

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
พีรดิศ กาญจนวงศ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
สิงหาคม 2552

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
พีรดิศ กาญจนวงศ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
สิงหาคม 2552
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด

บทคัดย่อ

ของ

พีรดิศ กาญจนวงศ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

สิงหาคม 2552

พีรดิศ กาญจนวงศ์ . (2552) ความพึงพอใจ ในการทำงานของพนักงาน บริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: อาจารย์ ดร. ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์.

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เกี่ยวกับ ความพึงพอใจ ในการทำงานของ พนักงาน บริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัดใน 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้าน ลักษณะงาน ด้านการ ยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียง และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 320 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26 - 30 ปี สถานภาพส่วนใหญ่ สมรส/อยู่ด้วยกัน มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นพนักงาน Operator มีระยะเวลาการทำงานที่บริษัท 10 – 15 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท
2. ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
3. ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายในการบริหาร ด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความพึงพอใจอยู่ใน ระดับสูง
4. ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียง และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีระดับความพึงพอใจอยู่ใน ระดับปานกลาง
5. พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน
6. พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01
7. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05
8. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

JOB SATISFACTION OF SPANSION (THAILAND) 'S EMPLOYEES

AN ABSTRACT

BY

PEERADIT KANCHANAWONG

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University

August 2009

Peeradit Kanchanawong. (2009). *Job Satisfaction of Spansion (Thailand)'s Employees*.

Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School,
Srinakharinwirot University. Project Advisor: Dr. Pailboon Archarungroj.

The purposes of this research were to study job satisfaction of Spansion (Thailand)'s employees in 8 aspects: job characteristic, recognition, advancement, company policy, interpersonal relationship, work environment, job security and compensation and welfare classified by gender, age, marital status, education level, job position, working experience in the company and monthly incomes.

The sample of this research was 320 employees working in Spansion (Thailand). Data was collected through questionnaires. Statistics for data analysis were Percentage, Mean, Standard Deviations, t-test and One-Way ANOVA.

The results were as follows:

1. Most respondents were female, 26 - 30 years old, married/living together, their education level was lower than bachelor degree, and their job position was operator. They had 10 to 15 years of working experience in the company, their monthly income was 10,001 – 20,000 Bath.
2. Overall job satisfaction for Spansion (Thailand)'s employees was at medium level.
3. Job satisfaction in terms of recognition, company policy, interpersonal relationship and work environment were at high level.
4. Job satisfaction in terms of job characteristic, advancement, job security and compensation and welfare were at medium level.
5. Employees with different gender, age, marital status, and education level did not have different overall job satisfaction.
6. Employees with different job position had different overall job satisfaction at statistically significant level of .01.
7. Employees with different working experience in the company had different overall job satisfaction at statistically significant level of .05.
8. Employees with different monthly incomes had different overall job satisfaction at statistically significant level of .01.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการ
สอบได้พิจารณาสารนิพนธ์ เรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สเปนซ์ (ไทย
แลนด์) จำกัด ของ พีรดิศ กาญจนวงศ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(อาจารย์ ดร.ไพฑูรย์ อาชารุ่งโรจน์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(อาจารย์ ดร. ไพฑูรย์ อาชารุ่งโรจน์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุภาพรณ สิริแพทย์พิสุทธิ์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(อาจารย์ สัญฐากร ชูทรัพย์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

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

วันที่.....เดือน..... พ.ศ. 2552

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก อาจารย์ ดร. ไพบุลย์ อาชา
รุ่งโรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์, รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาพรณ สิริแพทย์พิสุทธิ์ และอาจารย์
สิฏฐากร ชูทรัพย์ ผู้ตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและกรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา
ข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์
ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทั้งสามท่านด้วยความเคารพอย่างสูง รวมถึงคณาจารย์ทุกท่าน
ในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คณะอาจารย์พิเศษ และ
วิทยากรภายนอกที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันเป็นประโยชน์อย่างสูงต่อผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บริษัท สเปนชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด ที่ให้การสนับสนุนอย่างยิ่ง ต่อ
การศึกษาเล่าเรียนและการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ของผู้วิจัย ตลอดจนพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม มทุก
ท่านที่กรุณาสละเวลาและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม ทำให้การวิจัยในครั้ง
นี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และครอบครัวกาญจนวนศ์ ที่เป็นกำลังใจอย่างดี
ในการศึกษาและทำวิจัย ขอขอบคุณเป็นพิเศษแก่ คุณรวมพร สิริชาติ ภรรยาคู่ชีวิต และครอบครัว
สิริชาติ ที่ได้คอยช่วยเหลือทุกๆด้าน และสนับสนุนในการศึกษาจนประสบความสำเร็จในวันนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเพื่อน XMBA รุ่น 8 ทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือให้ความรู้และคำแนะนำ
ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้และการเรียนจนสำเร็จด้วยดี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และเจ้าหน้าที่
บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ในการสนับสนุนการเรียนและการวิจัย ตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยศึกษาอยู่

ท้ายสุดนี้ คุณงามความดี และประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชา
คุณบิดามารดา ครูบาอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อบรมสั่งสอน และ
วางรากฐานแห่งการศึกษาแก่ผู้วิจัย

พีรดิศ กาญจนวนศ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	3
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	3
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
สมมติฐานในการวิจัย.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน.....	8
ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	9
ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์.....	9
ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg.....	11
ทฤษฎีความต้องการ ERG ของ Alderfer.....	13
ทฤษฎีความต้องการของ McClelland.....	15
แนวความคิดของ วอน ฮัลเลอร์ บี กิลเมอร์.....	16
ความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน.....	17
ประวัติบริษัท สแปนชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด.....	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
3 วิธีดำเนินการวิจัย	27
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	27
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	28
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	31
การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	36
สัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของของพนักงานผู้ตอบ	
แบบสอบถาม.....	37
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	39
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน.....	45
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	87
ส่วนที่ 4 การรวบรวมข้อเสนอแนะจากพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม.....	88
 5 สรุป อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ	 90
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	90
ความสำคัญของการวิจัย.....	90
สมมติฐานของการวิจัย.....	91
ขอบเขตของการวิจัย.....	91
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	91
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	92
สรุปผลการวิจัย.....	93
อภิปรายผล.....	99
ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย.....	104
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	106
 บรรณานุกรม.....	 108
 ภาคผนวก.....	 110
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัย.....	111
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม.....	117
ภาคผนวก ค หนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย.....	119
 ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	 123

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนของกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละฝ่าย.....	28
2 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA).....	34
3 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบ แบบสอบถาม.....	37
4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงาน บริษัท สแปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด.....	40
5 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ.....	45
6 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ.....	47
7 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกับกับ ความพึงพอใจใน การทำงานด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุ.....	50
8 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกับกับ ความพึงพอใจใน การทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามอายุ.....	51
9 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	52
10 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	55
11 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาที่แตกต่างกับกับ ความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับ การศึกษา.....	57
12 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาที่แตกต่างกับกับ ความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	58
13 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	59
14 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตำแหน่งงานที่แตกต่างกับกับ ความ พึงพอใจในการทำงานโดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	62

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
15 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตำแหน่งงานที่แตกต่างกับกับ พึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	63
16 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตำแหน่งงานที่แตกต่างกับกับ พึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	64
17 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตำแหน่งงานที่แตกต่างกับกับ พึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตาม ตำแหน่งงาน.....	65
18 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตำแหน่งงานที่แตกต่างกับกับ พึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามตำแหน่ง งาน.....	66
19 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตำแหน่งงานที่แตกต่างกับกับ พึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่ง งาน.....	67
20 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตำแหน่งงานที่แตกต่างกับกับ พึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียง จำแนกตาม ตำแหน่งงาน.....	68
21 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการงาน.....	69
22 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกับกับ ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน.....	72
23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระยะเวลาการทำงานที่แตกต่าง กับกับความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตาม ระยะเวลาการทำงาน.....	73
24 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระยะเวลาการทำงานที่แตกต่าง กับกับความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียง จำแนก ตามระยะเวลาการทำงาน.....	74
25 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	76

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
26 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน กับ ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	79
27 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้ต่อเดือนที่แตกต่าง กันกับ ความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตาม รายได้ต่อ เดือน.....	81
28 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้ต่อเดือนที่แตกต่าง กันกับ ความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนก ตามรายได้ต่อเดือน.....	83
29 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้ต่อเดือนที่แตกต่าง กันกับ ความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามราย ได้ต่อเดือน.....	85
30 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้ต่อเดือนที่แตกต่าง กันกับ ความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน.....	86
31 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	87
32 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด.....	88

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
2 ลำดับขั้นของความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์.....	10
3 ลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์และการจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการ ของบุคลากรโดยองค์กร.....	11
4 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ และ ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg.....	13
5 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการ 4 ทฤษฎี.....	16
6 แสดงผังโครงสร้างการบริหาร บริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด.....	22

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงในโลกของธุรกิจในปัจจุบัน ทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับการแข่งขันที่มากขึ้น มีความเสี่ยงที่สูงขึ้น เผชิญกับปัญหาและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และเทคโนโลยี ผลกระทบดังกล่าวข้างต้นทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนในหลาย ๆ ด้าน เช่น มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในองค์กร มีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การบริหารขององค์กร และสิ่งที่สำคัญอีกสิ่งหนึ่งคือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสม ซึ่งถือเป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารจัดการ เพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขันและเติบโตอย่างยั่งยืนไว้ในอนาคต

ทรัพยากรทางการบริหารจัดการประกอบด้วย 6 M'S (Management resources) ได้แก่ (1) คน (Man) (2) เงิน (Money) (3) วัตถุดิบ (Material) (4) เครื่องจักร (Machine) (5) วิธีการบริหารจัดการ (Method) (6) ตลาด (Market) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ 2545: 18) ทั้งนี้องค์กรแต่ละองค์กรมีปริมาณทรัพยากรที่แตกต่างกัน และคนเป็นทรัพยากรทางการบริหารจัดการที่สำคัญที่สุด ถือเป็นหัวใจของความสำเร็จที่จะผลักดันให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรรวมถึงความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์กรใดก็ตามหากบุคลากรในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็จะเป็นเหตุให้ผลงานตกต่ำ คุณภาพลดลง การลาออกจากการงานที่สูง หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมาได้อีก ในทางตรงข้ามหากองค์กรมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงจะมีผลบวกต่อการปฏิบัติงานและผลงาน

ในปัจจุบัน บริษัท สแปนชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด ดำเนินธุรกิจอยู่ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งในปัจจุบันมีการแข่งขันรุนแรงทั้งในด้านราคาและคุณภาพ ทั้งยังมีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว โดยตั้งเป้าหมายทางธุรกิจเพื่อเป็นผู้นำอันดับที่หนึ่งในอุตสาหกรรมการผลิตหน่วยความจำประเภท NOR Flash Memory ตลอดไป ถึงแม้ว่าในปัจจุบันมีการแข่งขันในตลาดสูงอีกทั้งอยู่ในช่วงกระแสเศรษฐกิจโลกขาลง ทำให้บริษัทต้องเผชิญกับอุปสรรคในการดำเนินงานต่าง ๆ บ้าง แต่บริษัทก็มองอุปสรรคต่าง ๆ เหล่านี้เป็นความท้าทายขององค์กรในการที่จะรักษาความเป็นผู้นำและสามารถแข่งขันได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ดังนั้นบริษัท จึงต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรทางการบริหารจัดการในทุก ๆ ด้านโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยเฉพาะในเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน ดังที่ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532: 126) ได้กล่าวว่าความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานว่า เป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ด้วยเหตุนี้จึงเป็นสาเหตุให้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นพนักงานของบริษัท มีความสนใจที่จะทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานของบริษัท เพื่อเป็นการสนับสนุนให้เกิดการบริหารองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และเพื่อการธำรงรักษาไว้ซึ่งพนักงานที่มีคุณภาพและสามารถสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวมต่อไป ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's two-factor Theory) ซึ่งได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานออกเป็น 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยการบำรุงรักษา (Maintenance Factors) ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาเลือกศึกษาเฉพาะองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนปัจจัยการบำรุงรักษา ได้แก่ ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และชื่อเสียง และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียง และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน
3. เพื่อรวบรวมข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆของพนักงาน บริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด นำเสนอต่อผู้บริหารบริษัท เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปใช้ปรับปรุงและเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานได้อย่างเหมาะสมและตรงตามความต้องการของพนักงาน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ถูกต้องเหมาะสมมากขึ้น

2. เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์และการจัดการองค์การของผู้บริหารของบริษัท ในการเสริมสร้างให้พนักงานบริษัท สเปนชั้น (ไทยแลนด์) จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

3. เพื่อให้ผู้สนใจทั่วไปสามารถนำไปใช้เป็นแบบอย่างหรือข้อมูลค้นคว้าต่อไปเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สเปนชั้น (ไทยแลนด์) จำกัด

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานประจำของ บริษัท สเปนชั้น (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 10 ฝ่าย โดยมีพนักงานรวมทั้งหมด 1,330 คน (ที่มา: ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ณ วันที่ 14 กรกฎาคม 2551)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน (Yamane. 1970: 580-581) และกำหนดความคลาดเคลื่อนขนาดกลุ่มตัวอย่าง 5% ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่าง 307 คน และผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นจำนวน 320 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 ต่ำกว่า 25 ปี

1.1.2.2 26 - 30 ปี

1.1.2.3 31 – 35 ปี

1.1.2.4 36 – 40 ปี

1.1.2.5 มากกว่า 40 ปี

- 1.1.3 สถานภาพสมรส
 - 1.1.3.1 โสด/แยกกันอยู่
 - 1.1.3.2 สมรส/อยู่ด้วยกัน
- 1.1.4 ระดับการศึกษา
 - 1.1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 1.1.4.2 ปริญญาตรี
 - 1.1.4.3 สูงกว่าปริญญาตรี
- 1.1.5 ตำแหน่งงาน
 - 1.1.5.1 พนักงานระดับบริหาร
 - 1.1.5.2 พนักงานระดับปฏิบัติการ
 - 1.1.5.3 พนักงาน Operator
- 1.1.6 ระยะเวลาในการทำงาน
 - 1.1.6.1 ไม่เกิน 3 ปี
 - 1.1.6.2 ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี
 - 1.1.6.3 ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี
 - 1.1.6.4 ตั้งแต่ 10 ปี แต่ไม่เกิน 15 ปี
 - 1.1.6.5 ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป
- 1.1.7 รายได้ต่อเดือน
 - 1.1.7.1 ไม่เกิน 10,000 บาท
 - 1.1.7.2 10,001 – 20,000 บาท
 - 1.1.7.3 20,001 – 30,000 บาท
 - 1.1.7.4 30,001 – 40,000 บาท
 - 1.1.7.5 มากกว่า 40,000 บาท

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

- 2.1 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด
 - 2.1.1 ด้านลักษณะงาน
 - 2.1.2 ด้านการยอมรับนับถือ
 - 2.1.3 ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน
 - 2.1.4 ด้านนโยบายในการบริหาร
 - 2.1.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 - 2.1.6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 2.1.7 ด้านความมั่นคงในการทำงานและชื่อเสียง
 - 2.1.8 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงาน หมายถึง บุคคลที่ทำงานเป็นพนักงานประจำอยู่ในบริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด

2. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ผลรวมของความรู้สึกหรือทัศนคติในทางบวกต่องานที่ทำอยู่ ซึ่งสืบเนื่องมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ โดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก แบ่งเป็น 8 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ความสร้างสรรค์และท้าทาย รวมถึงปริมาณงาน

2.2 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับยกย่อง การได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็น หรือการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา

2.3 ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การมีโอกาที่จะได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น การได้รับการสนับสนุนในการอบรม การมีโอกาที่จะเลื่อนตำแหน่งและการปรับเงินเดือน

2.4 ด้านนโยบายการบริหาร หมายถึง ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อนโยบายการจัดการ ตลอดจนการบริหารงานของผู้บริหารบริษัท

2.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการทำงานและส่วนตัว ความร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูล และบรรยากาศในการทำงาน

2.6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่างๆในบริเวณที่ทำงาน และอุปกรณ์ในการทำงาน ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ

2.7 ด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียง หมายถึง ความรู้สึกและความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความมั่นคงของบริษัท ชื่อเสียงของบริษัท ความสามารถในการดำเนินธุรกิจของบริษัท

2.8 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษ ตลอดจนสวัสดิการที่ได้รับจากบริษัท

3. บริษัท หมายถึง บริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด

4. ระยะเวลาในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานของพนักงาน ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานกับบริษัทจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม

5. ตำแหน่งงาน หมายถึง ระดับความรับผิดชอบและหน้าที่ในงานของพนักงานในบริษัท แบ่งเป็น 3 ระดับ

5.1 พนักงานระดับบริหาร หมายถึง พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป โดยบรรจุอยู่ในระดับหัวหน้างาน หรือระดับ Exempt ตามโครงสร้างตำแหน่งงานของบริษัท

5.2 พนักงานระดับปฏิบัติการหมายถึงพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับประกาศนียบัตรโดยบรรจุอยู่ในระดับ Non-Exempt หรือเทียบเท่าตามโครงสร้างตำแหน่งงานของบริษัท

5.3 พนักงาน Operator หมายถึงพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นขึ้นไปโดยบรรจุและอยู่ในระดับ Operator หรือเทียบเท่าตามโครงสร้างตำแหน่งงานของบริษัท

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพสมรส
- ระดับการศึกษา
- ตำแหน่งงาน
- ระยะเวลาในการทำงาน
- รายได้ต่อเดือน



ตัวแปรตาม

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด

- ด้านลักษณะงาน
- ด้านการยอมรับนับถือ
- ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน
- ด้านนโยบายในการบริหาร
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียง
- ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน
4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน
5. พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน
6. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน
7. พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน
3. ความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน
4. ประวัติบริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Job Satisfaction” ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ ดังนี้

สุรวงศ์ ศรีสุวจริย์ (2533) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือทัศนคติที่ดีของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์ประกอบของงาน อันเป็นผลจากการได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการของแต่ละบุคคลในแนวทางที่เขาประสงค์ ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

วูม (Vroom.1964: 99) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลที่มีต่องานที่ตนปฏิบัติอยู่ คำว่าความพึงพอใจในการทำงานและเจตคติต่องานเป็นคำที่สามารถใช้แทนความหมายกันได้ เจตคติทางบวกต่องานเทียบได้กับความพึงพอใจในการทำงานและเจตคติทางลบต่องานเทียบได้กับความไม่พึงพอใจในการทำงาน

