเป็นทีม

8. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นจากการใช้ความรู้ ความสามารถและความชำนาญของพนักงานฝ่ายผลิต

9. ท่านทำงานตามขั้นตอนกระบวนการผลิต พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เนื่องจากยังคงมีพนักงานฝ่ายผลิตบางส่วนที่ไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนและกระบวนการผลิตที่บริษัท ฯ กำหนด

10. ท่านไม่เคยทำงานเสียหาย พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 เนื่องจากยังคงมีพนักงานฝ่ายผลิตบางส่วนที่ทำผลผลิตมีตำหนิและเสียหาย

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งผู้วิจัยได้นำคำตอบจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน แสดงผลตามตารางต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกันของพนักงานฝ่ายผลิต

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานที่ต่างกัน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ Independent Sample t-test สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตาราง 17 การทดสอบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตจำแนกตามเพศ

(n = 320)

ความพึงพอใจ	ชาย		หญิง		t	P
	X	S.D	X	S.D		
1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.84	.69	3.51	.77	3.022**	.003
2. ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ	4.06	.48	3.68	.64	4.221**	.000
3. ด้านการยอมรับนับถือ	4.26	.61	4.15	.72	1.313	.259
4. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน	3.99	.83	3.58	1.0	2.884**	.004
5. ด้านการบังคับบัญชา	4.31	.70	4.14	.94	1.368	.172
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.25	.66	4.28	.75	-.262	.793
7. ด้านความมั่นคง	4.12	.51	3.93	.64	2.141*	.033
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.25	.51	4.08	.738	1.696	.091
9. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	2.24	.34	2.23	.33	.210	.834
รวม	4.45	.48	3.94	.62	2.40*	.017

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด กับความพึงพอใจในการทำงานโดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ในการทดสอบพบว่าความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม มีค่า Probability (p) .017 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05 โดยเพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมมากกว่าเพศหญิง

2. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในการทดสอบพบว่าความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่า Probability (p) .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .01 โดยเพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมากกว่าเพศหญิง

3. ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ในการทดสอบพบว่าความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ มีค่า Probability (p) .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .01 โดยเพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบมากกว่าเพศหญิง

4. ด้านการยอมรับนับถือ ในการทดสอบพบว่าความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ มีค่า Probability (p) .259 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกัน

5. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ในการทดสอบพบว่าความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน มีค่า Probability (p) .004 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .01 โดยเพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานมากกว่าเพศหญิง

6. ด้านการบังคับบัญชา ในการทดสอบพบว่าความพึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชา มีค่า Probability (p) .172 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในการทดสอบพบว่าความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า Probability (p) .793 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

8. ด้านความมั่นคง ในการทดสอบพบว่าความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคง มีค่า Probability (p) .033 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยเพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงมากกว่าเพศหญิง

9. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในการทดสอบพบว่าความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่า Probability (p) .091 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

10. ด้านนโยบายและการบริหารงาน ในการทดสอบพบว่าความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่า Probability (p) .834 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตาราง 18 การทดสอบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตจำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	4	16.50	4.12	.434	.784
	ภายในกลุ่ม	315	2993.74	9.50		
	รวม	319	3010.24			

ตาราง 18 (ต่อ)

ความพึงพอใจ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
2. ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	4	20.77	5.19	.797	.528
	ภายในกลุ่ม	315	2051.17	6.51		
	รวม	319	2071.95			
3. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	4	22.37	5.59	.697	.594
	ภายในกลุ่ม	315	2527.82	8.02		
	รวม	319	2550.20			
4. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	43.18	10.79	.665	.616
	ภายในกลุ่ม	315	5110.30	16.22		
	รวม	319	5153.48			
5. ด้านการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	4	32.30	8.07	.611	.655
	ภายในกลุ่ม	315	4162.23	13.21		
	รวม	319	4194.54			
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	156.23	39.06	4.74**	.001
	ภายในกลุ่ม	315	2592.13	8.22		
	รวม	319	2748.37			
7. ด้านความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	4	7.76	1.94	.303	.876
	ภายในกลุ่ม	315	2018.42	6.40		
	รวม	319	2026.18			
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	32.09	8.02	1.009	.403
	ภายในกลุ่ม	315	2505.29	7.95		
	รวม	319	2537.38			
9. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	12.02	3.00	1.648	.162
	ภายในกลุ่ม	315	574.69	1.82		
	รวม	319	586.72			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4	1735.38	433.84	1.030	.392
	ภายในกลุ่ม	315	132718.17	421.32		
	รวม	319	134453.55			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด ต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .01 และเพื่อให้ทราบว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างค่าเฉลี่ยหลาย ๆ คู่ในเวลาเดียวกัน (Multiple Comparisons) ด้วยวิธี Least Significant Different (LSD) ดังต่อไปนี้

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุแตกต่างกันกับ
ความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามอายุ

(n = 320)

อายุ	—	ต่ำกว่า 25 ปี	25 – 30 ปี	31 – 35 ปี	36 -40 ปี	มากกว่า 40 ปี
	X	16.96	17.56	16.37	17.16	14.41
ต่ำกว่า 25 ปี	16.96		-.60 (.289)	.59 (.346)	-.20 (.764)	2.55** (.009)
25 – 30 ปี	17.56			1.19** (.005)	.40 (.399)	3.15** (.000)
31 – 35 ปี	16.37				-.79 (.149)	1.96* (.031)
36 -40 ปี	17.16					2.75** (.003)
มากกว่า 40 ปี	14.41					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุระหว่าง 25 – 30 ปี กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุระหว่าง 31 -35 ปี จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุระหว่าง 25 – 30 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุระหว่าง 31 -35 ปี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุระหว่าง 25 – 30 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุระหว่าง 31 -35 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.19

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุมากกว่า 40 ปี จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .009 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุมากกว่า 40 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุระหว่าง 25 – 30 ปี กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุมากกว่า 40 ปี จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุระหว่าง 25 – 30 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุระหว่าง 25 – 30 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุมากกว่า 40 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุระหว่าง 31 - 35 ปี กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุมากกว่า 40 ปี จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .031 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุระหว่าง 31 - 35 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุระหว่าง 31 - 35 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุมากกว่า 40 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.96

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุระหว่าง 36 - 40 ปี กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุมากกว่า 40 ปี จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุระหว่าง 36 - 40 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุระหว่าง 36 - 40 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุมากกว่า 40 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพการสมรสที่ต่างกัน มีความ พึงพอใจในการทำงานที่ต่างกัน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : สถานภาพการสมรสที่ต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพการสมรสที่ต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตาราง 20 การทดสอบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตจำแนกตามสถานภาพการสมรส

ความพึงพอใจ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
1.ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	4	238.03	119.01	13.609**	.000
	ภายในกลุ่ม	315	2772.21	8.74		
	รวม	319	3010.24			
2.ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	4	92.56	46.28	7.412**	.001
	ภายในกลุ่ม	315	1979.38	6.24		
	รวม	319	2071.95			
3.ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	4	217.319	108.66	14.765**	.000
	ภายในกลุ่ม	315	2332.88	7.35		
	รวม	319	2550.20			
4.ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	744.43	372.21	26.762**	.000
	ภายในกลุ่ม	315	4409.05	13.90		
	รวม	319	5153.48			
5.ด้านการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	4	504.20	252.103	21.656**	.000
	ภายในกลุ่ม	315	3690.34	11.64		
	รวม	319	4194.54			
6.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	120.80	60.40	7.287**	.000
	ภายในกลุ่ม	315	2627.57	8.28		
	รวม	319	2748.37			
7.ด้านความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	4	105.60	52.80	8.716**	.000
	ภายในกลุ่ม	315	1920.57	6.05		
	รวม	319	2026.18			
8.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	246.78	123.39	17.076**	.000
	ภายในกลุ่ม	315	2290.60	7.22		
	รวม	319	2537.38			
9.ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	39.38	19.69	11.406**	.000
	ภายในกลุ่ม	315	547.33	1.72		
	รวม	319	586.72			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4	17242.24	8821.12	23.310**	.000
	ภายในกลุ่ม	315	117211.31	369.75		
	รวม	319	134453.55			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพการสมรสของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ชิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด ต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 ด้านการบังคับบัญชาพบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 ด้านความมั่นคง พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .01 และเพื่อให้ทราบว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างค่าเฉลี่ยหลาย ๆ คู่ในเวลาเดียวกัน (Multiple Comparisons) ด้วยวิธี Least Significant Different (LSD) ดังต่อไปนี้

ตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมจำแนกตามสถานภาพการสมรส

(n = 320)

อายุ	— X	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
		124.17	140.55	136.45
โสด	124.17		-16.38** (.000)	-12.28* (.012)
สมรส	140.55			4.11 (.363)
หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	136.45			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพโสด กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพสมรสจากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพโสด แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพสมรส โดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพสมรสโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 16.38

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพโสด กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกัน อยู่จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .012 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพโสด แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ โดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 12.28

ตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันกับความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

(n = 320)

อายุ	—	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
	X	12.93	14.85	14.55
โสด	12.93		-1.92** (.000)	-1.61* (.027)
สมรส	14.85			.31 (.660)
หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	14.55			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพโสด กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพสมรสจากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพโสด แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพสมรส ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพสมรสโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.92

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพโสด กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกัน อยู่จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .027 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มี สถานภาพโสด แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ด้าน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.61

ตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพ การสมรสแตกต่างกันกับความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานและความ รับผิดชอบจำแนกตามสถานภาพการสมรส

(n = 320)

อายุ	— X	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
		14.16	15.28	14.98
โสด	14.16		-1.13** (.000)	-1.54* (.013)
สมรส	15.28			-.41 (.484)
หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	14.98			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพโสด กับพนักงานฝ่าย ผลิตที่มีสถานภาพสมรสจากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพโสด แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพสมรส ด้าน ลักษณะงานและความรับผิดชอบ ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพโสด มีความ พึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพสมรส โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.13

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพโสด กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกัน อยู่จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .013 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มี สถานภาพโสด แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ด้าน ลักษณะงานและความรับผิดชอบ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพโสด มีความ

พึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพ
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.54

ตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพ
การสมรสแตกต่างกันกับความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือจำแนก
ตามสถานภาพการสมรส

(n = 320)

อายุ	— X	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
		15.39	17.23	16.80
โสด	15.39		-1.84** (.000)	-1.40* (.037)
สมรส	17.23			.44 (.492)
หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	16.80			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพโสด กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพสมรสจากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพโสด แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพสมรส ด้านการยอมรับนับถือ ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ ต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพสมรสโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.84

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพโสด กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .037 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพโสด แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ด้านการยอมรับนับถือ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.40

ตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพ
การสมรสแตกต่างกันกับความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน
จำแนกตามสถานภาพการสมรส

(n = 320)

อายุ	— X	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
		12.23	15.60	15.45
โสด	12.23		-3.37** (.000)	-3.21** (.001)
สมรส	15.60			.16 (.856)
หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	15.45			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพโสด กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพสมรสจากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพโสด แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพสมรส ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน ต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพสมรส โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพโสด กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพโสด แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน ต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21

ตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพ
การสมรสแตกต่างกันกับความพึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชาจำแนก
ตามสถานภาพการสมรส

(n = 320)

