

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
นางสาววชิรนนท์ ลาภพรประเสริฐ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
กุมภาพันธ์ 2548
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๒๕๘ ๓/๔๔๔

๖๑๕๙๒

ร.๓

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด

บทคัดย่อ

ของ

นางสาววชิรนนท์ ลาภพรประเสริฐ

- 2 พ.ค. 2548

เสนอตอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
กุมภาพันธ์ 2548

๒ ๒๖๔๙๔๔

วชิรนันท์ ลาภพประเสริฐ (2547) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด สารนิพนธ์ บชม (การจัดการ) กรุงเทพฯ บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วย
ศาสตราจารย์ ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจโดยรวมในการ
ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด พร้อมทั้งเปรียบเทียบความพึงพอใจโดยรวมกับข้อ
มูลส่วนบุคคล ตลอดจนหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงาน
ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติของพนักงาน
โดยรวม และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการทำงานต่อ
ในอนาคต

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท โกลว์ จำกัด
จำนวน 142 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สำหรับการวิเคราะห์
ข้อมูลใช้การคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสำหรับประชากรสองกลุ่มที่
เป็นอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบพหุคูณเพื่อทดสอบ
ความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD และการหาความสัมพันธ์โดยการหาค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง อายุระหว่าง 28-33
ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี รายได้ประจำต่อ
เดือนตั้งแต่ 28,001 บาท ขึ้นไป และสถานที่ปฏิบัติงานกรุงเทพ พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัย
ด้านงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงาน และผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานอยู่ในระดับดี

นอกจากนี้พนักงานมีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่
ความมุ่งมั่นในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน การไม่ขาดงาน การไม่ทำงานล่าช้าอยู่
ในระดับพอใจ และแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตอยู่ในระดับพอใจ ทั้งนี้ผลการทดสอบสมมติ
ฐาน สรุปได้ว่า

1 เพศของพนักงานแตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2 อายุของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

5 ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

6 รายได้ประจำต่อเดือนที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

7 สถานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8 ปัจจัยด้านงานมีความสัมพันธ์มากที่สุดกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

9 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

10 ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

11 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

FACTORS AFFECTING JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES IN GLOW
COMPANY LIMITED

AN ABSTRACT
BY
MISS WACHIRANAN LAPPORNPRASERT

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Business Administration degree in Management
at Srinakharinwirot University
February 2005

Wachiranan Lappornprasert (2004) *Factors Affecting Job Satisfaction of Employees in Glow Company Limited* Master Project, M B A (Management) Bangkok
Graduate School, Srinakharinwirot University Advisor Asst Prof Dr Apiruth
Tangkrachang

The purpose of this research is to study the degree of overall job satisfaction of employees' Glow Co , Ltd and overall job satisfaction with personal data, relationship between related working factors, related working environment factors, benefits from work and job satisfaction of overall employees as well as relationship between overall job satisfaction and working trend towards the future

The sample of this research consists of 142 employees of Glow Co , Ltd and questionnaires are used to collect data The data are analyzed by using percentage, mean, standard deviation, comparison of means of two independent population groups (t-test), One-Way Analysis of Variance (One-Way ANOVA or F-test), multiple comparison to test least significant difference by using (LSD) method and Pearson's Product Moment Correlation coefficient

The results of the research showed that most of the respondents are male, aged ranging from 28 to 33 years old, single, hold bachelor's degree, duration of work are 6-10 years, monthly salary starting from Baht 28,001 and working in Bangkok Most of employees addressed that related working factors, related working environment factors, benefits from work are at the good level and working trend towards the future at the satisfaction level

Moreover, employees has job satisfaction at the satisfaction level both in the overall and in each aspects i.e working commitment and persistence, accountability, refraining from work, finishing work quickly and working trend towards the future The results of the hypothesis testing can be concluded as follows

- 1 Gender of employees has difference with job satisfaction at the level of statistical significance of 0.05

- 2 Age of employees has no statistically significant difference with job satisfaction

3 Marital status of employees has no statistically significant difference with job satisfaction

4 Educational level has no statistically significant difference with job satisfaction

5 Duration of working has no statistically significant difference with job satisfaction

6 Monthly salary has no statistically significant difference with job satisfaction

7 Place of work has difference with job satisfaction at the level of statistical significance of 0.05

8 Related working is the most important factors in relating to satisfaction at the same direction and has a moderate relationship at the level of statistical significance of 0.01

9 Related working environment factors has relationship with job satisfaction in the same direction and has a low relationship at the level of statistical significance of 0.01

10 Benefits from work has relationship with job satisfaction in the same direction and has a low relationship at the level of statistical significance of 0.01

11 Overall job satisfaction had relationship with working trend towards the future in the same direction and has a moderate relationship at the level of statistical significance of 0.01

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการ
สอบได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจำวงศ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจำวงศ์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจำวงศ์
(รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

คณะกรรมการสอบ

ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจำวงศ์ ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจำวงศ์)

ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจำวงศ์ กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจำวงศ์ กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

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

วันที่ ๑๒ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๘

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ดี ด้วยความอนุเคราะห์ช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากอาจารย์ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ท่านได้สละเวลาอันมีค่านับตั้งแต่การสร้างความเข้าใจในเรื่องกรอบแนวความคิดในการวิจัย การค้นหาทฤษฎีต่าง ๆ การดำเนินการวิจัย และการเขียนสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล อีกทั้งท่านยังได้กรุณาสละเวลาในการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้เสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ผู้วิจัยขอขอบคุณรองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และรองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา กรรมการควบคุมสารนิพนธ์ ที่ท่านได้กรุณาสละเวลาในการให้คำแนะนำและปรับปรุงแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ให้มีประสิทธิภาพตรงตามเนื้อหา และตามเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอบคุณพนักงานบริษัท โกลว์ จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

วชิรนนท์ ลาภพรประเสริฐ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	2
ความสำคัญของการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	3
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	3
ตัวแปรที่ศึกษา	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
กรอบความคิดในการวิจัย	8
สมมติฐานในการวิจัย	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์	19
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน	21
ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอริซเบอร์ก	22
ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์	23
ทฤษฎีของ ERG ของแอลเดอร์เฟอร์	24
ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์	25
ทฤษฎี x และ y ของแม็คเกรเกอร์	26
ทฤษฎีของคูเปอร์	27
ทฤษฎีของชาเลซนิก	27
ทฤษฎีของวอล์คเกอร์และเกรส	27
ความเป็นมาของบริษัท โกลว์ จำกัด	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	34
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล	40

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3(ต่อ) การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	40
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	41
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	46
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	47
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	47
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการวิจัย	95
อภิปรายผลการวิจัย	101
ข้อเสนอแนะ	105
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	106
บรรณานุกรม	108
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	118
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย	126
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม	130
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	132

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	49
2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม อายุ	50
3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม อายุ	50
4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม สถานภาพ	51
5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม สถานภาพ	51
6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ระดับการศึกษา	52
7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ระยะเวลาในการทำงาน	52
8 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม รายได้ประจำเดือน	53
9 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม สถานที่ปฏิบัติงาน	53
10 แสดงผลปัจจัยด้านงานในการทำงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัดโดยรวมและ และรายด้าน	54
11 แสดงผลปัจจัยด้านงานในการทำงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด ด้านลักษณะงาน	55
12 แสดงผลปัจจัยด้านงานในการทำงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด ด้านความก้าวหน้า	56
13 แสดงผลปัจจัยด้านงานในการทำงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด ด้านการได้รับการยอมรับ	57
14 แสดงผลปัจจัยด้านงานในการทำงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด ด้านความสำเร็จในงาน	58
15 แสดงผลปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัดโดยรวม และรายด้าน	59
16 แสดงผลปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด ด้านสภาพการทำงาน	60
17 แสดงผลปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา	61
18 แสดงผลปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	62
19 แสดงผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด โดยรวมและ รายด้าน	63

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 แสดงผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด ด้านผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงิน	64
21 แสดงผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด ด้านผลประโยชน์ที่ไม่ใช่ในรูปตัวเงิน	65
22 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด จำแนกตามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน	66
23 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน	66
24 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด ด้านความรับผิดชอบที่มีต่องาน	67
25 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด ด้านการไม่ขาดงาน	68
26 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด ด้านการไม่ทำงานล่าช้า	69
27 แสดงระดับแนวโน้มในการปฏิบัติงานต่อในอนาคตของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด	69
28 แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างเพศของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	70
29 แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	72
30 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานด้านการไม่ทำงานล่าช้า	74
31 แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างสภาพของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติ งาน	75
32 แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษาของพนักงานกับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	77
33 แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างระยะเวลาในการทำงานของพนักงานกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	79
34 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่าง กันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการไม่ขาดงาน	80
35 แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างรายได้ประจำต่อเดือนของพนักงานกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	82

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
36 แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างสถานที่ปฏิบัติงานของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	84
37 แสดงผลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานบริษัท โกลว์ จำกัด	86
38 แสดงผลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานบริษัท โกลว์ จำกัด	88
39 แสดงผลความสัมพันธ์ระหว่างผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานบริษัท โกลว์ จำกัด	90
40 แสดงผลความสัมพันธ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตของพนักงานบริษัท โกลว์ จำกัด	92
41 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	92

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันการบริหารงานขององค์กรธุรกิจ ถือว่าทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อองค์กรมากที่สุด หากองค์กรใดสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ ย่อมจะสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร ซึ่งส่วนหนึ่งของการบริหารงานคือ องค์กรจะต้องสร้างการตอบสนองความต้องการในการทำงานให้กับพนักงาน เพราะการที่พนักงานได้รับการคัดเลือกเข้ามาทำงานแล้ว พนักงานต้องการความก้าวหน้า ต้องการขวัญและกำลังใจ ตลอดจนความมั่นคงในหน้าที่การงาน ฉะนั้นผู้บริหารองค์กรจะต้องสามารถตอบสนองความต้องการในสิ่งเหล่านี้ให้แก่พนักงาน พนักงานจึงจะเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีความพึงพอใจที่จะทำงานให้กับองค์กร ซึ่งส่งผลทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและทำให้ได้รับผลกำไรสูงขึ้นอีกด้วย

ในการดำเนินการที่จะสร้างปัจจัยและความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงานในองค์กรนั้น ผู้บริหารองค์กรจะต้องทราบถึงปัจจัยความต้องการที่แท้จริงของพนักงานในองค์กรนั้นก่อน จึงจะทำให้สามารถดำเนินการได้ตรงตามเป้าหมาย ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ และยังช่วยให้คนมีความรู้สึกที่ชีวิตเป็นชีวิตที่มีคุณภาพ การทำงานเป็นประจักษ์โครงสร้างที่หล่อหลอมชีวิตให้มีคุณค่าเสมอ ความพึงพอใจในการทำงานจึงช่วยเสริมสร้างความรู้สึกรักมีคุณค่าให้แก่พนักงานที่ทำงานได้ หากบุคคลในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็อาจจะเกิดเป็นสาเหตุที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานตกต่ำ คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน การลาออกจากงาน และปัญหาพนักงานไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่องค์กรกำหนดไว้ ดังนั้นหากองค์กรใดมองเห็นความสำคัญของความพึงพอใจในงานและเร่งสร้างให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร องค์กรนั้นก็จะเป็นประสบความสำเร็จ ฉะนั้นผู้บริหารบุคลากรในองค์กรจึงจำเป็นต้องทราบถึงปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและหาทางตอบสนองความพึงพอใจ เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของพนักงาน

บริษัท โกลว์ จำกัด เป็นบริษัทอุตสาหกรรมที่ผลิตและจำหน่ายกระแสไฟฟ้า ไอ้ น้ำบริสุทธิ์ และน้ำปราศจากแร่ธาตุ ให้กับลูกค้าในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด บริษัทมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่กรุงเทพฯ และมีโรงงานสาขารูปโภคตั้งอยู่ในบริเวณนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด ปัจจุบันบริษัทฯ เป็นผู้ผลิตไฟฟ้าในโครงการผู้ผลิตไฟฟ้ารายเล็ก ที่มีกำลังการผลิตไฟฟ้ารวม 814 เมกะวัตต์ และกำลังการผลิตไอ้ น้ำรวม 770 ตันต่อชั่วโมง (ที่มา : รายงานประจำปี 2545) บริษัทฯ เลือกใช้เทคโนโลยีพลังงานความร้อนและไฟฟ้ารวมกันในการผลิตไฟฟ้าและไอ้ น้ำที่มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพเพื่อ

จำหน่ายไฟฟ้าและไอน้ำให้กับโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด และพื้นที่ใกล้เคียง

จากการที่บริษัท โกลว์ จำกัด เป็นบริษัทอุตสาหกรรม ทำให้บริษัทได้รับผลกระทบจากปัญหาด้านบุคลากรขาดแคลน เพราะมีการแย่งซื้อตัวพนักงาน ทำให้บริษัทต้องเผชิญกับปัญหาด้านบุคลากรอยู่เสมอ บริษัทจึงได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสิ่งที่จะช่วยให้บริษัทบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายและนโยบายในการทำงานเพื่อเป็นผู้นำในทางธุรกิจนั้น ผู้บริหารทรัพยากรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาให้ทราบถึงสาเหตุที่ทำให้พนักงานบริษัท โกลว์ จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงาน ฉะนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาถึงปัจจัยเชิงจิตที่มีส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารองค์กรได้เสริมสร้างความพึงพอใจในงานให้กับพนักงาน เพื่อที่จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงาน และประสบความสำเร็จในการแข่งขันดำเนินธุรกิจต่อไปได้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

- 1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด
- 2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน สถานที่ปฏิบัติงาน
- 3 เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานกับความพึงพอใจโดยรวม ในการปฏิบัติงานของพนักงาน
- 4 เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงาน
- 5 เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงาน
- 6 เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับแนวโน้มในการทำงานต่อในอนาคต

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครั้งนี้ คาดว่าจะได้รับประโยชน์ดังนี้

- 1 ทำให้ทราบถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นลักษณะประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อ

ประโยชน์ที่จะเป็นแนวทางในการเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2 เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ได้พิจารณาเป็นแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

3 เพื่อเป็นประโยชน์ให้แก่ผู้บริหารในการวางนโยบายในการบริหารงาน เพื่อลดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานกับบริษัท

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ กรุงเทพฯ จำนวน 124 คน และพนักงานในโรงงานจังหวัดระยอง 80 คน รวมทั้งสิ้น 204 คน

(ที่มา : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท โกลว์ จำกัด ข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2547)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้สูตรของทาโร ยามาเน (Taro Yamane) โดยมีความเชื่อมั่นอย่างน้อย 95% ความผิดพลาดที่ยอมรับไม่เกิน 5% ซึ่งได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 135 คน และสำรองแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ 5% เท่ากับ 7 คน ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 142 ตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ด้วยวิธีการหาขนาดตัวอย่างเป็นสัดส่วนกับจำนวนประชากรทั้งหมดในชั้นภูมิ (Proportional) (กัลยา วาณิชย์ บัญชา 2545 12-13)

จากนั้นจะทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานที่เป็นตัวแทน หรือเป็นกลุ่มตัวอย่างของประชากร โดยใช้การเก็บข้อมูลด้วยวิธีตามสะดวก (Convenience sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

1 เพศ

1 1 ชาย

1 2 หญิง

2 อายุ

2 1 22 - 27 ปี

- 2 2 28 - 33 ปี
- 2 3 34 - 39 ปี
- 2 4 40 - 45 ปี
- 2 5 46 ปี ขึ้นไป
- 3 สถานภาพสมรส
 - 3 1 โสด
 - 3 2 สมรส/อยู่ด้วยกัน
 - 3 3 หม้าย หย่าร้าง /แยกกันอยู่
- 4 ระดับการศึกษา
 - 4 1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 4 2 ปริญญาตรี
 - 4 3 สูงกว่าปริญญาตรี
- 5 ระยะเวลาในการทำงาน
 - 5 1 ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5 ปี
 - 5 2 6 — 10 ปี
 - 5 3 11 ปี ขึ้นไป
- 6 รายได้ประจำต่อเดือน
 - 6 1 7,000 — 14,000 บาท
 - 6 2 14,001 — 21,000 บาท
 - 6 3 21,001 — 28,000 บาท
 - 6 4 ตั้งแต่ 28,001 บาทขึ้นไป
- 7 สถานที่ปฏิบัติงาน
 - 7 1 กรุงเทพฯ
 - 7 2 ระยอง
- 8 ปัจจัยด้านงาน
 - 8 1 ลักษณะงาน
 - 8 2 ความก้าวหน้า
 - 8 3 การได้รับการยอมรับนับถือ
 - 8 4 ความสำเร็จในงาน
- 9 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงาน
 - 9 1 สภาพการทำงาน

- 9 2 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา
- 9 3 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- 10 ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย

- 1 ความมุ่งมั่นในการทำงาน
- 2 ความรับผิดชอบที่มีต่องาน
- 3 การไม่ขาดงาน
- 4 การไม่ทำงานล่าช้า

ความพึงพอใจโดยรวม

แนวโน้มการทำงานต่อไปในอนาคต

นิยามศัพท์เฉพาะ

- 1 บริษัท โกลว์ จำกัด หมายถึง บริษัทที่ใช้เป็นกรณีศึกษาในการวิจัยครั้งนี้
- 2 พนักงาน หมายถึง พนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งได้แก่ วิศวกร พนักงานเดินเครื่อง นักบัญชี เจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่การตลาด เจ้าหน้าที่จัดซื้อ และเจ้าหน้าที่สำนักงาน
- 3 ปัจจัยด้านงาน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ต้องปฏิบัติ ได้แก่
 - 3 1 ลักษณะงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีลักษณะเป็นงานที่มีเกียรติ เป็นงานท้าทายความสามารถ เหมาะกับความรู้ ความสามารถ มีความสำคัญต่อส่วนรวม มีลักษณะขั้นตอนการปฏิบัติชัดเจน
 - 3 2 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการพิจารณาความดี ความชอบประจำปี การเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานสูงขึ้น รวมถึงการได้รับโอกาสเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ โดยส่งไปฝึกอบรม ประชุม สัมมนา และดูงาน
 - 3 3 การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่พนักงานได้รับความเชื่อถือให้ได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ ได้รับการยกย่องชมเชย การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพิจารณาแก้ปัญหาที่สำคัญขององค์กร
 - 3 4 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจ และปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นเป็นอย่างยิ่ง
- 4 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงาน หมายถึง สภาพการณ์ต่าง ๆ ในที่ทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่และส่งผลต่อการทำงานของพนักงาน ได้แก่

4 1 สภาพการทำงาน หมายถึง ที่ตั้งสำนักงาน โรงงาน จำนวนชั่วโมงการทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิห้องทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการทำงานอยู่ในสภาพดี

4 2 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา หมายถึง มิตรภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ในอันที่จะร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

4 3 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง มิตรภาพและความสัมพันธ์อันดีมิตรระหว่างพนักงานด้วยกัน สามารถที่จะร่วมงานทำได้เป็นอย่างดี

5 ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน หมายถึง ปัจจัยด้านสิ่งจูงใจในการทำงาน ซึ่งองค์กรใช้เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้แบ่งผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานออกเป็น 2 ประเภท คือ