แอปเปิ้ลไวท์ (ณรงค์ สุขประเสริฐ 2535: 13; อ้างอิงจาก Applewhite. 1965: 6) ได้ให้ความหมายถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า คือ ความสุขความสบายที่ได้รับจากสภาพการทำงาน ความสุขจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องานและความพอใจกับรายได้จากองค์การ และมีความหมายคล้ายกันกับคำว่าขวัญในการปฏิบัติงาน (Morale) โดยขวัญในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของกลุ่มส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของแต่ละบุคคลที่มีความรู้สึกมาจากสภาพการณ์ของการปฏิบัติงาน

บลัมและเนย์เลอร์ (Blum; & Naylor. 1968: 364) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นทัศนคติต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลมาจากการงานและปัจจัยต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง การปกครอง บังคับบัญชา ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ สภาพของงาน โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

การยอมรับนับถือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงาน และอื่นๆ อีก

สเตรสส์และเซเลส (Strauss; & Sayles. 1960: 119 - 121) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การ บุคคลจะรู้สึกพอใจงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ ซึ่งสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 122) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีการทำงานในแง่บวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการทำงานและได้รับผลตอบแทน คือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

จากความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พอจะสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ผลรวมของความรู้สึก หรือทัศนคติในทางบวกต่องานที่ทำอยู่ ซึ่งสืบเนื่องมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ และความคาดหวังในใจและการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงาน

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

2.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)

ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. 2550:133 - 136) ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด และสรุปว่าเมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองจะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ได้แก่

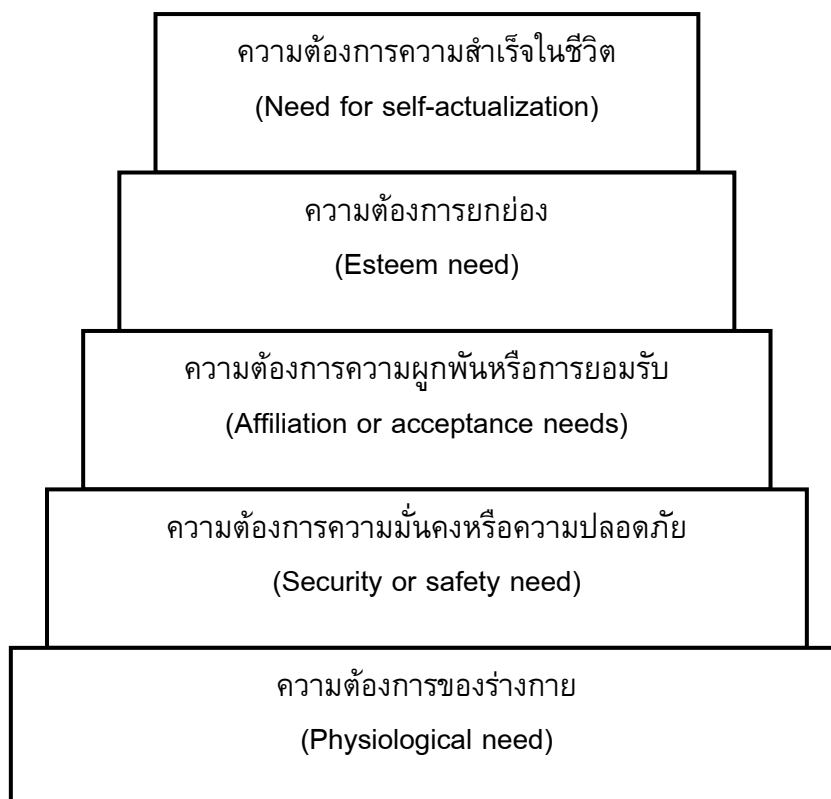
1. ความต้องการของร่างกายความต้องการของร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น ที่อยู่อาศัย การนอน และการพักผ่อน

2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security of safety needs) เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตราย การมีชีวิตรอดและความกลัวต่อความสูญเสียหน้าที่การงาน ทรัพย์สินหรือที่อยู่อาศัย

3. ความต้องการการยอมรับ หรือความผูกพัน (Affiliation or acceptance needs) เป็นความต้องการให้บุคคลอื่นและสังคมยอมรับ เช่น การเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) ตามทฤษฎีมาสโลว์เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการการยอมรับแล้ว จะต้องการการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็นการพึงพอใจในอำนาจ ความภาคภูมิใจ สถานะ และ ความเชื่อมั่นในตนเอง

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for self - actualization) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคล เป็นความปรารถนาที่จะสามารถประสบความสำเร็จ เพื่อที่จะมีศักยภาพ และบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด



ภาพประกอบ 2 ลำดับขั้นของความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์

ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. หน้า 311.

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ผู้บริหารองค์กรสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดการที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ ดังภาพประกอบ

ความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์		การจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรโดยองค์การ
ความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization)	ความเจริญเติบโต (Growth) ความก้าวหน้า (Advancement) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)	ความท้าทาย (Challenge) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion)
การยกย่อง (Esteem)	การยกย่อง (Self-esteem) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานภาพ (Status)	การยกย่อง (Self-esteem) ตำแหน่ง (Title) สถานะ (Status)
สังคม (Social)	ความรัก (Love) ความรู้สึกที่ดี (Affection) การยอมรับ (Sense of belonging)	ทีมงาน (Teamwork) การจัดการด้านมนุษยสัมพันธ์ (Friendly management)
ความปลอดภัย (Safety)	ความปลอดภัย (Safety) ความมั่นคง (Security) เสถียรภาพ (Stability)	ความมั่นคงในงาน (Job security) ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety on the job)
ร่างกาย (Physiological)	อาหาร (Food) น้ำ (Water) ที่อยู่อาศัย (Shelter)	ความร้อน (Heat) อากาศ (Air) ค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate pay)

ภาพประกอบ 3 ลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์และการจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรโดยองค์การ

ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. หน้า 171.

2.2 ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory)

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ.2550:138-141) ทฤษฎีนี้ได้มีการพัฒนาโดย Frederick Herzberg ในปี ค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960-1969 ซึ่งเสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ (1) แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No satisfaction) และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) (2) แนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่มีความไม่พึงพอใจ (No dissatisfaction) และได้รับอิทธิพล

จากปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) หรืออาจกล่าวได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย (1) ปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจ (2) ปัจจัยการบำรุงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจ (Motivation Factors หรือ motivators) เป็นปัจจัยภายใน (ความต้องการภายใน) ของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfiers) เช่น ความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยกย่อง เป็นต้น

2. ปัจจัยการบำรุงรักษา (Maintenance factor) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factor) เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้นักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Job dissatisfies) การเสนอปัจจัยสุขอนามัยไม่ใช่วิธีการจูงใจที่ดีที่สุดในทัศนะของ Herzberg แต่เป็นการป้องกันความไม่พึงพอใจ ประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานของพนักงาน เช่น นโยบายของบริษัท การบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน เป็นต้น

การนำทฤษฎี Herzberg มาใช้เพื่อให้เกิดการจูงใจในการทำงานในระดับสูง ผู้บริหารจะต้องดำเนินการ ดังนี้

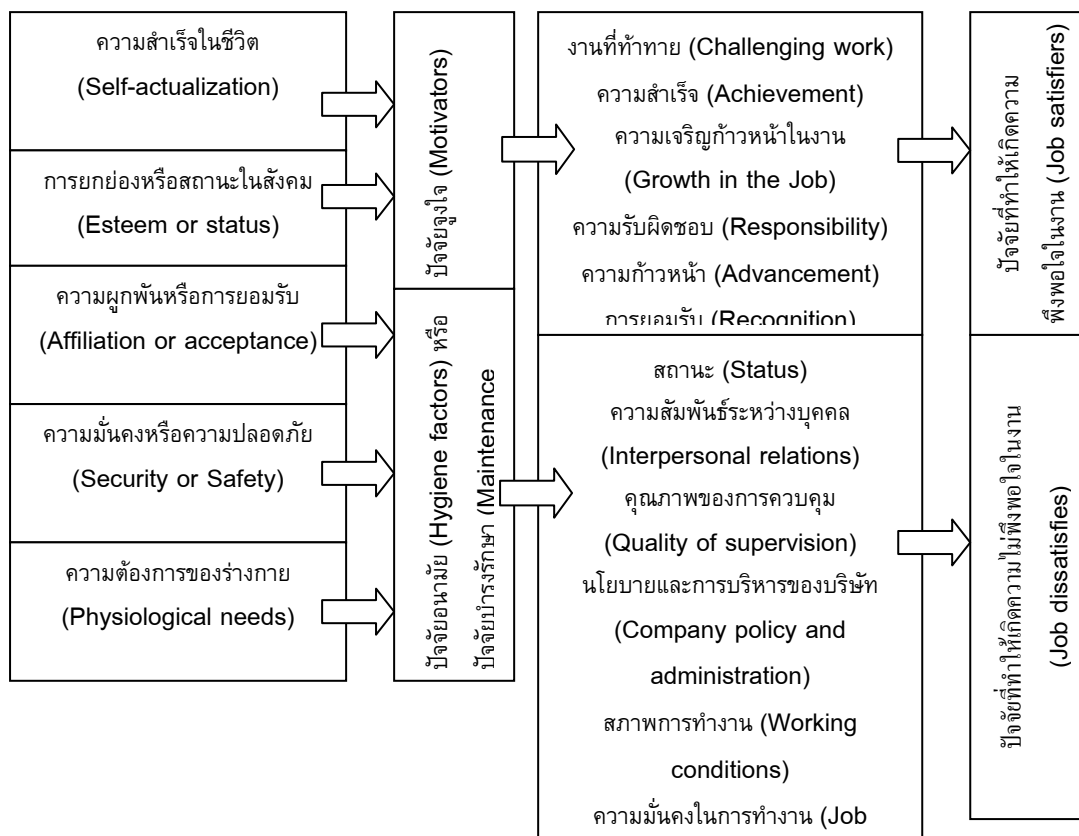
1. ให้นักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจขณะทำงาน โดยพนักงานจะได้รับปัจจัยความต้องการขั้นพื้นฐานอย่างพอเพียง โดยพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนในอัตราที่เหมาะสม
2. ป้องกันไม่ให้นักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน โดยการจัดระบบการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง คือ จากผู้บริหารถึงพนักงาน และจากพนักงานกลับมายังผู้บริหาร
3. จัดให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจสูงในการทำงาน เช่น การให้ผลประโยชน์เพิ่มเติม นอกจากค่าตอบแทนการมีหลักประกันในอาชีพ การมีสภาพการทำงานที่ดี เป็นต้น
4. จัดให้พนักงานมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สำหรับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี มีความประพฤติดี

แนวคิดของ Herzberg ได้นำมาใช้ทั้งในวงการธุรกิจอุตสาหกรรมและวงการรัฐบาลอย่างกว้างขวาง และใช้เป็นรากฐานของการจัดทำโครงการงานบุคคล โครงการฝึกอบรมการพัฒนาการบริหารงานและการสรรหาตัวบุคคล นอกจากนี้ยังนำมาใช้ในการสำรวจขวัญ การควบคุมคุณภาพ การบริหารค่าจ้างเงินเดือนและการขยายงานอีกด้วย ผู้บริหารที่นำแนวคิดนี้ไปใช้ในการจูงใจพนักงานและการบริหารงานได้อย่างเหมาะสมจะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน

สำหรับทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีระดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งสามารถแสดงความสัมพันธ์กันได้ดังภาพประกอบ

ลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์
(Maslow's need hierarchy)

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg
(Herzberg's two-factor theory)



ภาพประกอบ 4 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และ
ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg

ที่มา: ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). พฤติกรรมองค์การ. หน้า 140.

2.3 ทฤษฎีความต้องการ ERG ของ Alderfer (Need theories)

ทฤษฎีความต้องการ ของ Alderfer (Alderfer's ERG theory) ทฤษฎี ERG (Existence-Relatedness-Growth theory (ERG) พัฒนาโดย Clayton P. Alderfer ซึ่งเน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ (ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. 2550:137-138) Alderfer แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการในการอยู่รอด [Existence needs (E)] เป็นความต้องการของบุคคลในระดับต่ำสุดที่ต้องการการตอบสนองทางกาย เช่น ต้องการอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค

เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ ผู้บริหารจึงควรตอบสนองความต้องการของบุคคลด้วยการให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เช่น เงินโบนัส สวัสดิการอื่น ๆ รวมถึงความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน เช่น มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ [Relatedness needs (R)] เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรไมตรี และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่อยู่แวดล้อม ในการทำงานผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน เพื่อให้สถานภาพเป็นที่ยอมรับทางสังคม

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า [Growth needs (G)] เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการได้รับการยกย่อง และต้องการความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบงานในระดับสูงขึ้น อันจะเป็นโอกาสที่ในการก้าวไปสู่ความสำเร็จของพนักงาน

ความแตกต่างระหว่างทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer กับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer เสนอว่า บุคคลจะได้รับการกระตุ้นโดยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ ตัวอย่าง ความต้องการที่จะได้รับเงินเดือนที่เพียงพอ (ความต้องการในการอยู่รอด) ในขณะเดียวกันจะเกิดความต้องการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ความต้องการด้านความสัมพันธ์) และเกิดความต้องการการสร้างสรรค์ ต้องการความก้าวหน้า (ความต้องการความเจริญก้าวหน้า) ในขณะที่ทฤษฎีของ Maslow เสนอว่า บุคคลจะมีความต้องการตามลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด นอกจากนี้ Alderfer ยังค้นพบว่า ลำดับของความต้องการจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคลผู้ประกอบการจะแสวงหาการยกย่องนับถือ (ความต้องการด้านความสัมพันธ์) และความรู้สึกสร้างสรรค์ (ความต้องการความเจริญก้าวหน้า) ก่อนที่จะคำนึงถึงความต้องการทางกาย เช่น ความหิว และความกระหาย (ความต้องการในการอยู่รอด)

Alderfer ยังขยายทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ โดยพิจารณาถึงวิธีการที่บุคคลมีปฏิกิริยาต่อการตอบสนองความต้องการของตน ดังนี้ (1) หลักความก้าวหน้าในความพึงพอใจ (Satisfaction-progression principle) เมื่อบุคคลสามารถตอบสนองความต้องการของตนได้ ซึ่งอธิบายถึงวิธีการที่บุคคลมีความก้าวหน้าสัมพันธ์กับลำดับขั้นความต้องการเมื่อตอบสนองความต้องการในระดับต่ำกว่าได้ (2) หลักของการถดถอย-ความตึงเครียด (Frustration-regression principle) เมื่อบุคคลไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตนได้ ซึ่งอธิบายว่า เมื่อบุคคลมีความตึงเครียดในการพยายามที่จะตอบสนองความต้องการในระดับสูงขึ้น เขาจะเลิกพยายามตอบสนองความต้องการนั้นและเปลี่ยนไปใช้ความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการในระดับต่ำกว่า ทฤษฎี ERG ระบุว่าความต้องการของบุคคลสามารถเปลี่ยนไปในระดับสูงขึ้นหรือต่ำลงได้ ขึ้นอยู่กับว่าเขาสามารถตอบสนองความต้องการในระดับต่ำลงหรือความต้องการในระดับสูงขึ้นนั้นได้หรือไม่

2.4 ทฤษฎีความต้องการของ McClelland (McClelland's acquired-needs theory)

ทฤษฎีความต้องการของ McClelland (ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. 2550: 142-143) ได้รับการพัฒนาขึ้นโดย David C. McClelland ซึ่งกล่าวว่า บุคคลมีความต้องการแตกต่างกัน โดย McClelland ได้แบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น พอใจกับการเป็นที่รัก และมีแนวโน้มจะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดจากการต่อต้านโดยสมาชิกกลุ่มและสังคม พอใจในการให้ความร่วมมือมากกว่าการแข่งขันแย่งชิง บุคคลที่มีความต้องการความผูกพันสูงจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลในสังคม

2. ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น รวมถึงอำนาจในการควบคุม บุคคลมีความต้องการอำนาจสูงจะต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น เป็นกลุ่มที่แสวงหาหรือค้นหาวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด ชอบสอนและชอบพูดในที่ชุมชน ชอบการแข่งขันเพื่อให้สถานภาพสูงขึ้น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

3. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีความปรารถนาอย่างรุนแรงที่จะประสบความสำเร็จและกลัวต่อความล้มเหลว ต้องการการแข่งขันและกำหนดเป้าหมายที่ยากลำบากสำหรับตนเอง มีทัศนคติชอบเสี่ยงแต่ไม่ใช่ชอบการพนัน พอใจที่จะวิเคราะห์และประเมินปัญหา มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง มีการป้อนกลับในการทำงาน และมีความปรารถนาจะทำงานให้ดีกว่าบุคคลอื่น ตลอดจนแสวงหาหรือพยายามรับผิดชอบในการค้นหาวิธีแก้ไขปัญหาคือดีที่สุด

McClelland กล่าวว่าคนเราจะมีความต้องการทั้ง 3 อย่างในเวลาเดียวกันได้ แต่สัดส่วนของความต้องการนั้นจะแตกต่างกันออกไป โดยความต้องการสัมฤทธิ์ผล และความต้องการในอำนาจจะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ เพราะผู้บริหารที่มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จมุ่งมั่นต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และความต้องการในอำนาจจะทำให้ผู้บริหารมีอำนาจพอที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่อันจะเป็นประโยชน์แก่องค์การได้

ทฤษฎีความต้องการทั้ง 4 สามารถนำมาเปรียบเทียบได้ ดังภาพประกอบ

Maslow's Theory	ERG Theory	Herzberg's Theory	McClelland's Theory
ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self actualization needs)	ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs)	ปัจจัยการจูงใจ (Motivation factors)	ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for achievement)
ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs)	ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness needs)		ความต้องการอำนาจ (Need for power)
ความต้องการทางสังคม (Social needs)			ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors)
ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs)	ความต้องการความคงอยู่ (Existence needs)		
ความต้องการของร่างกาย (Physiological needs)			

ภาพประกอบ 5 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการ 4 ทฤษฎี

ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. หน้า 317.