อายุ	— X	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
		14.76	17.56	16.35
โสด	14.76		-2.80** (.000)	-1.59 (.060)
สมรส	17.56			1.21 (.131)
หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	16.35			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพโสด กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพสมรสจากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพโสด แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพสมรส ด้านการบังคับบัญชา ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชาต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพสมรสโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8

ตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพ
การสมรสแตกต่างกันกับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
จำแนกตามสถานภาพการสมรส

(n = 320)

อายุ	— X	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
		16.18	17.53	16.70
โสด	16.18		-1.35** (.000)	-.52 (.467)
สมรส	17.53			.84 (.216)
หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	16.70			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพโสด กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพสมรสจากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพโสด แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพสมรส ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพสมรสโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.35

ตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันกับความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงจำแนกตามสถานภาพการสมรส

(n = 320)

อายุ		โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
	$\bar{X}$	14.94	16.21	16.20
โสด	14.94		-1.27** (.000)	-1.25* (.040)
สมรส	16.21			.01 (.983)
หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	16.20			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพโสด กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพสมรสจากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพโสด แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพสมรส ด้านความมั่นคง ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพสมรสโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.27

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพโสด กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .040 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพโสด แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ด้านความมั่นคง ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจในการทำงาน

ด้านความมั่นคง ต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.25

ตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพ
การสมรสแตกต่างกันกับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน
ร่วมงานจำแนกตามสถานภาพการสมรส

(n = 320)

อายุ	— X	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
		15.12	17.08	16.15
โสด	15.12		-1.95** (.000)	-1.02 (.124)
สมรส	17.08			.93 (.140)
หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	16.15			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพโสด กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพสมรสจากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพโสด แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพสมรส ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพสมรสโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.95 -

ตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพ
การสมรสแตกต่างกันกับความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงาน
จำแนกตามสถานภาพการสมรส

(n = 320)

อายุ	—	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
	X	8.41	9.17	8.55
โสด	8.41		-.75** (.000)	-.13 (.687)
สมรส	9.17			.62* (.043)
หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	8.55			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพโสด กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพสมรสจากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพโสด แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพสมรส ด้านนโยบายและการบริหารงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงาน ต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพสมรสโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .75

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพสมรส กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .043 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ด้านนโยบายและการบริหารงานที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพสมรส มีความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงานสูงกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .62

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตาราง 31 การทดสอบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตจำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
1.ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	4	248.77	82.92	9.489**	.000
	ภายในกลุ่ม	315	2761.47	8.73		
	รวม	319	3010.24			
2.ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	4	52.04	17.34	2.714*	.045
	ภายในกลุ่ม	315	2019.90	6.39		
	รวม	319	2071.95			
3.ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	4	149.56	49.85	6.562**	.000
	ภายในกลุ่ม	315	2400.64	7.59		
	รวม	319	2550.20			
4.ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	214.46	71.48	4.574**	.004
	ภายในกลุ่ม	315	4939.02	15.63		
	รวม	319	5153.48			
5.ด้านการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	4	179.40	59.80	4.707**	.003
	ภายในกลุ่ม	315	4015.14	12.70		
	รวม	319	4194.54			
6.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	101.55	33.85	4.041**	.008
	ภายในกลุ่ม	315	2646.81	8.37		
	รวม	319	2748.37			
7.ด้านความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	4	43.59	14.53	2.316	.076
	ภายในกลุ่ม	315	1982.59	6.27		
	รวม	319	2026.18			
8.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	147.88	49.29	6.519**	.000
	ภายในกลุ่ม	315	2389.50	7.56		
	รวม	319	2537.38			
9.ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	14.20	4.73	2.614	.051
	ภายในกลุ่ม	315	572.51	1.81		
	รวม	319	586.72			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4	8209.48	2736.49	6.850**	.000
	ภายในกลุ่ม	315	126244.07	399.507		
	รวม	319	134453.55			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 , * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด ต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .045 ซึ่งน้อยกว่า .05 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .01 ด้านการบังคับบัญชาพบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกว่า .01 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .01 และระดับนัยสำคัญ .05 และเพื่อให้ทราบว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างค่าเฉลี่ยหลาย ๆ คู่ในเวลาเดียวกัน (Multiple Comparisons) ด้วยวิธี Least Significant Different (LSD) ดังต่อไปนี้

ตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษา
แตกต่างกันกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 320)

อายุ	$\bar{X}$	ม.3 /เทียบเท่า	ปวช./เทียบเท่า	ปวส./เทียบเท่า	ปริญญาตรีขึ้นไป
		127.46	139.41	132.73	138.00
ม.3 /เทียบเท่า	127.46		-11.96** (.000)	-5.27 (.186)	-10.54* (.011)
ปวช./เทียบเท่า	139.41			6.68 (.066)	1.41 (.707)
ปวส./เทียบเท่า	132.73				-5.27 (.268)
ปริญญาตรีขึ้นไป	138.00				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กับพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตอนต้น จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตอนต้น โดยรวมที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตอนต้น โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 11.96

พนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กับพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .011 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยรวมที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 10.54

ตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษา

แตกต่างกันกับความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการจำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 320)

อายุ		ม.3 /เทียบเท่า	ปวช./เทียบเท่า	ปวส./เทียบเท่า	ปริญญาตรีขึ้นไป
	X	12.94	14.80	13.62	15.44
ม.3 /เทียบเท่า	12.94		-1.86** (.000)	-.67 (.255)	-2.49** (.000)
ปวช./เทียบเท่า	14.80			1.18* (.028)	-.64 (.254)
ปวส./เทียบเท่า	13.62				-1.82* (.010)
ปริญญาตรีขึ้นไป	15.44				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กับพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตอนต้น จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

ตาราง 34 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบจำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 320)

อายุ	X	ม.3 /เทียบเท่า	ปวช./เทียบเท่า	ปวส./เทียบเท่า	ปริญญาตรีขึ้นไป
		14.31	15.11	15.37	15.47
ม.3 /เทียบเท่า	14.31		- .80*	- 1.06*	- 1.15*
			(.021)	(.036)	(.027)
ปวช./เทียบเท่า	15.11			- .26	- .35
				(.570)	(.458)
ปวส./เทียบเท่า	15.37				- .09
					(.878)
ปริญญาตรีขึ้นไป	15.47				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กับพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตอนต้น จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .021 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตอนต้น ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตอนต้น โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .8

พนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กับพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตอนปลาย จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .036 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตอนปลาย ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตอนปลาย โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.06

พนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กับพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .027 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า

พนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยพนักงาน ฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.15

ตาราง 35 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือจำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 320)

อายุ	—	ม.3 /เทียบเท่า	ปวช./เทียบเท่า	ปวส./เทียบเท่า	ปริญญาตรีขึ้นไป
	X	15.77	17.23	15.78	16.94
ม.3 /เทียบเท่า	15.77		-1.46** (.000)	-.01 (.983)	-1.17* (.039)
ปวช./เทียบเท่า	17.23			1.45** (.004)	.29 (.570)
ปวส./เทียบเท่า	15.78				-1.16 (.078)
ปริญญาตรีขึ้นไป	16.94				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กับพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตอนต้น จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตอนต้น ด้านการยอมรับนับถือที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตอนต้น โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.46

พนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กับพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .039 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่จบ

การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ด้านการยอมรับนับถือ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ ต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.17

พนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตอนต้น กับพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตอนปลาย จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตอนต้น แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตอนปลาย ด้านการยอมรับนับถือ ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตอนต้น มีความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ สูงกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตอนปลาย โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.45

ตาราง 36 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานจำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 320)

อายุ	X	ม.3 /เทียบเท่า	ปวช./เทียบเท่า	ปวส./เทียบเท่า	ปริญญาตรีขึ้นไป
		13.37	15.27	13.94	14.97
ม.3 /เทียบเท่า	13.37		-1.89** (.001)	-.57 (.473)	-1.59 (.051)
ปวช./เทียบเท่า	15.27			1.32 (.066)	.30 (.687)
ปวส./เทียบเท่า	13.94				-1.02 (.276)
ปริญญาตรีขึ้นไป	14.97				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กับพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตอนต้น จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตอนต้น ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน ต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตอนต้น โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.89

ตาราง 37 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษา
แตกต่างกันกับความพึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชาจำแนกตามระดับการศึกษา
(n = 320)

อายุ	$\bar{X}$	ม.3/เทียบเท่า 15.51	ปวช./เทียบเท่า 17.30	ปวส./เทียบเท่า 16.27	ปริญญาตรีขึ้นไป 16.61
ม.3/เทียบเท่า	15.51		-1.79** (.000)	-.75 (.291)	-1.10 (.134)
ปวช./เทียบเท่า	17.30			1.04 (.110)	.69 (.305)
ปวส./เทียบเท่า	16.27				-.35 (.682)
ปริญญาตรีขึ้นไป	16.61				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กับพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตอนต้น จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตอนต้น ด้านการบังคับบัญชา ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีความพึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชาต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตอนต้น โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.79

ตาราง 38 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษา
แตกต่างกันกับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกตาม
ระดับการศึกษา

(n = 320)

อายุ	X	ม.3 /เทียบเท่า 16.12	ปวช./เทียบเท่า 17.48	ปวส./เทียบเท่า 17.32	ปริญญาตรีขึ้นไป 17.11
ม.3 /เทียบเท่า	16.12		-1.36** (.001)	-1.20* (.039)	-.99 (.096)
ปวช./เทียบเท่า	17.48			.16 (.764)	.36 (.503)
ปวส./เทียบเท่า	17.32				.21 (.764)
ปริญญาตรีขึ้นไป	17.11				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 , * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 38 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กับพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตอนต้น จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตอนต้น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตอนต้น โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.36

พนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กับพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตอนปลาย จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .039 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตอนปลาย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตอนปลาย โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.2

ตาราง 39 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 320)

อายุ		ม.3 /เทียบเท่า	ปวช./เทียบเท่า	ปวส./เทียบเท่า	ปริญญาตรีขึ้นไป
	<u>X</u>	15.41	16.98	15.91	16.79
ม.3 /เทียบเท่า	15.41		-1.89** (.001)	-.57 (.473)	-1.59 (.051)
ปวช./เทียบเท่า	16.98			1.32 (.066)	.30 (.687)
ปวส./เทียบเท่า	15.91				-1.02 (.276)
ปริญญาตรีขึ้นไป	16.79				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 39 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กับพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตอนต้น จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตอนต้น ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตอนต้น โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.89

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตาราง 40 การทดสอบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ความพึงพอใจ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
1.ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	4	78.65	26.21	2.826*	.039
	ภายในกลุ่ม	315	2931.59	9.27		
	รวม	319	3010.24			
2.ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	4	17.89	5.96	.918	.432
	ภายในกลุ่ม	315	2054.05	6.50		
	รวม	319	2071.95			
3.ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	4	145.32	48.44	6.365**	.000
	ภายในกลุ่ม	315	2404.87	7.61		
	รวม	319	2550.20			
4.ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	189.56	63.18	4.022**	.008
	ภายในกลุ่ม	315	4963.92	15.70		
	รวม	319	5153.48			
5.ด้านการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	4	160.66	53.55	4.195**	.006
	ภายในกลุ่ม	315	4033.88	12.76		
	รวม	319	4194.54			
6.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	107.99	35.99	4.308**	.005
	ภายในกลุ่ม	315	2640.38	8.35		
	รวม	319	2748.37			
7.ด้านความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	4	15.37	5.12	.805	.492
	ภายในกลุ่ม	315	2010.81	6.36		
	รวม	319	2026.18			
8.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	99.02	33.01	4.278**	.006
	ภายในกลุ่ม	315	2438.35	7.71		
	รวม	319	2537.38			
9.ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	12.52	4.17	2.297	.078
	ภายในกลุ่ม	315	574.19	1.81		
	รวม	319	586.72			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4	5472.19	1824.06	4.469**	.004
	ภายในกลุ่ม	315	128981.35	408.16		
	รวม	319	134453.55			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 . * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 40 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระยะเวลาการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด ต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .01 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .039 ซึ่งน้อยกว่า .05 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกว่า .01 ด้านการบังคับบัญชาพบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า .01 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า .01 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .01 และระดับนัยสำคัญ .05 และเพื่อให้ทราบค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างค่าเฉลี่ยหลาย ๆ คู่ในเวลาเดียวกัน (Multiple Comparisons) ด้วยวิธี Least Significant Different (LSD) ดังต่อไปนี้