5 1 ผลตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงิน ได้แก่

- อัตราเงินเดือน หมายถึง เงินค่าตอบแทนหรือค่าจ้างที่พนักงานได้รับต่อเดือน (เงินเดือน)

- โบนัส หมายถึง ผลตอบแทนที่บริษัทจ่ายให้พนักงานเป็นรายปีในส่วนที่ไม่ใช่เงินเดือน โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานของบริษัท และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

- เงินเดือนเดือนที่ 13 หมายถึง ผลตอบแทนที่บริษัทจ่ายให้พนักงานที่มีระยะเวลาทำงานครบ 1 ปี และยังคงทำงานอยู่จนถึงวันสิ้นปี มีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนเป็นจำนวนเท่ากับอัตราเงินเดือนหนึ่งเดือน โดยบริษัทจะจ่ายให้พร้อมกับเงินเดือนเดือนธันวาคม สำหรับพนักงานที่เข้าทำงานไม่ครบเวลา 1 ปี ก็มีสิทธิได้รับเงินดังกล่าวตามอัตราส่วนของระยะเวลาที่ทำงานในปีนั้น

- ค่าทำงานล่วงเวลา หมายถึง เงินค่าทำงานเกินเวลาที่บริษัทกำหนด ซึ่งจะทำให้ได้กรณีลักษณะงานหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน และต้องได้รับอนุมัติเป็นการล่วงหน้าจากผู้มีอำนาจอนุมัติเสียก่อน

- โครงการช่วยเหลือดอกเบี้ยเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยแก่พนักงาน หมายถึง เงินช่วยเหลือและสนับสนุนให้พนักงานของบริษัทมีที่อยู่อาศัย ได้แก่ บ้าน บ้านพร้อมที่ดิน และคอนโดมิเนียม เป็นของตนเอง โดยบริษัทจะช่วยเหลือดอกเบี้ยเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยในอัตราที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินร้อยละ 5 ต่อปี สำหรับวงเงินกู้ไม่เกิน 1,000,000 บาทเท่านั้น ส่วนเงินกู้ส่วนที่เกิน 1,000,000 บาท พนักงานจะต้องเป็นผู้รับภาระดอกเบี้ยตามอัตราของธนาคารเอง

5 2 ผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน ได้แก่ สวัสดิการของบริษัท

- วันลาหยุด หมายถึง วันที่ทางบริษัทกำหนดให้พนักงานลาหยุดได้ โดยไม่ถูกหักเงินเดือน

- ค่ารักษาพยาบาล หมายถึง เมื่อเวลาพนักงานเจ็บป่วยหรือเกิดอุบัติเหตุแล้วต้องเข้าไปให้แพทย์รักษา ทางบริษัทสามารถให้พนักงานนำไปเสร็จรับเงินมาเบิกค่าใช้จ่ายได้

6 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความคิด ความรู้สึกที่ดีของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

6.1 ความมุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความตั้งใจ ทุ่้มเท และกระตือรือร้นในการทำงาน โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่าง ๆ

6.2 ความรับผิดชอบที่มีต่องาน หมายถึง งานที่รับผิดชอบมีความหลากหลาย ไม่จำเจ ซ้ำ ซาก งานที่ท้าทาย ไม่น่าเบื่อ งานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความสามารถของตัวพนักงานเอง

6.3 การไม่ขาดงาน หมายถึง การที่พนักงานมาทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรือมาทำงานตรงตามเวลาที่องค์กรกำหนด

6.4 การไม่ทำงานล่าช้า หมายถึง การที่พนักงานทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนด

7 แนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต หมายถึง การที่พนักงานมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในบริษัท โกลว์ จำกัด ต่อไป โดยไม่คิดที่จะลาออกจากบริษัท

กรอบความคิด ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตัวแปรอิสระ

บริษัท โกลว์ จำกัด

ตัวแปรตาม

ข้อมูลส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพสมรส
- ระดับการศึกษา
- ระยะเวลาในการทำงาน
- รายได้ประจำต่อเดือน
- สถานที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านงาน

- ลักษณะงาน
- ความก้าวหน้า
- การได้รับการยอมรับนับถือ
- ความสำเร็จในการทำงาน

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงาน

- สภาพการทำงาน
- ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา
- ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

- ความมุ่งมั่นในการทำงาน
- ความรับผิดชอบที่มีต่องาน
- การไม่ขาดงาน
- การไม่ทำงานล่าช้า
- ความพึงพอใจโดยรวม

แนวโน้มในการทำงานต่อในอนาคต

สมมติฐานในการวิจัย

- 1 พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน สถานที่ปฏิบัติงาน ต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 2 ปัจจัยด้านงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม
- 3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม
- 4 ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม
- 5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
- 2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
- 3 ทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน
- 4 ความเป็นมาของบริษัท โกลว์ จำกัด
- 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

1.1 แนวความคิดที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

พฤติกรรมของคนในองค์กรจะถูกกำหนด และควบคุมโดยแรงจูงใจต่าง ๆ ซึ่งแรงจูงใจเหล่านี้จะมีลักษณะแตกต่างกันไปสำหรับแต่ละบุคคล ถ้าองค์กรนั้นมีผู้บริหารที่มีความเข้าใจในเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี ประกอบกับมีปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจมาก บุคลากรในองค์กรนั้นย่อมเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานมาก การจูงใจในการทำงาน คือ การสร้างส่วนประกอบในการทำงานเพื่อโน้มน้าวจิตใจให้คนมีความรู้สึกผูกพันอยู่กับการทำงาน อยากทำงานโดยทุ่มเทและเสียสละเพื่อองค์กร การจูงใจ (motivation) จะเกิดได้ต้องอาศัยสิ่งจูงใจ (incentive) เป็นเครื่องล่อ ภิญญู สาธร กล่าวว่า “การจูงใจเป็นความพยายามอย่างมีระบบของหน่วยงานที่จะลดปัญหาต่างๆ ที่เผชิญหน้าบุคลากรใหม่ เพื่อให้เขามีความสุข ความพอใจกับงาน และตำแหน่งของเขา” (ภิญญู, 2517 หน้า 259) ดังนั้น ผู้บริหารที่ต้องการให้พนักงานแสดงพฤติกรรม (behavior) ที่ดี กล่าวคือ ปฏิบัติตามคำสั่ง ทำงานอย่างขยันขันแข็งและทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ จึงจำเป็นต้องใช้วิธีการจูงใจ (motivation) เพื่อที่จะสามารถชักจูง หรือผลักดันพฤติกรรมในการทำงาน ให้ดำเนินไปในทิศทางที่ต้องการ และดำเนินอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานมีความหมายเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ ขวัญ ทศนคติ และแรงจูงใจเป็นอันมาก และในการที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพการงาน ความพึงพอใจมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะผลักดันให้งานที่ออกมาประสบความสำเร็จในทิศทางบวก หรือประสบความสำเร็จในทิศทางลบ ดังนั้นจึงมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ดังนี้

โยเดอร์ (Yoder 1959 445) กล่าวถึงความพึงพอใจในงาน คือ องค์ประกอบของทัศนคติของพนักงานแต่ละคนที่มีต่องานของตนเอง คนจะมีความรู้สึกพอใจในการทำงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตนเอง

สมิท (Smith 1969) กล่าวว่าบุคคลเกิดความรู้สึกพอใจงานก็ต่อเมื่องานที่ปฏิบัติ สามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้

บลูลอค (Bullock 1952) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานเกิดจากประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้นหรือขึ้นชอบในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

วรูม (Vroom 1964) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานหมายถึงทัศนคติในทางบวก ในทางตรงข้าม ความไม่พึงพอใจหมายถึงทัศนคติในทางลบที่เกิดขึ้นขณะที่ปฏิบัติงาน หรือเมื่อได้ปฏิบัติงานนั้นไปแล้ว

ฮีรอน (Heron 1954) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานส่งผลโดยตรงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

พอทเตอร์และลอเลอร์ (Porter and Lawler 1963) กล่าวว่า การปฏิบัติงานได้รับผลกระทบจากลักษณะของงานมากกว่าจากลักษณะของสภาพแวดล้อมของงาน

เจอเจนเซน (Jurgensen 1949) กล่าวว่าสิ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจอย่างมาก ได้แก่ ความมั่นคง ความก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน และค่าจ้างเงินเดือน

เฟรดเลนเดอร์ (Friedlander 1965) กล่าวว่าความต้องการในด้านความสำเร็จในงาน การได้รับการระลึกถึงในผลงาน และการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ตรงกับประสบการณ์ และสอดคล้องกับความสามารถจะมีผลต่อความพึงพอใจมากกว่า

ลอเลอร์และฮอลล์ (Lawler and Hall 1970) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานจะมีความสัมพันธ์กับความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน

นิวคัมเมอร์ (Newcomer 1955) กล่าวว่าคนจะเกิดความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานได้ก็ต่อเมื่องานในตำแหน่งมีความท้าทายต่อสติปัญญาของตน ตลอดจนมีรายได้เพียงพอ มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ และมีสิทธิพิเศษบางประการต่อตำแหน่งนั้น

กิลเมอร์ และคณะ (Gilmer and others 1966 254) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ผลของทัศนคติต่าง ๆ ของบุคคล ที่มีต่อองค์ประกอบของงานและมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพอใจนั้น ได้แก่ ความรู้สึกที่มีต่อความสำเร็จในผลงาน รู้ว่าได้รับการยกย่อง และรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

บลูม และเนย์เลอร์ (Bloom and Naylor 1968 364) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นทัศนคติต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลมาจากงานและปัจจัยต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน การปฏิบัติงาน

การยอมรับนับถือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาต่องานและอื่น ๆ

ล็อก (Locke 1984 103) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอารมณ์ด้านบวกที่เกิดจากการตอบสนองของผลการทำงานการประเมินว่างานนั้นสำเร็จหรือมีคุณค่า ส่วนความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเป็นผลการประเมินว่าถูกปฏิบัติเสาะความรู้สึกอึดอัด หรือความรู้สึกเป็นลบ

ดิลก มุลวงษ์ (2537 6) ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นต่อเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการอันเป็นผลให้บุคคล ให้ความสนใจและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ คนทำงานจะตัดสินใจระดับความพอใจในงานของตนจากประสบการณ์ และสิ่งที่เป็นอยู่จริงในขณะนั้นเป็นเกณฑ์

เทพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ (2540 100) กล่าวถึงความพึงพอใจในงาน เป็นภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวกที่เกิดขึ้น เนื่องจากการประเมินประสบการณ์ในงานของคน ๆ หนึ่ง

ปัทมา บุญเจริญ (2541 51) กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ตนทำอยู่ ความรู้สึกนี้เกิดขึ้นได้จากการที่บุคคลนั้นได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกายและจิตใจ จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ อันจะส่งผลให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายได้

วิสัย อัครคิซยา (2531 36) สรุปความหมายของความพึงพอใจในงานว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งความรู้สึกที่ดีนั้นเป็นผลมาจากการที่ความต้องการส่วนบุคคลหรือแรงจูงใจของเขาเหล่านั้น ได้รับการตอบสนอง ทำให้สามารถลดความเครียดให้น้อยลงได้ ผลที่ตามมาคือผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความรู้สึกตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร แม้ว่าจะมีอุปสรรคมากมายเพียงใดก็ตาม

โอษฐ์ วารักรัษ (2531 36) กล่าวว่า ในชีวิตการทำงานจะต้องยอมรับความจริงประการหนึ่งว่าไม่มีใครสามารถบังคับให้คนอื่น ๆ ทำงานให้มีคุณภาพได้ นอกเสียจากว่าคนนั้นมีความตั้งใจที่จะทำงานของเขาเอง ครอบงำที่งานทำตัวของมันเองไม่ได้ คุณภาพของงานจึงต้องขึ้นอยู่กับคุณภาพของคนเสมอ นั้นหมายความว่า จะมีงานที่มีคุณภาพก็ต่อเมื่อคนที่ทำงานนั้นมีความพึงพอใจในงาน มีคุณภาพชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัว และชีวิตในสังคมที่สมบูรณ์อยู่ก่อนนั่นเอง

เสถียร เหลืองอร่าม (2522 79) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นผลของการจูงใจให้มนุษย์ทำงาน โดยจะออกมาในรูปของความพอใจที่คนทำงานมากได้เงินมาก บรรยากาศในสถานที่ทำงานดี ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย นอกจากนี้ยังได้กล่าวอีกว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นเมื่อคนมีความรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จในการทำงาน เป็นที่ยอมรับ สามารถทำงานด้วยตนเองและมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน นอกจากนี้ถ้าหน่วยงานออกแบบงานให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว หน่วยงานนั้นก็จะมีการให้ความร่วมมือจากพนักงานได้มากขึ้น และผู้ปฏิบัติงานก็เต็มใจปฏิบัติงาน

พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2541 : 14) กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติที่มีต่องาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะมีมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับการที่องค์กรจะสนองตอบความต้องการของผู้ปฏิบัติทั้งด้านร่างกายและจิตใจได้มากน้อยเพียงใด

จากความหมายของความพึงพอใจในงานข้างต้น พอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เกิดจากการที่มีความพึงพอใจงานที่ตนเองรักที่จะทำ และหากได้ทำงานที่ตนเองรักก็จะส่งผลในด้านบวก ให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้ต้องมีปัจจัยหลายด้านที่เข้ามาเสริมความพึงพอใจให้มากยิ่งขึ้น เช่น ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย มีความสำคัญมากน้อยแค่ไหน การได้รับการยอมรับจากคนรอบข้าง การได้รับผลตอบแทนที่สูงจากองค์กร เนื่องจากงานที่ได้ทุ่มเทไปกับการปฏิบัติงาน หรือแม้กระทั่งปัจจัยแวดล้อมด้านอื่น ๆ เช่น เพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และความมั่นคงในชีวิต เป็นต้น

1.3 ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 122) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญในการศึกษาความพึงพอใจในงานมีดังนี้

1 การรับรู้ปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ทำให้องค์กรสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ ให้เกิดขึ้นเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

2 ความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้บุคคลมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงาน มีความรับผิดชอบ ต่องาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และการทำงานล่าช้า

3 ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร

วิชัย แหวนเพชร (2534 : 53 - 54) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องหนึ่งที่น่าสนใจในวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม เพราะการทำงานในองค์การธุรกิจอุตสาหกรรมไม่ประสบผลสำเร็จ เช่น ยอดการผลิตตกต่ำต่างๆ ที่คนทำงานเท่าเดิม คนงานขาดงาน เปลี่ยนงานบ่อย หรือมาทำงานแต่ทำไม่ดี ไม่เต็มความสามารถ สิ่งเหล่านี้มาจากสาเหตุความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานทั้งสิ้น ดังนั้นความพึงพอใจในงานจึงมีความสำคัญต่อธุรกิจอุตสาหกรรมในเรื่องต่อไปนี้

- 1 ก่อให้เกิดความรับผิดชอบต่องานมากขึ้น
- 2 ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจ
- 3 ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
- 4 เป็นยุทธวิธีการเพิ่มผลผลิตให้หน่วยงานวิธีหนึ่ง
- 5 ทำให้เกิดการปรับปรุง แก้ไข การบริหาร เมื่อพบว่าพนักงานไม่พึงพอใจในการทำงาน

1.4 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุผลสำเร็จ การที่บุคคลในองค์กรหรือหน่วยงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ดังนี้

มิลตัน (Milton 1981 : 159) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1 ลักษณะงานของงาน (Work) หมายถึง ความน่าสนใจภายในของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้งาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานได้สำเร็จ งานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ

2 เงินเดือน (Pay) หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับ ความยุติธรรมหรือความเท่าเทียมกันของรายได้ วิธีการจ่ายเงิน

3 การเลื่อนตำแหน่งงาน (Promotions) หมายถึง โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง

4 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน การวิพากษ์การทำงาน ความเชื่อถือในผลงาน

5 ผลประโยชน์จากการทำงาน (Benefits) หมายถึง บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล วันหยุด ฯลฯ

6 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง ชั่วโมงการทำงาน การหยุดพัก วัสดุอุปกรณ์ บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ตั้ง สิ่งอำนวยความสะดวกทางกาย

7 การนิเทศงาน (Supervision) หมายถึง รูปแบบของการนิเทศความมีมนุษยสัมพันธ์ในการนิเทศงานและทักษะทางบริหารของผู้นิเทศ

8 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Co-workers) เช่น การยกย่องนับถือการช่วยเหลือและความมีไมตรีที่ดีต่อกัน

9 บริษัทและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ การดูแลลูกจ้าง การจ่ายค่าตอบแทนและการบริหารงาน

โพลเดอร์ (ซูเลียร์ ศรศรี 2539 : 10 , อ้างอิงจาก Porter) ได้ทำการศึกษาพบว่าปัจจัยสำคัญ 4 ประการ ที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานได้แก่

- 1 ปัจจัยทั่วไปเกี่ยวกับองค์กร ได้แก่ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า การจัดการ
- 2 สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้เพื่อนร่วมงาน
- 3 ลักษณะงาน ได้แก่ งานที่ต้องทำเป็นประจำ
- 4 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ตำแหน่ง ครอบครัว บุคลิกภาพ

กิลเมอร์ (Gillmer 1967 380 – 384) มีความสนใจและได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลต่าง ๆ และได้สรุปองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการดังนี้

1 ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นฐานความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญมาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกไม่มีความสำคัญมากนัก

2 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งงานสูงขึ้น

3 สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบันและการดำเนินงานของสถาบัน

4 ค่าจ้าง (Wages) ซึ่งเป็นความจำเป็นพื้นฐานของแต่ละบุคคลในการดำรงชีพ ทุกคนจึงมีความมุ่งหมายว่าทำงานเพื่อค่าจ้างที่นำไปดำรงชีวิตที่สุขสบายได้

5 ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานที่ตรงตามความต้องการและความถนัดก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

6 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) การปกครองบังคับบัญชามีผลโดยตรงต่อความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ผู้บริหารที่บริหารงานไม่เป็น ปกครองบังคับบัญชาไม่ดี จะเป็นสาเหตุทำให้บุคลากรย้ายงานและลาออกจากงาน

7 ลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในงาน

8 การติดต่อสื่อสาร (Communication) การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากสำหรับบุคคลระดับต่าง ๆ ที่ร่วมกันปฏิบัติงาน หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจะสำเร็จได้ก็เพราะมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ทำให้ทุกคนรู้และเข้าใจในกระบวนการวิธีการทำงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องแผนงาน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา การประสานงานและการทำงานเป็นทีมก็ต้องอาศัยกระบวนการติดต่อสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญ

9 สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโง่งการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ทำงาน มีส่วนเสริมสร้างหรือบั่นทอนความพึงพอใจในงานได้

10 สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ ตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัย

บาร์นาค (Barnard 1966 142 – 149) ได้กล่าวถึง สิ่งจูงใจซึ่งเป็นเครื่องกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจได้ดังนี้

- 1 สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่
- 2 สิ่งจูงใจเกี่ยวกับโอกาส เช่น โอกาสเกี่ยวกับความมีชื่อเสียง ความเด่น ความมีอำนาจ อิทธิพล การได้รับตำแหน่งดี ๆ เป็นต้น
- 3 สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพความช่วยเหลือ การได้รับการบริการต่างๆ
- 4 ความสามารถขององค์กร ที่จะให้ความพึงพอใจแก่บุคคลโดยเปิดโอกาสให้แสดงอุดมคติโดยเสรี เพื่อกระตุ้นให้บุคคลเกิดความภูมิใจในฝีมือและมีโอกาสได้รับสวัสดิการต่างๆ
- 5 สิ่งจูงใจเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน การมีความสัมพันธ์อันดีมิตรกับบุคคลภายในหน่วยงาน ความผูกพันและการได้มีส่วนร่วมกับการกิจกรรมของสถาบัน