2.5 แนวความคิดของ วอน ฮัลเลอร์ บี. กิลเมอร์ (Von Haller B. Gilmer)

กิลเมอร์ ได้สรุปองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพอใจในการทำปฏิบัติงานไว้ 10 ประการ ซึ่งผู้ศึกษาได้นำมาเป็นกรอบการศึกษาในครั้งนี้ ดังนี้ (สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎีและการประยุกต์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541 : 141)

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงทางกายภาพ รวมตลอดถึงความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น
2. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้นจากความรู้ความสามารถในการทำงาน เป็นต้น
3. บริษัทหรือสถานที่ทำงานและการจัดการ (Company & Management) ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ตลอดจนชื่อเสียงและการดำเนินงานของหน่วยงานนั้น ๆ เป็นต้น

4. ค่าจ้าง (Wage) สำหรับค่าจ้างหรือรางวัลนั้นต้องเป็นรางวัลที่เสมอภาคสำหรับการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน โดยประกาศให้ทราบโดยทั่วไป และเป็นรางวัลที่สอดคล้องกับเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงาน

5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of The Job) ความพึงพอใจมักจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้ทำงาน และเนื้องานมีความน่าสนใจในตัวของมันเอง แต่เนื้องานบุคคลมีความสนใจแตกต่างกัน ดังนั้นเนื้องานซึ่งเป็นที่น่าสนใจสำหรับบุคคลจึงแตกต่างกันไป แต่ก็มีลักษณะของงานบางประการ อาทิ งานที่มีความเป็นอิสระ งานที่ไม่มีความจำเจน่าเบื่อ เป็นต้น

6. การควบคุมบังคับบัญชา (Supervision) มีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ การควบคุมบังคับบัญชาที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันหนึ่งที่ทำให้ย้ายงานและลาออกจากงาน

7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะทำให้เกิดความพอใจในงานนั้น

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมาก การปฏิบัติงานจะสำเร็จได้ก็เพราะมีกระบวนการวิธีการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา การประสานงาน และการประเมินผลงาน อาจกล่าวได้ว่า ภาระหน้าที่ทางการบริหารที่กล่าวมาจะเกิดขึ้นไม่ได้เลยหากไม่มีการติดต่อสื่อสารเป็นตัวเชื่อม

9. สภาพการทำงาน (Working Condition) อาทิ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน ซึ่งต้องมีความเหมาะสมกับการทำงานนั้น ๆ

10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัย เป็นต้น

3. ความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นับแต่ได้มีการศึกษาและวิจัยในเรื่องเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของยอร์จ เอลตัน มาโย (Mayo, George Elton) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยถึงผลกระทบต่าง ๆ ที่มีต่องานของพนักงานในบริษัท เวสเทอร์น อิเลคทริก (Western Electric Company) นครชิคาโก ประเทศสหรัฐอเมริกา ในระหว่างปี ค.ศ. 1924-1932 (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และ คณะ 2539: 27; อ้างอิงจาก Mayo, 1933: 177-179) ทำให้องค์การต่าง ๆ ได้หันมาให้ความสนใจ และความสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างกว้างขวาง เพราะผลจากการศึกษาและวิจัยของยอร์จ เอลตัน มาโย ทำให้ทราบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคน และทุกระดับมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การเป็นอย่างมาก และในปัจจุบันได้มีผู้นำเอาแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาศึกษาวิจัยเพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาวิจัยทางด้านการบริหารงานบุคคลหรือพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เป็นต้น และใน

การปฏิบัติงานในองค์กรทั่ว ๆ ไปในปัจจุบัน ก็ยังคงนำทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาใช้กันอย่างแพร่หลาย ดังที่ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532: 126) ได้สรุปความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

1. การรับรู้ในปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

จิตติภา ขาวอ่อน (2547: 19-20) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า กระบวนการในการทำงานของบุคลากรขององค์การจะมีประสิทธิภาพเพียงใดและช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้เพียงใดนั้น ผู้บริหารองค์การต้องสามารถเข้าใจความต้องการของบุคลากรในองค์การและผสมผสานความต้องการนั้นให้เข้ากับจุดมุ่งหมายขององค์การในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนทำงานสำเร็จ คนที่มีความพึงพอใจจะส่งผลให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ และได้ผลดีกว่าคนที่ไม่มี ความพึงพอใจในการทำงาน ไม่ว่าปัจจัยนั้นจะมาจากสาเหตุใด ความพึงพอใจจะก่อให้เกิดความร่วมมือ เกิดศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์การพร้อมที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วยความเต็มใจ และมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่จะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน

ด้วยเหตุนี้จึงเห็นได้ชัดเจนว่า ความพึงพอใจเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงาน ซึ่งมักพบเห็นอยู่เสมอว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในงาน จะคิดปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้นเสมอ เป็นต้นว่า ผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง ทำงานด้วยความสนุกสนาน งานจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น จะมีเวลาปฏิบัติงานมากขึ้น ตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น แสดงถึงความอดุสาหะ วิริยะ ในการทำงานไปอีกระยะเวลานาน ตรงกันข้ามกับผู้ที่ไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำ จะมีส่วนทำให้เกิดผลในทางตรงกันข้ามเช่นกัน คือ การปฏิบัติงานจะเสื่อมลง งานจะดำเนินไปโดยไม่ราบรื่น ความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานจะขาดไป ระดับการปฏิบัติงานจะต่ำลง การปฏิบัติหน้าที่จะเฉื่อยชาลงทุกที เช่นนี้เป็นต้น นอกจากนี้ผู้ที่ไม่มีความพึงพอใจในงานมักจะขาดความภักดีต่อองค์การ และยอมผันแปรควบคู่ไปกับความพึงพอใจในงานที่ทำด้วย

ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์การ จึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความสนใจในงานมากขึ้น เพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น การเพิ่มผลผลิตสูงขึ้น เกิดความเต็มใจที่จะนำความรู้ความสามารถของตนเองมีอยู่มาสร้างประโยชน์ให้กับองค์การ ทำให้องค์การมีความเจริญและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4. ประวัติ บริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด

บริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด ก่อตั้งครั้งแรกภายใต้ชื่อ บริษัท เอเอ็มดี (ไทยแลนด์) จำกัด ในปี 2530 ด้วยทุนจดทะเบียน 235 ล้านบาท ได้เริ่มดำเนินการผลิตเมื่อปี 2532 โดยดำเนินธุรกิจการผลิตแผงวงจรรวม (IC) ที่ใช้ประกอบเป็นหน่วยความจำประเภท NOR Flash Memory

เมื่อเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2546 บริษัทฯ ได้ทำการเปลี่ยนชื่อเป็น บริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด โดยการควบรวมสายงานผลิตหน่วยความจำ (Memory Devices) ของบริษัท แอดแวนซ์ ไมโคร ดีไอซ์ (เอเอ็มดี) กับบริษัท ฟุจิตี โดยมีสัดส่วนการถือหุ้นของบริษัทระหว่าง เอเอ็มดี และฟุจิตี เป็นร้อยละ 60 ต่อ 40 มีความอิสระในการดำเนินงานและการบริหารจัดการภายใต้การบริหารงานของคนไทย

บริษัทฯ ตั้งสำนักงานอยู่บนถนนแจ้งวัฒนะ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ซึ่งนับว่าเป็นโรงงานผู้ผลิต แผงวงจรไฟฟ้า (IC) ที่ทันสมัยที่สุดแห่งหนึ่งในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และเป็นโรงงานผลิตขั้นสุดท้ายที่ใหญ่ที่สุดในจำนวน 4 แห่งของ สเปนซ์ ในทวีปเอเชียด้วย พื้นที่ขนาด 215,000 ตารางฟุต อันประกอบด้วยสายการผลิตประกอบและทดสอบชิ้นส่วนผลิตภัณฑ์ ทำงานด้วยระบบอัตโนมัติรวมทั้งการควบคุมการผลิตด้วยวิธีทางสถิติ (Statistical Process Control หรือ SPC) อีกทั้งเป็นโรงงานที่มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่สวยงามและปลอดภัย

ปัจจุบันมีพนักงานทั้งหมด 1,330 คน กำลังผลิตประมาณ 624 ล้านตัวต่อปี ผลิตภัณฑ์ของสเปนซ์ ประกอบด้วยหน่วยความจำประเภท NOR Flash Memory มีประสิทธิภาพสูงซึ่งถูกใช้อย่างแพร่หลายในอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ประเภทต่าง ๆ

วิสัยทัศน์ของ บริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด

นิยามใหม่อุตสาหกรรม NOR Flash Memory

- เรากำหนดนิยามใหม่กับอุตสาหกรรม NOR Flash Memory โดยมุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมที่จะพลิกโฉมหน้าผลิตภัณฑ์ NOR Flash Memory ในสังคมยุคสื่อพกพาดิจิทัล

- เรากำหนดแนวทางเทคโนโลยี ผลิตภัณฑ์ ส่งเสริมกระบวนการธุรกิจต่าง ๆ ของเรา ให้ได้ผลเหนือความคาดหมายของลูกค้าของเรา และนำเสนอคุณค่าเพิ่มด้วยวิธีการอันแปลกใหม่ที่ไม่มีใครทำ

- ผลที่ปรากฏ เราทำให้ลูกค้าของเราพัฒนานวัตกรรมได้รวดเร็วขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น และกว้างขวางขึ้นและรวดเร็วและแรงกล้าในการเผยแพร่และจัดเตรียมช่องทางสู่ตลาดดิจิทัลไปทั่วโลก

คำมั่นสัญญาของ บริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด

สเปนซ์มุ่งมั่นปฏิบัติที่ได้ให้คำมั่นสัญญา “เหนือล้ำด้วยคุณค่า” สำหรับลูกค้า ผู้ถือหุ้น คู่ค้าและบุคคลอื่นๆ ขณะที่คู่แข่งของเรากำลังมุ่งเน้นที่ความเป็นผู้นำในเทคโนโลยีในการผลิตหรือการครองส่วนแบ่งตลาด แต่เราเน้นการสร้างภาพลักษณ์เพื่อองค์กรด้วยการเป็นผู้ให้บริการที่มีคำมั่นสัญญาต่อลูกค้าที่ว่า “เหนือล้ำด้วยคุณค่า” ด้วยการทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและนำเสนอการแก้ไขปัญหาแบบครบวงจร ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ รวมถึงในด้านการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่องของ NOR Flash Memory และผู้เชี่ยวชาญของเรา

ค่านิยมของ บริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด

การเคารพให้เกียรติบุคคล (Respect for People)

เราเคารพให้เกียรติและศักดิ์ศรี ให้ความถูกต้อง เทียบธรรมต่อทุกคนทั้งในและนอกบริษัท เราดำเนินธุรกิจอย่างสร้างสรรค์ด้วยจิตวิญญาณที่เปี่ยมไปด้วยความเอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจ และร่วมมือ เรารับฟังและยอมรับความแตกต่างทางความคิดด้วยใจเป็นธรรมการปฏิบัติของเราแสดงให้เห็นถึงความห่วงใยและความใส่ใจต่อความสนใจในด้านต่างๆ ของทุกคนที่เข้ามาสัมผัสวิถีแห่งสเปนซ์

การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม (INTEGRITY)

เราดำเนินงานด้วยความซื่อสัตย์ มั่นคง และชอบธรรมโดยไม่มีเงื่อนไข เราปฏิบัติตามข้อสัญญา และข้อผูกพันทุกประการ เราให้คุณค่าต่อการกระทำ / การปฏิบัติที่มีเกียรติ ที่ยึดหลักจริยธรรมและที่เป็นไปตามหลักการ

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (INITIATIVE)

เราให้คุณค่าต่อการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์และความสามารถในการบริหารจัดการ เราได้สิทธิในการกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง อย่างอิสระโดยมิต้องได้รับการบอกกล่าว ภายในขอบเขตความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ของเรา ทั้งนี้วัตถุประสงค์หลักของเราทำให้เรามีอิสระที่จะปฏิบัติการท้าทายสิ่งที่เป็นอยู่ และทำให้เกิดพลังขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ

ความมุ่งมั่นตั้งใจ (DETERMINATION)

เราเด็ดขาดแน่วแน่และมั่นคงว่าเราสามารถสร้างความแตกต่างให้แก่ลูกค้าได้ เรามีจิตวิญญาณที่เปี่ยมล้นไปด้วยความมุ่งมั่นเด็ดเดี่ยว ในงานที่รับผิดชอบจนทำให้เรา ฝ่าฟันและเอาชนะอุปสรรคต่างๆ จนลุล่วงด้วยความคิดในด้านดีและพลังเชิงบวก

ผลที่เหนือความคาดหมาย (RELEVANT RESULTS)

เราเชื่อว่าสิ่งใดสำคัญต่อลูกค้า เรามุ่งมั่นเอาใจใส่ในทุกรายละเอียด เพื่อนำผลลัพธ์ที่เหนือความคาดหมายให้แก่ลูกค้า และเราได้เพียรพยายามสร้างผลลัพธ์ที่ไม่ได้กำหนดด้วยตนเอง แต่กำหนดโดยลูกค้าของเรา เรามุ่งมั่นที่จะให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่นิยมการรวบรัดข้ามขั้นตอน เรารู้ว่าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเท่านั้นจะเป็นตัวสะท้อนถึงความเป็นผู้นำในอุตสาหกรรมของเรา

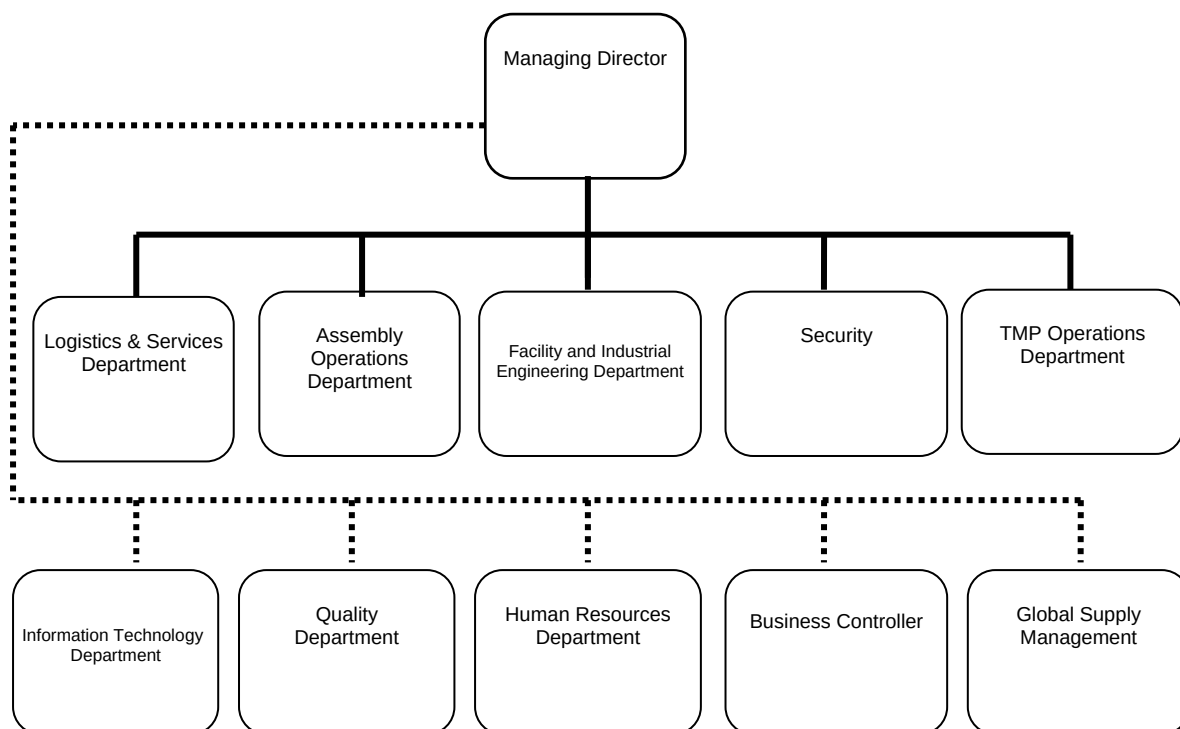
ปรัชญาการบริหารงาน

ปรัชญาการบริหารงานของ สแปนซ์ (ไทยแลนด์) มุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับพนักงานภายใต้แนวคิดในการบริหารจัดการที่ว่า “บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร” **(People are our most important asset)** โดยมีความเชื่อมั่นว่าบุคลากรจะเป็นปัจจัยหลักที่จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้

โครงสร้างการบริหารงาน บริษัท สแปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด

บริษัท สแปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด แบ่งการบริหารจัดการองค์การเป็น 10 ฝ่าย ดังนี้

1. ฝ่ายประกอบผลิตภัณฑ์ (Assembly Operations Department)
2. ฝ่ายทดสอบตีตราและบรรจุภัณฑ์ (Test Mark Pack Operations Department)
3. ฝ่ายสนับสนุนการผลิตและบริการ (Logistics and Services Department)
4. ฝ่ายวิศวกรรมสนับสนุนการผลิตและอุตสาหกรรม (Facility and Industrial Engineering Department)
5. ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ (Quality Department)
6. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Department)
7. ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Department)
8. ฝ่ายการเงิน (Finance Department)
9. ฝ่ายจัดซื้อ (Purchasing Department)
10. ฝ่ายรักษาความปลอดภัย (Security Department)



ภาพประกอบ 6 แสดงผังโครงสร้างการบริหาร บริษัท สปินซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด

ความสำเร็จบางส่วนของบริษัท สปินซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด

- พ.ศ. 2535 เสนอ Single power-supply FLASH memory device เป็นครั้งแรกในโลก
- พ.ศ. 2535 นำเสนอเทคโนโลยี Negative gate erase
- พ.ศ. 2539 นำเสนอ 2.7V and Single Power Supply FLASH memory devices เป็นครั้งแรก
- พ.ศ. 2540 นำเสนอเทคโนโลยี Simultaneous read-write
- พ.ศ. 2540 เสนอ Good Die FLASH memory เป็นครั้งแรก
- พ.ศ. 2541 เสนอการทำงานระบบ Zero Power
- พ.ศ. 2541 นำเสนอ Page mode FLASH memory device เป็นครั้งแรก
- พ.ศ. 2542 นำเสนอ Burst mode FLASH memory device เป็นครั้งแรก
- พ.ศ. 2543 นำเสนอ Multi-Chip Package with FLASH + SRAM in a single package เป็นครั้งแรก
- พ.ศ. 2544 นำเสนอ FLASH memory device featuring a 32-bit database เป็นครั้งแรก

- พ.ศ. 2545 นำเสนอ Advance Sector Protection
- พ.ศ. 2545 นำเสนอเทคโนโลยี MirrotBitTM

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

มะลิ เผือกวิจิตร (2545: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร บริษัท คิมเบอร์ลีย์คล๊าค ประเทศไทย จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับพอใจ จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ฉันทนา เกตุแก้ว (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด พบว่า พนักงานประจำสำนักงานกลางมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานประจำสำนักงานกลางมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ และด้านการประเมินผลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