ตาราง 41 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษา
แตกต่างกันกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

(n = 320)

อายุ	$\bar{X}$	ไม่เกิน 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		131.20	138.51	128.52	134.53
ไม่เกิน 5 ปี	131.20		-7.31 (.052)	2.68 (.536)	-3.02 (.585)
5 – 10 ปี	138.51			9.99** (.001)	4.29 (.345)
11 – 20 ปี	128.52				-5.70 (.257)
มากกว่า 20 ปี	134.53				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 41 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 5 – 10 ปี กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 11 – 20 ปี จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ

.001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 5 – 10 ปีแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 11 – 20 ปี โดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 5 – 10 ปีมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม สูงกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 11 – 20 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 9.99

ตาราง 42 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

(n = 320)

อายุ	$\bar{X}$	ไม่เกิน 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		13.55	14.59	13.49	14.63
ไม่เกิน 5 ปี	13.55		-1.04 (.067)	.07 (.918)	-1.08 (.197)
5 – 10 ปี	14.59			1.10* (.014)	-.04 (.953)
11 – 20 ปี	13.49				-1.14 (.132)
มากกว่า 20 ปี	14.63				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 42 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 5 – 10 ปี กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 11 – 20 ปี จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .014 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 5 – 10 ปีแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 11 – 20 ปี ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 5 – 10 ปีมีความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ สูงกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 11 – 20 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.1

ตาราง 43 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

(n = 320)

อายุ	X	ไม่เกิน 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		15.97	17.14	15.50	16.63
ไม่เกิน 5 ปี	15.97		-1.18*	.46	-.67
			(.022)	(.434)	(.378)
5 - 10 ปี	17.14			1.64**	.51
				(.000)	(.409)
11 - 20 ปี	15.50				-1.13
					(.101)
มากกว่า 20 ปี	16.63				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 43 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 5 - 10 ปี จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .022 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 5 - 10 ปี ด้านการยอมรับนับถือที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ ต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 5 - 10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.18

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงาน 5 - 10 ปี กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 11 - 20 ปี จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงาน 5 - 10 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 11 - 20 ปี ด้านการยอมรับนับถือที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงาน 5 - 10 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ สูงกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 11 - 20 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.64

ตาราง 44 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีการระดับศึกษา
แตกต่างกันกับความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานจำแนกตาม
ระยะเวลาการทำงาน

(n = 320)

อายุ	X	ไม่เกิน 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		13.67	15.17	13.36	14.45
ไม่เกิน 5 ปี	13.67		-1.50*	.32	-.78
			(.042)	(.710)	(.474)
5 – 10 ปี	15.17			1.81**	.72
				(.002)	(.420)
11 – 20 ปี	13.36				-1.09
					(.268)
มากกว่า 20 ปี	14.45				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 44 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 5 – 10 ปี จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .042 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 5 - 10 ปี ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน ต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 5 – 10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.5

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงาน 5 – 10 ปี กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 11 – 20 ปี จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงาน 5 - 10 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 11 – 20 ปี ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงานที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงาน 5 – 10 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงานสูงกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 11 - 20 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.81

ตาราง 45 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับความพึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชาจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

(n = 320)

อายุ	<u>X</u>	ไม่เกิน 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		15.97	17.14	15.40	16.86
ไม่เกิน 5 ปี	15.97		-1.18 (.076)	.56 (.464)	-.89 (.362)
5 - 10 ปี	17.14			1.74** (.001)	.28 (.723)
11 - 20 ปี	15.40				-1.45 (.103)
มากกว่า 20 ปี	16.86				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 45 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงาน 5 - 10 ปี กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 11 - 20 ปี จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงาน 5 - 10 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 11 - 20 ปี ด้านการบังคับบัญชาที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงาน 5 - 10 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชาสูงกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 11 - 20 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.74

ตาราง 46 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษา
แตกต่างกันกับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกตาม
ระยะเวลาการทำงาน

(n = 320)

อายุ	X	ไม่เกิน 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		16.70	17.48	16.54	15.54
ไม่เกิน 5 ปี	16.70		-.78 (.145)	.16 (.790)	1.16 (.143)
5 - 10 ปี	17.48			.95* (.026)	1.94** (.003)
11 - 20 ปี	16.54				1.00 (.167)
มากกว่า 20 ปี	15.54				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 46 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงาน 5 - 10 ปี กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 11 - 20 ปี จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .026 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงาน 5 - 10 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 11 - 20 ปี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงาน 5 - 10 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สูงกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 11 - 20 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .95

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงาน 5 - 10 ปี กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 20 ปี จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงาน 5 - 10 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 20 ปี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงาน 5 - 10 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สูงกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 20 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.94

ตาราง 47 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษา
แตกต่างกันกับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจำแนก
ตามระยะเวลาการทำงาน

(n = 320)

อายุ	<u>X</u>	ไม่เกิน 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		15.91	16.84	15.47	16.45
ไม่เกิน 5 ปี	15.91		-.93 (.072)	.44 (.464)	-.54 (.476)
5 – 10 ปี	16.84			1.37** (.001)	.39 (.534)
11 – 20 ปี	15.47				-.98 (.157)
มากกว่า 20 ปี	16.45				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 47 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงาน 5 – 10 ปี กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 11 – 20 ปี จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงาน 5 - 10 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 11 – 20 ปี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงาน 5 – 10 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สูงกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 11 - 20 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.37

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตาราง 48 การทดสอบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความพึงพอใจ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
1.ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	4	298.11	59.62	6.903**	.000
	ภายในกลุ่ม	315	2712.13	8.63		
	รวม	319	3010.24			
2.ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	4	175.91	35.18	5.827**	.000
	ภายในกลุ่ม	315	1896.03	6.038		
	รวม	319	2071.95			
3.ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	4	69.95	13.990	1.771	.118
	ภายในกลุ่ม	315	2480.25	7.89		
	รวม	319	2550.20			
4.ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	403.19	80.63	5.330**	.000
	ภายในกลุ่ม	315	4750.29	15.12		
	รวม	319	5153.48			
5.ด้านการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	4	214.87	42.97	3.391**	.005
	ภายในกลุ่ม	315	3979.67	12.67		
	รวม	319	4194.54			
6.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	31.72	6.34	.733	.599
	ภายในกลุ่ม	315	2716.64	8.65		
	รวม	319	2748.37			
7.ด้านความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	4	97.72	19.54	3.183**	.008
	ภายในกลุ่ม	315	1928.45	6.14		
	รวม	319	2026.18			
8.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	117.53	23.50	3.050*	.011
	ภายในกลุ่ม	315	2419.85	7.70		
	รวม	319	2537.38			
9.ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	26.56	5.31	2.97	.114
	ภายในกลุ่ม	315	560.15	1.78		
	รวม	319	586.72			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4	9981.84	1996.36	5.036**	.000
	ภายในกลุ่ม	315	124471.70	396.40		
	รวม	319	134453.55			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 48 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้ต่อเดือนของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซีล เต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด ต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 ด้านการบังคับบัญชา พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า .01 ด้านความมั่นคง พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกว่า .01 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .011 ซึ่งน้อยกว่า .05 ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .012 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .01 และระดับนัยสำคัญ .05 และเพื่อให้ทราบว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยหลาย ๆ คู่ในเวลาเดียวกัน (Multiple Comparisons) ด้วยวิธี Least Significant Different (LSD) ดังต่อไปนี้

ตาราง 49 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษา
แตกต่างกันกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(n = 320)

รายได้ต่อเดือน	X	0 – 5,000	5,001 – 7,500	7501 – 10,000	10,001 – 15,000	15,001 – 20,000	มากกว่า 20,000
		129.08	132.57	140.57	144.31	139.21	150.00
0 – 5,000	129.08		-3.50 (.322)	-11.49** (.007)	-15.23** (.003)	-10.14 (.103)	-20.92** (.000)
5,001 – 7,500	132.57			-7.99* (.012)	-11.73** (.005)	-6.64 (.231)	-17.43** (.001)
7501 – 10,000	140.57				-3.74 (.436)	1.35 (.822)	-9.43 (.099)
10,001 – 15,000	144.31					5.09 (.441)	-5.69 (.369)
15,001 – 20,000	139.21						-10.79 (.140)
มากกว่า 20,000	150.00						

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 , * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 49 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 7,501 – 10,000 บาท จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .007 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 7,501 – 10,000 บาท โดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 7,501 – 10,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 11.49

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท โดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 15.23

ตาราง 50 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษา
แตกต่างกันกับความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการจำแนกตาม
รายได้ต่อเดือน

(n = 320)

รายได้ต่อเดือน	X	0 – 5,000	5,001 – 7,500	7,501 – 10,000	10,001 – 15,000	15,001 – 20,000	มากกว่า 20,000
		13.23	13.78	15.13	15.30	14.92	17.25
0 – 5,000	13.23		-55 (.291)	-1.91** (.002)	-2.08** (.006)	-1.70 (.065)	-4.02** (.000)
5,001 – 7,500	13.78			-1.36** (.004)	-1.53** (.014)	-1.15 (.161)	-3.47** (.000)
7,501 – 10,000	15.13				-.17 (.810)	.21 (.814)	-2.11* (.013)
10,001 – 15,000	15.30					.38 (.697)	-1.94* (.038)
15,001 – 20,000	14.92						-2.32* (.032)
มากกว่า 20,000	17.25						

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 50 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 7,501 – 10,000 บาท จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 7,501 – 10,000 บาท ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 7,501 – 10,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.91

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับ

สวัสดิการ ต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 7,501 – 10,000 บาท กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .013 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 7,501 – 10,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 7,501 – 10,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.11

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .038 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.94

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .032 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.32

ตาราง 51 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษา
แตกต่างกันกับความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบจำแนก
ตามรายได้ต่อเดือน

		(n = 320)					
รายได้ต่อเดือน	X	0 – 5,000	5,001 – 7,500	7501 – 10,000	10,001 – 15,000	15,001 – 20,000	มากกว่า 20,000
		14.71	14.46	15.45	16.30	15.92	16.87
0 – 5,000	14.71		.25 (.562)	-.73 (.162)	-1.59* (.011)	-1.21 (.115)	-2.16** (.003)
5,001 – 7,500	14.46			-.99* (.012)	-1.84** (.000)	-1.46* (.033)	-2.41** (.000)
7501 – 10,000	15.45				-.86 (.149)	-.48 (.520)	-1.42* (.044)
10,001 – 15,000	16.30					.38 (.642)	-.57 (.468)
15,001 – 20,000	15.92						-.95 (.293)
มากกว่า 20,000	16.87						

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 51 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .011 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.59