เฮอร์และแครมเมอร์ (Herr and Cramer 1992 : 76) สรุปว่า ระดับของความพึงพอใจเกี่ยวข้องโดยตรงกับระดับของสิ่งต่อไปนี้

- 1 เกียรติในการทำงาน
- 2 ความมีอิสระในการทำงาน
- 3 ความผูกพันของกลุ่มที่ทำงานด้วย
- 4 ความท้าทายและความหลากหลายของงาน
- 5 นายจ้างให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจ
- 6 พนักงานต้องมีส่วนที่จะได้รับการพัฒนาสิ่งต่างๆ ตามลำดับความชำนาญ ลำดับตำแหน่งหน้าที่ และโครงสร้างขององค์การที่งานนั้นดำเนินอยู่
- 7 การเปรียบเทียบค่าจ้างกับงานที่มีลักษณะเดียวกัน
- 8 สภาพการทำงานที่ทำให้พึงพอใจ
- 9 งานที่มีความมั่นคง

กิเซลลี และบราร์น (กอบเกียรติ สงาสงเคราะห์ 2539 : 44 , อ้างอิงจาก Ghiselli and Brown 1955 : 340) ให้ทัศนะว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่สำคัญมีอยู่ 5 ประการ คือ

- 1 ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานภาพสูงเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
- 2 สภาพการทำงานต้องมีลักษณะที่สะดวกสบายเหมาะสมในการปฏิบัติงาน
- 3 อายุ ผู้ที่ปฏิบัติงานอายุระหว่าง 25 – 34 ปี และ 45 – 58 ปี จะมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุอื่นๆ
- 4 รายได้ ได้แก่ รายได้ประจำและรายได้พิเศษจะต้องเป็นธรรม
- 5 คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน

กมล ชุทรัพย์ และเสถียร เหลืองอร่าม (2516 : 552-553) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิด ความพึงพอใจในงานประกอบด้วย

1 ค่าจ้างแรงงาน คนจะพอใจในงานที่ทำต่อเมื่อได้รับค่าตอบแทนพอสมควรคุ้มกับ ความเหนื่อยและความคิดที่ตนให้แก่นายจ้าง

2 ลักษณะงานที่ทำ บางคนเห็นว่าลักษณะงานที่ทำย่อมสำคัญกว่าเงิน เพราะงานบาง อย่างสกปรก ใช้แรงงานมาก หรือสถานที่ทำงานไม่น่าอภิรมย์ เป็นต้น แต่งานบางอย่างสบายแม้รายได้ จะน้อยก็ตาม

3 เพื่อนร่วมงาน ถ้าคนเรามีเพื่อนร่วมงานที่ถูกต้องแล้ว แม้สิ่งอื่นจะไม่ค่อยดี เช่น ค่าจ้าง หรือสภาพการทำงาน เป็นต้น เขาก็ยังชอบที่จะทำงาน เพราะมีเพื่อนทำให้ที่ทำงานน่าอยู่ยิ่งขึ้น

4 หัวหน้างานและฝ่ายจัดการ ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างย่อมมีอิทธิพลต่อคนงานไม่ น้อย เพราะผู้มีอำนาจเป็นผู้กำหนดนโยบาย ถ้าหัวหน้างานหรือฝ่ายจัดการยุติธรรมและเป็นกันเองคน งานก็จะสบายใจ

5 ความมั่นคงในงาน ถ้าลักษณะงานที่ทำมั่นคงเราก็ตัดใจที่จะทำงาน เพื่อที่จะสร้างตน เองให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น เพราะเชื่อว่าพอจะถือเป็นที่ยืนได้ แต่ถ้าเป็นงานชั่วคราวแล้วคนงานก็จะไม่ สบายใจ

6 โอกาสที่จะก้าวหน้า เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะสำหรับคนงานหนุ่มสาว หรือ คนฉลาดที่มีการศึกษาดี ถ้าหากเขาเห็นว่าไม่มีโอกาสก้าวหน้าแล้วเขาก็อาจจะไม่พอใจทำงานนี้ก็ได้

7 ประชาธิปไตยในงาน คนงานย่อมไม่ชอบการกดขี่บังคับ ถ้าเป็นไปได้ชอบให้มีการ ปรึกษาหารือด้วยซ้ำ เพราะทำให้เขารู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการทำงาน

8 สิ่งแวดล้อมทางวัตถุ เช่น สี แสงไฟ ความร้อน ความเย็น ก็เป็นปัจจัยที่ทำให้คนพอ ใจหรือไม่พอใจในงานได้เหมือนกัน

9 ความมีระเบียบ หมายถึง องค์การที่มีระเบียบ คงเส้นคงวา หัวหน้าหรือคนงานทุก คนทำงานไปตามระเบียบที่วางไว้

ธงชัย สันติวงษ์ (2531 : 107) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพอใจของคน รวมทั้งที่มี ผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของคน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ คือ

1 การต้องการได้รับการจ่ายค่าตอบแทนที่พอเพียงและสมเหตุผล

2 การประเมินค่างาน เพื่อกำหนดค่างานและค่าตอบแทนจะต้องมีความถูกต้อง สามารถชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของงานเปรียบเทียบกัน

3 สภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ความปลอดภัย และความ สะอาดของสถานที่

4 สวัสดิการที่ให้กับคนงาน ทั้งห้องอาหาร รถสวัสดิการ การประกันสุขภาพ การฝึกอบรม การรักษาพยาบาล ห้องน้ำ และอุปกรณ์การพักผ่อนต่างๆ

5 ความยุติธรรมในโอกาสเลื่อนขั้น โยกย้าย และการพัฒนา

6 ความยุติธรรมในการสอบสวนข้อกล่าวหาและข้อร้องเรียน

7 การให้ระบบการตอบแทนแบบจูงใจ โดยมีหลักเกณฑ์และมีความเป็นธรรม

8 คุณภาพของผู้นำที่เป็นผู้บังคับบัญชา

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมีปัจจัย 3 ประการ คือ

1 ปัจจัยเฉพาะบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานมีดังนี้

1 1 ประสบการณ์ จากการศึกษาในงานวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงานของบุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

1 2 เพศ ถึงแม้ว่างานวิจัยหลายชิ้นที่แสดงว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยานและความต้องการทางการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย

1 3 อายุ อายุแม้ว่าจะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมประสบการณ์ในการทำงานนาน แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน และสถานการณ์ในการทำงานด้วย

1 4 เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติ จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่บุคคลอื่นไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อน การสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

1 5 การศึกษา การศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัดนัก จากการวิจัยบางแห่งพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของเขาหรือไม่

1 6 ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยพบว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพ ตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

2 ปัจจัยด้านงาน ได้แก่

2 1 ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่ได้เรียนรู้และการศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่า เป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นและเกิดความผูกพันต่องาน

2 2 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงาน การเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นเช้ามีรถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่งแต่ต้องไปทำงานในอีกจังหวัดหนึ่งสภาพของท้องถิ่น ความเป็นอยู่ ภาษาไม่คุ้นเคย ทำให้เกิดความไม่คุ้นเคยในการทำงาน เนื่องจากการปรับตัวและการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้เวลานาน

2 3 โครงสร้างของงาน โครงสร้างของงานหมายถึง ความชัดเจนของงานสามารถอธิบายชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจน ย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่า งานใดที่มีโครงสร้างของงานดี รู้ว่าจะทำอะไร และดำเนินการอย่างไร สถานการณ์ควบคุมจะง่ายขึ้น

3 ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่

3 1 ความมั่นคงในงาน สรุปจากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่จะพบว่า พนักงานมีความต้องการที่มีความแน่นอนมั่นคง แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจในงานน้อยลงก็ตาม แต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่นก็ยังคิดถึงความมั่นคงของงานคือมีการจ้างงานตลอดชีวิต จากการสำรวจโดยการสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความมั่นคงของงานปรากฏว่าคนส่วนมากต้องการงานที่มีความมั่นคง พนักงานของบริษัทและโรงงาน ต้องการจะอยู่ทำงาน จนถึงเกษียณอายุ แม้ว่าเขาจะมีเงินมากพอที่จะเลี้ยงตัวในวัยชราแล้วก็ตาม ก็ยังยินดีที่จะอยู่จนถึงทำงานไม่ไหว ความมั่นคงในงาน ถือเป็นสวัสดิการของพนักงานอย่างหนึ่งโดยเฉพาะในวันที่พ้นจากการทำงานแล้ว และเป็นความต้องการของพนักงานได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัดและมีความสามารถไม่ทำงานที่หนักและมากเกินไป

3 2 โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญ สำหรับอาชีพหลายอาชีพ จากการศึกษาพบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัย อาจเป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

3 3 สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมาย เรื่องสถานการณ์และสภาพการทำงาน มีพนักงานที่ทำงานในสำนักงานที่ให้ความสำคัญกับสภาพการทำงาน ความพอใจในการทำงานมาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน จึงขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ เช่น ลักษณะงานที่ทำ เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน เป็นต้น ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ ถ้าพนักงานได้รับการตอบสนองเป็นอย่างดี ก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี และบรรลุผลสำเร็จตามที่องค์กรต้องการในที่สุด

2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์

ลักษณะด้านประชากรศาสตร์

การแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ อาชีพ การศึกษา ลักษณะด้านประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญ และสถิติที่วัดได้ของประชากรและช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคมวัฒนธรรมช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายเท่านั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิภาพต่อการกำหนดตลาดเป้าหมาย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ 2538 : 41)

ในหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล จะเป็นดังนี้

1 อายุกับการทำงาน (Age and job performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถจะปฏิบัติหน้าที่การงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า คนที่มีอายุมากจะไม่ลาออกจากงาน หรือย้ายงาน แต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนที่มากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2 เพศกับการทำงาน (Gender and job performance) จากการศึกษาโดยทั่วไปในเรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ระหว่างเพศชายและหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุก ความคิดก้าวไกล และมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มี ความแตกต่างในเรื่องผลงาน และในเรื่องความพึงพอใจในงาน

3 สถานภาพสมรสกับการทำงาน (Marital status and job performance) จะพบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4 ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and job performance) ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ มีความพึงพอใจในงานสูง

พริทท์ วรภิกขโกศาทร (2529 312-315) ได้กล่าวถึงลักษณะผู้รับสารที่วิเคราะห์ ตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ซึ่งแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันไป โดยมีความแตกต่างทางประชากรศาสตร์ จะมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร ลักษณะทางประชากรศาสตร์คือ

1 อายุ (Age) การจะสอนผู้ที่มีอายุต่างกันให้เชื่อฟัง หรือเปลี่ยนทัศนคติหรือเปลี่ยนพฤติกรรมนั้นมีความยากง่ายต่างกัน ยิ่งมีอายุมากกว่าที่จะสอนให้เชื่อฟัง ให้เปลี่ยนทัศนคติและเปลี่ยนพฤติกรรมก็ยิ่งยากขึ้น การวิจัย โดย ซี เมเบิล (C Maple) และ ไอ แอล เจนิส และ ดี ไรฟ์ (I L Janis and D Rife) ได้ทำการวิจัยและให้ผลสรุปว่า การชักจูงจิตใจหรือโน้มน้าวจิตใจของคน จะยากขึ้นตามอายุของคนเพิ่มขึ้น อายุยังมีความสัมพันธ์ของข่าวสาร และสื่ออีกด้วย เช่น ภาษาที่ใช้ในวัยต่างกัน ก็ยังมีความต่างกัน โดยจะพบว่า ภาษาใหม่ๆ แปลกๆ จะพบในคนหนุ่มสาว สูงกว่าผู้สูงอายุ เป็นต้น

2 เพศ (Sex) มีงานวิจัยที่พิสูจน์ว่า คุณลักษณะบางอย่างของเพศชาย และหญิง ที่ต่างกันส่งผลให้การสื่อสารของชายและหญิงต่างกัน เช่น การวิจัยเกี่ยวกับชมภาพยนตร์โทรทัศน์ของเด็กวัยรุ่น พบว่า เด็กวัยรุ่นชายสนใจภาพยนตร์สงครามและจารกรรมมากที่สุด ส่วนเด็กวัยรุ่นหญิงสนใจภาพยนตร์วิทยาศาสตร์มากที่สุด แต่ก็มีการวิจัยหลายชิ้นที่แสดงว่า ชายและหญิงมีการสื่อสารและรับสื่อไม่ต่างกัน

3 การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารของผู้รับสาร ดังงานวิจัยหลายชิ้นที่ชี้ว่า การศึกษาของผู้รับสารนั้นทำให้ผู้รับสารมีพฤติกรรมการสื่อสารต่างกันไป เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูง จะสนใจข่าวสาร ไม่ค่อยเชื่ออะไรง่ายๆ และมักเปิดรับสื่อสิ่งพิมพ์มาก

4 สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Status) หมายถึง อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัว เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล โดยมีรายงานหลายเรื่องที่ได้พิสูจน์แล้วว่า สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจนั้น มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของคน

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์ อรรถมานะ 2542 137-139) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยเฉพาะบุคคล เพื่อช่วยให้นักบริหารสามารถทำนายว่ากลุ่มใดจะมีท่าทีที่จะเกิดปัญหาทางพฤติกรรม ซึ่งเกี่ยวข้องกับความไม่พึงพอใจ ปัจจัยเฉพาะบุคคลเหล่านี้บ้างก็เกี่ยวข้องกับผู้นับถือศาสนาโดยตรง บ้างก็เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งได้แก่ อายุ ระดับอาชีพ ระดับการศึกษา

อายุ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีอายุมากขึ้น ตำแหน่งหน้าที่การงานมักจะสูงขึ้นตามไปด้วย ดังนั้นเขาจึงมีแนวโน้มที่จะพอใจในงานของเขามากขึ้น ซึ่งก็มีเหตุผลหลายประการประกอบ เช่น ความคาดหวังในระดับต่ำ และการปรับตัวกับสภาวะการณ์ในการทำงานดีขึ้น ทั้งนี้เพราะเขามีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น อย่างไรก็ตามปรากฏว่าบุคคลวัยกลางคนอาจจะหวั่นไหว และมีความไม่แน่ใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนครองอยู่เพราะสถานภาพเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับเขา สถานภาพสูงย่อมทำให้บุคคลรู้สึกว่ามีค่าสำคัญ สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานน้อยมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจน้อยกว่า เพราะกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานมาก พวกเขาจะไม่มีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ แต่เขาจะแสวงหาอำนาจและความเป็นตัวของตนเอง

ระดับอาชีพ บุคคลผู้มีระดับอาชีพสูงมักจะมีความพึงพอใจในงานของเขา เขามักจะได้ค่าจ้างดี และมีสภาพการทำงานที่ดีด้วย และงานของเขาก็มีเกียรติและเขาต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เหล่านี้ล้วนเป็นเหตุผลที่ดีที่ทำให้เขามีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น

ระดับการศึกษา บุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะไ้งานในระดับสูง และมักคาดหวังในความพึงพอใจในงานสูงด้วย ทำให้ประสบความพึงพอใจในงานตามที่ปรารถนา

3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความแรงจูงใจมีหลายทฤษฎี ดังนี้

3.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก (Frederick Herzberg's Two-Factor Theory or Motivator-Hygiene Theory)

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ เฮอริชเบอร์ก (ชนิด แสงทองล้วน 2545 : 23 , อ้างอิงจาก Herzberg 1959 : 3-139)

ทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน (The Motivator-Hygiene Theory) เรียกอีกแบบหนึ่งว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของเฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก (Frederick Herzberg) ที่เรียกว่าเป็นทฤษฎีสองปัจจัยเพราะในการทำงานนั้นจะต้องมีสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และสิ่งทำให้ไม่พึงพอใจหรือส่วนประกอบที่เสริมให้คนเกิดความพอใจยิ่งขึ้น จึงเรียกว่าเป็นสิ่งที่ค้ำจุน

ทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน ของเฮอริชเบอร์ก สร้างขึ้นจากผลการวิจัยของเขาและคณะในปี พ.ศ. 1959 ที่เมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburgh) รัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อพิสูจน์ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์กที่ว่า มนุษย์มีความปรารถนา 2 ประการ ประการที่หนึ่ง คือ ความปรารถนาที่จะขจัดความทุกข์ทางร่างกายทั้งหลายให้หมดไป เช่น ความหิว ความเดือดร้อนทางสุขภาพ ประการที่สอง คือ ความปรารถนาในความสุขทางใจ เช่น ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป ชีวิตที่เจริญก้าวหน้า เป็นต้น

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่มีองค์ประกอบที่เกี่ยวกับเนื้อหาสาระของงานโดยตรงมี ดังนี้

1 ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) หมายถึงงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยคำจูงหรือปัจจัยอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่คำจูงให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่อยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยคำจูงมี ดังนี้

1 เงินเดือน (Salary) เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility Growth) นอกจากหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยัง หมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเห็นปฏิกริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

5 นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการ และการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6 สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

8 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และยังยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

ปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูงตามทฤษฎีของเฮอริชเบอร์กกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะปรากฏเป็นแนวต่อเนื่องสองแนว คือปัจจัยจิตใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแนวต่อเนื่องระหว่าง “ไม่มีความพึงพอใจ” กับ “ความพึงพอใจ” ซึ่งหมายความว่า ถ้าผู้บริหารไม่ได้ใช้ปัจจัยนี้ในการจูงใจผู้ปฏิบัติงานก็จะไม่เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าผู้บริหารนำปัจจัยนี้มาใช้จูงใจผู้ปฏิบัติงาน ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนปัจจัยคำจูงเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแนวต่อเนื่องระหว่าง “ความไม่พึงพอใจ” กับ “ไม่มีความไม่พึงพอใจ” ซึ่งหมายความว่าถ้าในหน่วยงานผู้บริหารไม่ได้จัดปัจจัยเหล่านี้ไว้ ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าผู้บริหารจัดปัจจัยเหล่านี้ไว้อย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานก็จะไม่มีความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Hierarchy of Needs Theory) A H Maslow (1960 122 – 144)

มาสโลว์ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการจูงใจ และมีความเชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการ และพฤติกรรมจะเป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านั้น เขาได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า

- มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมียุ่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด
- ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่แรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป ความต้องการที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจะต้องเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง
- ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับของความสำคัญ เมื่อความต้องการในลำดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นลำดับต่อไปจะตามมา

มาสโลว์ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับของความต้องการอย่างเป็นระเบียบ ลำดับขั้นของความต้องการนี้คือ Hierarchy of Needs ได้แก่

1 ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) คือความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น

2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or Safety Needs) เช่น ประราณจะได้รับความปลอดภัยให้พ้นจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม และยักรวมถึงความมั่นคงในการทำงาน มีบำเหน็จ บำนาญ

3 ความต้องการทางด้านความรัก หรือสังคม (Social or Belongings Needs) คือความต้องการที่จะให้ผู้อื่นชอบตน เป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อผู้อื่น