กรปรียา วิจิตรภาพ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด และบริษัทในเครือ จำนวน 120 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการสังกัดฝ่ายปฏิบัติการคลังเอกสาร ประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 3 ถึง 5 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานพบว่า ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการประเมินผลงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ธนกร จันทรแสนโรจน์ (2549: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด จำนวน 175 คน ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยด้านการจูงใจและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และปัจจัยค่าตอบแทน ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยระยะเวลาการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ สามารถรวมทำนายความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานของพนักงานได้โดยสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ส่วนปัจจัยความก้าวหน้าในงานสามารถร่วมทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม

พรรณรัตน์ สันธนะจิตร (2549: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติของข้าราชการและลูกจ้างกรมวิชาการเกษตร จำนวน 308 คน พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างกรมวิชาการเกษตรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างกรมวิชาการเกษตร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความก้าวหน้าของอาชีพ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน

ณัทธรา กรีหิรัญ (2550: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสาสนับสนุนวิชาการรวมทั้งสิ้น 288 คน ผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25 ถึง 35 ปี มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

รุ่งนภา บุญธรรมวงศ์ (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท ซีเมนส์ จำกัด พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยโดยรวมอยู่ในระดับดี และความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับพนักงาน และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน และปัจจัยเชิงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวมโดยมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

งานวิจัยต่างประเทศ

แรนดอน (Randall, 1975: 21-A) ได้ทำการวิจัย เรื่องความพึงพอใจของหัวหน้าในการปฏิบัติงานโครงการศึกษาคู พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจ ในส่วนปัจจัยคำจูงใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความไม่พอใจ โดยปัจจัยจูงใจจะส่งผลในด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การได้ทำงานตามความสามารถ ได้รับงานที่ท้าทาย และการยอมรับนับถือ และปัจจัยคำจูงใจจะส่งผลในด้านนโยบาย เพื่อนร่วมงาน ความรู้ความสามารถในงานของผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บริหารและเงื่อนไขของงาน

วาเลส (Valez, 1972: 979-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในองค์ประกอบภายในองค์ประกอบภายนอกของงาน โดยใช้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยแห่งเมืองโคลัมเบีย ประเทศสหรัฐอเมริกา องค์ประกอบของงานภายนอก ได้แก่ สภาพทางกายภาพในการปฏิบัติงาน เงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูล สถานภาพของงานการบริหาร การควบคุม ความมั่นคงในงาน นโยบายของการบริหารและสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนองค์ประกอบภายในของงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือในผลงาน ลักษณะงานความรับผิดชอบในงาน และความเจริญก้าวหน้า ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจต่อองค์ประกอบภายนอกของงาน ได้แก่ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล นโยบายการบริหาร ส่วนองค์ประกอบภายในพึงพอใจน้อยที่สุด ได้แก่ ความก้าวหน้า ส่วนระดับการศึกษา ตำแหน่งและช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน มีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

มัวร์และเบอร์น (ชนิดา ศรีบรรวิวัฒน์, 2544: 24; อ้างอิงจาก Moore; & Berne. n.d.) ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า มีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารต่าง ๆ สถานภาพ และการยอมรับนับถือ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสามารถของผู้ร่วมงาน ความสอดคล้องระหว่างงานกับความสามารถ และความถนัด ความเหมาะสมระหว่างปริมาณงานในหน้าที่กับความรับผิดชอบ การอุทิศตนเพื่อหน่วยงาน ความยุติธรรมในหน่วยงาน และสวัสดิการของหน่วยงาน

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

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและได้นำมาอ้างอิงในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด โดยอาศัย ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-factor Theory) ซึ่งได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานออกเป็น 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยการบำรุงรักษา (Maintenance Factors) ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาเลือกศึกษาเฉพาะองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์)

จำกัด คือ ปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนปัจจัยการบำรุงรักษา ได้แก่ ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียง และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ รวมถึงแนวความคิดของ วอน ฮัลเลอร์ บี กิลเมอร์ ที่ได้สรุปองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงาน รวมทั้งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประกอบในการทำวิจัยครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานประจำของบริษัท สเปนซ์(ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 10 ฝ่าย โดยมีพนักงานรวมทั้งหมด 1,330 คน (ที่มา : ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ณ วันที่ 14 กรกฎาคม 2551)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน (Yamane. 1970: 580-581) กำหนดให้มีความเชื่อมั่นที่ 95% โดยความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5% หรือ 0.05

สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดย n แทน จำนวนสมาชิกกลุ่มตัวอย่าง

 N แทน ขนาดของประชากร

 e แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแทนค่าในสูตร ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{1,330}{1 + (1,330 \times 0.05^2)} \\ &= 307.46 \end{aligned}$$

ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 307 คน และผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นจำนวน 320 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างตามการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วนตามจำนวนประชากรในแต่ละฝ่าย

ตาราง 1 แสดงจำนวนของกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละฝ่าย

ฝ่าย	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ฝ่ายประกอบผลิตภัณฑ์	444	106
ฝ่ายทดสอบดีตราและบรรจุภัณฑ์	624	150
ฝ่ายสนับสนุนการผลิตและบริการ	98	23
ฝ่ายวิศวกรรมสนับสนุนการผลิตและ อุตสาหกรรม	42	10
ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ	54	12
ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	19	5
ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ	25	6
ฝ่ายการเงิน	13	4
ฝ่ายจัดซื้อ	6	2
ฝ่ายรักษาความปลอดภัย	5	2
รวมจำนวนพนักงาน	1,330	320

จากนั้น ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามแก่พนักงานตามจำนวนสัดส่วนในแต่ละฝ่ายที่กำหนดไว้ในตาราง 1 ตามความสะดวกของผู้วิจัย

2. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน โดยมีรายละเอียดดังนี้

- ข้อที่ 1 เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)
 ข้อที่ 2 อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)
 ข้อที่ 3 สถานภาพสมรส ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)
 ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)
 ข้อที่ 5 ตำแหน่งงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)
 ข้อที่ 6 ระยะเวลาในการทำงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal

scale)

- ข้อที่ 7 รายได้ต่อเดือน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบอัตราส่วน (Rating Scale) โดยดัดแปลงจากแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzburg ซึ่งแบบวัดที่สร้างขึ้นนี้ครอบคลุม 8 ด้านของความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียง และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยสร้างขึ้นตามวิธีการสร้างแบบวัดทัศนคติแบบ Likert Scale โดยกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนดังต่อไปนี้

กรณีเป็นคำถามเชิงบวก (Positive) จะให้คะแนนดังนี้

<u>ระดับความคิดเห็น</u>	<u>คะแนน</u>
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

กรณีเป็นคำถามเชิงลบ (Negative) จะให้คะแนนดังนี้

<u>ระดับความคิดเห็น</u>	<u>คะแนน</u>
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
ไม่เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
เห็นด้วย	2
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

เมื่อรวบรวมข้อมูลแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่งระดับความพึงพอใจเป็น 3 ระดับซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

$$\text{Class Interval (I)} = \frac{\text{Range(R)}}{\text{Class(C)}}$$

โดยที่ R แทน คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด
C แทน จำนวนชั้น

$$\text{Class Interval (I)} = \frac{5-1}{3}$$

$$= 1.33$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

คะแนน 3.68 – 5.00 หมายถึง ความพึงพอใจสูง
คะแนน 2.34 – 3.67 หมายถึง ความพึงพอใจปานกลาง
คะแนน 1.00 – 2.33 หมายถึง ความพึงพอใจต่ำ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) และประมวลความเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับการพิจารณาปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นไปตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

2.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 40 คน

2.4 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -coefficient) โดยใช้สูตรของ Cronbach (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546: 449) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม ซึ่งจะมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ ถ้า α มีค่าใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ผลดังนี้

ค่าความเชื่อมั่น แบบสอบถามส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด ในด้านต่างๆ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .910

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้ คือ

3.1 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล บทความ งานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้อง สิ่งพิมพ์ วารสาร หนังสือ เอกสารทางวิชาการ และข้อมูลที่เผยแพร่ผ่านสื่อทางอินเทอร์เน็ต

3.2 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถาม ตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.2.1 ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถาม จำนวน 320 ชุด

3.2.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก บริษัท สแปนชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด

3.2.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3.2.4 คัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

การจัดกระทำ

1. การตรวจสอบข้อมูล (Data Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม

2. การลงรหัส (Data Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัส

3. ป้อนข้อมูลต่างๆ ลงเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เป็นเครื่องมือในการประมวลผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

1.1 หาค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

1.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{x}$) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานแต่ละด้าน

1.3 หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานแต่ละด้าน

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ในการทดสอบสมมุติฐาน ดังนี้

2.1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่อิสระต่อกัน โดยใช้สถิติทดสอบค่า t (t-test) แบบ Independent เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อ 1 และ 3

2.2 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (One-way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 และ ข้อที่ 4 ถึง 7

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่

1.1 การหาร้อยละ (Percentage) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คณะ. 2548: 214) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 1 โดยใช้สูตรดังนี้

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ
f แทน ความถี่ของข้อมูลในแต่ละกลุ่ม
n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean หรือ $\bar{x}$) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 39) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2 โดยใช้สูตรดังนี้

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

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

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation หรือ S.D.) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545 : 38) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2 โดยใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -coefficient) ของครอนบัค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ มีสูตรดังนี้ (พนิดา ชื่อสัตย์สกุลชัย. 2549: 27)

$$\alpha = \frac{\overline{k \text{ con variance} / \text{variance}}}{1 + (k-1) \overline{\text{con variance} / \text{variance}}}$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
	k	แทน	จำนวนคำถาม
	$\overline{\text{con variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
	$\overline{\text{variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนของคำถาม

3. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่

3.1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่อิสระต่อกัน โดยใช้สถิติทดสอบค่า t (Independent t-test) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544 : 173)

$$t = \frac{\overline{X_1} - \overline{X_2}}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$\overline{X_1}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\overline{X_2}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1
S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2
n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
df	แทน	$n_1 + n_2 - 2$

3.2 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) (กัลยา วาณิชย์ บัญชา. 2546: 135)

ตาราง 2 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

แหล่งของการแปรปรวน	ผลรวมกำลังสอง SS	df	ค่าประมาณของความแปรปรวน MS	F
ระหว่างกลุ่ม	SS_b	k-1	MS_b	MS_b/MS_w
ภายในกลุ่ม	SS_w	n-k	MS_w	
ทั้งหมด	SS_r	n-1		

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

โดยที่	k-1	แทน	Degree of Freedom สำหรับการแปรผันระหว่างกลุ่ม df_b
	n-k	แทน	Degree of Freedom สำหรับการแปรผันภายในกลุ่ม df_w
เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F-distribution
	MS_b	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	MS_b	=	$SS_b/(k-1)$
	MS_w	=	$SS_w/(n-k)$
	SS_b	แทน	ผลบวกกำลังสองระหว่างกลุ่ม
	SS_w	แทน	ผลบวกกำลังสองภายในกลุ่ม
	k	แทน	จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
	df_b	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	df_w	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ $\alpha = 0.05$ หรือระดับความเชื่อมั่น 95% จะใช้วิธี Least-Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างเพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546: 258)

$$\text{เมื่อ } n_1 \neq n_2 \text{ LSD} = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{MSE \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}$$

$$\text{ถ้า } n_1 = n_2 \text{ LSD} = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{\frac{2MSE}{n_1}}$$

โดยที่ $df_w = n-k$
 LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ i

และ j

MSE	แทน	ค่า Mean square error (MS_w)
k	แทน	จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
α	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อน
n_i	แทน	จำนวนตัวอย่างในกลุ่มที่ i
n_j	แทน	จำนวนตัวอย่างในกลุ่มที่ j

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สเปนชั้น (ไทยแลนด์) จำกัด ในการวิเคราะห์และการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อต่างๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนพนักงาน
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution
F-Ratio	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
Sig.	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับการบอกนัยสำคัญทางสถิติ (Probability)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนนเฉลี่ย (Mean of Squares)
df	แทน	ขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
LSD	แทน	Least Significant Difference
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบายโดยเรียงลำดับหัวข้อเป็น

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สเปนชั้น (ไทยแลนด์) จำกัด

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 4 การรวบรวมข้อเสนอแนะจากพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน โดยแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ดังนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	156	48.75
หญิง	164	51.25
รวม	320	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	59	18.40
26 – 30 ปี	98	30.60
31 – 35 ปี	80	25.00
36 – 40 ปี	62	19.40
40 ปีขึ้นไป*	21	6.60
รวม	320	100.00
3. สถานภาพสมรส		
โสด/แยกกันอยู่	148	46.25
สมรส/อยู่ด้วยกัน	172	53.75
รวม	320	100.00
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	208	65.00
ปริญญาตรี	78	24.40
สูงกว่าปริญญาตรี	34	10.60
รวม	320	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ตำแหน่งงาน		
พนักงานระดับบริหาร	55	17.20
พนักงานระดับปฏิบัติการ	103	32.20
พนักงาน Operator	162	50.60
รวม	320	100.00
6. ระยะเวลาการทำงานที่บริษัท		
ไม่เกิน 3 ปี	74	23.10
ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	63	19.60
ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	45	14.10
ตั้งแต่ 10 ปี แต่ไม่เกิน 15 ปี	78	24.40
ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป	60	18.80
รวม	320	100.00
7. รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	80	25.00
10,001 – 20,000 บาท	110	34.38
20,001 – 30,000 บาท	56	17.52
30,001 – 40,000 บาท	41	12.80
มากกว่า 40,000 บาท	33	10.30
รวม	320	100.00

* เนื่องจากจำนวนร้อยละของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไปมีเพียงร้อยละ 6.60 ผู้วิจัยจึงนำมารวมกับช่วงอายุ 36 – 40 ปี เป็นช่วงอายุ 36 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 26

จากตาราง 3 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ จำนวน 320 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 51.25 และเป็นเพศชาย จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 48.75 ตามลำดับ

อายุ พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 30.60 เป็นอันดับหนึ่ง และรองลงมาคือผู้ที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 ผู้ที่มีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 18.40 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีจำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 53.75 เป็นอันดับหนึ่ง และเป็นผู้ที่มีสถานภาพโสด/แยกกันอยู่ มีจำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 46.25 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40 และผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 10.60 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงาน Operator จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 50.60 เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือพนักงานระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 32.20 และพนักงานระดับบริหาร มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20 ตามลำดับ

ระยะเวลาการทำงานที่บริษัท พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 10 ปี แต่ไม่เกิน 15 ปี มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40 เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 3 ปี มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 23.10 ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 19.60 ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 และผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 14.10 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีรายได้ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท มีจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 34.38 เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ผู้ที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ผู้ที่มีรายได้ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 17.52 ผู้ที่มีรายได้ระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80 ผู้ที่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาท มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 10.30 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด ในด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียง และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด

ความพึงพอใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านลักษณะงาน			
1. ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.67	.831	ปานกลาง
2. ท่านมีโอกาสคิดริเริ่มวิธีการทำงานเพื่อพัฒนางานและหน่วยงานของท่าน	3.84	.632	สูง
3. งานที่ท่านทำอยู่มีปริมาณมากเกินไปเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน*	2.49	.842	ปานกลาง
4. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ	3.53	.953	ปานกลาง
5. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านอยู่น่าเบื่อหน่าย	3.07	.830	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานโดยรวม	3.32	.568	ปานกลาง
ด้านการยอมรับนับถือ			
6. เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานและเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงานสำเร็จลุล่วง	3.74	.602	สูง
7. ท่านมีโอกาสในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในหน่วยงานอย่างเต็มที่	3.71	.747	สูง
8. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่นๆ ให้ท่านปฏิบัติ	3.63	.777	ปานกลาง
9. ท่านได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.73	.654	สูง
ด้านการยอมรับนับถือโดยรวม	3.70	.542	สูง
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน			
10. ระบบการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งของบริษัทฯ มีความเหมาะสมและเป็นธรรม	3.12	.903	ปานกลาง
11. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนท่านในการเลื่อนตำแหน่งเมื่อมีโอกาส	3.32	.864	ปานกลาง

ตาราง 4 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน			
12. ท่านรู้สึกว่าการได้เลื่อนตำแหน่งของท่านเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยากเมื่อเทียบกับแผนกอื่นๆ*	2.31	.913	ต่ำ
13. ท่านมีโอกาสเข้าร่วมอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถของท่าน	3.48	.923	ปานกลาง
14. ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ไม่เปิดโอกาสให้ท่านก้าวหน้าเมื่อเทียบกับแผนกอื่นๆ*	2.85	.984	ปานกลาง
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวม	3.07	.613	ปานกลาง
ด้านนโยบายในการบริหาร			
15. บริษัทฯ มีนโยบายที่แน่นอนและมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน	3.65	.828	ปานกลาง
16. นโยบายของบริษัทที่ท่านสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	3.66	.712	ปานกลาง
17. บริษัทฯ มีการประชาสัมพันธ์เพื่อชี้แจงนโยบายและเหตุผลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในบริษัทฯ อยู่เสมอ	3.79	.756	สูง
ด้านนโยบายในการบริหารโดยรวม	3.70	.659	สูง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล			
18. ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี	4.15	.497	สูง
19. เพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้ความร่วมมือในการทำงานและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี	3.94	.613	สูง
20. ท่านมีความไม่สบายใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานบางคน*	2.91	1.028	ปานกลาง
21. แม้ว่าจะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน แต่ในท้ายที่สุดก็มีการประสานประโยชน์ร่วมกันและเข้าใจกันด้วยดี	3.89	.656	สูง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวม	3.72	.457	สูง

ตาราง 4 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน			
22. ในหน่วยงานของท่านมีเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.72	.879	สูง
23. บรรยากาศโดยทั่วไปของสถานที่ทำงานส่งเสริมการทำงานของ ท่าน	3.84	.822	สูง
24. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ความสงบ เสียง การระบายอากาศเหมาะสม และส่งเสริมการทำงาน	3.80	.930	สูง
25. อาคาร สถานที่ และพื้นที่ที่ท่านทำงานมีความมั่นคงและปลอดภัย	4.12	.685	สูง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม	3.87	.658	สูง
ด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียง			
26. ท่านมีความพอใจกับความมั่นคงของบริษัท ในปัจจุบัน	3.39	.804	ปานกลาง
27. ท่านไม่กระตือรือร้นหางานใหม่ เพราะงานที่ทำอยู่ดีอยู่แล้ว	3.39	.924	ปานกลาง
28. ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับบริษัท มากขึ้นเรื่อยๆ	3.52	.871	ปานกลาง
29. อนาคตในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านทำอยู่มีความแน่นอน	3.16	.761	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียงโดยรวม	3.37	.702	ปานกลาง
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ			
30. ค่าตอบแทนโดยรวมที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	3.38	.874	ปานกลาง
31. ค่าตอบแทนโดยรวมที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.35	.843	ปานกลาง
32. สวัสดิการโดยรวมของบริษัท เทียบเท่ากับองค์กรอื่นๆ ที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกัน	3.25	.874	ปานกลาง