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับ

และความรับผิดชอบ ต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.41

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 7,501 – 20,000 บาท กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .044 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 7,501 – 20,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 7,501 – 20,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.42

ตาราง 52 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

		(n = 320)					
รายได้ต่อเดือน	X	0 – 5,000	5,001 – 7,500	7,501 – 10,000	10,001 – 15,000	15,001 – 20,000	มากกว่า 20,000
		13.51	14.00	15.35	16.30	15.92	17.81
0 – 5,000	13.51		-.49 (.480)	-1.84* (.027)	-2.79** (.005)	-2.42* (.047)	-4.30** (.000)
5,001 – 7,500	14.00			-1.35* (.030)	-2.31** (.005)	-1.93 (.075)	-3.81** (.000)
7,501 – 10,000	15.35				-.95 (.309)	-.58 (.624)	-2.46* (.028)
10,001 – 15,000	16.30					.38 (.769)	-1.50 (.224)
15,001 – 20,000	15.92						-1.88 (.187)
มากกว่า 20,000	17.81						

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รายได้ต่อเดือน 7,501 – 10,000 บาท ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 7,500 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อ 7,501 – 10,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.35

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 7,500 บาท กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 7,500 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 7,500 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อ 10,001 – 15,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.31

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 7,500 บาท กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 7,500 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 7,500 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อ มากกว่า 20,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 7,501 – 10,000 บาท กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .028 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 7,501 – 10,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 7,501 – 10,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อ มากกว่า 20,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46

ตาราง 53 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษา
แตกต่างกันกับความพึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชาจำแนกตามรายได้
ต่อเดือน

(n = 320)

รายได้ต่อเดือน	X	0 – 5,000	5,001 – 7,500	7,501 – 10,000	10,001 – 15,000	15,001 – 20,000	มากกว่า 20,000
		15.48	16.30	17.41	18.19	17.07	18.37
0 – 5,000	15.48		-.82 (.196)	-1.92* (.012)	-2.71** (.003)	-1.58 (.154)	-2.89** (.007)
5,001 – 7,500	16.30			-1.11 (.052)	-1.89* (.012)	-.77 (.439)	-2.07* (.027)
7,501 – 10,000	17.41				-.78 (.364)	.34 (.752)	-.96 (.346)
10,001 – 15,000	18.19					1.12 (.343)	-.18 (.872)
15,001 – 20,000	17.07						-1.30 (.318)
มากกว่า 20,000	18.37						

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 53 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 7,501 – 10,000 บาท จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .012 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 7,501 – 10,000 บาท ด้านการบังคับบัญชา ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชา ต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 7,501 – 10,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.92

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับ

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท ด้านการบังคับบัญชา ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท โดยมีผลต่าง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .007 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับ พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท ด้านการบังคับบัญชา ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท โดยมีผลต่าง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 7,500 บาท กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .012 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001-7,500 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท ด้านการบังคับบัญชา ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001-7,500 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชา ต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.89

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 7,500 บาท กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .027 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 7,500 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท ด้านการบังคับบัญชา ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 7,500 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชา ต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.07

ตาราง 54 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(n = 320)

รายได้ต่อเดือน	X	0 – 5,000	5,001 – 7,500	7,501 – 10,000	10,001 – 15,000	15,001 – 20,000	มากกว่า 20,000
		15.15	15.55	16.70	16.11	16.35	17.00
0 – 5,000	15.15		-.40 (.359)	-1.55** (.003)	-.96 (.126)	-1.20 (.120)	-1.85* (.013)
5,001 – 7,500	15.55			-1.15** (.004)	-.56 (.285)	-.80 (.246)	-1.44* (.027)
7,501 – 10,000	16.70				.59 (.324)	.35 (.641)	-.29 (.679)
10,001 – 15,000	16.11					-.24 (.769)	-.88 (.262)
15,001 – 20,000	16.35						-.64 (.479)
มากกว่า 20,000	17.00						

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 54 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 7,501 – 10,000 บาท จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 7,501 – 10,000 บาท ด้านความมั่นคง ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคง ต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 7,501 – 10,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.55

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .013 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับ

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท ด้านความมั่นคง ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคง ต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.85

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 7,500 บาท กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 7,501 – 10,000 บาท จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 7,500 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 7,501 – 10,000 บาท ด้านความมั่นคง ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 7,500 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคง ต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 7,501 – 10,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.15

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 7,500 บาท กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .027 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 7,500 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท ด้านความมั่นคง ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 7,500 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคง ต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.44

ตาราง 55 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

		(n = 320)					
รายได้ต่อเดือน	X	0 – 5,000	5,001 – 7,500	7501 – 10,000	10,001 – 15,000	15,001 – 20,000	มากกว่า 20,000
		15.64	16.14	17.05	17.50	17.00	17.68
0 – 5,000	15.64		-51 (.302)	-1.42* (.017)	-1.86** (.009)	-1.36 (.117)	-2.05* (.014)
5,001 – 7,500	16.14			-.91* (.040)	-1.35* (.021)	-.85 (.271)	-1.54* (.035)
7501 – 10,000	17.05				-.44 (.510)	.06 (.944)	-.63 (.430)
10,001 – 15,000	17.50					.50 (.587)	-.19 (.832)
15,001 – 20,000	17.00						-.69 (.499)
มากกว่า 20,000	17.68						

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 55 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 7,501 – 10,000 บาท จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .017 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 7,501 – 10,000 บาท ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 7,501 – 10,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.42

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท กับพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .009 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับ

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.54

สมมติฐานข้อที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต

สมมติฐานที่ 2.1 ความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานฝ่ายผลิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

H_1 : ความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

ตาราง 56 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการกับประสิทธิภาพในการทำงาน

(n = 320)

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ		
	Pearson's Correlation	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
	.431**	.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 56 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งต่ำกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .431 ซึ่งความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตมีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมาก จะส่งผลทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นด้วย

สมมติฐานที่ 2.2 ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบของพนักงานฝ่ายผลิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

H_1 : ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

ตาราง 57 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบกับประสิทธิภาพในการทำงาน

(n = 320)

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ		
	Pearson's Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
	.451**	.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 57 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่ง ต่ำกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .451 ซึ่งความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตมีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบมาก จะส่งผลทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นด้วย

สมมติฐานที่ 2.3 ความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือของพนักงานฝ่ายผลิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

H_1 : ความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

ตาราง 58 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือกับประสิทธิภาพในการทำงาน

(n = 320)

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ		
	Pearson's Correlation	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
	.535**	.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 58 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่ง ต่ำกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .535 ซึ่งความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตมีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือมาก จะส่งผลทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นด้วย

สมมติฐานที่ 2.4 ความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานของพนักงานฝ่ายผลิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

H_1 : ความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

ตาราง 59 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาส
ความก้าวหน้าในงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน

(n = 320)

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน		
	Pearson's Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
	.524**	.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 59 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่ง ต่ำกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .524 ซึ่งความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตมีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานมาก จะส่งผลทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นด้วย

สมมติฐานที่ 2.5 ความพึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชาของพนักงานฝ่ายผลิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ความพึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

H_1 : ความพึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

ตาราง 60 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับ
บัญชากับประสิทธิภาพในการทำงาน

(n = 320)

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ความพึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชา		
	Pearson's Correlation	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
	.560**	.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 60 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชากับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่ง ต่ำกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .560 ซึ่งความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตมีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชามาก จะส่งผลทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นด้วย

สมมติฐานที่ 2.6 ความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

H_1 : ความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

ตาราง 61 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้าน
สภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน

(n = 320)

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน		
	Pearson's Correlation	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
	.412**	.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 61 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งต่ำกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .412 ซึ่งความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตมีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมาก จะส่งผลทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นด้วย

สมมติฐานที่ 2.7 ความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงของพนักงานฝ่ายผลิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

H_1 : ความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

ตาราง 62 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านความ
มั่นคงกับประสิทธิภาพในการทำงาน

(n = 320)

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคง		
	Pearson's Correlation	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
	.497**	.000	มีความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 62 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งต่ำกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .497 ซึ่งความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตมีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงมาก จะส่งผลทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นด้วย

สมมติฐานที่ 2.8 ความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของพนักงานฝ่ายผลิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

H_1 : ความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

ตาราง 63 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้าน
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน

(n = 320)

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		ระดับความสัมพันธ์
	Pearson's Correlation	Sig.(2-tailed)	
	.593**	.000	มีความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 63 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งต่ำกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .593 ซึ่งความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตมีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมาก จะส่งผลทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นด้วย

สมมติฐานที่ 2.9 ความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงานของพนักงานฝ่ายผลิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

H_1 : ความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

ตาราง 64 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบาย
และการบริหารงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน

(n = 320)

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงาน		
	Pearson's Correlation	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
	.531**	.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 64 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งต่ำกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .531 ซึ่งความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตมีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงานมาก จะส่งผลทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นด้วย

สมมติฐานที่ 2.10 ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานฝ่ายผลิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

H_1 : ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

ตาราง 65 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมกับ
ประสิทธิภาพในการทำงาน

(n = 320)

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม		
	Pearson's Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
	.632**	.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 65 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งต่ำกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_a) หมายความว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .632 ซึ่งความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตมีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมมากขึ้น จะส่งผลทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นด้วย

ตาราง 66 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานทุกด้านกับประสิทธิภาพในการทำงาน

(n=320)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการทำงาน		
	Pearson's Correlation	Sig. (2 – tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.593**	.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ด้านการบังคับบัญชา	.560**	.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ด้านการยอมรับนับถือ	.535**	.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	.531**	.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน	.524**	.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ด้านความมั่นคง	.497**	.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ	.451**	.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.431**	.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.412**	.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
รวม	.632**	.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 66 แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานทุกด้านกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .632 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .593 ความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.ด้านการบังคับบัญชา จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชากับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .560 ความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 5 การรวบรวมและจัดกลุ่มข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงของพนักงานฝ่ายผลิต

เป็นการรวบรวมและจัดกลุ่มข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด ทั้ง 9 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน จากแบบสอบถามปลายเปิดในตอนท้ายของแบบสอบถาม โดยที่เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 320 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1

ตาราง 67 ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ชิสเต็มส์
ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ		
1	ควรปรับสวัสดิการให้มากกว่านี้ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าอาหาร	15
2	ค่าตอบแทนน้อยเมื่อเทียบกับอายุการทำงาน	15
3	ให้เพิ่มเงินกะปายขึ้นอีกประมาณ 10 บาท และค่ากะดึกให้ปรับเพิ่มจาก 30 บาท เป็น 50 บาท	8
4	เบี้ยขยันควรให้คงที่ ประมาณ 1,000 บาทขึ้นไป และควรให้เป็นรายเดือน	15
รวม		53
ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ		
1	งานที่ได้มอบหมายของพนักงานแต่ละคนรับผิดชอบเหมาะสมดีแล้ว	9
2	งานที่ทำยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร	3
3	หัวหน้างานควรให้ความเสมอภาคกับพนักงานทุกคน และควรเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานให้มากกว่านี้	12
4	พนักงานบางคนได้รับงานมาก ทำให้บางครั้งดูแลไม่ทั่วถึง ทำให้ผลผลิตออกมาเสียมาก	6
รวม		30
ด้านการยอมรับนับถือ		
1	ได้รับความยอมรับนับถือจากเพื่อนๆ ทุกคน และได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้าหน่วยงาน และจากผู้บังคับบัญชา	22
รวม		22
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน		
1	บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงานมีน้อย	19
2	ควรให้โอกาสแก่พนักงานที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ในการทำงาน	3
3	บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานรายวันได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การทำงานและให้แสดงความสามารถ ถ้าคิดกล้าทำ	7
รวม		29
ด้านการบังคับบัญชา		
1	หัวหน้างานควรตัดสินใจให้เด็ดขาด และเป็นกลาง พึงเหตุผลของผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง	15
2	การแบ่งงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เสมอภาคกัน	10
3	ผู้บังคับบัญชาต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลกว่านี้ มีความคิดที่ก้าวหน้า	6
รวม		31