4 ความต้องการความเคารพยกย่อง (Esteem or Status Needs) คือความต้องการให้เกิดความเคารพตนเอง ความรู้สึกว่ตนเองเป็นผู้ประสบความสำเร็จ และได้รับการยอมรับเช่นนั้นจากผู้อื่น ความต้องการสถานภาพ ความมีชื่อเสียงเกียรติยศ เป็นส่วนสำคัญของความต้องการความเคารพยกย่องในความสามารถ และรู้สึกว่ตนเองเป็นผู้ที่มีประโยชน์ และมีความสำคัญในสังคม

5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization or Self Realization) คือความต้องการระดับสูงสุด ซึ่งหมายถึงการที่บุคคลใช้ความสามารถของตนในทุกด้านได้ และเป็นทุกอยางที่ตัวเขาอยากจะเป็นซึ่งแต่ละคนจะไม่เหมือนกัน สุดแต่ความสามารถ และความต้องการจากเขา

3.3 ทฤษฎี ERG ของ แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) (ธงชัย สันติวงษ์ 2533 : 390)

Alderfer ได้ย่อลำดับความต้องการของ Maslow เหลือเพียง 3 ประเภท คือ

1 ความต้องการในการมีชีวิตอยู่รอด (E Existence Needs) เป็นความต้องการทางด้านร่างกายและความอยากได้ในสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ เช่น ความต้องการที่อยู่อาศัย อาหาร ค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพการทำงานที่ดี

2 ความต้องการความสัมพันธ์ (R Relation Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม เช่น ความสัมพันธ์ในครอบครัว ความสัมพันธ์กับเพื่อนฝูง ผู้ร่วมงาน และบุคคลที่ตนเองมีความเกี่ยวข้องด้วย แนวคิดพื้นฐานของความต้องการในระดับนี้ คือ คนเรามีความพอใจเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

3 ความต้องการเจริญก้าวหน้า (G Growth Needs) เป็นความต้องการที่ผลักดันให้มนุษย์พยายามพัฒนาตนเองให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

Alderfer ไม่เชื่อว่าบุคคลจะต้องตอบสนองความต้องการระดับหนึ่งอย่างเต็มที่ก่อนที่จะพวกเขาจะก้าวต่อไปยังความต้องการอีกระดับหนึ่ง แต่เขาได้พบว่าบุคคลจะถูกจูงใจด้วยความต้องการมากกว่าระดับหนึ่งพร้อมกันไป เช่น ความต้องการเงินเดือนที่เพียงพอ (Existence Needs) สามารถเกิดขึ้นได้ในขณะเดียวความต้องการชื่นชม (Relation Needs) และความต้องการสร้างสรรค์ (Growth Needs) ยิ่งไปกว่านั้น Alderfer ได้พบว่าลำดับความต้องการจะแตกต่างกันระหว่างบุคคล ผู้ประกอบการจะแสวงหาความยกย่อง (Relation Needs) หรือการแสดงความคิดสร้างสรรค์ (Growth Needs) ก่อนความกังวลใจต่อความต้องการดำรงอยู่เช่น ความหิว (Existence Needs)

Alderfer ได้ขยายทฤษฎีของ Maslow ออกไปโดยการพิจารณาว่าบุคคลจะมีปฏิกิริยาอย่างไรเมื่อพวกเขาสามารถหรือไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพวกเขาได้ เขาได้พัฒนาหลักการความพอใจ ความก้าวหน้า (Satisfaction-progression principle) ขึ้นมา และได้อธิบายวิถีทางที่บุคคลจะก้าวขึ้นไปตามลำดับความต้องการเมื่อพวกเขาได้ตอบสนองความต้องการระดับต่ำกว่าแล้ว ในทางกลับกัน หลักการความคับอกคับใจ – การถดถอย ของเขาได้อธิบายว่าเมื่อบุคคลยังคับอกคับใจกับความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการระดับสูงขึ้นไปอยู่ และถดถอยกลับมาตอบสนองความต้องการระดับต่ำแทน

ทฤษฎีของ Alderfer เหมือนกับทฤษฎีของ Maslow ตรงที่ยุ่งยากที่จะพิสูจน์ในทางปฏิบัติ แต่ทฤษฎีทั้งสองเสนอแนะว่าผู้บริหารอาจจะต้องพัฒนาระบบรางวัลที่ยืดหยุ่นได้ และมุ่งที่การช่วยเหลือพนักงาน รวมทั้งผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันหลายระดับได้

3.4 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์ (McClelland Achievement Motivation Theory)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 118) กล่าวว่า ทฤษฎีความต้องการสำเร็จของแมคคลีแลนด์จะเน้นถึงความต้องการ 3 ประการ คือ

1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) บุคคลเหล่านี้จะมีความปรารถนาอย่างรุนแรงที่จะประสบความสำเร็จและกลัวต่อความล้มเหลว ต้องการ การแข่งขันและกำหนดเป้าหมายที่ยากลำบากสำหรับตนเอง มีทัศนคติชอบเสี่ยงแต่ไม่ใช่ชอบการพนัน พอใจที่จะวิเคราะห์และประเมินปัญหา มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง และมีการป้อนกลับในการทำงานตลอดจนมีความปรารถนาจะทำงานให้ดีกว่าบุคคลอื่น

2 ความต้องการอำนาจ (Need for power) McClelland และทีมงานผู้วิจัย ได้พบว่าบุคคลมีความต้องการอำนาจสูง จะมีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลและการควบคุม บุคคลเช่นนี้จะต้องการความเป็นผู้นำ เป็นนักพูด เป็นผู้ที่ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น เป็นกลุ่มที่แสวงหา หรือค้นหาวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด ชอบสอนและชอบพูดในที่ชุมชน ชอบแข่งขันเพื่อให้สถานภาพสูงขึ้นจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าทำงานให้ได้ประสิทธิภาพ

3 ความต้องการของความผูกพัน (Needs for affiliation) บุคคลที่มีความต้องการข้อนี้สูงจะพอใจจากการเป็นที่รัก และมีแนวโน้มจะเลี่ยงความเจ็บปวดจากการต่อต้านโดยสมาชิกกลุ่มสังคม จะรักษาสัมพันธอันดีในสังคม พอใจในการให้ความร่วมมือมากกว่าการแย่งชิง

3.5 ทฤษฎี X และ Y ของแม็กเกรเกอร์ (McGregor's Theory X and Y)

ทฤษฎี X และ Y ของ McGregor (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ 2541) เป็นแนวทางของผู้บริหารที่จะจูงใจให้พนักงานทำงาน โดยขึ้นอยู่กับเจตคติที่มีต่อพนักงาน McGregor สังเกตเห็นว่าผู้บริหารมีเจตคติที่แตกต่างกัน 2 แนวทาง ซึ่งนำไปสู่รูปแบบการบริหารที่แตกต่างกัน เรียกว่า ทฤษฎี X และ Y

ข้อสมมติฐานตามทฤษฎี X มีดังนี้

- 1 บุคคลส่วนใหญ่ไม่ชอบทำงาน และมักจะหลบเลี่ยงการทำงานถ้าสามารถทำได้
- 2 ด้วยเหตุที่ไม่ชอบทำงานบุคคลจึงต้องถูกบังคับ มีการควบคุม มีการชี้นำ หรือมีการข่มขู่ว่าจะลงโทษ เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคคลใช้ความอุตสาหะในการทำงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

3 บุคคลมีความชอบที่จะได้รับการชี้นำเพื่อหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย แต่ต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยในอาชีพ

การจูงใจ ตามทฤษฎีนี้เน้นว่าเป็นการจูงใจที่ตอบสนองความต้องการในระดับต่ำเท่านั้น คือ การจูงใจในเรื่องเกี่ยวกับความปลอดภัยและความต้องการทางด้านร่างกายสิ่งจูงใจ คือ ผลตอบแทนด้านการเงิน และควบคุมโดยการลงโทษ

ข้อสมมติฐานตามทฤษฎี Y มีดังนี้

1 โดยพื้นฐานของบุคคลแล้วจะให้ความร่วมมือ สนับสนุน มีความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ และมักจะปฏิบัติงานมากกว่ากำหนด

2 คนโดยทั่วไป ไม่ใช่คนที่มีเกียจคร้าน เพื่อไว้วางใจไม่ได้

3 คนโดยพื้นฐานแล้วสามารถสั่งการและมีความคิดริเริ่มในการทำงานด้วยตัวเองถ้าหากได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง

4 คนโดยพื้นฐานแล้วจะพยายามพัฒนาวิธีการทำงาน หรือพัฒนาตัวเองเสมอ

ดังนั้นการบริหารและควบคุมตามข้อสมมติฐานของทฤษฎี Y จึงตรงข้ามกับทฤษฎี X กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาจะไม่ทำการควบคุมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของเขาอย่างเข้มงวด แต่จะส่งเสริมให้รู้จักควบคุมตนเองมากยิ่งขึ้น วิธีการจูงใจก็มีวิธีการแตกต่างไปจากทฤษฎี X การจูงใจจะมุ่งตอบสนองความต้องการในระดับสูงขึ้น ดังนั้นการจูงใจจึงเป็นการจูงใจด้วยความต้องการทางด้านมีชื่อเสียง และความต้องการทางด้านความสำเร็จในชีวิต ความต้องการให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น และไม่เห็นด้วยกับการใช้สิ่งจูงใจหรือการลงโทษที่เข้มงวด ทฤษฎี Y ผู้บริหารไม่จำเป็นต้องควบคุมมาก แต่ให้มีการรับผิดชอบดูแลกันเองระหว่างพนักงาน การจูงใจให้พนักงานทำงานจึงเน้นที่การยอมรับ การมีเกียรติ ชื่อเสียง และการประสบความสำเร็จเป็นการตอบแทน

3.6 ทฤษฎีของคูเปอร์ (Cooper 1958 : 31) ตามทฤษฎีนี้ถือว่า ความต้องการในการทำงานดังกล่าวข้างต้นนี้เป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สิ่งจูงใจนั้นจะเกิดจากภายในหรือภายนอกตัวบุคคลก็ได้ ดังนั้นในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติย่อมต้องการสิ่งจูงใจต่างๆ เพื่อสนองความต้องการของตน ความต้องการตามทฤษฎีของคูเปอร์แบ่งออกเป็น 7 อย่าง คือ

- 1 ทำงานที่เขาสนใจ
- 2 มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน

3 มีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม

4 มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5 สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงาน และสถานที่ที่เหมาะสม

6 ความสะดวกในการไปกลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ

7 การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุม การปกครองและโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

3.7 ทฤษฎีของซาเลซนิค (Zalesnik 1958 : 40) ได้จำแนกทฤษฎีการให้รางวัลเพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1 รางวัลภายนอก (External Reward) ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สภาพภาพของงานที่น่าสนใจ การจัดองค์การและการจัดการสภาพของการปฏิบัติงาน และนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงาน

2 รางวัลภายใน (Internal Reward) เป็นรางวัลที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากกลุ่มผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ได้แก่ ความเป็นมิตร ความรัก ความซื่อสัตย์ เป็นต้น

3.8 ทฤษฎีของวอล์คเกอร์ และเกรส (Walker and Grest 1966 : 99) ได้วิจัยเกี่ยวกับหน้าที่ในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานของคน ได้สรุปผลการวิจัยดังนี้

1 ผู้ทำงานมีความรู้สึกถึงความพึงพอใจเป็นเครื่องวัดผลงานเกี่ยวกับผู้ทำงานร่วมกัน โอกาสความก้าวหน้า ชื่อเสียง เงิน และสวัสดิการ และถ้าจะให้เกิดความพึงพอใจต่องานก็ต้องให้เกิดความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อโอกาสก้าวหน้า ชื่อเสียง เงิน และสวัสดิการ

2 ชั่วโมงการทำงาน และสภาพการทำงานที่ดีมีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ แต่ไม่มีผลทำให้ผลงานดีเด่นได้

3 ความสุขจากการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน

4 หัวหน้างานหรือผู้ทำงานได้รับผิดชอบคนอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งของความพึงพอใจ

5 ความเกี่ยวข้องใกล้ชิดของผลิตผล ก็เป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งของความพึงพอใจ

4. ความเป็นมาของบริษัท โกลว์ จำกัด

บริษัท โกลว์ จำกัด จดทะเบียนก่อตั้งบริษัท เมื่อวันที่ 5 ตุลาคม 2536 มีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการจัดหาสาธารณูปโภคให้กับโรงงานอุตสาหกรรมมาบตาพุด

ปัจจุบันบริษัทมีทุนจดทะเบียน 12,845 ล้านบาท ชำระเต็มมูลค่าแล้ว 12,045 ล้านบาท ผู้ถือหุ้นใหญ่คือ บริษัท แทรคทีเบล เอส เอ ซึ่งเป็นบริษัทที่ก่อตั้งขึ้นในประเทศเบลเยียม ที่ประกอบธุรกิจทางด้านพลังงาน

การประกอบธุรกิจ ในปัจจุบันบริษัทเป็นผู้ผลิตไฟฟ้าในโครงการผู้ผลิตไฟฟ้ารายเล็ก บริษัทเลือกใช้เทคโนโลยีพลังงานความร้อนและไฟฟ้าร่วมกัน (Cogeneration Technology) ในการผลิตไฟฟ้าและไอน้ำ ที่มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพเพื่อจำหน่ายไฟฟ้าให้การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) และจำหน่ายไฟฟ้าและไอน้ำให้กับโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด และพื้นที่ใกล้เคียง บริษัทมีกำลังการผลิตประกอบไปด้วย กำลังการผลิตกระแสไฟฟ้า 814 เมกะวัตต์ กำลังการผลิตไอน้ำ 770 ตันต่อชั่วโมง

เทคโนโลยีพลังงานรวมที่บริษัทเลือกใช้นั้น เป็นเทคโนโลยีที่สามารถผลิตกระแสไฟฟ้าและไอน้ำที่มีเสถียรภาพสูง และมีประสิทธิภาพในการผลิตสูงมากถึง 65 – 70 % ของความร้อนที่ใช้ไปเทคโนโลยีที่กล่าวมานี้ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับโรงงานอุตสาหกรรมที่ต้องการไฟฟ้า และไอน้ำที่มีคุณภาพสูง

นโยบายของบริษัท คือ การเป็นผู้ผลิตไฟฟ้าชั้นนำของประเทศ ในลักษณะของโรงไฟฟ้าพลังงานรวม (Cogeneration Plant) โดยมุ่งเป้าหมายการดำเนินธุรกิจที่เป็นสาธารณูปการส่วนกลาง (Central Utilities) ของโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งลูกค้าหลักก็คือ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) และโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด

การจำหน่ายไฟฟ้าให้กับกฟผ. นั้น บริษัทดำเนินการภายใต้ประกาศของผู้ผลิตไฟฟ้ารายเล็ก โดยจะมีการจำหน่ายที่เป็นลักษณะแบบบริษัทเจ้าของโรงไฟฟ้าเป็นผู้ควบคุมการจ่ายไฟเอง ซึ่งในปัจจุบันบริษัทได้มีการทำสัญญาซื้อขายไฟฟ้าในระยะยาวกับกฟผ.

ที่ตั้งสำนักงานใหญ่ เลขที่ 195 อาคารเอ็มไพร์ ทาวเวอร์
ชั้น 38 ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา
เขตสาทร กรุงเทพมหานคร 10120
ที่ตั้งโรงงาน 3 ถนน ไอสี เขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด
อำเภอเมือง จังหวัดระยอง 21150

5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยต่างประเทศ

เวเลซ (Velez 1972) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในองค์ประกอบภายใน และองค์ประกอบภายนอกของงาน ของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจต่อองค์ประกอบภายนอกของงาน ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ และนโยบายในการบริหาร ส่วนองค์ประกอบภายในที่สำคัญน้อยที่สุด ได้แก่ ความก้าวหน้าในงาน และยังพบว่า

ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ชวเวลาในการปฏิบัติงานมีผลทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สเชชมิดท์ (Schmidt 1975) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นงานวิจัยระดับปริญญาเอกของมหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) ส่วนมากทำให้ผู้บริหารเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีแต่ความรับผิดชอบเท่านั้นที่ไม่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน ผู้บริหารมีความพึงพอใจอย่างมากในองค์ประกอบความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และไม่มี ความพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน นโยบาย และการบริหารงาน

วิชเชอร์ (Whisher 1984) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ-ค่าจูง ที่ใช้ในโรงเรียนประจำตำบลกับความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่ เพื่อหาความสัมพันธ์ และหาระดับความพึงพอใจในการทำงานที่เมืองริเวอร์ไซด์ พบว่า

1 ปัจจัยจูงใจ-ค่าจูงต่างๆ มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานในระดับสูงยกเว้น ความมั่นคงในการทำงาน

2 โดยทั่วไปแล้วครูใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงาน

3 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างปัจจัยของการกำหนดนโยบาย ความมั่นคงในการทำงาน และการปกครองบังคับบัญชา กับระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่

เดเรินดา (Dereinda 1984) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม Country Agents ในเมือง วิสคอนซิน จำนวน 547 คน พบว่า

1 ความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อกันในทางบวก

2 ผลการปฏิบัติกับรายได้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

3 รายได้กับความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญต่อทุกลักษณะของงาน ยกเว้นการเลื่อนตำแหน่ง

4 สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในระดับสูงได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน และการปกครองบังคับบัญชา ส่วนสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจน้อย ได้แก่ เงินเดือน

เคเฟอร์ (Keffe 1976) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสถาบันโพลีเทคนิคพบว่าปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานคือ ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ ตัวงานเองและความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

เดวิส (Davis 1967 27 – 29) ได้ศึกษาความต้องการของพนักงานในหน่วยงานแห่งหนึ่งจำนวน 500 คน พบว่า พนักงานเหล่านี้ให้ความสำคัญต่อการมีหัวหน้างานที่ดีเป็นอันดับแรก โดยให้เหตุผลว่า ตลอดเวลาของการทำงานของเขาได้มีการสัมพันธ์กับหัวหน้ามาก สวนค่าจ้างแรงงานนั้น พนักงานให้ความสำคัญในอันดับที่แปด

โรช (Roach 1968 :144) ได้ศึกษาเรื่อง แบบของผู้ที่มีความมั่นใจในการบริหารและความพึงพอใจในงาน โดยศึกษาจากพนักงานทุกระดับของบริษัทใหญ่ 2 แห่ง ในสหราชอาณาจักร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจสูงสุดต่อการบริหารงานแบบปรึกษาหารือมากกว่าอีก 3 แบบอันได้แก่ สั่งงาน รายงาน และรวมงาน

ควิตูกัว (Quitugua 1975 :1224) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่กระทบกระเทือนต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในเกาะกวม พบว่า ครูไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ในชุมชน อัตราการทำงาน เงินค่าตอบแทน สถานะของครู และความช่วยเหลือของรัฐ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแปรเปลี่ยนไปตามอายุ ประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่งของงาน ระดับงานที่สอน และสภาพที่อยู่อาศัย

นาเกล (Nagle 1987 :33) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารในวิทยาลัยมินิโซต้า พบว่า ตัวแปรด้านชีวสังคมบางตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

- 1 คนโสดมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนแต่งงาน
- 2 เพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าเพศชาย
- 3 ผู้บริหารอาวุโสที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้บริหารที่มีอายุในการทำงานน้อยกว่า
- 4 ระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางด้านลบ
- 5 ระดับเงินเดือนกับความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางด้านลบ