ตาราง 4 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
33. ท่านคาดว่าจะได้รับเงินค่าตอบแทนมากกว่าปัจจุบัน ถ้าหากท่านไปทำงานที่บริษัทอื่นในตำแหน่งงานที่มีลักษณะงานเหมือนหรือใกล้เคียงกับงานที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน*	2.67	.710	ปานกลาง
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการโดยรวม	3.16	.629	ปานกลาง
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	3.48	.411	ปานกลาง

*เป็นคำถามเชิงลบ

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท สแปนชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า

ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานโดยรวม มีระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีความพึงพอใจด้านลักษณะงานอยู่ในระดับสูง คือ ท่านมีโอกาสคิดริเริ่มวิธีการทำงานเพื่อพัฒนางานและหน่วยงานของท่าน ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจด้านลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านอยู่น่าเบื่อหน่าย และงานที่ท่านทำอยู่มีปริมาณมากเกินไปเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

ความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือโดยรวม มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถือในระดับสูง คือ เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานและเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงานสำเร็จลุล่วง ท่านได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และท่านมีโอกาสนในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในหน่วยงานอย่างเต็มที่ ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่นๆ ให้ท่านปฏิบัติ

ความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวม มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีความพึงพอใจด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานในระดับปานกลาง คือ ระบบการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งของบริษัทฯ มีความเหมาะสมและเป็นธรรม ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนท่านในการเลื่อนตำแหน่งเมื่อมีโอกาส ท่านมีโอกาสร่วม

อบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถของท่าน และท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ไม่เปิดโอกาสให้ท่านก้าวหน้าเมื่อเทียบกับแผนกอื่นๆ ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจด้านความพึงพอใจในด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานในระดับต่ำ คือ ท่านรู้สึกว่าได้เลื่อนตำแหน่งของท่านเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยากเมื่อเทียบกับแผนกอื่นๆ

ความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายในการบริหารโดยรวม มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีความพึงพอใจด้านนโยบายในการบริหารอยู่ในระดับสูง คือ บริษัทฯ มีการประชาสัมพันธ์เพื่อชี้แจงนโยบายและเหตุผลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นในบริษัทฯ อยู่เสมอ ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจด้านนโยบายในการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง คือ นโยบายของบริษัทฯ ท่านสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และบริษัทฯ มีนโยบายที่แน่นอนและมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน

ความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวม มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูง คือ ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี เพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้ความร่วมมือในการทำงานและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดีแม้ว่าจะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานแต่ในท้ายที่สุดก็จะมีมีการประสานประโยชน์ร่วมกันและเข้าใจกันด้วยดี ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านมีความไม่สบายใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานบางคน

ความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง โดยมีความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูงทุกข้อ คือ อาคาร สถานที่ และพื้นที่ที่ท่านทำงานมีความมั่นคงและปลอดภัย บรรยากาศโดยทั่วไปของสถานที่ทำงานส่งเสริมการทำงานของท่าน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ความสงบเสียง การระบายอากาศเหมาะสม และส่งเสริมการทำงาน ในหน่วยงานของท่านมีเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม

ความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียงโดยรวม มีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียงอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ คือ ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับบริษัทฯ มากขึ้นเรื่อยๆ ท่านมีความพอใจกับความมั่นคงของบริษัทฯ ในปัจจุบัน ท่านไม่กระตือรือร้นหางานใหม่เพราะงานที่ทำอยู่ดีอยู่แล้ว และอนาคตในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านทำอยู่ในความแน่นอน

ความพึงพอใจในการทำงานด้านผลตอบแทนและสวัสดิการโดยรวม มีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจด้านผลตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ คือ ค่าตอบแทนโดยรวมที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ ค่าตอบแทนโดยรวมที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน สวัสดิการโดยรวมของบริษัทฯ เทียบเท่ากับองค์กรอื่นๆ ที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกัน และท่านคาดว่าจะได้รับเงิน

คำตอบแทนมากกว่าปัจจุบันถ้าหากท่านไปทำงานที่บริษัทอื่นในตำแหน่งงานที่มีลักษณะงานเหมือนหรือใกล้เคียงกับงานที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานเพศที่มีต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในการทำงาน	เพศ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านลักษณะงาน	ชาย	3.37	0.557	1.656	318	.099
	หญิง	3.26	0.575			
ด้านการยอมรับนับถือ	ชาย	3.75	0.528	1.590	318	.113
	หญิง	3.66	0.553			
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	ชาย	3.06	0.603	1.308	318	.192
	หญิง	2.97	0.622			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ชาย	3.74	0.437	.707	318	.480
	หญิง	3.70	0.475			

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	เพศ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านนโยบายในการบริหาร	ชาย	3.66	0.671	-1.135	318	.257
	หญิง	3.74	0.646			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ชาย	3.85	0.662	-.556	318	.579
	หญิง	3.89	0.656			
ด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียง	ชาย	3.36	0.733	-.156	318	.876
	หญิง	3.72	0.673			
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	ชาย	3.16	0.619	0.707	318	0.944
	หญิง	3.16	0.641			
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	ชาย	3.50	0.397	0.560	318	0.576
	หญิง	3.47	0.425			

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test พบว่า

ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .576 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียงและด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีค่า Sig. เท่ากับ .099, .113, .192, .257, .480, .579, .876 และ .944 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1)

หมายความว่า พนักงานที่มีเพศที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียง และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ทดสอบสมมติฐาน ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะต้องทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	Sig.
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.815	.272	.841	.472
	ภายในกลุ่ม	316	102.009	.323		
	รวม	319	102.824			
ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3	4.432	1.477	5.227**	.002
	ภายในกลุ่ม	316	89.325	.283		
	รวม	319	93.758			
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.789	.263	.697	.554
	ภายในกลุ่ม	316	119.240	.377		
	รวม	319	120.029			

ตาราง 6 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	Sig.
ด้านนโยบายในการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3	.017	.006	.013	.998
	ภายในกลุ่ม	316	138.558	.438		
	รวม	319	138.575			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	.983	.328	1.580	.194
	ภายในกลุ่ม	316	65.514	.207		
	รวม	319	66.497			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	5.762	1.921	4.582**	.004
	ภายในกลุ่ม	316	132.475	.419		
	รวม	319	138.237			
ด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียง	ระหว่างกลุ่ม	3	2.066	.689	1.408	.240
	ภายในกลุ่ม	316	154.531	.489		
	รวม	319	156.597			
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.925	.642	1.631	.182
	ภายในกลุ่ม	316	124.587	.393		
	รวม	319	126.212			
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	.817	.272	1.626	.183
	ภายในกลุ่ม	316	52.920	.167		
	รวม	319	53.737			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) พบว่า

ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .183 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .472 ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .554 ด้านนโยบายในการ

บริหาร มีค่า Sig. เท่ากับ .998 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่า Sig. เท่ากับ .194 ด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียง มีค่า Sig. เท่ากับ .240 และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีค่า Sig. เท่ากับ .182 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียง และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือมีค่า Sig. เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบสถิติ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ดังแสดงในตาราง 7

ความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีผลความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบสถิติ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 7 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันกับความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุ

อายุ		ต่ำกว่า 25 ปี	26 – 30 ปี	31 – 35 ปี	มากกว่า 36 ปี
	$\bar{X}$	3.47	3.77	3.69	3.81
ต่ำกว่า 25 ปี	3.47	-	-.30** (.001)	-.22* (.019)	-.34** (.008)
26 – 30 ปี	3.77		-	.08 (.329)	-.04 (.679)
31 – 35 ปี	3.69			-	-.12 (.636)
มากกว่า 36 ปี	3.81				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 26 - 30 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 26 - 30 ปี โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านการยอมรับนับถือ น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 26 - 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.30

พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 31 - 35 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .019 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 31 - 35 ปี โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านการยอมรับนับถือ น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 31 - 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.22

พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี กับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 36 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 36 ปี โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านการยอมรับนับถือ น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 36 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.34

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 8 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันกับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามอายุ

อายุ		ต่ำกว่า 25 ปี	26 – 30 ปี	31 – 35 ปี	มากกว่า 36 ปี
	$\bar{X}$	3.83	3.89	3.68	4.05
ต่ำกว่า 25 ปี	3.83	-	-.06 (.637)	.15 (.168)	-.22* (.047)
26 – 30 ปี	3.89		-	.21* (.037)	-.13 (.187)
31 – 35 ปี	3.68			-	-.37** (.000)
มากกว่า 36 ปี	4.05				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี กับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 36 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .047 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 36 ปี โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 36 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.22

พนักงานที่มีอายุ 26 - 30 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 31 - 35 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .037 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 26 - 30 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 31 - 35 ปี โดยพนักงานที่มีอายุ 26 - 30 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 31 - 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .21

พนักงานที่มีอายุ 31 - 35 ปี กับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 36 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 31 - 35 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 36 - 40 ปี โดยพนักงานที่มีอายุ 31 - 35 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ในด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 36 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.37

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันที่มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความพึงพอใจในการทำงาน	สถานภาพสมรส	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านลักษณะงาน	โสด/แยกกันอยู่	3.29	.593	-.800	318	.424
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	3.34	.546			
ด้านการยอมรับนับถือ	โสด/แยกกันอยู่	3.71	.538	.118	318	.906
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	3.70	.547			
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	โสด/แยกกันอยู่	3.05	.623	.823	318	.411
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	2.99	.606			

ตาราง 9 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	สถานภาพ สมรส	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านนโยบายในการบริหาร	โสด/ แยกกันอยู่	3.65	.663	-1.316	318	.189
	สมรส/ อยู่ด้วยกัน	3.75	.655			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล	โสด/ แยกกันอยู่	3.74	.487	0.469	318	.639
	สมรส/ อยู่ด้วยกัน	3.71	.430			
ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	โสด/ แยกกันอยู่	3.91	.618	1.095	318	.275
	สมรส/ อยู่ด้วยกัน	3.83	.691			
ด้านความมั่นคงในงานและ ชื่อเสียง	โสด/ แยกกันอยู่	3.35	.689	-0.368	317	.713
	สมรส/ อยู่ด้วยกัน	3.38	.714			
ด้านผลตอบแทนและ สวัสดิการ	โสด/ แยกกันอยู่	3.11	.636	-1.486	318	.138
	สมรส/ อยู่ด้วยกัน	3.21	.621			
ความพึงพอใจในการ ทำงานโดยรวม	โสด/ แยกกันอยู่	3.48	.412	-.275	318	.783
	สมรส/ อยู่ด้วยกัน	3.49	.411			

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test พบว่า

ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .783 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส ที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียงและด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีค่า Sig. เท่ากับ .424, .906, .411, .189, .639, .275, .713 และ .138 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียงและด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานข้อที่ 4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันที่มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ทดสอบสมมติฐาน ซึ่ง จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่ามี ค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะต้องทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังแสดงในตาราง 10

ตาราง 10 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	Sig.
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.152	.076	.234	.792
	ภายในกลุ่ม	317	102.672	.324		
	รวม	319	102.824			
ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.500	1.750	6.147**	.002
	ภายในกลุ่ม	317	90.257	.285		
	รวม	319	93.758			
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.327	1.164	3.134	.051
	ภายในกลุ่ม	317	117.702	.371		
	รวม	319	120.029			
ด้านนโยบายในการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	.808	.404	.929	.396
	ภายในกลุ่ม	317	137.767	.435		
	รวม	319	138.575			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	6.287	3.144	1.260	.285
	ภายในกลุ่ม	317	131.950	.416		
	รวม	319	138.238			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	6.287	3.144	7.553**	.001
	ภายในกลุ่ม	317	131.950	.416		
	รวม	319	138.238			
ด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียง	ระหว่างกลุ่ม	2	.858	.429	.901	.431
	ภายในกลุ่ม	317	150.946	.476		
	รวม	319	151.804			
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2	.665	.332	.863	.562
	ภายในกลุ่ม	317	122.230	.385		
	รวม	319	122.895			

ตาราง 10 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	Sig.
ความพึงพอใจในการ	ระหว่างกลุ่ม	2	.121	.060	.356	.700
ทำงานโดยรวม	ภายในกลุ่ม	317	53.616	.169		
	รวม	319	53.737			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One-way ANOVA) พบว่า

ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ .700 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .792 ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานมีค่า Sig. เท่ากับ .051 ด้านนโยบายในการบริหาร มีค่า Sig. เท่ากับ .396 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่า Sig. เท่ากับ .285 ด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียง มีค่า Sig. เท่ากับ .431 และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีค่า Sig. เท่ากับ .562 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียง และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือมีค่า Sig. เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 11

ความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 12

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับ ความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{X}$	3.65	3.81	4.07
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.65	-	-.16* (.021)	-.42** (.004)
ปริญญาตรี	3.81		-	-.26 (.090)
สูงกว่าปริญญาตรี	4.07			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี กับพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .021 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ปริญญาตรีแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านการยอมรับนับถือ น้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.16

พนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับพนักงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านการยอมรับนับถือ น้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.42

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับ ความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{X}$	3.78	4.05	4.27
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.78	-	-.27** (.000)	-.49** (.006)
ปริญญาตรี	4.05		-	-.22 (.286)
สูงกว่าปริญญาตรี	4.27			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี กับพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.27

พนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี กับพนักงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.49

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 5 พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน
สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ทดสอบสมมติฐาน ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะต้องทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังแสดงในตาราง 13

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	Sig.
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.414	1.207	3.810*	.023
	ภายในกลุ่ม	317	100.410	.317		
	รวม	319	102.824			
ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	8.152	4.076	15.094**	.000
	ภายในกลุ่ม	317	85.605	.270		
	รวม	319	93.758			
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	8.664	4.332	12.331**	.000
	ภายในกลุ่ม	317	111.365	.351		
	รวม	319	120.029			
ด้านนโยบายในการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	.648	.324	.744	.476
	ภายในกลุ่ม	317	129.914	.410		
	รวม	319	138.575			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	1.504	.752	3.668*	.027
	ภายในกลุ่ม	317	64.993	.205		
	รวม	319	66.497			

ตาราง 13 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	Sig.
ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	8.323	4.162	10.155**	.000
	ภายในกลุ่ม	317	129.914	.410		
	รวม	319	138.238			
ด้านความมั่นคงในงานและ ชื่อเสียง	ระหว่างกลุ่ม	2	2.973	1.486	3.057*	.048
	ภายในกลุ่ม	317	153.611	.486		
	รวม	319	156.583			
ด้านผลตอบแทนและ สวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.050	1.025	2.617	.075
	ภายในกลุ่ม	317	124.161	.392		
	รวม	319	126.212			
ความพึงพอใจในการ ทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.089	1.044	6.410**	.002
	ภายในกลุ่ม	317	51.648	.163		
	รวม	319	53.737			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One-way ANOVA) พบว่า

ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบสถิติ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ดังแสดงในตาราง 14

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายในการบริหาร มีค่า Sig. เท่ากับ .476 และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีค่า Sig. เท่ากับ .075 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายในการบริหาร และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานมีค่า Sig. เท่ากับ .023 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบสถิติ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ดังแสดงในตาราง 15

ความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือมีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบสถิติ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ดังแสดงในตาราง 16

ความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานมีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบสถิติ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ดังแสดงในตาราง 17

ความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่า Sig. เท่ากับ .027 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบสถิติ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ดังแสดงในตาราง 18

ความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบสถิติ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ดังแสดงในตาราง 19

ความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียงมีค่า Sig. เท่ากับ .048 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบสถิติ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ดังแสดงในตาราง 20

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตำแหน่งงานที่แตกต่างกันกับ ความพึงพอใจ
ในการทำงานของพนักงานโดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน		พนักงาน ระดับบริหาร	พนักงานระดับ ปฏิบัติการ	พนักงาน Operator
	$\bar{X}$	3.78	3.50	3.42
พนักงานระดับบริหาร	3.78	-	.28* (.036)	.36** (.000)
พนักงานระดับปฏิบัติการ	3.50		-	.08 (.115)
พนักงาน Operator	3.42			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับบริหาร กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .036 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับบริหาร แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ โดย พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับบริหาร มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .28

พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับบริหาร กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน Operator พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับบริหาร แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน Operator พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับบริหาร มีความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโดยรวม มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน Operator อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .36

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตำแหน่งงานที่แตกต่างกันกับ ความพึงพอใจ
ในการทำงานด้านลักษณะงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน		พนักงาน ระดับบริหาร	พนักงานระดับ ปฏิบัติการ	พนักงาน Operator
	$\bar{X}$	3.53	3.39	3.24
พนักงานระดับบริหาร	3.53	-	.14* (.026)	.29* (.026)
พนักงานระดับปฏิบัติการ	3.39		-	.15 (.682)
พนักงาน Operator	3.24			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับบริหาร กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .026 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับบริหาร แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับบริหาร มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านลักษณะงาน มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .14

พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับบริหาร กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน Operator พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .026 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับบริหาร แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน Operator โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับบริหาร มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านลักษณะงาน มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน Operator อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .29

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตำแหน่งงานที่แตกต่างกันกับ ความพึงพอใจ
ในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน		พนักงาน ระดับบริหาร	พนักงานระดับ ปฏิบัติการ	พนักงาน Operator
	$\bar{X}$	3.95	3.81	3.55
พนักงานระดับบริหาร	3.95	-	.14** (.000)	.40** (.000)
พนักงานระดับปฏิบัติการ	3.81		-	.26 (.315)
พนักงาน Operator	3.55			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับบริหาร กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับบริหาร แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับบริหาร มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านการยอมรับนับถือ มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .14

พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับบริหาร กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน Operator พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับบริหาร แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน Operator โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับบริหาร มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านการยอมรับนับถือ มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน Operator อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .40

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตำแหน่งงานที่แตกต่างกันกับ ความพึงพอใจ
ในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน		พนักงาน ระดับบริหาร	พนักงานระดับ ปฏิบัติการ	พนักงาน Operator
	$\bar{X}$	3.30	3.10	2.87
พนักงานระดับบริหาร	3.30	-	.20** (.002)	.43** (.000)
พนักงานระดับปฏิบัติการ	3.10		-	.23* (.039)
พนักงาน Operator	2.87			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับบริหาร กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับบริหาร แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับบริหาร มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .20

พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับบริหาร กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน Operator พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับบริหาร แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน Operator โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับบริหาร มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน Operator อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .43

พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน Operator พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .039 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน Operator พบว่า โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีความพึง

พอใจในการทำงานในด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน Operator อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .23 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตำแหน่งงานที่แตกต่างกันกับ ความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน		พนักงาน ระดับบริหาร	พนักงานระดับ ปฏิบัติการ	พนักงาน Operator
	$\bar{X}$	3.90	3.79	3.65
พนักงานระดับบริหาร	3.90	-	.11* (.021)	.25* (.040)
พนักงานระดับปฏิบัติการ	3.79		-	.14 (.857)
พนักงาน Operator	3.65			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับบริหาร กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .021 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับบริหาร แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับบริหาร มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .11

พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับบริหาร กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน Operator พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .040 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับบริหาร แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน Operator โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับบริหาร มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน Operator อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .25

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตำแหน่งงานที่แตกต่างกันกับ ความพึงพอใจ
ในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน		พนักงาน ระดับบริหาร	พนักงานระดับ ปฏิบัติการ	พนักงาน Operator
	$\bar{X}$	4.12	3.97	3.72
พนักงานระดับบริหาร	4.12	-	.15** (.006)	.40** (.000)
พนักงานระดับปฏิบัติการ	3.97		-	.25 (.263)
พนักงาน Operator	3.72			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับบริหาร กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับบริหาร แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับบริหาร มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .15

พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับบริหาร กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน Operator พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับบริหาร แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน Operator พบว่า โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับบริหาร มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน Operator อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .40

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตำแหน่งงานที่แตกต่างกันกับ ความพึงพอใจ
ในการทำงานด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียง จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน		พนักงาน ระดับบริหาร	พนักงานระดับ ปฏิบัติการ	พนักงาน Operator
	$\bar{X}$	3.50	3.23	3.40
พนักงานระดับบริหาร	3.50	-	.27 (.057)	.10 (.377)
พนักงานระดับปฏิบัติการ	3.23		-	-.17* (.024)
พนักงาน Operator	3.40			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน Operator พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .024 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับ Operator โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียง น้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับ Operator อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.17

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 6 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One-Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ทดสอบสมมติฐาน ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะต้องทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังแสดงในตาราง 21

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	Sig.
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.166	.291	.900	.462
	ภายในกลุ่ม	315	100.410	.317		
	รวม	319	102.824			
ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	4	3.717	.929	3.251*	.012
	ภายในกลุ่ม	315	85.605	.270		
	รวม	319	93.758			
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	2.133	.533	1.425	.226
	ภายในกลุ่ม	315	111.365	.351		
	รวม	319	120.029			
ด้านนโยบายในการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	4	1.972	.493	1.137	.339
	ภายในกลุ่ม	315	136.603	.410		
	รวม	319	138.575			

ตาราง 21 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	Sig.
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	4	1.304	.326	1.575	.181
	ภายในกลุ่ม	315	64.993	.205		
	รวม	319	66.497			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.257	.314	.722	.577
	ภายในกลุ่ม	315	129.914	.410		
	รวม	319	138.238			
ด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียง	ระหว่างกลุ่ม	4	7.819	1.955	4.126**	.003
	ภายในกลุ่ม	315	153.611	.486		
	รวม	319	156.583			
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	4	3.204	.801	2.051	.087
	ภายในกลุ่ม	315	124.161	.392		
	รวม	319	126.212			
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	1.655	.414	2.503*	.042
	ภายในกลุ่ม	315	52.082	.165		
	รวม	319	53.737			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One-way ANOVA) พบว่า

ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ .042 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบสถิติ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ดังแสดงในตาราง 22

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .462 ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .226 ด้านนโยบายในการบริหาร มีค่า Sig. เท่ากับ .339 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่า Sig. เท่ากับ .181 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .577 และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีค่า Sig. เท่ากับ .087 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือมีค่า Sig. เท่ากับ .012 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบสถิติ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ดังแสดงในตาราง 23

ความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียงมีค่า Sig. เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบสถิติ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ดังแสดงในตาราง 24

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันกับ ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ไม่เกิน 3 ปี	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	ตั้งแต่ 10 ปี แต่ไม่เกิน 15 ปี	ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป
$\bar{X}$	3.34	3.49	3.44	3.53	3.57
ไม่เกิน 3 ปี	3.34	-	-	-	-
		(.204)	(.012)	(.496)	(.608)
ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	3.49	-	-	-	-
			(.183)	(.524)	(.088)
ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	3.44	-	-	-	-
				(.050)	(.014)
ตั้งแต่ 10 ปี แต่ไม่เกิน 15 ปี	3.53	-	-	-	-
					(.244)
ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป	3.57	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 3 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .012 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 3 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 3 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.10

พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป พบว่า โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานที่บริษัทตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.13

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันกับ ความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ไม่เกิน 3 ปี	ตั้งแต่ 3 แต่ไม่เกิน 5 ปี	ตั้งแต่ 5 แต่ไม่เกิน 10 ปี	ตั้งแต่ 10 แต่ไม่เกิน 15 ปี	ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป
$\bar{X}$	3.58	3.61	3.70	3.71	3.90
ไม่เกิน 3 ปี	3.58	-	-	-	-
		(.901)	(.984)	(.952)	(.245)
ตั้งแต่ 3 ปี	3.61	-	-	-	-
แต่ไม่เกิน 5 ปี			(.901)	(.935)	(.019)
ตั้งแต่ 5 ปี	3.70		-	-	-
แต่ไม่เกิน 10 ปี				(.993)	(.059)
ตั้งแต่ 10 ปี	3.71			-	-
แต่ไม่เกิน 15 ปี					(.119)
ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป	3.90				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 3 แต่ไม่เกิน 5 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .019 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 3 แต่ไม่เกิน 5 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 3 แต่ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.29

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 24 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันกับความพึงพอใจในการทำงานในด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียง จำแนกตาม ระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ไม่เกิน 3 ปี	ตั้งแต่ 3 แต่ไม่เกิน 5 ปี	ตั้งแต่ 5 แต่ไม่เกิน 10 ปี	ตั้งแต่ 10 แต่ไม่เกิน 15 ปี	ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป
$\bar{X}$	3.06	3.26	3.39	3.48	3.54
ไม่เกิน 3 ปี	3.06	-	-	-	-
		(.063)	(.001)	(.397)	(.649)
ตั้งแต่ 3 ปี	3.26	-	-	-	-
แต่ไม่เกิน 5 ปี			(.126)	(.281)	(.027)
ตั้งแต่ 5 ปี	3.39		-	-	-
แต่ไม่เกิน 10 ปี				(.010)	(.000)
ตั้งแต่ 10 ปี	3.48			-	-
แต่ไม่เกิน 15 ปี					(.206)
ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป	3.54				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 3 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 5 แต่ไม่เกิน 10 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 3 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 5 แต่ไม่เกิน 10 ปี โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 3 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียง น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 5 แต่ไม่เกิน 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.33

พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 3 แต่ไม่เกิน 5 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .027 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 3 แต่ไม่เกิน 5 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 3 แต่ไม่เกิน 5 ปี มีความพึง

พอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียง น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.28

พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 5 แต่ไม่เกิน 10 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 10 แต่ไม่เกิน 15 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .010 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 5 แต่ไม่เกิน 10 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 10 แต่ไม่เกิน 15 ปี โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 5 แต่ไม่เกิน 10 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียง น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 10 แต่ไม่เกิน 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.09

พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 5 แต่ไม่เกิน 10 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 5 แต่ไม่เกิน 10 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 5 แต่ไม่เกิน 10 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียง น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.15

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 7 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One-Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ทดสอบสมมติฐานซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะต้องทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังแสดงในตาราง 25

ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตาม รายได้ ต่อเดือน

ความพึงพอใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	Sig.
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	2.479	.620	1.946	.103
	ภายในกลุ่ม	315	100.344	.317		
	รวม	319	102.824			
ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	4	6.992	1.748	6.346**	.000
	ภายในกลุ่ม	315	85.605	.270		
	รวม	319	93.758			
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	6.797	1.699	4.727**	.000
	ภายในกลุ่ม	315	111.365	.351		
	รวม	319	120.029			
ด้านนโยบายในการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	4	.994	.249	.569	.685
	ภายในกลุ่ม	315	137.581	.437		
	รวม	319	138.575			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	4	2.670	.667	3.294*	.012
	ภายในกลุ่ม	315	63.827	.203		
	รวม	319	66.497			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	8.749	2.187	5.321**	.000
	ภายในกลุ่ม	315	129.489	.411		
	รวม	319	138.238			
ด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียง	ระหว่างกลุ่ม	4	3.936	.984	2.024	.091
	ภายในกลุ่ม	315	152.648	.486		
	รวม		156.583			
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	4	2.290	.573	1.455	.216
	ภายในกลุ่ม	315	123.921	.393		
	รวม	319	126.212			

ตาราง 25 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	Sig.
ความพึงพอใจในการ	ระหว่างกลุ่ม	4	2.287	.572	3.501**	.008
ทำงานโดยรวม	ภายในกลุ่ม	315	51.449	.163		
	รวม	319	53.737			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One-way ANOVA) พบว่า

ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบสถิติ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ดังแสดงในตาราง 26

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .103 ด้านนโยบายในการบริหาร มีค่า Sig. เท่ากับ .685 ด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียง มีค่า Sig. เท่ากับ .091 และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีค่า Sig. เท่ากับ .216 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือมีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบสถิติ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ดังแสดงในตาราง 27

ความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานมีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบสถิติ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ดังแสดงในตาราง 28

ความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่า Sig. เท่ากับ .012 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบสถิติ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ดังแสดงในตาราง 29

ความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบสถิติ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ดังแสดงในตาราง 30

ตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน		ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
	$\bar{X}$	3.41	3.50	3.45	3.65	3.69
ไม่เกิน 10,000 บาท	3.41	-	-.09 (.119)	-.04 (.643)	-.24* (.021)	-.28** (.002)
10,001 - 20,000 บาท	3.50		-	.05 (.471)	-.15 (.145)	-.19* (.034)
20,001 - 30,000 บาท	3.45			-	-.20 (.072)	-.24* (.016)
30,001 - 40,000 บาท	3.65				-	-.04 (.731)
มากกว่า 40,000 บาท	3.69					-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาท - 40,000 บาท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .021 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาทแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาท - 40,000 บาท โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาท - 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.24

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาทแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.28

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .034 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาทแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.19

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 21,000 – 30,000 บาทแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 21,000 – 30,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.24

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 27 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันกับ ความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน		ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
	$\bar{X}$	3.58	3.68	3.82	3.97	4.04
ไม่เกิน 10,000 บาท	3.58	-	-.10 (.816)	-.24 (.110)	-.39** (.002)	-.46** (.002)
10,001 - 20,000 บาท	3.68		-	-.14 (.717)	-.29* (.030)	-.36** (.019)
20,001 - 30,000 บาท	3.82			-	-.15 (.809)	-.22 (.546)
30,001 - 40,000 บาท	3.97				-	-.07 (.904)
มากกว่า 40,000 บาท	4.04					-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านการยอมรับนับถือ น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.39

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ในด้านการยอมรับนับถือ น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.46

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .030 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ในด้านการยอมรับนับถือ น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.29

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .019 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ในด้านการยอมรับนับถือ น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.36

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันกับ ความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน		ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
	$\bar{X}$	2.94	2.95	3.00	3.36	3.38
ไม่เกิน 10,000 บาท	2.94	-	-.01 (.813)	-.06 (.539)	-.42** (.005)	-.44** (.001)
10,001 - 20,000 บาท	2.95		-	-.05 (.674)	-.41** (.008)	-.43** (.001)
20,001 - 30,000 บาท	3.00			-	-.36* (.031)	-.38* (.010)
30,001 - 40,000 บาท	3.36				-	-.02 (.883)
มากกว่า 40,000 บาท	3.38					-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.42

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานใน

ตาราง 29 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันกับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน		ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
	$\bar{X}$	3.62	3.79	3.79	3.67	3.88
ไม่เกิน 10,000 บาท	3.62	-	-.17** (.005)	-.17* (.029)	-.05 (.633)	-.26** (.008)
10,001 - 20,000 บาท	3.79		-	.00 (.996)	.12 (.297)	-.09 (.381)
20,001 - 30,000 บาท	3.79			-	.12 (.341)	-.09 (.432)
30,001 - 40,000 บาท	3.67				-	-.21 (.134)
มากกว่า 40,000 บาท	3.88					-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.17

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .029 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานในด้าน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.17

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.26

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 30 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันกับ ความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน		ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
	$\bar{X}$	3.36	3.44	3.12	3.53	3.43
ไม่เกิน 10,000 บาท	3.36	-	-.08 (.397)	-.24** (.008)	-.17 (.330)	-.07 (.624)
10,001 - 20,000 บาท	3.44		-	.32 (.010)	-.09 (.610)	.01 (.975)
20,001 - 30,000 บาท	3.12			-	-.41** (.003)	-.31 (.068)
30,001 - 40,000 บาท	3.53				-	-.10 (.657)
มากกว่า 40,000 บาท	3.43					-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงาน

ที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.24

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.41

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 31 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่	สรุปสมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
1	พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน	Independent t-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
2	พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน	One-way ANOVA	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
3	พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน	Independent t-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
4	พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน	One-way ANOVA	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
5	พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน	One-way ANOVA	สอดคล้องกับสมมติฐาน
6	พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน	One-way ANOVA	สอดคล้องกับสมมติฐาน
7	พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน	One-way ANOVA	สอดคล้องกับสมมติฐาน

ส่วนที่ 4 การรวบรวมข้อเสนอแนะจากพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

เป็นการรวบรวมและจัดกลุ่มข้อเสนอแนะจากพนักงาน จากกลุ่มตัวอย่าง 320 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 14.06 และไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 85.94 โดยข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่างๆ จากพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้แสดงเป็นค่าความถี่และค่าร้อยละของจำนวนที่ตอบ จำแนกเป็นรายด้าน ดังแสดงในตาราง 32

ตาราง 32 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อเสนอแนะจากพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ปลายเปิด

ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	26	49.06
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	14	26.42
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	5	9.43
ด้านนโยบายในการบริหาร	3	5.66
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3	5.66
ด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียง	2	3.77
รวม	53	100.00

จากตาราง 32 ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิด พบว่า พนักงานมีข้อเสนอแนะรวมทั้งหมด 53 ข้อ โดยข้อเสนอแนะด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 49.06 รองลงมาคือด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานคิดเป็นร้อยละ 26.42 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานคิดเป็นร้อยละ 9.43 ด้านนโยบายในการบริหารคิดเป็นร้อยละ 5.66 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลคิดเป็นร้อยละ 5.66 ด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียงคิดเป็นร้อยละ 3.77 ตามลำดับ ดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ได้รับข้อเสนอแนะคือ บริษัทควรพิจารณาปรับเปลี่ยนโบนัสและสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารถ ค่ารักษาพยาบาล จัดให้มีเบี้ยขยันแก่พนักงานที่ไม่ขาด ลา มาสาย และบริษัทควรมีการเปรียบเทียบผลตอบแทนและสวัสดิการกับบริษัทต่างๆ ทั้งในอุตสาหกรรมเดียวกันและอุตสาหกรรมอื่นๆ บริษัทควรจัดสรรทุนการศึกษาสำหรับบุตรพนักงานให้มากกว่านี้ บริษัทควรส่งเสริมความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง การทำบัญชีครัวเรือน บริษัทควรจัดสวัสดิการให้แก่ครอบครัวของพนักงานด้วย

2. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ได้รับข้อเสนอแนะคือ บริษัทควรจะทำให้มีการสอบปรับพนักงานรายวันเป็นรายเดือนให้มากขึ้นกว่าปัจจุบัน บริษัทควรจะมีการเพิ่มการอบรมด้านการบริหารจัดการให้มากกว่าปัจจุบัน บริษัทควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงานในตำแหน่งระดับเดียวกันให้มากขึ้น

3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้รับข้อเสนอแนะคือ บริษัทควรขยายที่จอดรถในร่มเพิ่มเติมเนื่องจากปัจจุบันมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับปริมาณรถยนต์ของพนักงาน บริษัทควรมีการปรับปรุงภูมิของแต่ละพื้นที่ให้เหมาะสมบางพื้นที่ร้อนและบางพื้นที่เย็นเกินไป บางแผนกมีพื้นที่คับแคบไม่สะดวกในการทำงาน บริษัทควรจัด Back Support มาใช้เพราะบางแผนกต้องใช้กำลังในการยกของหรืออุปกรณ์มาก

4. ด้านนโยบายในการบริหาร ได้รับข้อเสนอแนะคือ นโยบายในการบริหารของบริษัทดีอยู่แล้ว บริษัทควรจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อให้พนักงานได้รับทราบและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ บริษัทควรจัดสรรกำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณงานเนื่องจากบางส่วนงานขอลาหยุดยากและต้องอยู่ตลอดเวลาในขณะที่ส่วนงานอื่นไม่มีปัญหาหรือมีงานน้อย

5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้รับข้อเสนอแนะคือ บริษัทควรจัดกิจกรรมกลุ่มย่อยให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและช่วยผ่อนคลายจากความเครียด บริษัทควรเพิ่มการพบปะพูดคุยกับผู้บริหารระดับสูงให้บ่อยขึ้น บริษัทควรจัดกิจกรรมด้านการออกกำลังกายและกีฬาหลังเลิกงานอย่างเป็นรูปธรรมให้มากขึ้น

6. ด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียง ได้รับข้อเสนอแนะคือ บริษัทควรเป็นผู้นำตลาดและลดต้นทุนเพื่อให้มีกำไรมากขึ้น บริษัทควรจัดสรรงบประมาณในการช่วยเหลือสังคมให้มากขึ้น เช่น ช่วยสร้างโรงพยาบาล ช่วยชุมชนในชนบท ช่วยเหลือสัตว์ เป็นต้น