ตาราง 67 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน		
1	ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ฝุ่นละอองมีมาก และควรทำความสะอาดในสถานที่ทำงานบ้าง	18
2	ในบางจุดมีเครื่องมืออุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการใช้งาน และบางจุดยังไม่ค่อยเป็นระเบียบ	5
3	สถานที่ทำงานมีความเสี่ยงและอันตรายมีแต่สารเคมี และร้อนมาก	9
รวม		32
ด้านความมั่นคง		
1	ด้านความมั่นคงของบริษัทดีมาก และเป็นที่น่าเชื่อถือในตลาดโลก	30
รวม		30
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		
1	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และกับผู้บังคับบัญชา ดีมาก และเป็นที่น่าเชื่อถือของทุกคน	28
รวม		28
ด้านนโยบายและการบริหารงาน		
1	นโยบายของบริษัทดีอยู่แล้ว แต่การบริหารงานในบางจุดยังไม่เป็นที่น่าพอใจ	2
2	นโยบายและการบริหารงาน ของบริษัทฯ ดีอยู่แล้ว	21
รวม		23
ด้านอื่นๆ		
1	ต้องการให้มีกิจกรรมคลายเครียดบ้าง	13
รวม		13

จากตาราง 67 แสดงให้เห็นว่าพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทอเทีย ซิสเต็มส์ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ไทย จำกัด มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในแต่ด้านดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ข้อที่ได้รับการเสนอแนะมากที่สุดมี 3 หัวข้อ คือ ควรปรับสวัสดิการให้มากกว่านี้ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าอาหาร ค่าตอบแทนน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับอายุการทำงาน และเบี้ยขยันควรให้คงที่ ประมาณ 1,000 บาทขึ้นไป และควรให้เป็นรายเดือน รองลงมาคือ ให้เพิ่มเงินกะปายขึ้นอีกประมาณ 10 บาท และค่ากะดึกให้ปรับเพิ่มจาก 30 บาท เป็น 50 บาท

2. ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ข้อที่ได้รับการเสนอแนะมากที่สุด คือ หัวหน้างานควรให้ความเสมอภาคกับพนักงานทุกคน และควรเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานให้มากกว่านี้ และงานที่ได้มอบหมายของพนักงานแต่ละคนรับผิดชอบเหมาะสมดีแล้ว

3. ด้านการยอมรับนับถือ คือการได้รับความยอมรับนับถือจากเพื่อนๆ ทุกคน และได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้าหน่วยงาน และจากผู้บังคับบัญชา

4. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ข้อที่ได้รับการเสนอแนะมากที่สุด คือบริษัทฯ ควรจะเปิดโอกาสให้พนักงานรายวันมีความก้าวหน้าในงานที่ทำบ้าง

5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้อที่ได้รับการเสนอแนะมากที่สุด คือควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ฝุ่นละอองมีมาก และควรทำความสะอาดในสถานที่ทำงานบ้าง

6. ด้านความมั่นคง พนักงานทุกคนที่ตอบคำถามมีความเห็นว่า ด้านความมั่นคงของบริษัทดีมาก และเป็นที่น่าเชื่อถือในตลาดโลก

7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และกับผู้บังคับบัญชามาก และเป็นที่น่าเชื่อถือของทุกคน

8. ด้านนโยบายและการบริหารงาน พนักงานทุกคนที่ตอบคำถามมีความเห็นว่า นโยบายของและการบริหาร ของบริษัทดีอยู่แล้ว แต่มีบางคนมีความเห็นว่าการบริหารงานในบางจุดยังไม่เป็นที่น่าพอใจ

9. ด้านอื่นๆ เช่น ต้องการให้มีกิจกรรมคลายเครียดบ้าง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาคความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัท อเกีย ซิส เต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด เพื่อเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการปรับปรุง และเสริมสร้างให้พนักงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพของบริษัท และสามารถแข่งขันกับบริษัทอื่น ๆ ได้

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาคความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตทั้ง 9 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน
2. เพื่อศึกษาคความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตทั้ง 9 ด้าน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต
4. เพื่อรวบรวมข้อมูลนำเสนอต่อผู้บริหารของบริษัท อเกีย ซิส เต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด เป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไปใช้ปรับปรุงและเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตได้อย่างเหมาะสม

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารบริษัท อเกีย ซิส เต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด ในการปรับปรุงการบริหารและการจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่บริษัทฯ
2. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจทั่วไปในการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารและการจัดการทรัพยากรบุคคล

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตที่แตกต่างกัน
2. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโคร อิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด ซึ่งมีทั้งหมด 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายผลิตส่วนหน้า (Front End) ฝ่ายผลิตส่วนหลัง (Back End) ฝ่ายทดสอบ (Test) และฝ่ายผลิตหลังจากการทดสอบ (Post Test) โดยมีพนักงานที่ทำงานในกระบวนการผลิต จำนวน 1,073 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) ณ เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2546)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มสุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจาก 4 ฝ่ายผลิต คือ ฝ่ายผลิตส่วนหน้า (Front End) ฝ่ายผลิตส่วนหลัง (Back End) ฝ่ายทดสอบ (Test) และฝ่ายผลิตหลังจากการทดสอบ (Post Test) โดยมีจำนวน 292 คน และลํารองไว้ 10% ดังนั้นจึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 320 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างดังนี้

1. การสุ่มตัวอย่างแบบกำหนดโควตา (Quota Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างที่จะทำการจัดเก็บข้อมูลในแต่ละสถานที่ให้มีจำนวนเท่ากัน โดยแบ่งเป็น 4 ฝ่ายผลิต คือ ฝ่ายผลิตส่วนหน้า (Front End) ฝ่ายผลิตส่วนหลัง (Back End) ฝ่ายทดสอบ (Test) และฝ่ายผลิตหลังจากการทดสอบ (Post Test) โดยการสุ่มตัวอย่างฝ่ายละ 80 คน รวมทั้งหมด 320 คน

2. การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างจาก 4 ฝ่ายผลิต ตามความสะดวกของผู้วิจัยโดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามตามที่กำหนดไว้

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกได้ ดังนี้ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน

2. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตใน 9 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน

3.ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด ครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งได้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ในการศึกษา โดยประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน มีลักษณะเป็นมาตราวัด (Scale) ตามแบบของ Likert ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น ซึ่งจำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยคำถาม แบ่งเป็นปัจจัยต่าง ๆ 9 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน รวมทั้งสิ้น 34 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่น .89 แบ่งเป็น

1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4 ข้อ
2. ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ	4 ข้อ
3. ด้านการยอมรับนับถือ	4 ข้อ
4. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน	4 ข้อ
5. ด้านการบังคับบัญชา	4 ข้อ
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4 ข้อ
7. ด้านความมั่นคง	4 ข้อ
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4 ข้อ
9. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	2 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต มีลักษณะเป็นมาตรวัด (Scale) ตามแบบของ Likert ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น ซึ่งจำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยคำถาม แบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 10 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่น .79

ส่วนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และอื่นๆ จำนวน 10 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลของแบบสอบถาม เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ไปมอบให้หัวหน้างานฝ่ายผลิต บริษัทอภัย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด โดยให้เวลาในการตอบแบบสอบถาม 1 สัปดาห์

2. หัวหน้างานฝ่ายผลิตเรียกประชุมพนักงาน อธิบายและแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานฝ่ายผลิตของตน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) และการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาประมวลผล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Window โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ข้อมูลส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติความถี่ และร้อยละ แยกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

2. ข้อมูลส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยหาค่าสถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายด้าน และรายข้อ

การพิจารณาประเมินตามเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	พนักงานฝ่ายผลิตมีความพึงพอใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	พนักงานฝ่ายผลิตมีความพึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	พนักงานฝ่ายผลิตมีความพึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	พนักงานฝ่ายผลิตมีความพึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	พนักงานฝ่ายผลิตมีความพึงพอใจน้อยที่สุด

3. ข้อมูลส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยหาค่าสถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การพิจารณาประเมินตามเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	พนักงานฝ่ายผลิตมีประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	พนักงานฝ่ายผลิตมีประสิทธิภาพในการทำงานมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	พนักงานฝ่ายผลิตมีประสิทธิภาพในการทำงานปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	พนักงานฝ่ายผลิตมีประสิทธิภาพในการทำงานน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	พนักงานฝ่ายผลิตมีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยที่สุด

4. ข้อมูลส่วนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ และเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

สรุปผลของการศึกษาค้นคว้า

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัท อเกีย ซิส เต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย 59 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 และเพศหญิง จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 81.6 โดยผู้ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 63.1

อายุ พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ที่มีอายุระหว่าง 25 – 30 ปี จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 51.6 รองลงมาเป็นพนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุระหว่าง 36 – 40 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 และพนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ

สถานภาพการสมรส พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด มีสถานสมรส จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 64.7 รองลงมา มีสถานภาพโสด จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 และมีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด มีระดับการศึกษาระดับ อาชีวศึกษาตอนต้น (ปวช.) หรือเทียบเท่า จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 53.1 รองลงมาพนักงานฝ่ายผลิตที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่า จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตอนปลาย(ปวส.) หรือเทียบเท่า จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 และพนักงานฝ่ายผลิตที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 ตามลำดับ

ระยะเวลาการทำงาน พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 63.4 รองลงมาพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงาน ระหว่าง 11 – 20 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 และพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 5,001 – 7,500 บาท จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 รองลงมาพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 7,501 – 10,000 บาท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 และพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 ตามลำดับ

2. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต

จากการวิจัยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโคร อิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด โดยรวม 9 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงานและ

ความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 4.30 เมื่อวิเคราะห์แยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดจากทั้งหมด 9 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 พนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่ พึงพอใจที่บริษัท ฯ มีนโยบายที่แน่นอน มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทำให้พนักงานฝ่ายผลิตมีความเข้าใจเรื่องระบบ และการดำเนินงานของบริษัท อีกทั้งการจัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์ เพื่อชี้แจงนโยบายและเหตุผลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับบริษัท ฯ

รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 พนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่พึงพอใจที่บริษัท ฯ มีเครื่องอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ และเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม รวมทั้งสภาพแวดล้อมภายในบริษัท ฯ ที่ดี ลำดับต่อมาคือด้านการยอมรับนับถือ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 เนื่องจากพนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่ สามารถใช้ความรู้และความสามารถในการดำเนินงานของบริษัท ฯ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี รวมทั้งมีโอกาสดำเนินการความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน และได้รับความไว้วางใจหรือเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา หัวหน้าหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน ลำดับต่อมาคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 พนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์อันดีกับ ผู้บังคับบัญชา หัวหน้าหน่วยงาน และเพื่อนร่วมงาน ลำดับต่อมาคือด้านการบังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 พนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของบริษัท ฯ เนื่องจากเห็นว่าผู้บังคับบัญชาของตนเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และยังเป็นทีปรึกษาที่ดี ให้ความช่วยเหลือเมื่อพนักงานมีปัญหาทั้งเรื่องของการงาน และปัญหาส่วนตัว ลำดับต่อมาคือด้านความมั่นคง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เนื่องจากพนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่เห็นว่าบริษัท ฯ มีความมั่นคง มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับในธุรกิจ ลำดับต่อมาคือด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 พนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่พึงพอใจกับลักษณะงานและความรับผิดชอบในการทำงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน รวมถึงการได้รับมอบหมายงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่เป็นเช่นนี้ เพราะพนักงานฝ่ายผลิตเห็นว่าบริษัท ฯ มีการจัดสรรงานได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ลำดับต่อมาคือด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เนื่องจากพนักงานฝ่ายผลิตส่วนมากมีความหวังว่าเมื่อถึงเวลาที่เหมาะสมตนเองจะสามารถเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ และความชำนาญของตนได้ และลำดับสุดท้ายคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 พนักงานฝ่ายผลิตส่วนมากพอใจกับค่าตอบแทน เงินเดือน และสวัสดิการที่ได้รับ

3. ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต

จากการวิจัยระดับประสิทธิภาพในการทำงาน คือ การใช้ความรู้ ความสามารถของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลงานตามที่บริษัท ฯ ตั้งเป้าหมายไว้ พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 เมื่อวิเคราะห์แยกเป็นรายข้อ สามารถจำแนกระดับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด ในเรื่องของผลผลิตที่ท่านได้ผลิตออกมาได้ทั้งคุณภาพและปริมาณงานตามที่บริษัท ฯ กำหนดไว้ พบว่า มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 พนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่สามารถผลิตผลงานได้ตรงตามที่บริษัท ฯ ตั้งไว้ รองลงมาคือ ท่านได้ปฏิบัติตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Work Instruction) อย่างเคร่งครัด มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 พนักงานฝ่ายผลิตมีการปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่บริษัท ฯ กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ลำดับต่อมาคือท่านสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 พนักงานฝ่ายผลิตสามารถปฏิบัติงานและผลิตผลงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ลำดับต่อมาคือ ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 พนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่เชื่อมั่นว่าตนเองเป็นตัวจักรสำคัญที่ทำให้บริษัท ฯ ประสบความสำเร็จ ลำดับต่อมาคือ ท่านมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 พนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บริษัท ฯ ประสบความสำเร็จ ลำดับต่อมาคือท่านสามารถแก้ไขปัญหาในงานให้มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 เนื่องจากเมื่อพนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่ประสบในการปฏิบัติงานก็สามารถแก้ไขปัญหาในเบื้องต้นได้เป็นอย่างดี ลำดับต่อมาคือท่านสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมอันก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 เนื่องจากพนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่มีการทำงานเป็นทีม ลำดับต่อมาคือท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นจากการใช้ความรู้ ความสามารถและความชำนาญของพนักงานฝ่ายผลิต ลำดับต่อมาคือ ท่านทำงานตามขั้นตอนกระบวนการผลิต มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เนื่องจากยังคงมีพนักงานฝ่ายผลิตบางส่วนที่ไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนกระบวนการผลิตที่บริษัท ฯ กำหนด และลำดับสุดท้ายท่านไม่เคยทำงานเสียหาย มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 เนื่องจากยังคงมีพนักงานฝ่ายผลิตบางส่วนที่ทำผลผลิตมีตำหนิและเสียหาย

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตที่แตกต่างกัน

เพศ พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05 โดยเพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมมากกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ , ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ และด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .01 และด้านความมั่นคง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อายุ พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถานภาพการสมรส พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับการศึกษา พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาส

ความก้าวหน้าในงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .01 และ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่พบว่า ด้านความมั่นคง และด้านนโยบายและการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระยะเวลาการทำงาน พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .01 และ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่พบว่า ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคง และด้านนโยบายและการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

รายได้ต่อเดือน พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความมั่นคง และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .01 และ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต

ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .632 ความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .593 ความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .531 ความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 68 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่	สมมติฐาน	สรุปผลการทดสอบ	
		เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.	ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตที่แตกต่างกัน		
1.1	พนักงานฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน	✓	
(1)	พนักงานฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน	✓	
(2)	พนักงานฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ แตกต่างกัน	✓	
(3)	พนักงานฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกัน		✓
(4)	พนักงานฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน แตกต่างกัน	✓	
(5)	พนักงานฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชา แตกต่างกัน		✓
(6)	พนักงานฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกัน		✓
(7)	พนักงานฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคง แตกต่างกัน	✓	
(8)	พนักงานฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน		✓

ตาราง 68 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	สรุปผลการทดสอบ	
		เป็นไปตาม สมมติฐาน	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน
1.2	(9) พนักงานฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน แตกต่างกัน		✓
	พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน		✓
	(1) พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน		✓
	(2) พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ แตกต่างกัน		✓
	(3) พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกัน		✓
	(4) พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน แตกต่างกัน		✓
	(5) พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา แตกต่างกัน		✓
	(6) พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกัน	✓	
	(7) พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคง แตกต่างกัน		✓
1.3	(8) พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน		✓
	(9) พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน แตกต่างกัน		✓
	พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจใน การทำงานโดยรวมแตกต่างกัน	✓	
	(1) พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจใน การทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน	✓	
	(2) พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจใน การทำงานด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ แตกต่างกัน	✓	
	(3) พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจใน การทำงานด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกัน	✓	

ตาราง 68 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	สรุปผลการทดสอบ	
		เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
(4)	พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน แตกต่างกัน	✓	
(5)	พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชา แตกต่างกัน	✓	
(6)	พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกัน	✓	
(7)	พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคง แตกต่างกัน	✓	
(8)	พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน	✓	
(9)	พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงาน แตกต่างกัน	✓	
1.4	พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน	✓	
(1)	พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน	✓	
(2)	พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ แตกต่างกัน	✓	
(3)	พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกัน	✓	
(4)	พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน แตกต่างกัน	✓	
(5)	พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชา แตกต่างกัน	✓	
(6)	พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกัน	✓	
(7)	พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคง แตกต่างกัน		✓
(8)	พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน	✓	

ตาราง 68 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	สรุปผลการทดสอบ	
		เป็นไปตาม สมมติฐาน	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน
	(9) พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจใน การทำงานด้านนโยบายและการบริหารงาน แตกต่างกัน		✓
1.5	พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีความพึง พอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน	✓	
	(1) พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีความพึง พอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน	✓	
	(2) พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีความพึง พอใจในการทำงานด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ แตกต่างกัน		✓
	(3) พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีความพึง พอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกัน	✓	
	(4) พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีความพึง พอใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน แตกต่างกัน	✓	
	(5) พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีความพึง พอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชา แตกต่างกัน	✓	
	(6) พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีความพึง พอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกัน	✓	
	(7) พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีความพึง พอใจในการทำงานด้านความมั่นคง แตกต่างกัน		✓
	(8) พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีความพึง พอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน	✓	
	(9) พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีความพึง พอใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงาน แตกต่างกัน		✓
1.6	พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจใน การทำงานโดยรวมแตกต่างกัน	✓	
	(1) พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจใน การทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน	✓	
	(2) พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจใน การทำงานด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ แตกต่างกัน	✓	
	(3) พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจใน การทำงานด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกัน		✓

ตาราง 68 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	สรุปผลการทดสอบ	
		เป็นไปตาม สมมติฐาน	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน
(4)	พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน แตกต่างกัน	✓	
(5)	พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชา แตกต่างกัน	✓	
(6)	พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกัน		✓
(7)	พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคง แตกต่างกัน	✓	
(8)	พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน	✓	
(9)	พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงาน แตกต่างกัน		✓
2	ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต	✓	
2.1	ความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานฝ่ายผลิต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต	✓	
2.2	ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบของพนักงานฝ่ายผลิต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต	✓	
2.3	ความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ ของพนักงานฝ่ายผลิต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต	✓	
2.4	ความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต	✓	

ตาราง 68 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	สรุปผลการทดสอบ	
		เป็นไปตาม สมมติฐาน	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน
2.5	ความพึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชา ของพนักงานฝ่ายผลิต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต	✓	
2.6	ความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต	✓	
2.7	ความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคง ของพนักงานฝ่ายผลิต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต	✓	
2.8	ความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของพนักงานฝ่ายผลิต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต	✓	
2.9	ความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต	✓	

5. การรวบรวมข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง

จากการรวบรวมข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโคร อิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด ทั้ง 9 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ควรปรับสวัสดิการให้มากกว่านี้ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าอาหาร ค่าตอบแทนน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับอายุการทำงาน และเบี้ยขยันควรให้คงที่ ประมาณ 1,000 บาทขึ้นไป และควรให้เป็นรายเดือน รองลงมาคือ ให้เพิ่มเงินกะปายขึ้นอีกประมาณ 10 บาท และค่ากะดึกให้ปรับเพิ่มจาก 30 บาท เป็น 50 บาท

ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ หัวหน้างานควรให้ความเสมอภาคกับพนักงานทุกคน และควรเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานให้มากกว่านี้ และงานที่ได้มอบหมายของพนักงานแต่ละคนรับผิดชอบเหมาะสมดีแล้ว

ด้านการยอมรับนับถือ การได้รับความยอมรับนับถือจากเพื่อนๆ ทุกคน และได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้าหน่วยงาน และจากผู้บังคับบัญชา

ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน บางตำแหน่งโอกาสก้าวหน้าในงานมีน้อยมาก หรือแทบจะไม่มีโอกาสเลย

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ฝุ่นละอองมีมาก และควรทำความสะอาดในสถานที่ทำงานบ้าง

ด้านความมั่นคง ด้านความมั่นคงของบริษัทดีมาก และเป็นที่น่าเชื่อถือในตลาดโลก

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และกับผู้บังคับบัญชามาก และเป็นที่น่าเชื่อถือของทุกคน

ด้านนโยบายและการบริหาร นโยบายของและการบริหาร ของบริษัทดีอยู่แล้ว แต่มีบางคนมีความเห็นว่าการบริหารงานในบางจุดยังไม่เป็นที่น่าพอใจ

ด้านอื่น ๆ ความต้องการให้มีกิจกรรมคลายเครียดบ้าง

อภิปรายผล

จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด มีประเด็นที่สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาด้านความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ทั้ง 9 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้าน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า

1.1 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พนักงานฝ่ายผลิตมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากเงิน ค่าล่วงเวลา และสวัสดิการที่ทางบริษัทจัดให้นี้ อาจไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงานเองเนื่องจากปัจจุบันนี้ค่าครองชีพที่สูงขึ้น ทำให้รายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย ซึ่งในตัวพนักงานเองอาจมองว่าตนเองทำงานในปริมาณที่มาก แต่ค่าตอบแทนที่ได้รับยังไม่เพียงพอ อย่างไรก็ตามพนักงานฝ่ายผลิตมีความพึงพอใจในด้านสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ อาทิ บริการรถรับส่ง การเบิกเงินเดือนล่วงหน้า ค่ารักษาพยาบาล สิทธิการลาต่าง ๆ แต่ก็มีบางส่วนที่เห็นว่าหาตนเองไปทำงานในบริษัทอื่น ๆ อาจได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่านี้