อัลมาซบูบ (Almalsboob 1987 :1402) ได้ทำการศึกษาระดับความพึงพอใจของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ประเทศซาอุดีอาระเบีย พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกมีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบสูงกว่าอาจารย์วุฒิอื่น ๆ และไม่มี ความพึงพอใจในด้านการบริหารน้อยกว่าอาจารย์วุฒิอื่น ๆ และกลุ่มศาสตราจารย์จะมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้า ค่าจ้าง การบริหาร และการนิเทศงานมากที่สุด

สโตลท์ (Stolt 1978 :598) ได้ทำการศึกษาเรื่องลำดับความต้องการของผู้บริหารโรงเรียนตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ อาจารย์ใหญ่และผู้อำนวยการ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ความมั่นคงปลอดภัย การยอมรับของสังคม คำสรรเสริญ และความเป็นตัวของตัวเอง เป็นสิ่งสำคัญและมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

งานวิจัยในประเทศ

วลี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล (2541 บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรในบริษัทเอกชน ได้ศึกษาถึงสภาพส่วนบุคคลของวิศวกร สภาพความพึงพอ

ใจของวิศวกร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสร้างขึ้นตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก ประกอบด้วยปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูน ผลการศึกษาพบว่าภาพรวมของความพึงพอใจในด้านปัจจัยจิตใจ และปัจจัยคำจูนมีระดับมาก คือ ความรับผิดชอบ ฐานะของอาชีพในสายตาของสังคม และยังพบว่าผู้ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง จะมีความสัมพันธ์กับผู้มีอายุมาก ระดับการศึกษาสูง เงินเดือนสูง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนาน และมีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กร นอกจากนั้นยังสรุปได้ว่ามนุษย์มีแรงจูงใจยอมทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อสนองความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ที่กำหนดไว้ 5 ชั้น จากทฤษฎีทำให้ทราบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นขึ้นอยู่กับความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีลำดับชั้นความต้องการไม่เท่ากัน ทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานไม่เท่ากัน อีกทั้งปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานยังขึ้นอยู่กับงานและสิ่งแวดล้อมของงานด้วย

ณรงค์ สุขประเสริฐ (2535 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานช่างที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยมหิดล ณ ศาลายา จำนวน 102 คน อยู่ในระดับปานกลางที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 ระดับความพึงพอใจของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานช่างเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านตัวงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านองค์กรและการบริหารงาน ด้านเงินเดือน ด้านการเลื่อนตำแหน่งและระดับ และด้านผลประโยชน์เกื้อกูลตามลำดับ

ปทุม เมตตาพันธ์ (2536 บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย “ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ศึกษาเฉพาะกลุ่มบริษัทสุราทิพย์ สำนักงานใหญ่” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง 200 คนพบว่า

1 บุคลากรในกลุ่มบริษัท สุราทิพย์ สำนักงานใหญ่ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมาเป็นอันดับแรก ส่วนความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มาเป็นอันดับสุดท้าย

2 บุคลากรในกลุ่มบริษัท สุราทิพย์ สำนักงานใหญ่ จำแนกตามลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานสูงสุดเปรียบเทียบในแต่ละคุณลักษณะ ดังนี้ เพศ ได้แก่ เพศชาย อายุ ได้แก่ อายุมากกว่า 35 ปี สถานภาพสมรส ได้แก่ สถานภาพสมรสหม้าย ระดับการศึกษา ได้แก่ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งงาน ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้างานและประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี

พิรพรด หุ่นเจริญ (2525 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีความพึง

พอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์การทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน ส่วนการจำแนกความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ตามสายงาน วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งและลักษณะหน่วยงานมีความแตกต่างกัน

โชคดี รักทอง (2531 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่เป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ในด้านฐานะบุคลากรฝ่ายบริการทั้งสองกลุ่มมีระดับความพึงพอใจมาก นอกจากนั้น ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีสถานภาพเป็นผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานชายและหญิง บุคลากรที่มีอายุน้อยกับอายุมาก มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยกับที่มีประสบการณ์มากมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

กนกวรรณ แสงหาญ (2538 บทคัดย่อ) ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอมสิน กรณีศึกษาเฉพาะกรณีสาขาในภาค 1 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานโดยแยกตามเพศ อายุ การสมรส การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่ง สมาชิกในครอบครัว และระยะทางจากบ้านถึงที่ทำงาน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานจำแนกตามเพศและจำนวนสมาชิกในครอบครัวมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

วิทยา ประยูร (2541 บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่ม การศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่พบว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ครูประจำกลุ่ม การศึกษาทางไกลที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และสถานภาพการทำงานต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีอายุ สถานภาพการสมรส ผ่านการอบรมและไม่ผ่านการอบรมก่อนการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน

จากผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อบุคคลในองค์กรและตัวองค์กรเอง เนื่องจากความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในชีวิต และยังมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลนั้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าตัวแปรด้านภูมิหลัง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ประจำเดือน และสถานที่ปฏิบัติงาน มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรอิสระเข้ามาทำการศึกษาต่อพนักงานของบริษัท โกลว์ จำกัด ว่าปัจจัยใดมีผลกระทบต่อความพึงพอใจมากที่สุด นอกจากนี้ยังได้นำแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ เฟรดเดอริกเฮอริซ

เบอร์ก (Frederick Herzberg) เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจซึ่งจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ และจะทำให้คนมีความสุขหรือความพอใจในงาน ซึ่งผู้วิจัยได้สังเกตเห็นปัจจัยด้านลักษณะงาน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ และความสำเร็จในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เหมาะสมที่สุด ที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับบริษัท โกลว์ จำกัด เพื่อพนักงานจะได้ปฏิบัติงานได้อย่างประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น สำหรับปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยต่ำจุนั้นจะมีผลกระทบกระเทือนต่อความไม่พึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งปัจจัยอนามัยจะช่วยให้คนสามารถหลีกเลี่ยงจากสิ่งทำให้เกิดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเกตเห็นว่าปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ซึ่งจะหมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่จะช่วยให้บุคคลในบริษัท โกลว์ จำกัด มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา และยังคงช่วยให้บริษัทประสบความสำเร็จในการดำเนินงานอีกด้วย สำหรับผลประโยชน์จากการทำงานที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน ได้ใช้ข้อสรุปประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจของมิลตัน (Milton) ซึ่งปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 122) ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยจูงใจต่าง ๆ ดังกล่าวจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในการทำงานทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในงาน มีความรับผิดชอบ ไม่ขาดงาน ไม่มาทำงานสาย และไม่ปฏิบัติงานที่ล่าช้า นอกจากนี้ความพึงพอใจในการทำงานจะเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินงานตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4 การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
- 5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท โกลว์ จำกัด ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ กรุงเทพฯ จำนวน 124 คน และพนักงานในโรงงานจังหวัดระยอง จำนวน 80 คน รวมทั้งสิ้น 204 คน (ที่มา : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท โกลว์ จำกัด ข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2547)

2.1 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง (Actual population) จึงใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร เพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) (บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธ์ 2543 : 88) โดยมีความเชื่อมั่นอย่างน้อย 95% ความผิดพลาดที่ยอมรับไม่เกิน 5%

สูตรการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

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

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดของประชากร
	e	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อน

ดังนั้นจะได้ขนาดตัวอย่าง

$$= \frac{204}{1 + (204)(0.05)^2}$$

$$= 135 \text{ คน}$$

จากการคำนวณพบว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 135 คน และได้มีการสำรวจแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ไว้ 5% เท่ากับ 6.75 คน หรือประมาณ 7 คน ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 142 คน

2.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ด้วยวิธีการหาขนาดตัวอย่างเป็นสัดส่วนกับจำนวนประชากรทั้งหมดในชั้นภูมิ (Proportional) (กัลยา วาณิชย์ บัญชา 2545 : 12-13)

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท โกลว์ จำกัด

สถานที่ทำงาน	ประชากร (คน)	ตัวอย่าง (คน)
พนักงานประจำกรุงเทพ	124	86
พนักงานประจำโรงงานระยอง	80	56
รวมจำนวนพนักงาน	204	142

2.3 จากนั้นจะทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของประชากร โดยใช้การสอบถามหรือเก็บข้อมูลด้วยวิธีตามสะดวก (Convenience sampling)

2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ตัวเลือก โดยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บริษัท โกลว์ จำกัด โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ประจำต่อเดือน และสถานที่ปฏิบัติงาน

1 เพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง โดยระดับการวัดเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

2 อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) เนื่องจากพนักงานของบริษัทมีอายุต่ำสุด 22 ปี และพนักงานของบริษัทมีอายุสูงสุด 52 ปี ซึ่งกำหนดช่วงอายุ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช 2542 : 110) คำนวณได้ดังนี้

$$\text{ความกว้างระหว่างชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ช่วงอายุ} = \frac{52 - 22}{5} = 6$$

อายุ 22 - 27 ปี

อายุ 28 - 33 ปี

อายุ 34 - 39 ปี

อายุ 40 - 45 ปี

อายุ 46 ปี ขึ้นไป

3 สถานภาพสมรส ระดับการวัดข้อมูลนามบัญญัติ (Nominal Scale)

4 ระดับการศึกษา ระดับการวัดข้อมูล (Ordinal Scale)

5 ระยะเวลาในการทำงาน ระดับการวัดข้อมูล (Ordinal Scale)

การกำหนดระยะเวลาทำงานของบริษัท ผู้วิจัยได้แบ่งช่วงกำหนดระยะเวลาทำงานกับบริษัทตามผลประโยชน์ตอบแทนของระยะเวลาการทำงานในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัทดังนี้
ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5 ปี ได้รับผลตอบแทนส่วนของบริษัทสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ร้อยละ 5 ของค่าจ้าง

ตั้งแต่ 6 ปี – 10 ปี ได้รับผลตอบแทนส่วนของบริษัทสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ร้อยละ 6 ของค่าจ้าง

ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป ได้รับผลตอบแทนส่วนของบริษัทสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ร้อยละ 8 ของค่าจ้าง

ดังนั้น ช่วงระยะเวลาทำงานกับบริษัทที่ใช้แบบสอบถามคือ

1 ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5 ปี

2 6 – 10 ปี

3 11 ปี ขึ้นไป

6 รายได้ประจำต่อเดือน ระดับการวัดข้อมูล (Ordinal Scale) เนื่องจากพนักงานมีรายได้ประจำต่อเดือนต่ำสุด 7,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ประจำต่อเดือนสูงสุด 35,000 บาท ช่วงรายได้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช 2542 110) คำนวณได้ดังนี้

$$\text{ความกว้างระหว่างชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ช่วงรายได้} = \frac{35,000 - 7,000}{4} = 7,000$$

ดังนั้น ช่วงรายได้ประจำต่อเดือนที่ใช้แบบสอบถามคือ

- 1 7,000 – 14,000 บาท
- 2 14,001 – 21,000 บาท
- 3 21,001 – 28,000 บาท
- 4 ตั้งแต่ 28,001 บาทขึ้นไป

7 สถานที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ สำนักงานกรุงเทพ และโรงงานระยอง โดยระดับการวัดเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจุบันงาน จำนวน 16 ข้อ มีลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert scale) แบ่งเป็นลักษณะงาน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับ ความสำเร็จในการทำงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจุบันสิ่งแวดล้อมของงาน จำนวน 12 ข้อ มีลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert scale) แบ่งเป็น สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน จำนวน 9 ข้อ มีลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert scale) แบ่งเป็นผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงิน ผลประโยชน์ที่ไม่ใช่รูปตัวเงิน

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 12 ข้อ มีลักษณะคำถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert scale) แบ่งเป็นความมุ่งมั่นในการทำงาน ความรับผิดชอบที่มีต่องาน การไม่ขาดงาน การไม่ทำงานล่าช้า

ส่วนที่ 6 เป็นแบบสอบถามแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต จำนวน 1 ข้อ ลักษณะคำถามแบบ Semantic Differential โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert scale)

2.1 เกณฑ์การให้คะแนน

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนระดับความคิดเห็นในแบบสอบถามส่วนที่ 2 3 และ 4 จะให้คะแนน 5 ระดับ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ระดับทัศนคติ	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	ไม่ดี	ไม่ดีย่างมาก
คะแนน	5	4	3	2	1

เกณฑ์ในการพิจารณาและแปลผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถาม กำหนดให้มีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1-5 โดยแบ่งช่วงระดับแต่ละประเภทด้วยวิธีหาความกว้างของอันตรภาคชั้น จะได้อันตรภาคชั้นดังแสดงการคำนวณต่อไปนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

คะแนนตั้งแต่ 4.21 - 5.00	หมายถึง	ดีมาก
คะแนนตั้งแต่ 3.41 - 4.20	หมายถึง	ดี
คะแนนตั้งแต่ 2.61 - 3.40	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนนตั้งแต่ 1.81 - 2.60	หมายถึง	ไม่ดี
คะแนนตั้งแต่ 1.00 - 1.80	หมายถึง	ไม่ดีย่างมาก

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนระดับความพึงพอใจในแบบสอบถามส่วนที่ 5 จะให้คะแนน 5 ระดับ จากมากไปหาน้อย

ระดับความพึงพอใจ	พอใจอย่างมาก	พอใจ	เฉยๆ	ไม่พอใจ	ไม่พอใจอย่างมาก
คะแนน	5	4	3	2	1

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

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

คะแนนตั้งแต่	4.21 - 5.00	หมายถึง	พอใจอย่างมาก
คะแนนตั้งแต่	3.41 - 4.20	หมายถึง	พอใจ
คะแนนตั้งแต่	2.61 - 3.40	หมายถึง	เฉยๆ
คะแนนตั้งแต่	1.81 - 2.60	หมายถึง	ไม่พอใจ
คะแนนตั้งแต่	1.00 - 1.80	หมายถึง	ไม่พอใจอย่างมาก

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนระดับแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต ในแบบสอบถามส่วนที่ 6 จะให้คะแนน 5 ระดับ

แนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต

ทำต่อแน่นอน 5 4 3 2 1 ไม่ทำต่อแน่นอน

ระดับความพึงพอใจ	พอใจอย่างมาก	พอใจ	เฉยๆ	ไม่พอใจ	ไม่พอใจอย่างมาก
คะแนน	5	4	3	2	1

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

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

คะแนนตั้งแต่	4.21 - 5.00	หมายถึง	พอใจอย่างมาก
คะแนนตั้งแต่	3.41 - 4.20	หมายถึง	พอใจ

คะแนนตั้งแต่	2 61 - 3 40	หมายถึง	เฉยๆ
คะแนนตั้งแต่	1 81 - 2 60	หมายถึง	ไม่พอใจ
คะแนนตั้งแต่	1 00 - 1 80	หมายถึง	ไม่พอใจอย่างมาก

2.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1 ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2 สร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำนวน 50 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 6 ส่วน เพื่อวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มในการทำงานต่อในอนาคตของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด

3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและรับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว นำเสนอต่อกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบอีกครั้งให้สมบูรณ์ก่อนนำทดลอง (Try out)

5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดสอบ (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2538 125 - 126) ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

ค่าความเชื่อมั่นด้านลักษณะงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.8414
ค่าความเชื่อมั่นด้านความก้าวหน้า	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.7496
ค่าความเชื่อมั่นด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.6470
ค่าความเชื่อมั่นด้านสภาพการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.6996
ค่าความเชื่อมั่นด้านความสำเร็จในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.8434
ค่าความเชื่อมั่นด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.8326
ค่าความเชื่อมั่นด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.7290
ค่าความเชื่อมั่นด้านผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงิน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.7898
ค่าความเชื่อมั่นด้านผลประโยชน์ที่ไม่ใช่รูปของตัวเงิน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.8915
ค่าความเชื่อมั่นความมุ่งมั่นในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.7574
ค่าความเชื่อมั่นความรับผิดชอบที่มีต่องาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.8024
ค่าความเชื่อมั่นการไม่ขาดงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.7608
ค่าความเชื่อมั่นการไม่ทำงานล่าช้า	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.8952

6 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด

3.วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด

2 ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนพนักงานของ บริษัท โกลว์ จำกัด เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวม โดยจะใช้ระยะเวลาในการเก็บประมาณ 2 สัปดาห์

3 นำแบบสอบถามซึ่งหาคุณภาพได้แล้วไปให้กลุ่มตัวอย่างศึกษา โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจในวัตถุประสงค์และอธิบายวิธีตอบแบบสอบถามก่อน และทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

4. การจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมา ผู้วิจัยได้จัดทำและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1 ตรวจสอบจำนวน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทุกฉบับ

2 เมื่อดำเนินการรวบรวมข้อมูลครบเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

3 ข้อมูลด้านส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และสถานที่ปฏิบัติงานของพนักงานคิดเป็นร้อยละ

4 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม โดยการทดสอบค่าที (t-test) และตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5 ข้อมูลที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะวิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย

5.1.1 ค่าร้อยละ

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนผู้มาตอบแบบสอบถาม} \times 100}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด}}$$

5 1 2 การหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ใช้สัญลักษณ์ $\bar{X}$ โดยใช้สูตร (บุญชู ศรีสะอาด 2541 56)

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ยตัวอย่าง
 $\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 n แทน จำนวนตัวอย่าง

5 1 3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด 2541 87)

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

เมื่อ SD แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 n แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

5 2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถาม

ตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (กัลยา วาณิชย์บัญชา 2546)

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

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
 k แทน จำนวนคำถาม

$\frac{\text{covariance}}{\text{variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยแปรปรวนร่วมระหว่างค่าตามต่าง ๆ
	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของค่าตาม

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 ค่า t -test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม กรณีทราบความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม แบบกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% ใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา 2545 : 135)

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

เมื่อ t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t -distribution
$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

5.3.2 ค่า F -test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% (กัลยา วานิชย์บัญชา 2545 : 135)

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

เมื่อ F	แทน	ค่าการแจกแจงที่ใช้พิจารณา F -distribution
MS_b	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม
k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
(k-1)	แทน	Degree of Freedom สำหรับการแปรผันระหว่างกลุ่ม (df _b)
(n-1)	แทน	Degree of Freedom สำหรับการแปรผันภายในกลุ่ม (df _w)

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ใน ระดับนัยสำคัญ 05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี (Least Significant Difference) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วาณิชย์บัญชา 2545 : 161)

$$LSD = t_{1-\alpha, n-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

$$\text{โดยที่ } n = \sum_{i=1}^k n_i$$

$$\begin{aligned} n_i &\neq n_j \\ r &= n - k \end{aligned}$$

เมื่อ	LSD	แทน	ค่าผลต่อนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่ม i และ j
	MSE	แทน	ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
	k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ
	n	แทน	จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด
	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่น

5.3.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ค่า Correlation เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคู่ต่าง ๆ โดยใช้สถิติทดสอบค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ ΣX	แทน	ผลรวมของคะแนน X
Σx^2	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
Σy	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด y
Σy^2	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด y แต่ละตัวยกกำลังสอง
Σxy	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่างคะแนนชุด X และคะแนนชุด y
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่ม

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ดังนี้

- 1 ค่า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามคือ ถ้า x เพิ่ม y จะลด แต่ถ้า x ลด y จะเพิ่ม
- 2 ค่า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า x เพิ่ม y จะเพิ่มด้วย แต่ถ้า x ลด y จะลดด้วย
- 3 ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
- 4 ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงข้ามกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
- 5 ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
- 6 ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์ (วารงคณา อติศรประเสริฐ 2545) มีดังนี้