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้มุ่งศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญและนำผลที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางแก้ปัญหาและเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในที่สุด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด ในด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียง และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน
3. เพื่อรวบรวมข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆของพนักงาน บริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด นำเสนอต่อผู้บริหารบริษัท เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปใช้ปรับปรุงและเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานได้อย่างเหมาะสมและตรงตามความต้องการของพนักงาน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ถูกต้องเหมาะสมมากขึ้น
2. เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์และการจัดการองค์การของผู้บริหารของบริษัท ในการเสริมสร้างให้พนักงานบริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น
3. เพื่อให้ผู้สนใจทั่วไปสามารถนำไปใช้เป็นแบบอย่างหรือข้อมูลค้นคว้าต่อไปเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน
4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน
5. พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน
6. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน
7. พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานประจำของ บริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 10 ฝ่าย โดยมีพนักงานรวมทั้งหมด 1,330 คน (ที่มา: ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ณ วันที่ 14 กรกฎาคม 2551)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจากจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน (Yamane, 1970: 580-581) และกำหนดความคลาดเคลื่อนขนาดกลุ่มตัวอย่าง 5% ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่าง 307 คน และผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นจำนวน 320 คน

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นอัตราส่วน (Rating Scale) โดยดัดแปลงจากแนวคิด ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzburg ซึ่งแบบวัดที่สร้างขึ้นครอบคลุม 8 ด้านของความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้าน

ความมั่นคงในงานและชื่อเสียง และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยสร้างขึ้นตามวิธีการสร้างแบบวัดทัศนคติแบบ Likert Scale

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้ คือ

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล บทความงานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้อง สิ่งพิมพ์ วารสาร หนังสือ เอกสารทางวิชาการ และข้อมูลที่เผยแพร่ผ่านสื่อทางอินเทอร์เน็ต

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถาม ตามขั้นตอนต่อไปนี้

2.1 ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถาม จำนวน 320 ชุด

2.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก บริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด

2.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2.4 คัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

การจัดกระทำ

1. การตรวจสอบ (Data Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม

2. การลงรหัส (Data Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัส

3. ป้อนข้อมูลต่างๆ ลงเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เป็นเครื่องมือในการประมวลผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

1.1 หาค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

1.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานแต่ละด้าน

1.3 หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานแต่ละด้าน

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

2.1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่อิสระต่อกัน โดยใช้สถิติทดสอบค่า t (t-test) แบบ Independent เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1 และ 3

2.2 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และข้อที่ 4 ถึง 7

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 51.25 มีอายุอยู่ระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 30.60 ส่วนใหญ่สมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 65 ส่วนใหญ่เป็นพนักงาน Operator จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 50.60 ระยะเวลาการทำงานที่บริษัทอยู่ระหว่าง 10 ปี แต่ไม่เกิน 15 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40 และมีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 34.38

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สเปนซ์(ไทยแลนด์) จำกัด ทั้งนี้ความพึงพอใจในการทำงานแบ่งออกเป็นความพึงพอใจโดยรวมและรายด้าน 8 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและชื่อเสียง และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ดังนี้

1. ความพึงพอใจโดยรวม

ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท สเปนซ์(ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านลักษณะงาน

ในด้านลักษณะงานของพนักงาน บริษัท สเปนซ์(ไทยแลนด์) จำกัด พบว่าความพึงพอใจในการทำงานในด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีความพึงพอใจในระดับสูง คือ ท่านมีโอกาสริเริ่มวิธีการทำงานเพื่อพัฒนางานและหน่วยงานของท่าน ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่น่าเบื่อหน่าย งานที่ท่านทำอยู่มีปริมาณงานมากเกินไปเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

3. ด้านการยอมรับนับถือ

ในด้านการยอมรับนับถือของพนักงาน บริษัท สเปนซ์(ไทยแลนด์) จำกัด พบว่าความพึงพอใจในด้านการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีความพึงพอใจในระดับสูง คือ เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานและเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานต่างๆของหน่วยงานสำเร็จลุล่วง ท่านได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ท่านมีโอกาสในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในหน่วยงานอย่างเต็มที่ ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่น ๆ ให้ท่านปฏิบัติ

4. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน

ในด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน บริษัท สเปนซ์(ไทยแลนด์) จำกัด พบว่าความพึงพอใจในด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ท่านมีโอกาสเข้าร่วมอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถของท่าน ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนท่านในการเลื่อนตำแหน่งเมื่อมีโอกาส ระบบการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งของบริษัทมีความเหมาะสมและเป็นธรรม ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ไม่เปิดโอกาสให้ท่านก้าวหน้าเมื่อเทียบกับแผนกอื่นๆ ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจในการทำงานระดับต่ำคือ ท่านรู้สึกว่าได้เลื่อนตำแหน่งของท่านเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยากเมื่อเทียบกับแผนกอื่นๆ

5. ด้านนโยบายในการบริหาร

ในด้านนโยบายในการบริหารของพนักงานบริษัท สเปนซ์(ไทยแลนด์) จำกัด พบว่าความพึงพอใจในด้านการนโยบายในการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีความพึงพอใจในระดับสูงคือ บริษัทฯ มีการประชาสัมพันธ์เพื่อชี้แจงนโยบายและเหตุผลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นในบริษัทอยู่เสมอ ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ นโยบายของบริษัทท่านสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง บริษัทฯ มีนโยบายที่แน่นอนและมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน

6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของพนักงาน บริษัท สเปนซ์(ไทยแลนด์) จำกัด พบว่าความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีความพึงพอใจในระดับสูง คือ ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี เพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้ความร่วมมือในการทำงานและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี แม้ว่าจะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่าง

ท่านกับเพื่อนร่วมงาน แต่ในท้ายที่สุดก็จะมีการประสานประโยชน์ร่วมกันและเข้าใจกันด้วยดี ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ท่านมีความไม่สบายใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานบางคน

7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท สเปนชั้น(ไทยแลนด์) จำกัด พบว่าความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยทุกข้อมีความพึงพอใจในระดับสูง คือ อาคารสถานที่และพื้นที่ที่ท่านทำงานมีความมั่นคงและปลอดภัย บรรยากาศโดยทั่วไปของสถานที่ทำงานส่งเสริมการทำงานของท่าน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิความสงบ เสียง การระบายอากาศเหมาะสมและส่งเสริมการทำงาน ในหน่วยงานของท่านมีเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม

8. ด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียง

ในด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียงของพนักงาน บริษัท สเปนชั้น(ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยทุกข้อมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับบริษัทมากขึ้นเรื่อยๆ ท่านมีความพอใจกับความมั่นคงของบริษัทในปัจจุบัน ท่านไม่กระตือรือร้นหางานใหม่เพราะงานที่ทำอยู่ดีอยู่แล้ว อนาคตในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านทำอยู่มีความแน่นอน

9. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

ในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานบริษัท สเปนชั้น(ไทยแลนด์) จำกัด พบว่าความพึงพอใจในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยทุกข้อมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ค่าตอบแทนโดยรวมที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ ค่าตอบแทนโดยรวมที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน สวัสดิการโดยรวมของบริษัท เทียบเท่ากับองค์กรอื่น ๆ ที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกัน ท่านคาดว่าจะได้รับเงินค่าตอบแทนมากกว่าปัจจุบัน ถ้าหากท่านไปทำงานที่บริษัทอื่นในตำแหน่งงานที่มีลักษณะงานเหมือนหรือใกล้เคียงกับงานที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 : พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศของพนักงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานในด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียง และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 : พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยการใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในการทดสอบพบว่าอายุของพนักงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียง และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน ยกเว้น

ด้านการยอมรับนับถือมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 เมื่อวิเคราะห์รายคู่ของพนักงานที่มีอายุต่างกับกับความพึงพอใจในด้านการยอมรับนับถือ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความพึงพอใจในด้านการยอมรับนับถือน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี พนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 36 ปี

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 เมื่อวิเคราะห์รายคู่ของพนักงานที่มีอายุต่างกับกับความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี และพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ส่วนพนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี มีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี

สมมติฐานข้อที่ 3 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบพบว่า สถานภาพสมรสไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียง และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 4 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยการใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในการทดสอบพบว่าระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียง และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น

ความพึงพอใจในการทำงานในด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 เมื่อวิเคราะห์รายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับความพึงพอใจในด้านการ

ยอมรับนับถือ พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการยอมรับนับถือ น้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ความพึงพอใจในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 เมื่อวิเคราะห์รายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและพนักงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี

สมมติฐานข้อที่ 5 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในการทดสอบ พบว่า ตำแหน่งงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อวิเคราะห์รายคู่ของพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันกับความพึงพอใจโดยรวม พบว่า พนักงานระดับบริหารมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการและพนักงาน Operator

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายในการบริหารและด้านผลตอบแทนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน ยกเว้น

ความพึงพอใจในการทำงานในการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 เมื่อวิเคราะห์รายคู่ของพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันกับความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานระดับบริหารมีความพึงพอใจ มากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการและพนักงาน Operator ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน มากกว่าพนักงาน Operator

ความพึงพอใจในการทำงานในด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความมั่นคงในงานละชื่อเสียง มีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อวิเคราะห์รายคู่ของพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันกับความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า พนักงานระดับบริหารมีความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการและพนักงาน Operator

เมื่อวิเคราะห์รายคู่ของพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันกับความพึงพอใจด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียง พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจน้อยกว่าพนักงาน Operator

สมมติฐานข้อที่ 6 : พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในการทดสอบ พบว่า ระยะเวลาการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมที่ระดับ

นัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อวิเคราะห์รายคู่ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันกับความพึงพอใจโดยรวม พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 3 ปี แต่น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น

ความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือมีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อวิเคราะห์รายคู่ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันกับความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถือ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป

ความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียงมีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 เมื่อวิเคราะห์รายคู่ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันกับความพึงพอใจด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียง พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 5 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 5 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี มีความพึงพอใจน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 10 ปี แต่ไม่เกิน 15 ปี แต่มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 3 ปี

สมมติฐานข้อที่ 7 : พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในการทดสอบ พบว่า รายได้ต่อเดือนมีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อวิเคราะห์รายคู่ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันกับความพึงพอใจโดยรวม พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีความพึงพอใจมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาทมีความพึงพอใจมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียง และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน ยกเว้น

ความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 เมื่อวิเคราะห์รายคู่ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันกับความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถือ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาทมี

ความพึงพอใจมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาทและพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาทมีความพึงพอใจมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาทและพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท

ความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 เมื่อวิเคราะห์รายคู่ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันกับความพึงพอใจด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาทมีความพึงพอใจมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาทและพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาทมีความพึงพอใจมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาทและพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท

ความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อวิเคราะห์รายคู่ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันกับความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีความพึงพอใจน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาท

ความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 เมื่อวิเคราะห์รายคู่ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันกับความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความพึงพอใจมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท แต่มีความพึงพอใจน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท

อภิปรายผล

จากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สแปนชั่น(ไทยแลนด์) จำกัด สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สแปนชั่น(ไทยแลนด์) จำกัด ตามแนวทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียง ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งการที่พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยในแต่ละด้านนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่เป็นองค์ประกอบและมีอยู่ในองค์กรนั้น ถ้าองค์กรใดมีสิ่งที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีผล

กับความพึงพอใจด้านใดมากก็อาจจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานด้านนั้นมากได้ ดังที่ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545: 306) กล่าวว่า สิ่งจูงใจเป็นปัจจัยที่เป็นการจูงใจในการทำงานมากขึ้น หรือเป็นปัจจัยที่สามารถสร้างความพึงพอใจ (Satisfaction) และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมนุษย์ ประกอบกับปัจจัยด้านบุคคลของบริษัทมีความหลากหลายและมีจำนวนบุคลากรจำนวนมาก จึงทำให้ความคิด ความรู้สึก การรับรู้ และความต้องการของพนักงานที่มีต่อปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานมีความหลากหลายไปด้วย อีกทั้งบริษัทอาจจะยังไม่สามารถสื่อสารให้พนักงานทุกคนเกิดการรับรู้และเข้าใจในปัจจัยต่าง ๆ ที่บริษัทส่งเสริมและดำเนินการเกี่ยวกับการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้ชัดเจน แต่พนักงานก็ไม่ถึงกับรู้สึกหรือมีทัศนคติว่าไม่พึงพอใจหรือพึงพอใจในการทำงานต่ำ ดังที่ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 123) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยอยู่ 3 ประการ คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านการจัดการ และความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน และส่งผลต่อความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉันทนา เกตุแก้ว (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเมืองไทยประกันชีวิต จำกัด ศึกษาเฉพาะสำนักงานกลาง พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบางด้านอยู่ในระดับปานกลาง และบางด้านอยู่ในระดับมาก

2. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สแปนชั่น(ไทยแลนด์) จำกัด ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า งานที่พนักงานปฏิบัติอยู่นั้นเป็นงานเฉพาะด้าน มีขั้นตอนการทำงานมากและตายตัว อีกทั้งมีปริมาณงานมากและต้องทำงานให้เสร็จภายในระยะเวลาตามกระบวนการผลิต ซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุให้พนักงานส่วนหนึ่งรู้สึกว่า ลักษณะงานไม่มีความท้าทายและมีภาระงานมาก ดังที่ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550: 284) กล่าวว่า พนักงานมีแนวโน้มที่จะชอบงานที่มีความหลากหลาย มีอิสระในงาน พนักงานจะมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน ถ้างานที่ทำนั้นมีความท้าทายเพราะงานที่มีความท้าทายเพียงเล็กน้อยหรือปราศจากความท้าทายจะก่อให้เกิดความน่าเบื่อหน่ายในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐฐา กริทธิญ (2550: 77) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง

3. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สแปนชั่น(ไทยแลนด์) จำกัด ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า พนักงานบางส่วนรู้สึกว่า งานที่ตนเองปฏิบัติอยู่นั้นไม่มีโอกาสได้แสดงความสามารถมากนัก ซึ่งอาจจะทำให้พนักงานส่วนหนึ่งรู้สึกว่ามีโอกาสความก้าวหน้าน้อย อีกทั้งอาจจะไม่มีการวางแผนเส้นทาง career path อย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ดังที่ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550: 284) กล่าวว่า พนักงานจะเสาะแสวงหา

นโยบายการเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรมและปฏิบัติได้ เพราะการเลื่อนตำแหน่งเป็นการจัดโอกาสสำหรับความก้าวหน้าให้กับบุคคล โอกาสแห่งความรับผิดชอบมากขึ้น และเป็นการเพิ่มสถานภาพทางสังคม เมื่อบุคคลรับรู้ว่าการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรมเขาก็จะมีความพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐฐา กริทธิญ (2550: 78) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง

4. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สเปนซ์(ไทยแลนด์) จำกัดด้านผลตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า พนักงานไม่ทราบค่าเฉลี่ยของผลตอบแทนและสวัสดิการในอุตสาหกรรมเดียวกันหรืออุตสาหกรรมใกล้เคียง พนักงานอาจจะรู้สึกว่าผลตอบแทนและสวัสดิการของบริษัทน้อยกว่าองค์กรอื่นๆหรือตลาดแรงงานทั่วไป อีกทั้งอัตราผลตอบแทนและสวัสดิการที่ให้อยู่ในปัจจุบันอาจจะไม่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังที่ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 240) กล่าวว่า ความไม่พอใจในรายได้ที่ได้รับ ไม่พอใจในเงินเดือน มักจะเกิดขึ้นจากการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณรัตน์ สันธนะจิตร (2549: 89) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างกรมวิชาการเกษตรพบว่า ข้าราชการและลูกจ้างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง

5. การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงาน บริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในสภาวะปัจจุบันเพศชายและหญิงต่างก็มีสถานะและสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกัน และบริษัทก็มีนโยบายและแนวทางการปฏิบัติต่อพนักงาน ทั้งชายและหญิงเป็นไปอย่างเสมอภาค อีกทั้งพนักงานไม่ว่าจะเพศใด ก็ตามต่างก็มีสิทธิและโอกาสเท่าเทียมกันและมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในลักษณะและตำแหน่งต่าง ๆ ได้เหมือนกัน นอกจากนี้อำนาจหน้าที่และลักษณะในการปฏิบัติงานก็ไม่ได้สร้างข้อจำกัดหรืออุปสรรคในการทำงาน ซึ่งบริษัทเองก็ได้เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนสามารถแสดงความสามารถและผลงานโดยไม่ขึ้นกับเพศของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐฐา กริทธิญ (2550: 81) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยชายและหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณรัตน์ สันธนะจิตร (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างกรมวิชาการเกษตรพบว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

6. การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สเปนซ์(ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงาน บริษัท สเปนซ์(ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่าอายุไม่

ใช้ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน แม้ว่าพนักงานจะมีอายุมากหรืออายุน้อยก็มีความพึงพอใจในการทำงานเหมือนกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บริษัทมีการปฏิบัติต่อพนักงานไม่ว่าจะมีอายุเท่าใด อย่างเสมอภาคภายใต้นโยบายและระเบียบการบริหารงานเดียวกันประกอบกับการปฏิบัติต่อพนักงานไม่ว่าจะมีอายุเท่าใดเป็นไปอย่างเสมอภาค ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานไม่ต่างกันแม้จะมีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรณรัตน์ สันธะจิตร์ (2549: 96) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติของข้าราชการและลูกจ้างกรมวิชาการเกษตรพบว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

7. การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สแปนซ์(ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า พนักงาน บริษัท สแปนซ์(ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่าสถานภาพสมรสของพนักงานไม่ว่าจะเป็นอย่างไรย่อมได้รับการดูแลเอาใจใส่จากบริษัทเท่าเทียมกัน อีกทั้งบริษัทก็ให้โอกาสแก่ทุกคนที่จะสามารถก้าวหน้าในหน้าที่การงานและไม่มีการกีดกันในเรื่องผลตอบแทนต่าง ๆ รวมไปถึงการเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้นประกอบกับนโยบายและแนวทางการปฏิบัติต่อพนักงานไม่ว่าจะมีสถานภาพใดก็เป็นไปอย่างเสมอภาค ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นสถานภาพการสมรสจึงไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกร จันทรแสนโรจน์ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แม็กกลองฟู้ดส์ จำกัด พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานไม่ต่างกัน

8. การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สแปนซ์(ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงาน บริษัท สแปนซ์(ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่า บริษัทให้ความสำคัญกับความสามารถและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นหลักโดยไม่คำนึงถึงระดับการศึกษา และพนักงานไม่ว่าจะมีระดับการศึกษาใดก็ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากบริษัท อีกทั้งยังได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างเท่าเทียมกัน อีกทั้งบริษัทได้ให้ความสำคัญและส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรตลอดเวลา โดยจัดให้มีคณะกรรมการการศึกษาของบริษัทและแผนกพัฒนาบุคลากรในการจัดทำนโยบาย ทำแผนงานหลักและจัดให้มีหลักสูตรหรือกิจกรรมที่มีความจำเป็น เพื่อเพิ่มทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในปัจจุบันและอนาคตแก่พนักงานทุกคนและทุกระดับ เช่น ความรู้และทักษะการบริหารจัดการ ความรู้และทักษะความชำนาญในอาชีพ ความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และความรู้และทักษะภาษา รวมไปถึงการสนับสนุนให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานได้เรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นตั้งแต่มัธยมศึกษาตอนปลาย – ปริญญาเอก ดังนั้นระดับการศึกษาจึงไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 123) กล่าวว่าการศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย

ของ ญัฐฐา กริทธิฐ (2550: 83) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณรัตน์ สันชนะ วิจิตร (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างกรมวิชาการเกษตร พบว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

9. การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สแปนชั่น(ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า พนักงาน บริษัท สแปนชั่น(ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่าระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงลักษณะทางสังคม ลักษณะของงานและอำนาจที่บริษัทมอบให้ตามแต่ละระดับตำแหน่งงาน รวมไปถึงสิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการที่ได้รับตามแต่ละระดับ อีกทั้งพนักงานระดับบริหารจะมีโอกาสและส่วนร่วมในการวางแผนการกำหนดทิศทางของบริษัท จึงทำให้รู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคง ความมีอิสระในการตัดสินใจต่องานที่รับผิดชอบมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการและพนักงาน Operator ดังนั้น ตำแหน่งงานที่ต่างกันจึงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 126) กล่าวว่า อำนาจตามตำแหน่งงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งนภา บุญธรรมวงศ์ (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท ซีเมนส์ จำกัด พบว่าระดับพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรปรียา วิจิตรภาพ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัดและบริษัทในเครือ พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

10. การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สแปนชั่น(ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงาน บริษัท สแปนชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่าประสบการณ์ที่มากขึ้นของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น และปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมของบริษัทมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า อีกทั้งการที่มีประสบการณ์มากขึ้น ทำให้พนักงานได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้นและมีโอกาสแสดงความสามารถมากขึ้น และบริษัทก็มีนโยบายให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้ทำงานอยู่กับบริษัทเป็นเวลานาน ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 124) กล่าวว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน บุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ ความชำนาญในงานมากขึ้นทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำและสรั้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2541: 138) กล่าวว่า บุคคลผู้มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานสูงมักจะมีความพึงพอใจในงานของเขา เขามักจะได้ค่าจ้างดีและมีสภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

อย่างดี สิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนทำให้เขามีความพึงพอใจมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มะลิ เผือกจิตร (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา: บริษัท คิมเบอร์ลี-คล้าค ประเทศไทย จำกัด พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

11. การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงาน บริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มาจากตำแหน่งงานและประสบการณ์ที่ต่างกัน อีกทั้งรายได้ต่อเดือนที่พนักงานได้รับนั้นเป็นตัวบอกถึงลักษณะทางสังคมของงานหรือระดับตำแหน่งงาน ซึ่งพนักงานบางส่วนอาจจะเกิดความรู้สึกว่า รายได้ต่อเดือนที่ได้รับต่ำกว่าที่คาดหวังว่าจะได้รับตามตำแหน่งงานและความรับผิดชอบเดียวกันเมื่อเทียบกับตลาดแรงงาน โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนสูงย่อมมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า เนื่องจากรายได้ที่สูงสามารถสนองความต้องการของตนเองได้ ตามทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการตามลำดับความต้องการที่ต่างกัน แต่เมื่อได้รับความต้องการขั้นพื้นฐานแล้วก็就会有ความต้องการขั้นที่สูงขึ้นไปเรื่อยๆ ตามลำดับ ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 125) ได้กล่าวว่า เงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงานและเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีพอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา บุญธรรมวงศ์ (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท ซีเมนส์ จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิดารัจ ศรีบัณฑิต (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การตลาดหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด ซึ่งการสร้างและส่งเสริมเพื่อยกระดับความพึงพอใจ ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรและผู้บริหารในทุกๆระดับที่จะต้องสร้างให้เกิดขึ้นในหน่วยงานของตน เพราะสิ่งนี้เป็นกุญแจดอกสำคัญของการที่จะให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ในด้านลักษณะงานพนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรจะตระหนักถึงการออกแบบหรือมอบหมายงาน ให้การทำงานมีความน่าสนใจ มีความท้าทาย มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และอำนาจในการตัดสินใจงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

2. ในด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรจะต้องสร้างการรับรู้เพื่อให้พนักงานทุกคนมีทัศนคติว่า พนักงานทุกคนมีโอกาask้าวหน้าในการทำงานอย่างยุติธรรม ตามนโยบายการบริหารงานและระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัท โดยการจัดอบรม ให้คำปรึกษา และเผยแพร่ทางช่องทางการสื่อสารภายในแก่พนักงานทุกระดับ เพื่อให้ทราบและมีทัศนคติที่ดีในเรื่องโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน และส่งเสริมให้มีการร่วมมือกันระหว่างพนักงานและหัวหน้างานทุกระดับ ในการวางแผนเส้นทางอาชีพ (career path) หรือ วางแผนการสืบทอดในตำแหน่งที่มีความสำคัญ (succession plan) เพื่อจะได้ให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานและมีความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันเป็นการสร้างโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานได้เป็นอย่างดี

3. ในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการสำรวจ ผลตอบแทนรวมถึงสวัสดิการทุกอย่าง ในอุตสาหกรรมเดียวกันและธุรกิจอื่นๆ และนำผลสำรวจที่ได้มาวิเคราะห์ เพื่อทบทวนและปรับปรุง นโยบายด้านผลตอบแทนและสวัสดิการของบริษัท เพื่อให้สอดคล้องกับภาวะปัจจุบันและแข่งขันในอุตสาหกรรมได้ รวมถึงสื่อสารให้พนักงานรับทราบ อันเป็นการสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น รวมถึงการเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจในเรื่อง การบริหารการเงินส่วนบุคคล เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อสร้างให้พนักงานมีความพอใจในผลตอบแทนและสวัสดิการ รวมถึงชีวิตความเป็นอยู่ปัจจุบัน

4. บริษัทควรเพิ่มโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน โดยการจัดให้มีเส้นทางอาชีพแบบ Dual Career Path โดยให้โอกาส พนักงานเติบโตได้ทั้งสายงานปกติ คือตำแหน่งทางด้านการบริหาร และสายงานผู้เชี่ยวชาญ คือตำแหน่งทางด้านผู้ชำนาญการและผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเทียบเท่ากับตำแหน่งบริหารในสายงานปกติ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งงานและรายได้ต่อเดือนมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

5. บริษัทควรเพิ่มโอกาสในการสับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงานภายในบริษัทโดยไม่จำเป็นต้องจัดหาและบรรจุพนักงานใหม่ในตำแหน่งงานที่ว่างทุกครั้ง เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และรู้สึกว่าการตนเองได้รับการดูแลอย่างดีมีความสำคัญต่อบริษัท อีกทั้งยังเป็นการสร้างสมประสบการณ์การทำงานที่หลากหลายขึ้น เพื่อเป็นการจูงใจให้พนักงานไม่เลือกที่จะลาออกไปทำงานที่อื่น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการทำงานในบริษัทมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

6. บริษัทควรจะดูแลเอาใจใส่ไปถึงครอบครัวของพนักงานด้วย โดยอาจจะส่งเสริมให้พนักงานได้มีเวลาทำกิจกรรมกับครอบครัว โดยการเพิ่มในส่วนสวัสดิการที่ไม่ต้องใช้จ่ายเงินลงทุน เช่น ส่งเสริมการกีฬาและงานอดิเรกแก่พนักงานและครอบครัว และปรับเปลี่ยนและพัฒนาระบบงานให้พนักงานสามารถทำงานบางส่วนจากที่บ้านได้ (work from home) ซึ่งการดูแลเอาใจใส่ไปถึงครอบครัวของพนักงานนี้จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตนเองได้รับการดูแลและเอาใจใส่จากบริษัทเป็นอย่างดี

7. บริษัทควรพัฒนาช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยอาจจะใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยให้การดำเนินการทางการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อที่จะให้พนักงานเข้าใจ มีทัศนคติที่ดี และมีการรับรู้ถึงความสำคัญ รวมถึงการสนับสนุนในปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานจากบริษัท

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป อาจจะศึกษาถึง ความคาดหวังและการรับรู้จริงของพนักงานในปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในด้านต่างๆ

2. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อนำผลของการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารจัดการขององค์กรต่างๆ

3. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของบริษัทกับองค์กรอื่นๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อนำผลมาปรับปรุงการบริหารจัดการขององค์กรต่างๆ

4. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาวิจัยโดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบอื่นๆ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต เพื่อจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากขึ้น

5. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาถึง สิ่งจูงใจและการจูงใจของบริษัท เพื่อนำผลของการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

6. บริษัทควรมีการศึกษาหรือวิจัย ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอยู่เสมอ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยบริษัทดำเนินการเองและใช้หน่วยงานภายนอกดำเนินการควบคู่กัน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรปรียา วิจิตรภาพ. (2549). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพคลังเอกสาร จำกัด และบริษัทในเครือ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กัณยา วานิชย์บัญชา. (2545). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2550). สถิติสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กานดา จันทน์แย้ม. (2546). จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ฉันทนา เกตุแก้ว. (2546). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด ศึกษาเฉพาะสำนักงานกลาง. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชาติรี พัฒนเลิศพันธุ์. (2546). ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชี ดี ไอ เอ. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชิตารัจ ศรีบัณฑิต. (2545). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การตลาดหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตรการพิมพ์.
- ณัฐา กริทธิญ. (2550). การศึกษาความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินูญานินพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชนกร จันทรแสนโรจน์. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ.
- ชานินทร์ ศิลปจารุ. (2549). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นราศรี ไวนิชกุล; และชูศักดิ์ อุดมศรี. (2551). ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

- พรรณรัตน์ สันธนะจิตร. (2549). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และลูกจ้างกรมวิชาการเกษตร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มะลิ เผือกกิจจิตร. (2545). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท คิมเบอร์ลีย์คล้าค ประเทศไทย จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- รุ่งนภา บุญธรรมวงศ์. (2551). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท ซีเม็นส์ จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545). องค์การและการจัดการ : ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2548). การวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพฯ: เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ.
- . (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ.
- สมยศ นาวิการ. (2540). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิริอร วิชาวุธ. (2549). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวิมล ติรภานันท์. (2549). การใช้สถิติในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Blum, Milton L.; & Naylor, James C. (1968). *Industrial Psychology*. New York: Harper and Row.
- Nagel, Karen E. Olson. (1987). *Job Satisfaction of Minnesota Community College Administrator*. Dissertation Abstracts International.
- Randall, Charles may. (1987). *Job Satisfaction of Chief Administrative officers of Teacher Education programs*. Dissertation Abstracts International.
- Strauss, George; & Sayles, Leonard R.(1960). *Personnel: The Human Problems of Management*. Englewood Cliffs: Prentices-Hall.
- Valez, Gillermo V. (1972). *A Study of Faculty Satisfaction Dissatisfaction with the Intrinsic and Extrinsic Job Factors in Colombian Universities*. Dissertation Abstract International.
- Van Dersal, W.R. (1980). *The Successful Supervisor in Government and Business*. New York: Harper and Row.
- Vroom, Victor H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Willey and Sons.
- Yamane, Taro. (1970). *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

เลขที่แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สแปนชั่น(ไทยแลนด์) จำกัด

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทำการศึกษาวิจัยเท่านั้น จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านได้โปรดแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ตรงไปตรงมา และเป็นอิสระเพื่อความสมบูรณ์ถูกต้องของผลการวิจัย โดยไม่ต้องระบุชื่อและนามสกุลของท่านลงในแบบสอบถาม

คำตอบของท่านถือเป็นความลับและไม่มีผลผูกพันใด ๆ หรือไม่นำมาใช้ในทางที่จะเสียประโยชน์ต่อท่านเป็นอันขาด

แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

- ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านต่าง ๆ
- ตอนที่ 3** ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

โปรดอ่านคำถามโดยละเอียดและเลือกคำตอบที่ตรงกับความเห็นของท่านเพียง 1 ข้อ กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ เพื่อความสมบูรณ์ในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความกรุณาและความร่วมมือจากท่านและขอขอบคุณมา ณ
ที่นี้ด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 25 ปี

☐ 26 - 30 ปี

☐ 31 - 35 ปี

☐ 36 - 40 ปี

☐ มากกว่า 40 ปี

3. สถานภาพสมรส ☐ โสด/แยกกันอยู่ ☐ สมรส/อยู่ด้วยกัน

4. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. ตำแหน่งงาน

☐ พนักงานระดับบริหาร

☐ พนักงานระดับปฏิบัติการ

☐ พนักงาน Operator

6. ระยะเวลาการทำงานที่บริษัท

☐ ไม่เกิน 3 ปี

☐ ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี

☐ ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี

☐ ตั้งแต่ 10 ปี แต่ไม่เกิน 15 ปี

☐ ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป

7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐ ไม่เกิน 10,000 บาท

☐ 10,001 - 20,000 บาท

☐ 20,001 - 30,000 บาท

☐ 30,001 - 40,000 บาท

☐ มากกว่า 40,000 บาท

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในด้านต่าง ๆ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ลำดับที่	ข้อความถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่าง ยิ่ง
1	<u>ด้านลักษณะงาน</u> ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน					
2	ท่านมีโอกาสคิดริเริ่มวิธีการทำงานเพื่อพัฒนางาน และหน่วยงานของท่าน					
3	งานที่ท่านทำอยู่มีปริมาณมากเกินไปเมื่อเทียบกับ หน่วยงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน					
4	งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ทำทลาย ความสามารถ					
5	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านอยู่น่าเบื่อหน่าย					
6	<u>ด้านการยอมรับนับถือ</u> เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านมีความสามารถในการ ปฏิบัติงานและเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งที่จะทำให้ การดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงานสำเร็จลุล่วง					
7	ท่านมีโอกาสในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ทำงานในหน่วยงานอย่างเต็มที่					
8	ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่น ๆ ให้ท่านปฏิบัติ					
9	ท่านได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
10	<u>ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน</u> ระบบการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งของบริษัทฯ มี ความเหมาะสมและเป็นธรรม					
11	ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนท่านในการเลื่อน ตำแหน่งเมื่อมีโอกาส					
12	ท่านรู้สึกว่าการได้เลื่อนตำแหน่งของท่านเป็นสิ่งที่ เป็นไปได้ยากเมื่อเทียบกับแผนกอื่นๆ					

ลำดับที่	ข้อความถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่าง ยิ่ง
13	ท่านมีโอกาสเข้าร่วมอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่ม ความรู้ความสามารถของท่าน					
14	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ไม่เปิดโอกาสให้ท่าน ก้าวหน้าเมื่อเทียบกับแผนกอื่น ๆ					
15	<u>ด้านนโยบายในการบริหาร</u> บริษัทฯ มีนโยบายที่แน่นอนและมีแนวทางปฏิบัติที่ ชัดเจน					
16	นโยบายของบริษัทท่านสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง					
17	บริษัทฯ มีการประชาสัมพันธ์เพื่อชี้แจงนโยบายและ เหตุผลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นใน บริษัทฯ อยู่เสมอ					
18	<u>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</u> ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี					
19	เพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้ความร่วมมือในการ ทำงานและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี					
20	ท่านมีความไม่สบายใจในการทำงานร่วมกับเพื่อน ร่วมงานบางคน					
21	แม้ว่าจะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างท่านกับเพื่อน ร่วมงาน แต่ในท้ายที่สุดก็มีการประสานประโยชน์ ร่วมกัน และเข้าใจกันด้วยดี					
22	<u>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</u> ในหน่วยงานของท่านมีเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ใน การทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม					
23	บรรยากาศโดยทั่วไปของสถานที่ทำงาน ส่งเสริมการทำงานของ ท่าน					
24	สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ความสงบ เสียง การระบายอากาศเหมาะสมและ ส่งเสริมการทำงาน					
25	อาคาร สถานที่ และพื้นที่ที่ท่านทำงานมีความ มั่นคงและปลอดภัย					
26	<u>ด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียง</u> ท่านมีความพอใจกับความมั่นคงของบริษัทฯใน ปัจจุบัน					

ลำดับที่	ข้อความถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่าง ยิ่ง
27	ท่านไม่กระตือรือร้นหางานใหม่ เพราะงานที่ทำอยู่ดี อยู่แล้ว					
28	ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับบริษัท มากขึ้นเรื่อย ๆ					
29	อนาคตในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านทำอยู่มี ความแน่นอน					
30	<u>ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ</u> ค่าตอบแทนโดยรวมที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณ งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่					
31	ค่าตอบแทนโดยรวมที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของท่าน					
32	สวัสดิการโดยรวมของบริษัท เทียบเท่ากับองค์กร อื่น ๆ ที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกัน					
33	ท่านคาดว่าจะได้รับเงินค่าตอบแทนมากกว่าปัจจุบัน ถ้าหากท่านไปทำงานที่บริษัทอื่นในตำแหน่งงานที่มี ลักษณะงานเหมือนหรือใกล้เคียงกับงานที่ท่านทำ อยู่ในปัจจุบัน					

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาพรรณ สิริแพทย์พิสุทธิ์

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

อาจารย์ประจำ

ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. อาจารย์ สัญฐานกร ชุทรัพย์

อาจารย์ประจำ

ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ 0519.12/๑๑๕ /



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๔ พฤศจิกายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด

เนื่องด้วย นายพีรดิศ กาญจนวงศ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด” โดยมี อาจารย์ไพฑูรย์ อาษารุ่งโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงาน บริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด คอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด ในระหว่าง เดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม 2551

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายพีรดิศ กาญจนวงศ์ ได้เก็บข้อมูล เพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-8475-384



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5730

ที่ ศร 0519.12/

วันที่ พฤศจิกายน 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นายพีรดิศ กาญจนวงศ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด” โดยมี อาจารย์ไพฑูรย์ อาชารุ่งโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์สุภาพรรณ สิริแพทย์พิสุทธ์ และ อาจารย์สิฎฐากร ชูทรัพย์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายพีรดิศ กาญจนวงศ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นายพีรดิศ กาญจนวงศ์
วันเดือนปีเกิด	28 มิถุนายน 2516
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท สเปนชัน (ไทยแลนด์) จำกัด
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2538	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมไฟฟ้า) จาก สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2552	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