1.2 ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ พนักงานฝ่ายผลิตมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาารายข้อ พนักงานฝ่ายผลิตบางคนยังมองว่าปริมาณงานที่ตนเองทำอยู่นี้มีปริมาณมากเกินไป เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ทั้งนี้อาจเกิดจากภาวะการณ์แข่งขันทางธุรกิจที่สูงทำให้ปริมาณงานที่ต้องป้อนสู่ตลาดมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งความต้องการของลูกค้า ทำให้พนักงานฝ่ายผลิตซึ่งถือเป็นกำลังสำคัญในการผลิตงานออกมานั้นมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นกว่าเดิมที่เคยทำ นอกจากนี้ภายในหน่วยงานยังมีการแบ่งงานที่ชัดเจน ไม่น่าเบื่อหน่าย ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของพนักงานฝ่ายผลิตเอง

1.3 ด้านการยอมรับนับถือ พนักงานฝ่ายผลิตมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด โดยจากข้อคำถามเห็นได้ว่าแต่ละข้อคำถามมีระดับความพึงพอใจที่แตกต่างกัน ทั้งในระดับมาก และมากที่สุด อนึ่งพนักงานมีความภาคภูมิใจในตนเองเห็นว่าตนเองเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้บริษัท ฯ สามารถดำเนินงานได้อย่างบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ การเปิดโอกาสให้ได้เสนอความคิดเห็นในการทำงาน และใช้ความรู้ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานฝ่ายผลิต รวมถึงการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้พนักงานฝ่ายผลิตเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

1.4 ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน พนักงานฝ่ายผลิตมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก พนักงานส่วนใหญ่มีความหวังในการได้เลื่อนตำแหน่งในการทำงาน เพื่อที่อัตราค่าตอบแทนที่สูงขึ้นตามมา นอกจากนี้ถือเป็นการได้รับความยอมรับจากหน่วยงานด้วย แต่พนักงานฝ่ายผลิตก็ยังมองว่าการเลื่อนตำแหน่งอาจเป็นไปได้แต่เพียงบางกลุ่มเท่านั้นเพราะสัดส่วนของหัวหน้างาน หัวหน้าแผนกมีอัตราค่าจ้างไม่มาก จึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และความชำนาญ แต่ก็พึงพอใจที่ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง และเปิดโอกาสให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน

1.5 ด้านการบังคับบัญชา พนักงานฝ่ายผลิตมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากในภาพรวมพนักงานฝ่ายผลิตมีทัศนคติที่ดีกับผู้บังคับบัญชาทั้งในด้านความรู้และความสามารถของผู้บังคับบัญชาเอง การเป็นที่ปรึกษาที่ดีของผู้บังคับบัญชาไม่จะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว ความยุติธรรมในการมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งให้เกียรติและเป็นกันเองกับพนักงาน สิ่งเหล่านี้สร้างให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานทั้งสิ้น

1.6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานฝ่ายผลิตมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด จะเห็นได้ว่าพนักงานฝ่ายผลิตพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงานในทุกองค์ประกอบ ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวก น้ำดื่ม ห้องน้ำที่เพียงพอ เครื่องอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ สภาพแวดล้อมบริเวณบริษัท ฯ แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ และระบบระบายอากาศ

1.7 ด้านความมั่นคง พนักงานฝ่ายผลิตมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด เนื่องจากความมั่นคง และชื่อเสียงของบริษัท ฯ ที่มีความน่าเชื่อถืออีกทั้งจะสังเกตได้ว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน ส่วนใหญ่ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป แสดงให้เห็นถึงความมั่นคงของบริษัท

1.8 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พนักงานฝ่ายผลิตมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด ความสัมพันธ์อันดีที่เกิดขึ้นภายในแผนกทั้งระหว่างผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานทุกคน การทำงานกันด้วยความร่วมมือ มีการประสานงานที่ดีโดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกันในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.9 ด้านนโยบายและการบริหารงาน พนักงานฝ่ายผลิตมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด เนื่องจากแนวนโยบายของบริษัท ฯ ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรขององค์กร ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและได้ใส่ใจในการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการปลูกฝังให้พนักงานทุกคนได้มีความรักและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยการสร้างบรรยากาศสมกับคำขวัญว่า “บริษัทคือบ้าน งานคือรัก ครอบครัวคือเราทุกคน”

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ทั้ง 9 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน กับปัจจัยส่วนบุคคล

2.1 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกัน

พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของบัณฑิต สุนาเคน (2542) ได้ศึกษาความพึงพอใจของพนักงานรัฐวิสาหกิจไฟฟ้าประเทศไทยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ กรณีศึกษา เฉพาะที่เขตกำแพงนครเวียงจันทน์ ศึกษาพบว่าปัจจัยเพศมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ , ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน และด้านความมั่นคง ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรนภิส วิมะลิน (2543) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา : เฉพาะกรมแผนที่ทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และรายได้ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะของงานและนโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมของงานที่ทำ ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน ค่าตอบแทนและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุแตกต่างกัน

พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของบัณฑิต สุนาเคน (2542) ได้ศึกษาความพึงพอใจของพนักงานรัฐวิสาหกิจไฟฟ้าประเทศไทยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ กรณีศึกษา เฉพาะที่เขตกำแพงนครเวียงจันทน์ ศึกษาพบว่าปัจจัยอายุ มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และขัดแย้งกับงานวิจัยของ วิษณุ กิวนานท์ (2543) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมยุทธศึกษาทหารบกด้านอายุมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตที่มี สถานภาพการสมรสแตกต่างกัน

พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ วิษณุ กิวนานท์ (2543) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมยุทธศึกษาทหารบกปัจจัย สถานภาพมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.4 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับ

การศึกษาแตกต่างกัน

พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัดในที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของบัณฑิต สุนาเคน (2542) ได้ศึกษาความพึงพอใจของพนักงานรัฐวิสาหกิจไฟฟ้าประเทศไทยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่กรณีศึกษา เฉพาะที่เขตกำแพงนครเวียงจันทน์ ศึกษาพบว่าปัจจัยการศึกษา มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความมั่นคงและด้านนโยบายและการบริหารงาน ไม่มีความแตกต่างกัน นอกนั้นพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และ 0.05

2.5 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการ

ทำงานแตกต่างกัน

พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของบัณฑิต สุนาเคน (2542) ได้ศึกษาความพึงพอใจของพนักงานรัฐวิสาหกิจไฟฟ้าประเทศไทยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่กรณีศึกษา เฉพาะที่เขตกำแพงนครเวียงจันทน์ ปัจจัยภูมิหลังอันประกอบด้วยอายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน อายุการทำงาน และการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ พนักงานที่มีปัจจัยภูมิหลังที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าส่วนใหญ่พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ , ด้านความมั่นคง และด้านนโยบายและการบริหารงาน พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.6 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อ

เดือนแตกต่างกัน

พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัดที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรดา ประดับเวทย์ (2542) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก พบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจนั้นได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในงาน ลักษณะงาน รายได้และสวัสดิการตามลำดับ อีกทั้งยังพบว่า อายุของพนักงาน อายุราชการ รายได้ กับความพึงพอใจในการทำงานของ

ข้าราชการสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกมีความสัมพันธ์ค่อนข้างมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกันและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ทั้ง 9 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน และจากการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

การสร้างและส่งเสริมเพื่อยกระดับความพึงพอใจ ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารในทุกกระดับ ซึ่งจะต้องก่อให้เกิดขึ้นในหน่วยงานของตน เพราะสิ่งนี้เป็นกุญแจดอกสำคัญของการที่จะให้เจ้าหน้าที่พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความสบายใจ และเป็นการจูงใจให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายของการบริหารงานฝ่ายผลิตได้ด้วยดี

วิธีการสร้างและส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรปรับปรุงแก้ไของค์ประกอบที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ

1.ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.56 แต่มีบางข้อที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นข้อที่ผู้วิจัยนำเสนอแนะให้ผู้บริหารนำไปใช้เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงานมากยิ่งขึ้น กล่าวคือ

1.1 เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.40 ข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารควรเพิ่มเงินเดือนหรือเบี้ยขยันให้กับพนักงานโดยดูจากปริมาณงานและความสามารถของพนักงาน

1.2 ท่านคาดว่าได้รับเงินค่าตอบแทนน้อยกว่าที่ท่านได้รับในปัจจุบัน ถ้าหากท่านไปทำงานที่บริษัทอื่นในตำแหน่งที่มีลักษณะงานที่มีลักษณะงานเหมือนกัน หรือใกล้เคียงกับงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 3.23 ข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารควรหาข้อมูลสวัสดิการ/ค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น รถรับส่ง การรักษาพยาบาล อาหาร ชุดฟอร์ม จากแหล่งอื่นที่มีงานลักษณะเดียวกันกับบริษัทมาเปรียบเทียบ และปรับปรุงแก้ไข

2.ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.74 แต่มีบางข้อที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นข้อที่ผู้วิจัยนำเสนอแนะให้ผู้บริหารนำไปใช้เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงานมากยิ่งขึ้น กล่าวคือ

2.1 งานที่ท่านทำอยู่มีปริมาณเหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน มีค่าเฉลี่ย 3.13 ข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารควรกระจายงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเป็นธรรม ในทุกๆแผนก

3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.65 แต่มีบางข้อที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นข้อที่ผู้วิจัยนำเสนอแนะให้ผู้บริหารนำไปใช้เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงานมากยิ่งขึ้น กล่าวคือ

3.1 ท่านรู้สึกว่าการได้เลื่อนตำแหน่งในการทำงานเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยาก มีค่าเฉลี่ย 3.22 ข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารควรมีการอบรมพนักงานให้เขามีทัศนคติที่ดีในเรื่องความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีเส้นทางอาชีพให้กับพนักงาน (Career path) เพื่อจะได้ให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานและมีความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ทั้งหมดนี้เป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรนำไปปรับปรุง แก้ไข เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow (Maslow's General Theory of Human Motivation) ที่ว่าความต้องการมนุษย์มีลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง (Hierarchy of Needs) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ขั้น แต่ในที่นี้จะขอล่าวเพียง 2 ขั้นตอน คือ ขั้นแรกคือ ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เช่น เรื่องอาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน เงิน ขั้นที่ 2 คือ ความปลอดภัย หรือความมั่นคง (Security or Safety Needs) ความต้องการทางด้านความปลอดภัย จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการ

ป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ส่วนความมั่นคงในการดำรงชีพ เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะทางสังคม

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าควรศึกษาในเรื่องต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. ควรมีการศึกษาเจาะลึกในแต่ละด้านของความพึงพอใจ โดยเฉพาะด้านที่ไม่สอดคล้องกัน สมมติฐานที่ตั้งไว้ เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลเชิงลึกที่มีรายละเอียดปลีกย่อย เพื่อให้ผู้บริหารนำผลการศึกษาที่ได้มาสนับสนุนและประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ในโอกาสต่อไป
2. ควรศึกษาในเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตโดยมองถึงผลผลิตที่บริษัท ป้อนเข้าสู่ตลาด เป็นมุมมองด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต โดยการประเมินจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ซึ่งรวมถึงผู้บริหารและพนักงานฝ่ายผลิตด้วย เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ใช้ในการ ปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และบริษัทฯ ต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กัลยา วาณิชยปัญญา.(2546). *การวิเคราะห์สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย.พิมพ์ครั้งที่ 7.*

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชูศรี วงศ์รัตนะ.(2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.พิมพ์ครั้งที่ 7.*กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เทพนิมิต.

ธงชัย สันติวงษ์.(2535). *พฤติกรรมองค์การ.พิมพ์ครั้งที่ 5.*กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์ จำกัด.