ค่าเท่ากับ 0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย
ค่าระหว่าง 0.01 – 0.20	หมายถึง	แทบจะไม่มีความสัมพันธ์กันเลย
ค่าระหว่าง 0.21 – 0.45	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
ค่าระหว่าง 0.46 – 0.75	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ค่าระหว่าง 0.76 – 0.90	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ค่าระหว่าง 0.91 – 0.99	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
ค่าเท่ากับ 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์สมบูรณ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน T-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบายโดยเรียงลำดับหัวข้อเป็น 7 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในบริษัท โกลว์ จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ประจำต่อเดือน และสถานที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดทัศนคติในเรื่องปัจจัยด้านงาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดทัศนคติในเรื่องปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

ของงาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดทัศนคติในเรื่องผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน

ส่วนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลวัดระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์แนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต

ส่วนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานบริษัท โกลว์ จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ประจำต่อเดือน และสถานที่ปฏิบัติงาน โดยแจกแจงจำนวน ค่าร้อยละ ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	88	62.0
หญิง	54	38.0
รวม	142	100.00

จากตาราง 1 สามารถอธิบายข้อมูลส่วนบุคคล ในด้านเพศ ได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 88 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 62.0 และ เป็นเพศหญิง จำนวน 54 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 38.0

ตาราง 2 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
อายุ		
22-27 ปี	29	20.4
28-33 ปี	70	49.3
34-39 ปี	26	18.3
40-45 ปี	11	7.7
46 ปี ขึ้นไป	6	4.3
รวม	142	100.0

จากตาราง 2 จะพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 46 ปี ขึ้นไป มีจำนวนเพียง 6 คนซึ่งเป็นจำนวนน้อยมาก จึงได้นำมารวมอายุ 40-45 ปี ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
อายุ		
22-27 ปี	29	20.4
28-33 ปี	70	49.3
34-39 ปี	26	18.3
40-45 ปี	17	12.0
รวม	142	100.0

จากตาราง 3 สามารถอธิบายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ในด้านอายุ ได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง อายุ 28-33 ปี จำนวน 70 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 49.3 รองลงอายุระหว่าง 22-27 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 อายุระหว่าง 34-39 ปี

จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 และอายุระหว่าง 40-45 ปีขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0

ตาราง 4 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด	81	57.0
สมรส/อยู่ด้วยกัน	59	41.5
หม้าย หย่าร้าง/แยกกันอยู่	2	1.4
รวม	142	100.0

จากตาราง 4 จะพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพ หม้าย / หย่าร้าง มีจำนวนเพียง 2 คน ซึ่งเป็นจำนวนน้อยมาก จึงได้นำมารวมกับผู้ที่มีสถานภาพโสด ดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด	83	58.5
สมรส/อยู่ด้วยกัน	59	41.5
รวม	142	100.0

จากตาราง 5 สามารถอธิบายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลในด้านสถานภาพ จะพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 58.5 และสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5

ตาราง 6 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	26	18.3
ปริญญาตรี	97	68.3
สูงกว่าปริญญาตรี	19	13.4
รวม	142	100.0

จากตาราง 6 สามารถอธิบายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 97 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 68.3 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 26 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 18.3 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 19 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 13.4

ตาราง 7 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาในการทำงาน		
ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5 ปี	60	42.2
6 – 10 ปี	65	45.8
11 ปี ขึ้นไป	17	12.0
รวม	142	100.0

จากตาราง 7 สามารถอธิบายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาในการทำงาน เมื่อพิจารณาตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 65 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 45.8 รองลงมาต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 60 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 42.2 และระยะเวลาในการทำงาน 11 ปี ขึ้นไป จำนวน 17 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 12.0

ตาราง 8 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ประจำต่อเดือน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
รายได้ประจำต่อเดือน		
7,000 – 14,000 บาท	8	5.6
14,001 – 21,000 บาท	26	18.3
21,001 – 28,000 บาท	30	21.1
ตั้งแต่ 28,001 บาท ขึ้นไป	78	55.0
รวม	142	100.0

จากตาราง 8 สามารถอธิบายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ด้านรายได้ประจำต่อเดือน เมื่อพิจารณาตามรายได้ประจำต่อเดือน พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ประจำต่อเดือนตั้งแต่ 28,001 บาท ขึ้นไป บาท จำนวน 78 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 55 รองลงมารายได้ประจำต่อเดือนระหว่าง 21,001 – 28,000 บาท จำนวน 30 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 21.1 รายได้ประจำต่อเดือนระหว่าง 14,001 – 21,000 บาท จำนวน 26 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 18.3 และรายได้ประจำต่อเดือนระหว่าง 7,000 – 14,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6

ตาราง 9 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
สถานที่ปฏิบัติงาน		
กรุงเทพฯ	86	60.6
ระยอง	56	39.4
รวม	142	100.0

จากตาราง 9 สามารถอธิบายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาตามสถานที่ปฏิบัติงานพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพฯ จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6 และสถานที่ปฏิบัติงานระยอง จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดทัศนคติปัจจัยด้านงานของพนักงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งนี้ปัจจัยด้านงานแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ลักษณะงาน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ และความสำเร็จในการทำงาน ผลการศึกษามีดังนี้

ตาราง 10 แสดงผลปัจจัยด้านงานในการทำงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด โดยรวมแต่ละรายด้าน

ปัจจัยด้านงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S D)	ระดับทัศนคติ
ลักษณะงาน	3 61	606	ดี
ความก้าวหน้า	3 22	690	ปานกลาง
การได้รับการยอมรับนับถือ	3 51	555	ดี
ความสำเร็จในการทำงาน	3 80	498	ดี
ปัจจัยด้านงานโดยรวม	3 54	474	ดี

จากตาราง 10 แสดงทัศนคติปัจจัยด้านงานของพนักงานพบว่า ทัศนคติปัจจัยด้านงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3 54 และพบว่าทัศนคติด้านลักษณะงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 61, 3 51, และ 3 80 ตามลำดับ ส่วนทัศนคติระดับปานกลาง คือ ความก้าวหน้า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 22

ตาราง 11 แสดงผลปัจจัยด้านงานในการทำงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด ด้านลักษณะงาน

ปัจจัยด้านงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S D)	ระดับทัศนคติ
ลักษณะงาน			
1 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะท้าทายและน่าสนใจ	3 76	816	ดี
2 งานมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3 79	661	ดี
3 โอกาสการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3 51	797	ดี
4 อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	3 39	842	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานโดยรวม	3 61	606	ดี

จากตาราง 11 แสดงทัศนคติด้านลักษณะงานของพนักงานพบว่า ทัศนคติด้านลักษณะงานโดยรวมจะอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3 61 เมื่อวิเคราะห์รายชื่อของทัศนคติด้านลักษณะงานในระดับดี คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะท้าทายและน่าสนใจ งานมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และโอกาสการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 76, 3 79 และ 3 51 ตามลำดับ ส่วนทัศนคติด้านลักษณะงานในระดับปานกลาง คือ อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 39

ตาราง 12 แสดงผลปัจจัยด้านงานในการทำงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด ด้านความก้าวหน้า

ปัจจัยด้านงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S D)	ระดับทัศนคติ
ความก้าวหน้า			
5 ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.04	837	ปานกลาง
6 ได้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน	3.29	912	ปานกลาง
7 ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	3.09	798	ปานกลาง
8 มีโอกาสได้เรียนรู้ระบบงานที่เกี่ยวข้องเพิ่มขึ้น อยู่สม่ำเสมอ	3.46	889	ดี
ด้านความก้าวหน้าโดยรวม	3.22	690	ปานกลาง

จากตาราง 12 แสดงทัศนคติด้านความก้าวหน้าของพนักงานพบว่า ทัศนคติด้านความก้าวหน้าโดยรวมจะอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.22 เมื่อวิเคราะห์รายละเอียดของทัศนคติด้านความก้าวหน้าในระดับดี คือ มีโอกาสได้เรียนรู้ระบบงานที่เกี่ยวข้องเพิ่มขึ้น อยู่สม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ส่วนทัศนคติด้านความก้าวหน้าในระดับปานกลาง คือ ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04, 3.29 และ 3.09 ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงผลปัจจัยด้านงานในการทำงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด ด้านการได้รับการยอมรับ

ปัจจัยด้านงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S D)	ระดับทัศนคติ
การได้รับการยอมรับ			
9 ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอแนะของท่าน	3 46	778	ดี
10 ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงาน	3 61	724	ดี
11 ท่านได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	3 51	712	ดี
12 ตำแหน่งงานของท่านเป็นงานที่มีเกียรติเป็นที่ยอมรับในสังคม	3 46	711	ดี
ด้านการได้รับการยอมรับโดยรวม	3 51	555	ดี

จากตาราง 13 แสดงทัศนคติด้านการได้รับการยอมรับของพนักงานพบว่า ทัศนคติด้านการได้รับการยอมรับโดยรวมจะอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3 51 เมื่อวิเคราะห์รายชื่อของทัศนคติด้านการได้รับการยอมรับในระดับดี คือ ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอแนะของท่าน ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงาน ท่านได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และตำแหน่งงานของท่านเป็นงานที่มีเกียรติเป็นที่ยอมรับในสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 46, 3 61, 3 51 และ 3 46 ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงผลปัจจัยด้านงานในการทำงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด ด้านความสำเร็จในงาน

ปัจจัยด้านงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S D)	ระดับทัศนคติ
ความสำเร็จในงาน			
13 ท่านต้องการงานให้สำเร็จเพื่อหน่วยงาน ของตนเอง	3.96	617	ดี
14 ความสำเร็จของท่านเกิดจากการปรับปรุง แก้ไขปัญหาที่ได้มอบหมาย	3.75	612	ดี
15 การนำเทคนิคและความรู้ที่ท่านมีอยู่มาใช้ ในการแก้ไขปัญห	3.77	612	ดี
16 ความภูมิใจในผลงานที่ผ่านมาของท่าน	3.73	651	ดี
ด้านความสำเร็จในงานโดยรวม	3.80	498	ดี

จากตาราง 14 แสดงทัศนคติด้านความสำเร็จในงานของพนักงานพบว่า ทัศนคติด้านความสำเร็จในงานโดยรวมจะอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.80 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของทัศนคติด้านความสำเร็จในงานระดับดี คือ ท่านต้องการงานให้สำเร็จเพื่อหน่วยงานของตนเอง ความสำเร็จของท่านเกิดจากการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่ได้มอบหมาย การนำเทคนิคและความรู้ที่ท่านมีอยู่มาใช้ในการแก้ไขปัญห และความภูมิใจในผลงานที่ผ่านมาของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96, 3.75, 3.77 และ 3.73 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดทัศนคติในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งนี้ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงานแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษามีดังนี้

ตาราง 15 แสดงผลปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S D)	ระดับทัศนคติ
สภาพการทำงาน	3 77	631	ดี
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา	3 51	623	ดี
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3 78	549	ดี
ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงานโดยรวม	3 69	443	ดี

จากตาราง 15 แสดงทัศนคติปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงานพบว่า ทัศนคติปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 69 และพบว่าทัศนคติด้านสภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 77, 3 51, และ 3 78 ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงผลปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด ด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S D)	ระดับทัศนคติ
สภาพการทำงาน			
1 ความเป็นระเบียบเรียบร้อย บริเวณสถานที่ทำงาน	3.67	778	ดี
2 ความเหมาะสมของแสงสว่างและอุณหภูมิเหมาะสมกับการทำงาน	3.74	778	ดี
3 อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ ที่ใช้ในการทำงานมีจำนวนเพียงพอเมื่อเทียบกับจำนวนพนักงาน	3.89	800	ดี
4 สิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน	3.77	778	ดี
ด้านสภาพการทำงานโดยรวม	3.77	631	ดี

จากตาราง 16 แสดงทัศนคติด้านสภาพการทำงานของพนักงานพบว่า ทัศนคติด้านสภาพการทำงานโดยรวมจะอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.77 เมื่อวิเคราะห์รายชื่อของทัศนคติด้านสภาพการทำงานระดับดี คือ ความเป็นระเบียบเรียบร้อย บริเวณสถานที่ทำงาน ความเหมาะสมของแสงสว่างและอุณหภูมิเหมาะสมกับการทำงาน อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ ที่ใช้ในการทำงานมีจำนวนเพียงพอเมื่อเทียบกับจำนวนพนักงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67, 3.74, 3.89 และ 3.77 ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงผลปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S D)	ระดับทัศนคติ
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา			
5 ผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำในการทำงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ	3 55	777	ดี
6 ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานอย่างชัดเจนและเหมาะสม	3 49	760	ดี
7 การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3 47	731	ดี
8 การติดตามและควบคุมงานของผู้บังคับบัญชา	3 54	691	ดี
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับ บัญชาโดยรวม	3 51	623	ดี

จากตาราง 17 แสดงทัศนคติด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาพบว่า ทัศนคติด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาโดยรวมจะอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3 51 เมื่อวิเคราะห์รายชื่อของทัศนคติด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาระดับดี คือ ผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำในการทำงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานอย่างชัดเจนและเหมาะสม การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และการติดตามและควบคุมงานของผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 55, 3 49, 3 47 และ 3 54 ตามลำดับ

ตาราง 18 แสดงผลปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S D)	ระดับทัศนคติ
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน			
9 ความไว้วางใจและความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.77	646	ดี
10 ความสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี	3.94	665	ดี
11 การให้คำแนะนำในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.67	627	ดี
12 การให้ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.74	701	ดี
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานโดยรวม	3.78	549	ดี

จากตาราง 18 แสดงทัศนคติด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทัศนคติด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานโดยรวมจะอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.78 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของทัศนคติด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานระดับดี คือ ความไว้วางใจและความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ความสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี การให้คำแนะนำในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และการให้ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77, 3.94, 3.67 และ 3.74 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดทัศนคติในปัจจัยด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งนี้ปัจจัยผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงิน และผลประโยชน์ที่ไม่ได้อยู่ในรูปตัวเงิน ผลการศึกษามีดังนี้

ตาราง 19 แสดงผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด โดยรวมและราย
ด้าน

ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S D)	ระดับทัศนคติ
ผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงิน	3 65	493	ดี
ผลประโยชน์ที่ไม่ได้อยู่ในรูปตัวเงิน	3 75	680	ดี
ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานโดย รวม	3 70	522	ดี

จากตาราง 19 แสดงทัศนคติเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานของพนักงานพบว่า ทัศนคติเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 70 และพบว่าทัศนคติผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงิน และผลประโยชน์ที่ไม่ได้อยู่ในรูปตัวเงิน อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 65 และ 3 70 ตามลำดับ

ตาราง 20 แสดงผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด ด้านผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงิน

ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S D)	ระดับทัศนคติ
ผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงิน			
1 อัตราเงินเดือนมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	3 49	671	ดี
2 ระบบการให้โบนัสของบริษัท	3 25	729	ปานกลาง
3 อัตราการจ่ายเงินพิเศษค่าทำงานล่วงเวลา	3 46	681	ดี
4 การให้สวัสดิการดอกเบี้ยเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย	3 92	763	ดี
5 การจ่ายเงินเดือน เดือนที่ 13	4 13	703	ดี
ด้านผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงินโดยรวม	3 65	493	ดี

จากตาราง 20 แสดงทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงินของพนักงาน ทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงินโดยรวมจะอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3 65 เมื่อวิเคราะห์รายชื่อของทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงินระดับดี คือ อัตราเงินเดือนมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน อัตราการจ่ายเงินพิเศษค่าทำงานล่วงเวลา การให้สวัสดิการดอกเบี้ยเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย และการจ่ายเงินเดือน เดือนที่ 13 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 49, 3 46, 3 92 และ 4 13 ตามลำดับ ส่วนทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงินที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ระบบการให้โบนัสของบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 25

ตาราง 21 แสดงผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด ด้านผลประโยชน์ที่ไม่ใช่รูปของตัวเงิน

ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S D)	ระดับทัศนคติ
ผลประโยชน์ที่ไม่ใช่อยู่รูปของตัวเงิน			
6 การให้สวัสดิการเกี่ยวกับการเบิกค่ารักษาพยาบาลกับพนักงาน	3 73	860	ดี
7 บริษัททำการจ่ายค่ารักษาพยาบาล	3 65	851	ดี
8 บริษัทให้สวัสดิการในการลาหยุด	3 77	748	ดี
9 ท่านรู้สึกพอใจในวันหยุดที่ทางบริษัทกำหนด	3 85	775	ดี
ผลประโยชน์ที่ไม่ใช่อยู่ในรูปตัวเงิน โดยรวม	3 75	680	ดี

จากตาราง 21 แสดงทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ไม่ใช่อยู่ในรูปตัวเงิน ของพนักงานทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ไม่ใช่อยู่ในรูปตัวเงินโดยรวมจะอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3 75 เมื่อวิเคราะห์รายชื่อของทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ไม่ใช่อยู่ในรูปตัวเงินระดับดี คือ การให้สวัสดิการเกี่ยวกับการเบิกค่ารักษาพยาบาลกับพนักงาน บริษัททำการจ่ายค่ารักษาพยาบาล บริษัทให้สวัสดิการในการลาหยุด และท่านรู้สึกพอใจในวันหยุดที่ทางบริษัทกำหนด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 73, 3 65, 3 77 และ 3 85 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ความมุ่งมั่นในการทำงาน ความรับผิดชอบที่มีต่องาน การไม่ขาดงาน การไม่ทำงานล่าช้า และความพึงพอใจโดยรวม

ตารางที่ 22 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด จำแนกตามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S D)	ระดับความพึงพอใจ
ความมุ่งมั่นในการทำงาน	3.81	482	พอใจ
ความรับผิดชอบที่มีต่องาน	3.69	583	พอใจ
การไม่ขาดงาน	3.96	503	พอใจ
การไม่ทำงานล่าช้า	3.83	537	พอใจ
ความพึงพอใจโดยรวม	3.83	684	พอใจ

จากตารางที่ 22 แสดงผลระดับความพึงพอใจการทำงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด พบว่า ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับ พอใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และเมื่อวิเคราะห์รายด้าน คือ ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ความรับผิดชอบที่มีต่องาน การไม่ขาดงาน และการไม่ทำงานล่าช้า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81, 3.69, 3.96 และ 3.83 ตามลำดับ

ตารางที่ 23 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S D)	ระดับความพึงพอใจ
ความมุ่งมั่นในการทำงาน			
1 ความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.92	552	พอใจ
2 การอุทิศเวลาในการทำงาน	3.85	545	พอใจ
3 การทำงานหลังเลิกงาน	3.65	676	พอใจ
ความมุ่งมั่นในการทำงานโดยรวม	3.81	482	พอใจ

จากตารางที่ 23 แสดงผลระดับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด ในด้านความมุ่งมั่นในการทำงานโดยรวมในระดับ พอใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ราย

ข้อด้านความมุ่งมั่นในการทำงานในระดับ พอใจ คือ ความกระตือรือร้นในการทำงาน การอุทิศเวลาในการทำงาน และการทำงานหลังเลิกงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92, 3.85 และ 3.65 ตามลำดับ