ธีรดา ประดับเวทย์.(2542). *ความพึงพอใจในงานของข้าราชการสำนักงานปลัดบัญชีกอง*

*ทัพบก.สารนิพนธ์.บธ.ม.(การจัดการ).*กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ถ่ายเอกสาร.

เนตรนภัส วิมะลิน.(2543). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กรณี*

ศึกษา: เฉพาะกรรมแผนที่ทหารกองบัญชาการทหารสูงสุด.สารนิพนธ์.บธ.ม.(การจัดการ).

กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.

บัณฑิต สุนาเคน.(2542). *ความพึงพอใจของพนักงานรัฐวิสาหกิจประเทศลาวที่มีต่อการปฏิบัติงาน*

ในหน้าที่ กรณีศึกษา: เฉพาะที่เขตกำแพงนครเวียงจันทน์.สารนิพนธ์.บธ.ม.(การจัดการ).

กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์.(2535). *เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย.*

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ศรีอนันต์.

พรชัย ทิพย์พรวรรณ.(2542). *ปัจจัยที่ผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงานในการทำงาน กรณี*

*ศึกษา:บริษัท พี.ที.เคมีคอลส์ จำกัด.สารนิพนธ์.บธ.ม.(การจัดการ).*กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.

ภรณ์ มหานนท์.(2529). *การประเมินประสิทธิภาพองค์กร.กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.*

มัลลิกา บุญนาค.(2542). *สถิติเพื่อการตัดสินใจ.พิมพ์ครั้งที่ 4.*กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย.

ล้วน สายยศ.(2538). *สถิติเพื่อการวิจัย.กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เทพนิมิต.*

วิษณุ กิวนนท์.(2543). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรม*

*ยุทธศึกษาทหารบก.สารนิพนธ์.บธ.ม.(การจัดการ).*กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

เกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ.(2545). *องค์การและการจัดการ.กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมสาร จำกัด.*

สมยศ นาวิการ.(2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ.กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ผู้จัดการ.*

สุณี รักษาเกรียติศักดิ์.(2539). *การวิจัยทางธุรกิจ.กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กิจอักษร.*

สร้อยตระกูล อรรถมานะ.(2542). *พฤติกรรมองค์การ.กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*

- Friedlander and Pickel.(1968). *Component of Effectiveness in Small Organization*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- F.J.Landy.(1985). *Psychology of Work Behavior*. New York: Rich Company.
- Herzberg, Frederick, Mausner Barnard and Syderman(1959). *Motivation to Work*. New York: John Wiley and sons.
- Maslow, A.H.(1954). *Motivation and Personality*. New York: Haper and Brothers.
- Von Hall B.gilmer.(1967). *Apply Psychology*. New York: McGraw Hill Book Company.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อเกีย จิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด

แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 25 ปี

☐ 25-30 ปี

☐ 31-35 ปี

☐ 36-40 ปี

☐ 41 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพการสมรส

☐ โสด

☐ สมรส

☐ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ ม.3 หรือเทียบเท่า

☐ ปวช.หรือเทียบเท่า

☐ ปวส.หรือเทียบเท่า

☐ปริญญาตรีขึ้นไป

5. ระยะเวลาการทำงานที่ท่านทำงานอยู่กับบริษัท อเกีย จิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์(ไทย) จำกัด

☐ ไม่เกิน 5 ปี

☐ 5-10 ปี

☐ 11 - 20 ปี

☐ 21 ปีขึ้นไป

6. รายได้ต่อเดือน

☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท

☐ 5,001 – 7,500 บาท

☐ 7,501 – 10,000 บาท

☐ 10,001 – 15,000 บาท

☐ 15,001 – 20,000 บาท

☐ 20,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่กำหนดไว้เพียงช่องเดียวที่ตรงกับความพึงพอใจของท่านในการทำงาน

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1.ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ					
1.1 เงินเดือนและค่าล่วงเวลาที่ได้รับอยู่ในระดับที่น่าพอใจเมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน					
[1.2] เงินเดือนที่ท่านได้รับน้อยเกินไปเมื่อเทียบกับปริมาณงาน และความสามารถของท่าน					
[1.3] ท่านคิดว่าได้รับเงินค่าตอบแทนมากกว่าที่ท่านได้รับในปัจจุบัน ถ้าหากท่านไปทำงานที่บริษัทอื่นในตำแหน่งงานที่มีลักษณะงานเหมือนหรือใกล้เคียงกับงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน					
1.3 ท่านรู้สึกว่ารบริษัท ให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ เช่น บริการรถรับส่ง การเบิกงานเดือนล่วงหน้า ค่ารักษาพยาบาล สิทธิการลาต่างๆ เป็นที่น่าพอใจ					
2. ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ					
2.1 ในหน่วยงานของท่านมีการแบ่งงานกันทำอย่างชัดเจน					
[2.2] งานที่ท่านทำอยู่มีปริมาณมากเกินไปเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน					
[2.3] ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่น่าเบื่อหน่าย					
2.4 งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ					
3.ด้านการยอมรับนับถือ					
3.1 เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงาน และเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานต่างๆ ของบริษัทฯ ลุล่วงไปด้วยดี					

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
3.2 ท่านมีโอกาสในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับ การทำงานในหน่วยงานอย่างเต็มที่					
3.3 ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถเพื่อแก้ไข ปัญหาในการทำงานได้เป็นอย่างดี					
3.4 ท่านได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากผู้ บังคับบัญชา หัวหน้าหน่วยงานและเพื่อนร่วม งาน					
4. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน [4.1] ท่านรู้สึกว่าการได้เลื่อนตำแหน่งในการ ทำงานเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยาก					
4.2 ผู้บังคับบัญชาของท่านยินดี และเต็มใจ สนับสนุนพนักงานในการเลื่อนตำแหน่งเมื่อมี โอกาส					
[4.3] ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ ไม่เปิดโอกาสในท่าน ก้าวหน้าในหน้าที่การงานเลย					
4.4 ระบบการพิจารณาเพื่อเลื่อนตำแหน่งของ บริษัท มีความเหมาะสมและเป็นธรรม					
5. ด้านการบังคับบัญชา 5.1 ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีความรู้ ความ สามารถ เข้าใจในหน้าที่เป็นอย่างดี					
5.2 เมื่อมีปัญหาทั้งทางด้านการงาน และปัญหา ส่วนตัว ท่านสามารถปรึกษาหารือและขอ ความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ					
5.3 ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานในหน้าที่ให้แก่ ท่านและเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม					
5.4 ผู้บังคับบัญชาได้ชี้แจงถึงข้อบกพร่องใน ลักษณะให้เกียรติและเป็นกันเอง ตลอดจน อบรมหรือสอนวิธีการทำงานให้ และช่วย แก้ปัญหาการทำงานของพนักงาน					

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
6.1 ในหน่วยงานของท่านมีเครื่องอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำอย่างเพียงพอ และเหมาะสมดี					
6.2 ในหน่วยงานของท่านมีเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ ในการทำงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสมดี					
6.3 สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และเป็นสัดส่วน					
6.4 ในหน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมทาง แวดล้อมทางกายภาพที่ดี และบรรยากาศที่เหมาะสม อาทิ แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ การระบายอากาศ					
7. ด้านความมั่นคง					
7.1 ท่านไม่กระตือรือร้นหางานใหม่ เพราะงานที่ทำ อยู่นี้ก็ดีอยู่แล้ว					
7.2 ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับบริษัทมากขึ้นเรื่อยๆ					
[7.3] อนาคตในหน้าที่การงานที่ท่านทำอยู่หาความ แน่นนอนไม่ได้เลย					
7.4 ท่านมีความพอใจกับความมั่นคงของบริษัท ในปัจจุบัน					
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
8.1 ท่านมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน					
8.2 เพื่อนร่วมงานของท่านทุกคนต่างให้ความร่วมมือในการทำงาน และมีการประสานงานกัน เป็นอย่างดี					

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
[8.3] ท่านมีความไม่สบายใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานบางคน					
8.4 แม้ว่าจะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน แต่ในท้ายที่สุดก็จะมี การประสานประโยชน์ร่วมกัน และเข้าใจกันด้วยดี					
9. ด้านนโยบายและการบริหารงาน					
9.1 บริษัทมีนโยบายที่แน่นอนและมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในเรื่องระบบ และการดำเนินงานของบริษัทฯ					
9.2 บริษัท มีการจัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์ เพื่อชี้แจงนโยบายและเหตุผลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในบริษัทอยู่เสมอ					

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่กำหนดไว้เพียงช่องเดียวที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในการทำงาน

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1 ท่านสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด					
2 ท่านสามารถแก้ไขปัญหางานให้มีประสิทธิภาพได้					
[3] ท่านทำงานผิดขั้นตอนกระบวนการผลิต					
4 ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ					
5 ท่านมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					
[6] ท่านเคยทำงานเสียหาย					
7 ท่านสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมอันก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด					

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
8 ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
9 ท่านได้ปฏิบัติตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Work Instruction) อย่างเคร่งครัด					
10 ผลผลิตที่ท่านได้ผลิตออกมาได้ทั้งคุณภาพและปริมาณงานตามที่บริษัทฯ กำหนดไว้					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง

1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

.....

.....

2. ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ

.....

.....

3. ด้านการยอมรับนับถือ

.....

.....

4. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน

.....

.....

5. ด้านการบังคับบัญชา

.....

.....

6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

.....

.....

7. ด้านความมั่นคง

.....

.....

8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

.....

.....

9. ด้านนโยบายและการบริหารงาน

.....

.....

10. อื่นๆ

.....

.....

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ศธ 0519.12/๖๕๕๒

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/๙ มีนาคม 2547

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายสิทธิศักดิ์ วงศ์ศิริภัทร์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ภูมิศึกษา บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด” โดยมี อาจารย์สุภิญญา ญาณสมบุรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด เป็นกลุ่มตัวอย่าง คอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ภูมิศึกษา บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด ในระหว่างเดือนมีนาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายสิทธิศักดิ์ วงศ์ศิริภัทร์ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นายภรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9090250 ต่อ 2075

มือถือ 01-4983645



ที่ ศธ 0519.12/๒๕๕1

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/๐ มีนาคม 2547

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายผลิต บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายสิทธิศักดิ์ วงศ์ศิริภักดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด” โดยมี อาจารย์สุภิญญา ญาณสมบุญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด ในระหว่างเดือนมีนาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายสิทธิศักดิ์ วงศ์ศิริภักดิ์ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์อภรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-9090250 ต่อ 2075

มือถือ 01-4983645



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/๒๒๕๖

วันที่ /๕ มีนาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นายสิทธิศักดิ์ วงศ์ศิริภัทร์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด” โดยมี อาจารย์สุภิญญา ญาณสมบุญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา และ รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจ แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจแบบสอบถามให้ นายสิทธิศักดิ์ วงศ์ศิริภัทร์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นายแพทย์ วัฒนพงศ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

- | | |
|------------------------------------|--|
| 1.รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ | อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2.รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา | อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อผู้วิจัย	นายสิทธิศักดิ์ วงศ์ศิริภักดิ์
วัน เดือน ปีเกิด	11 ตุลาคม 2517
สถานที่เกิด	จังหวัดนครราชสีมา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	3/1002 เมืองทองธานี ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	หัวหน้างานฝ่ายผลิต
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท อเกีย ซิสเต็มส์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ไทย) จำกัด 101/32-33 นิคมอุตสาหกรรมนวนคร ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี 12120
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2540	ครุศาสตรบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ.2547	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