ตารางที่ 24 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด ด้านความรับผิดชอบที่มีต่องาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S D)	ระดับความพึงพอใจ
ความรับผิดชอบที่มีต่องาน			
4 ปริมาณงานที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.68	700	พอใจ
5 งานและหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	3.78	706	พอใจ
6 งานของท่านเป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.61	752	พอใจ
ความรับผิดชอบที่มีต่องานโดยรวม	3.69	583	พอใจ

จากตารางที่ 24 แสดงผลระดับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด ในด้านความรับผิดชอบที่มีต่องานโดยรวมในระดับ พอใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์รายข้อด้านความรับผิดชอบที่มีต่องานในระดับ พอใจ คือ ปริมาณงานที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบที่ท่านปฏิบัติอยู่ งานและหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน และงานของท่านเป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68, 3.78 และ 3.61 ตามลำดับ

ตารางที่ 25 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด ด้านการไม่ขาดงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S D)	ระดับความพึงพอใจ
การไม่ขาดงาน			
7 เวลาในการเข้าปฏิบัติงาน	3 96	646	พอใจ
8 บริษัทให้สิทธิจำนวนวันในการพักร้อน	3 99	601	พอใจ
9 เต็มใจและยินดีมาร่วมงานกับกิจกรรม ของบริษัท	3 94	644	พอใจ
การไม่ขาดงานโดยรวม	3 96	503	พอใจ

จากตารางที่ 25 แสดงผลระดับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด ที่มีผลต่อการไม่ขาดงานโดยรวมในระดับ พอดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 96 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์รายข้อด้านการไม่ขาดงานในระดับ พอดี คือ เวลาในการเข้าปฏิบัติงาน บริษัทให้สิทธิจำนวนวันในการพักร้อน และเต็มใจและยินดีมาร่วมงานกับกิจกรรมของบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 96, 3 99 และ 3 94 ตามลำดับ

ตารางที่ 26 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด ด้านการไม่ทำงานล่าช้า

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S D)	ระดับความพึงพอใจ
การไม่ทำงานล่าช้า			
10 ทำงานได้เสร็จตามเวลา	3 90	622	พอใจ
11 ผู้บังคับบัญชาไม่เคยดักเตือนในเรื่องการทำงานช้า	3 73	675	พอใจ
12 การส่งมอบงานได้ตามเวลาที่กำหนด	3 85	595	พอใจ
การไม่ทำงานล่าช้า	3 83	537	พอใจ

จากตารางที่ 26 แสดงผลระดับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด ในด้านการไม่ทำงานล่าช้าโดยรวมในระดับ พอดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 83 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์รายข้อด้านการไม่ทำงานล่าช้าในระดับ พอดี คือ ทำงานได้เสร็จตามเวลา ผู้บังคับบัญชาไม่เคยดักเตือนในเรื่องการทำงานช้า และการส่งมอบงานได้ตามเวลาที่กำหนด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 90, 3 73 และ 3 85 ตามลำดับ

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดแนวโน้มในการปฏิบัติงานต่อในอนาคตโดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 27 แสดงระดับแนวโน้มในการปฏิบัติงานต่อในอนาคตของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S D)	ระดับความพึงพอใจ
แนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต	3 77	831	พอใจ

จากตารางที่ 27 แสดงผลระดับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด ที่มีต่อแนวโน้มในการทำงานต่อในอนาคต ในระดับพอใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 77

ส่วนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

1.1 เพศมีความแตกต่างกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

H_0 เพศที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 เพศที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ในการศึกษาความแตกต่างระหว่างเพศและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติทดสอบค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independent T-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob (p) มีค่าน้อยกว่า 05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 28

ตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างเพศของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	เพศ (n)	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S D	t	df	p
ความมุ่งมั่นในการทำงาน	ชาย	3.89	448	2.875**	140	.005
	หญิง	3.66	504			
ความรับผิดชอบในการทำงาน	ชาย	3.79	565	2.602**	140	.010
	หญิง	3.53	581			
การไม่ขาดงาน	ชาย	4.05	545	2.482*	140	.014
	หญิง	3.83	398			
การไม่ทำงานล่าช้า	ชาย	3.83	477	0.199	140	.843
	หญิง	3.81	627			
ความพึงพอใจโดยรวม	ชาย	3.95	642	2.749**	140	.007
	หญิง	3.63	708			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลว์ จำกัด พบว่า ความมุ่งมั่นในการทำงาน เมื่อใช้สถิติ Independent Sample

t-test ในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานเพศชาย และ เพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติในด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานเพศชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความมุ่งมั่นในการทำงานมากกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความรับผิดชอบในการทำงาน เมื่อใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานเพศชาย และ เพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติในด้านความรับผิดชอบในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานเพศชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบในการทำงานมากกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การไม่ขาดงานเมื่อใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานเพศชาย และ เพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติในด้านการไม่ขาดงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานเพศชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านการไม่ขาดงานมากกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การไม่ทำงานล่าช้าเมื่อใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.843 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานเพศชาย และ เพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติในด้านการไม่ทำงานล่าช้า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความพึงพอใจโดยรวมเมื่อใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานเพศชาย และ เพศหญิง มีความพึงพอใจโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานเพศชายมีความพึงพอใจโดยรวมมากกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.2 อายุมีความแตกต่างกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

H_0 อายุที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 อายุที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

อายุของพนักงานมีความแตกต่างกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้านการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance)

ระดับความเชื่อมั่น 95% และถ้ายอมรับสมมติฐาน ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่มีความสัมพันธ์กัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 29 แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ความมุ่งมั่นในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	035	012	050	985
	ภายในกลุ่ม	138	32 685	237		
	รวม	141	32 721			
ความรับผิดชอบในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1 109	370	1 090	356
	ภายในกลุ่ม	138	46 813	339		
	รวม	141	47 922			
การไม่ขาดงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1 090	363	1 448	232
	ภายในกลุ่ม	138	34 623	251		
	รวม	141	35 713			
การไม่ทำงานล่าช้า	ระหว่างกลุ่ม	3	3 068	1 023	3 760*	012
	ภายในกลุ่ม	138	37 536	272		
	รวม	141	40 604			
ความพึงพอใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	2 463	821	1 785	153
	ภายในกลุ่ม	138	63 481	460		
	รวม	141	65 944			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลว์ จำกัด พบว่า ความมุ่งมั่นในการทำงาน เมื่อใช้สถิติ One Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.985 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุของพนักงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติในด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความรับผิดชอบในการทำงานเมื่อใช้สถิติ One Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็นเป็น (p) เท่ากับ 0.356 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุของพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติในด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การไม่ขาดงานเมื่อใช้สถิติ One Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็นเป็น (p) เท่ากับ 0.232 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุของพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติในด้านการไม่ขาดงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความพึงพอใจโดยรวมเมื่อใช้สถิติ One Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็นเป็น (p) เท่ากับ 0.153 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุของพนักงานมีความพึงพอใจโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การไม่ทำงานล่าช้าเมื่อใช้สถิติ One Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็นเป็น (p) เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุของพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติในด้านการไม่ทำงานล่าช้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตารางที่ 30

ตาราง 30 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการไม่ทำงานล่าช้า โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD)

อายุ (ปี)		22 – 27 ปี	28 – 33 ปี	34 – 39 ปี	40 – 45 ปี
	$\bar{X}$	3 59	3 87	4 04	3 75
22 – 27 ปี	3 59	-	- 28* (016)	- 45** (002)	- 16 (320)
28 – 33 ปี	3 87		-	- 17 (154)	12 (390)
34 – 39 ปี	4 04			-	29 (074)
40 – 45 ปี	3 75				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ พนักงานที่อายุระหว่าง 22 – 27 ปี เทียบกับอายุ 28 – 33 ปี พบว่ามีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0 016 ซึ่งน้อยกว่า 0 05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 22 – 27 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการไม่ทำงานล่าช้า น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 28 – 33 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0 05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0 28

พนักงานที่อายุระหว่าง 22 – 27 ปี เทียบกับอายุ 34 – 39 ปี พบว่ามีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0 002 ซึ่งน้อยกว่า 0 01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 22 – 27 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการไม่ทำงานล่าช้า น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 34 – 39 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0 01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0 45 ส่วนคู่อื่นแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

1 3 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ในการศึกษาความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติทดสอบค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob (p) มีค่าน้อยกว่า 0 05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 31

ตาราง 31 แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างสถานภาพสมรสของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	เพศ (n)	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S D	t	df	p
ความมุ่งมั่นในการทำงาน	โสด	3 82	529	295	140	768
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	3 79	410			
ความรับผิดชอบในการทำงาน	โสด	3 61	632	-1 851	140	066
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	3 80	491			
การไม่ขาดงาน	โสด	3 99	466	762	140	447
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	3 93	554			
การไม่ทำงานล่าช้า	โสด	3 75	577	-2 083*	140	047
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	3 93	458			
ความพึงพอใจโดยรวม	โสด	3 83	713	007	140	994
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	3 83	647			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

จากตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพสมรสกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลว์ จำกัด พบว่า ความมุ่งมั่นในการทำงาน เมื่อใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0 768 ซึ่งมากกว่า 0 05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพสมรสของพนักงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติในด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0 05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความรับผิดชอบในการทำงาน เมื่อใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0 066 ซึ่งมากกว่า 0 05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพสมรสของพนักงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติในด้าน

ความรับผิดชอบในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การไม่ขาดงาน เมื่อใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.447 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพสมรรถของพนักงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติในด้านการไม่ขาดงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การไม่ทำงานล่าช้า เมื่อใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.047 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพสมรรถของพนักงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติในด้านการไม่ทำงานล่าช้า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความพึงพอใจโดยรวมเมื่อใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.994 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพสมรรถของพนักงาน มีความพึงพอใจโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้านการวิเคราะห์ค่าความแปร

ปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ระดับความเชื่อมั่น 95% และถ้ายอมรับสมมติฐาน ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่มีความสัมพันธ์กัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 32 แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษาของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ความมุ่งมั่นในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	728	364	1 581	209
	ภายในกลุ่ม	139	31 993	230		
	รวม	141	32 721			
ความรับผิดชอบในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	797	398	1 175	312
	ภายในกลุ่ม	139	47 125	339		
	รวม	141	47 922			
การไม่ขาดงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	072	036	140	870
	ภายในกลุ่ม	139	35 641	256		
	รวม	141	35 713			
การไม่ทำงานล่าช้า	ระหว่างกลุ่ม	2	444	222	768	466
	ภายในกลุ่ม	139	40 160	289		
	รวม	141	40 604			
ความพึงพอใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1 670	835	1 806	168
	ภายในกลุ่ม	139	64 274	462		
	รวม	141	65 944			

จากตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลว์ จำกัด พบว่า ความมุ่งมั่นในการทำงาน เมื่อใช้สถิติ One Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.209 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาของพนักงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติในด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความรับผิดชอบในการทำงาน เมื่อใช้สถิติ One Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.312 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาของพนักงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติในด้าน

ความรับผิดชอบในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การไม่ขาดงาน เมื่อใช้สถิติ One Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.870 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาของพนักงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติในด้านการไม่ขาดงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การไม่ทำงานล่าช้า เมื่อใช้สถิติ One Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.466 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาของพนักงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติในด้านการไม่ทำงานล่าช้า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความพึงพอใจโดยรวม เมื่อใช้สถิติ One Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.168 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาของพนักงาน มีความพึงพอใจโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.5 ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้านการวิเคราะห์ค่าความแปร

ปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ระดับความเชื่อมั่น 95% และถ้ายอมรับสมมติฐาน ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่มีความสัมพันธ์กัน จะนำไปเปรียบเทียบกับเชงซ็อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 33 แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างระยะเวลาในการทำงานของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ความมุ่งมั่นในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	479	240	1 033	359
	ภายในกลุ่ม	139	32 242	232		
	รวม	141	32 721			
ความรับผิดชอบในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	343	171	500	607
	ภายในกลุ่ม	139	47 579	342		
	รวม	141	47 922			
การไม่ขาดงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1 626	813	3 315*	039
	ภายในกลุ่ม	139	34 087	245		
	รวม	141	35 713			
การไม่ทำงานล่าช้า	ระหว่างกลุ่ม	2	026	013	044	957
	ภายในกลุ่ม	139	40 578	292		
	รวม	141	40 604			
ความพึงพอใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	167	083	176	839
	ภายในกลุ่ม	139	65 777	473		
	รวม	141	65 944			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

จากตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระยะเวลาในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลว์ จำกัด พบว่า ความมุ่งมั่นในการทำงาน เมื่อใช้สถิติ One Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0 359 ซึ่งมากกว่า 0 05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาในการทำงานของพนักงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติในด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0 05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความรับผิดชอบในการทำงานเมื่อใช้สถิติ One Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0 607 ซึ่งมากกว่า 0 05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาในการทำงานของพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ในด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การไม่ทำงานล่าช้า เมื่อใช้สถิติ One Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.957 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาในการทำงานของพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติในด้านการไม่ทำงานล่าช้า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความพึงพอใจโดยรวม เมื่อใช้สถิติ One Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.839 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาในการทำงานของพนักงานมีความพึงพอใจโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การไม่ขาดงาน เมื่อใช้สถิติ One Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.039 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาในการทำงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติในด้านการไม่ขาดงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 34

ตาราง 34 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการไม่ขาดงาน โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD)

ระยะเวลาในการทำงาน (ปี)	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	6 –10 ปี	11 ปีขึ้นไป
		4.07	3.92	3.75
ต่ำกว่า 5 ปี	4.07	-	15 (0.095)	33* (0.018)
6 –10 ปี	3.92	-	-	18 (0.189)
11 ปี ขึ้น	3.75	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ พนักงานที่ระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี เทียบกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11 ปี ขึ้นไป พบว่าค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่ระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการไม่ขาดงานมากกว่า พนักงานที่ระยะเวลาในการทำงาน 11 ปี ขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.33 ส่วนคู่อื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.6 รายได้ประจำต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 รายได้ประจำต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 รายได้ประจำต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้านการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ระดับความเชื่อมั่น 95% และถ้ายอมรับสมมติฐาน ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่มีความสัมพันธ์กัน จะนำไปเปรียบเทียบกับช่วงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 35 แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างรายได้ประจำต่อเดือนของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ความมุ่งมั่นในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1 702	567	2 524	060
	ภายในกลุ่ม	138	31 019	225		
	รวม	141	32 721			
ความรับผิดชอบในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	367	122	355	786
	ภายในกลุ่ม	138	47 555	345		
	รวม	141	47 922			
การไม่ขาดงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	290	097	377	770
	ภายในกลุ่ม	138	35 423	257		
	รวม	141	35 713			
การไม่ทำงานล่าช้า	ระหว่างกลุ่ม	3	1 452	484	1 706	169
	ภายในกลุ่ม	138	39 152	284		
	รวม	141	40 604			
ความพึงพอใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1 112	371	789	502
	ภายในกลุ่ม	138	64 831	470		
	รวม	141	65 944			

จากตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้ประจำต่อเดือนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลว์ จำกัด พบว่า ความมุ่งมั่นในการทำงาน เมื่อใช้สถิติ One Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.060 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้ประจำต่อเดือนของพนักงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติในด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความรับผิดชอบในการทำงานเมื่อใช้สถิติ One Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.786 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้ประจำต่อเดือนของพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ในด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การไม่ขาดงานเมื่อใช้สถิติ One Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.770 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้ประจำเดือนของพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านการไม่ขาดงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การไม่ทำงานล่าช้าเมื่อใช้สถิติ One Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.169 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้ประจำเดือนของพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านการไม่ทำงานล่าช้า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความพึงพอใจโดยรวมเมื่อใช้สถิติ One Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.502 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้ประจำเดือนของพนักงานมีความพึงพอใจโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.7 สถานที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 สถานที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 สถานที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ในการศึกษาความแตกต่างระหว่างสถานที่ปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติทดสอบค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independent T-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 36

ตาราง 36 แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างสถานที่ปฏิบัติงานของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	เพศ (n)	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S D	t	df	p
ความมุ่งมั่นในการทำงาน	กรุงเทพ	3.76	482	-1.278	140	.203
	ระยอง	3.87	479			
ความรับผิดชอบในการทำงาน	กรุงเทพ	3.62	610	-1.888	140	.061
	ระยอง	3.80	523			
การไม่ขาดงาน	กรุงเทพ	3.90	502	-2.061*	140	.041
	ระยอง	4.07	491			
การไม่ทำงานล่าช้า	กรุงเทพ	3.82	602	-.126	140	.900
	ระยอง	3.83	422			
ความพึงพอใจโดยรวม	กรุงเทพ	3.69	707	-3.364**	140	.001
	ระยอง	4.05	585			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานที่ปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลว์ จำกัด พบว่า ความมุ่งมั่นในการทำงาน เมื่อใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.203 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานที่ปฏิบัติงานของพนักงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติในด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความรับผิดชอบในการทำงาน เมื่อใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.061 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานที่ปฏิบัติงานของพนักงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติในด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การไม่ขาดงานเมื่อใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.041 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานที่ปฏิบัติงานของพนักงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติในด้านการไม่ขาดงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การไม่ทำงานล่าช้าเมื่อใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.900 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานที่ปฏิบัติงานของพนักงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติในด้านการไม่ทำงานล่าช้า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความพึงพอใจโดยรวมเมื่อใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานที่ปฏิบัติงานของพนักงาน มีความพึงพอใจโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

สมมติฐาน ปัจจัยด้านงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

H_0 ปัจจัยด้านงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

H_1 ปัจจัยด้านงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

ตาราง 37 แสดงผลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานบริษัท โกลว์ จำกัด

ปัจจัยด้านงาน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
ลักษณะงาน	405**	000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
ความก้าวหน้า	301**	000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
การได้รับการยอมรับนับถือ	294**	000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
ความสำเร็จในการทำงาน	427**	000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
ปัจจัยด้านงานโดยรวม	596**	000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานโดยรวมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 000 ซึ่งน้อยกว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0 01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0 01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ 0 596 คือ หากพนักงานมีปัจจัยจุดด้านงานเพิ่มมากขึ้นจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น

เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านงานเป็นรายด้าน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0 000 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0 01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า

ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ 0.405 คือ หากพนักงานมีปัจจัยจุดด้านลักษณะงานเพิ่มมากขึ้นจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้ากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ 0.301 คือ หากพนักงานมีปัจจัยจุดด้านความก้าวหน้าเพิ่มมากขึ้นจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ 0.294 คือ หากพนักงานมีปัจจัยจุดด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เพิ่มมากขึ้นจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ 0.427 คือ หากพนักงานมีปัจจัยจุดด้านความสำเร็จในการทำงานเพิ่มมากขึ้นจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

สมมติฐาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

H_0 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

H_1 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

ตาราง 38 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานบริษัท โกลว์ จำกัด

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงาน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
สภาพการทำงาน	060	481	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา	309**	000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	255**	002	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมโดยรวม	278**	001	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

จากตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงานโดยรวมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 001 ซึ่งน้อยกว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0 01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0 01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ 0 278 คือ หากมี

ปัจจัยจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมของงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้นจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงานเป็นรายด้าน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.481 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ต้องยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ 0.060

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ 0.309 คือ หากพนักงานมีปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้นจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า ค่าระดับนัยสำคัญ 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ 0.255 คือ หากพนักงานมีปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้นจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 4 ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

สมมติฐาน ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

H_0 ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

H₁ ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

ตาราง 39 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานบริษัท โกลว์ จำกัด

ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม		
	r	P	ระดับความสัมพันธ์
ผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงิน	274**	001	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
ผลประโยชน์ที่ไม่ใช่รูปของตัวเงิน	229**	006	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานโดยรวม	279**	001	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

จากตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน

ความสัมพันธ์ระหว่างผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานโดยรวมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 001 ซึ่งน้อยกว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0 01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) และยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) หมายความว่า ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0 01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ 0 279 คือ หากพนักงานได้รับผลประโยชน์ ที่ได้รับจากการทำงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้นจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานเป็นรายด้าน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงินกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0 001 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0 01 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) และ

ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงิน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ 0.274 คือ หากพนักงานได้รับผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงินเพิ่มมากขึ้นจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานที่ไม่ใช่รูปของตัวเงินกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผลประโยชน์ที่ไม่ใช่รูปของตัวเงิน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ 0.229 คือ หากพนักงานได้รับผลประโยชน์ที่ไม่ใช่รูปของตัวเงินเพิ่มมากขึ้นจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

สมมติฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต

H_0 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต

H_1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต

ตาราง 40 แสดงความสัมพันธ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตของพนักงานบริษัท โกลว์ จำกัด

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	แนวโน้มในการทำงานต่อในอนาคต		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	467**	000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

จากตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 000 ซึ่งน้อยกว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อในอนาคต และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ 0.467 คือ หากพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมากขึ้นจะทำให้พนักงานมีแนวโน้มในการทำงานต่อในอนาคตเพิ่มมากขึ้น

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 41 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สรุปผลการทดสอบ
1 เพศของพนักงานต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน - ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานที่แตกต่างกัน - ด้านความรับผิดชอบที่มีต่องานที่แตกต่างกัน - ด้านการไม่ขาดงานที่แตกต่างกัน - ด้านการไม่ทำงานล่าช้าที่แตกต่างกัน - ด้านความพึงพอใจโดยรวมที่แตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 41 (ต่อ)

สมมติฐาน	สรุปผลการทดสอบ
2 อายุของพนักงานต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน - ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานที่แตกต่างกัน - ด้านความรับผิดชอบที่มีต่องานที่แตกต่างกัน - ด้านการไม่ขาดงานที่แตกต่างกัน - ด้านการไม่ทำงานล่าช้าที่แตกต่างกัน - ด้านความพึงพอใจโดยรวมที่แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
3 สถานภาพสมรสของพนักงานต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน - ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานที่แตกต่างกัน - ด้านความรับผิดชอบที่มีต่องานที่แตกต่างกัน - ด้านการไม่ขาดงานที่แตกต่างกัน - ด้านการไม่ทำงานล่าช้าที่แตกต่างกัน - ด้านความพึงพอใจโดยรวมที่แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
4 ระดับการศึกษาของพนักงานต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน - ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานที่แตกต่างกัน - ด้านความรับผิดชอบที่มีต่องานที่แตกต่างกัน - ด้านการไม่ขาดงานที่แตกต่างกัน - ด้านการไม่ทำงานล่าช้าที่แตกต่างกัน - ด้านความพึงพอใจโดยรวมที่แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 41 (ต่อ)

สมมติฐาน	สรุปผลการทดสอบ
5 ระยะเวลาในการทำงานของพนักงานต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน - ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานที่แตกต่างกัน - ด้านความรับผิดชอบที่มีต่องานที่แตกต่างกัน - ด้านการไม่ขาดงานที่แตกต่างกัน - ด้านการไม่ทำงานล่าช้าที่แตกต่างกัน - ด้านความพึงพอใจโดยรวมที่แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
6 รายได้ประจำเดือนของพนักงานต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน - ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานที่แตกต่างกัน - ด้านความรับผิดชอบที่มีต่องานที่แตกต่างกัน - ด้านการไม่ขาดงานที่แตกต่างกัน - ด้านการไม่ทำงานล่าช้าที่แตกต่างกัน - ด้านความพึงพอใจโดยรวมที่แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
7 สถานที่ปฏิบัติงานของพนักงานต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน - ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานที่แตกต่างกัน - ด้านความรับผิดชอบที่มีต่องานที่แตกต่างกัน - ด้านการไม่ขาดงานที่แตกต่างกัน - ด้านการไม่ทำงานล่าช้าที่แตกต่างกัน - ด้านความพึงพอใจโดยรวมที่แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน
8 ปัจจัยด้านงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	สอดคล้องกับสมมติฐาน
9 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 41 (ต่อ)

สมมติฐาน	สรุปผลการทดสอบ
10 ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	สอดคล้องกับสมมติฐาน
11 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อในอนาคต	สอดคล้องกับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด เป็นการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลว์ จำกัด รวมทั้งปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้สรุปผลของการวิจัย ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

- 1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลว์ จำกัด
- 2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน สถานที่ปฏิบัติงาน
- 3 เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานกับความพึงพอใจโดยรวม ในการปฏิบัติงานของพนักงาน
- 4 เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงานที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงาน
- 5 เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงาน
- 6 เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ด้านความพึงพอใจโดยรวมกับแนวโน้มในการทำงานในอนาคต

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครั้งนี้ คาดว่าจะได้รับประโยชน์ ดังนี้

- 1 ทำให้ทราบถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นลักษณะประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นประโยชน์ที่จะเป็นแนวทางในการเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 2 เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ได้พิจารณาเป็นแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

3 เพื่อเป็นประโยชน์ให้แก่ผู้บริหารในการวางแผนนโยบายในการบริหารงาน เพื่อลดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานกับบริษัท

สมมติฐานในการวิจัย

- 1 พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน สถานที่ปฏิบัติงาน ต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 2 ปัจจัยด้านงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม
- 3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม
- 4 ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม
- 5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ กรุงเทพฯ จำนวน 124 คน และพนักงานในโรงงานจังหวัดระยอง 80 คน รวมทั้งสิ้น 204 คน (ที่มา : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท โกลว์ จำกัด ข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2547)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane) โดยมีความเชื่อมั่นอย่างน้อย 95% ความผิดพลาดที่ยอมรับไม่เกิน 5% ซึ่งได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 135 คน และสำรองแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ 5% เท่ากับ 7 คน ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 142 ตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ด้วยวิธีการหาขนาดตัวอย่างเป็นสัดส่วนกับจำนวนประชากรทั้งหมดในชั้นภูมิ (Proportional) (กัลยา วาณิชย์ บัญชา 2545 : 12-13)

จากนั้นจะทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานที่เป็นตัวแทน หรือเป็นกลุ่มตัวอย่างของประชากร โดยใช้การเก็บข้อมูลด้วยวิธีตามสะดวก (Convenience sampling)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ตัวเลือก โดยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บริษัท โกลว์ จำกัด โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ประจำเดือน และสถานที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัยด้านงาน จำนวน 16 ข้อ มีลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert scale) แบ่งเป็นลักษณะงาน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับ ความสำเร็จในการทำงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงาน จำนวน 12 ข้อ มีลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert scale) แบ่งเป็น สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน จำนวน 9 ข้อ มีลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert scale) แบ่งเป็นผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงิน ผลประโยชน์ที่ไม่ใช่รูปตัวเงิน

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 12 ข้อ มีลักษณะคำถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert scale) แบ่งเป็นความมุ่งมั่นในการทำงาน ความรับผิดชอบที่มีต่องาน การไม่ขาดงาน การไม่ทำงานล่าช้า

ส่วนที่ 6 เป็นแบบสอบถามแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต จำนวน 1 ข้อ ลักษณะคำถามแบบ Semantic Differential โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert scale)

แบบสอบถามฉบับนี้ได้ทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยนำมาทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อทดสอบความเข้าใจในการตอบแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1 ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด

2 ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนพนักงานของ บริษัท โกลว์ จำกัด เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวม โดยจะใช้ระยะเวลาในการเก็บประมาณ 2 สัปดาห์

3 นำแบบสอบถามซึ่งหาคุณภาพได้แล้วไปให้กลุ่มตัวอย่างศึกษา โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจในวัตถุประสงค์และอธิบายวิธีตอบแบบสอบถามก่อน และทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมา ผู้วิจัยได้จัดทำและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1 ตรวจสอบจำนวน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทุกฉบับ
2 เมื่อดำเนินการรวบรวมข้อมูลครบเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

3 ข้อมูลด้านส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และสถานที่ปฏิบัติงานของพนักงานคิดเป็นร้อยละความถี่

4 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม โดยการทดสอบค่าที (t-test) และตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5 ข้อมูลที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะวิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

การแปลความหมายผลที่วิเคราะห์ได้ ของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามส่วนที่ 2, 3 และส่วนที่ 4 มีเกณฑ์ดังนี้

คะแนนตั้งแต่	4.21 - 5.00	หมายถึง	ดีมาก
คะแนนตั้งแต่	3.41 - 4.20	หมายถึง	ดี
คะแนนตั้งแต่	2.61 - 3.40	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนนตั้งแต่	1.81 - 2.60	หมายถึง	ไม่ดี
คะแนนตั้งแต่	1.00 - 1.80	หมายถึง	ไม่ดีย่างมาก

การแปลความหมายผลที่วิเคราะห์ได้ ของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามส่วนที่ 5 และ ส่วนที่ 6 มีเกณฑ์ดังนี้

คะแนนตั้งแต่	4.21 - 5.00	หมายถึง	พอใจอย่างมาก
คะแนนตั้งแต่	3.41 - 4.20	หมายถึง	พอใจ
คะแนนตั้งแต่	2.61 - 3.40	หมายถึง	เฉยๆ
คะแนนตั้งแต่	1.81 - 2.60	หมายถึง	ไม่พอใจ
คะแนนตั้งแต่	1.00 - 1.80	หมายถึง	ไม่พอใจอย่างมาก

การแปลความหมายความสัมพันธ์พิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ซึ่งมีเกณฑ์ดังนี้

ค่าเท่ากับ 0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย
ค่าระหว่าง 0.01 – 0.20	หมายถึง	แทบจะไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

ค่าระหว่าง 0 21 – 0 45	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
ค่าระหว่าง 0 46 – 0 75	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ค่าระหว่าง 0 76 – 0 90	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ค่าระหว่าง 0 91 – 0 99	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
ค่าเท่ากับ 1 00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์สมบูรณ์

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด จากการศึกษาสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

1 1 เพศ ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 62 และเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 38

1 2 อายุ ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 28-33 ปี คิดเป็นร้อยละ 49 3 รองลงมาอายุ 22-27 ปี คิดเป็นร้อยละ 20 4 อายุ 34-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 26 และอายุ 40-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 12

1 3 สถานภาพสมรสของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 81 และสมรส/อยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 41 5

1 4 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68 3 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 18 3 และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 13 4

1 5 ระยะเวลาในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 45 8 รองลงมา ต่ำกว่า หรือเทียบเท่ากับ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 42 2 และ 11 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 12

1 6 รายได้ประจำเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ตั้งแต่ 28,001 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 55 รองลงมา รายได้ 21,001-28,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 21 1 รายได้ 14,001-21,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18 3 และรายได้ 7,000-14,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 5 6

1 7 สถานที่ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่กรุงเทพฯ คิดเป็นร้อยละ 60 6 และปฏิบัติงานที่โรงงานระยอง คิดเป็นร้อยละ 39 4

2 วิเคราะห์ปัจจัยด้านงานในการทำงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด พบว่าระดับปัจจัยด้านงานโดยรวมจะอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 54 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ระดับทัศนคติปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 80 รองลงมาทัศนคติด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 51 ทัศนคติด้านลักษณะงานอยู่ใน

ระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และทัศนคติด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22

3 วิเคราะห์ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด พบว่าระดับทัศนคติปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงานโดยรวมจะอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ระดับทัศนคติปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมาทัศนคติด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และทัศนคติด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51

4 วิเคราะห์ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด พบว่าระดับทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานโดยรวมจะอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ระดับทัศนคติผลประโยชน์ที่ไม่ได้อยู่ในรูปตัวเงินอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงิน อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65

5 วิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด พบว่าความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับพอใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจที่มีต่อการไม่ขาดงานในระดับ พอดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 พนักงานมีความพึงพอใจที่มีต่อการไม่ทำงานล่าช้าในระดับ พอดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 พนักงานมีความพึงพอใจที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานในระดับ พอดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และพนักงานมีความพึงพอใจที่มีต่อความรับผิดชอบที่มีต่องานในระดับ พอดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

6 วิเคราะห์แนวโน้มในการปฏิบัติงานต่อในอนาคตของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อในอนาคตระดับ พอดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

1 พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจการปฏิบัติงานด้านการไม่ขาดงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการไม่ทำงานล่าช้าไม่แตกต่างกัน
ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2 อายุของพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน พบว่า อายุของพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อายุของพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อายุของพนักงานมีความพึงพอใจการปฏิบัติงานด้านการไม่ขาดงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อายุของพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการไม่ทำงานล่าช้า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

โดยที่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 22-27 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานด้านการไม่ทำงานล่าช้า น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 28-33 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.28

พนักงานที่มีอายุระหว่าง 22-27 ปี ความพึงพอใจในการทำงานด้านการไม่ทำงานล่าช้าน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 34-39 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.45

3 สถานภาพสมรสของพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน พบว่า สถานภาพของพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน สำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถานภาพของพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถานภาพของพนักงานมีความพึงพอใจการปฏิบัติงานด้านการไม่ขาดงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถานภาพของพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการไม่ทำงานล่าช้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

รายได้ประจำเดือนของพนักงานมีความพึงพอใจการปฏิบัติงานด้านการไม่ขาดงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

รายได้ประจำเดือนของพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการไม่ทำงานล่าช้า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

7 สถานที่ปฏิบัติงานของพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน พบว่า สถานที่ปฏิบัติงานของพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถานที่ปฏิบัติงานของพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถานที่ปฏิบัติงานของพนักงานมีความพึงพอใจการปฏิบัติงานด้านการไม่ขาดงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถานที่ปฏิบัติงานของพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการไม่ทำงานล่าช้า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

ปัจจัยด้านงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า หากพนักงานมีปัจจัยงานด้านงานเพิ่มมากขึ้นจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า หากพนักงานมีปัจจัยงานด้านลักษณะงานเพิ่มมากขึ้นจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า หากพนักงานมีปัจจัยงานด้านความก้าวหน้าเพิ่มมากขึ้นจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

ว่า หากพนักงานมีปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เพิ่มขึ้นจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า หากพนักงานมีปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานเพิ่มมากขึ้นจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า หากพนักงานมีปัจจัยจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมของงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้นจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า หากพนักงานมีปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้นจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า หากพนักงานมีปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้นจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 4 ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า หากพนักงานได้รับผลประโยชน์ ที่ได้รับจากการทำงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้นจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น

ผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงินมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า หากพนักงานได้รับผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงินเพิ่มมากขึ้นจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น

ผลประโยชน์ที่ไม่ใช่รูปของตัวเงินมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า หากพนักงานได้รับผลประโยชน์ที่ไม่ใช่รูปของตัวเงินเพิ่มมากขึ้นจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อในอนาคต และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า หากพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมากขึ้นจะทำให้พนักงานมีแนวโน้มในการทำงานต่อในอนาคตเพิ่มมากขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลว์ จำกัด ที่มีเพศ แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน การไม่ขาดงาน แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการไม่ทำงานล่าช้ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

เนื่องจากระบบการบริหารของบริษัท โกลว์ จำกัด ไม่มีการแบ่งประเภทของงานไว้สำหรับเพศชายหรือเพศหญิง และไม่มีการกีดกันการเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ประกอบกับการปฏิบัติต่อพนักงานไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงเป็นไปอย่างเสมอภาค และความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน โดยที่เพศชายมีความพึงพอใจมากกว่าเพศหญิง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเพศชายมีลักษณะของความเป็นผู้นำครอบครัวด้านลักษณะวัฒนธรรมของสังคมไทย จึงทำให้ต้องกระตือรือร้นเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง อีกทั้งเพศชายมีการดำรงชีวิตที่ไม่สลับซับซ้อนมากกว่าเพศหญิง จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ง่ายมากกว่าเพศหญิง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกรุน เบอร์ก (พรชัย มิติดานนท์ 2542 : 22 , Gruneberg 1979) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและคุณลักษณะงานที่มีต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานการตลาดธนาคารนครธน จำกัด (มหาชน)

ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานเพศชายมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพนักงานเพศหญิง ในระดับที่ต้องใช้วิชาชีพในการปฏิบัติงาน

2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน การไม่ขาดงาน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการไม่ทำงานล่าช้า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งพนักงานที่มีอายุระหว่าง 22-27 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานด้านการไม่ทำงานล่าช้าน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 28-33 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.28 และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 22-27 ปี ความพึงพอใจในการทำงานด้านการไม่ทำงานล่าช้าน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 34-39 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.45

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบริษัท โกลว์ จำกัด เป็นองค์กรที่มีความมั่นคงและน่าเชื่อถือ ประกอบกับการปฏิบัติต่อพนักงานไม่ว่าจะมีอายุเท่าใดจะเป็นไปอย่างเสมอภาค แสดงให้เห็นว่า พนักงานได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมกันในการทำงาน ทำให้รู้สึกมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ แสงหาญ (2538 บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินจำแนกตามอายุไม่แตกต่างกัน

3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลว์ จำกัด ที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน การไม่ขาดงาน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการไม่ทำงานล่าช้ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบริษัทให้สิทธิเท่าเทียมกันโดยไม่ได้มีการแบ่งแยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดหรือสมรส/อยู่ด้วยกัน จึงไม่เป็นปัจจัยสำคัญในการพิจารณาในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนันท์ แก้วกล้า (2542) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บมจ ธนาคารกสิกรไทยภายใต้การปรับรื้อระบบการทำงานใหม่ กรณีศึกษาพนักงาน บมจ ธนาคารกสิกรไทย สังกัดสาขาในสำนักงานเขต 43 ผลการวิจัยพบว่าสถานภาพสมรสจะไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บมจ ธนาคารกสิกรไทย

4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลว์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน การไม่ขาดงาน และการไม่ทำงานล่าช้า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าบริษัท โกลว์ จำกัด ให้สิทธิเท่าเทียมกันโดยไม่ได้แบ่งแยกพนักงานตามระดับการศึกษา เป็นการปฏิบัติที่ถูกต้องของบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปภาวดี สุขสวย (2542) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลนครนนทบุรีผลการศึกษา พบว่าระดับการศึกษาจะไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด ที่มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน และการไม่ทำงานล่าช้า ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการไม่ขาดงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการไม่ขาดงานมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.33

ระยะเวลาในการทำงานไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อองค์การ พนักงานของบริษัท โกลว์ จำกัด มีความเสมอภาค จะพิจารณาจากความสามารถในการทำงานเป็นหลัก เพราะฉะนั้นพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยหรือมากจะได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงหรือต่ำรวมถึงการเลื่อนตำแหน่งงานขึ้นอยู่กับผลงาน ซึ่งสอดคล้องกับ อนันตศักดิ์ ศรีเปารยะ (2541) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่าอายุการทำงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

6 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด ที่มีรายได้ประจำต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านความมุ่งมั่นในและรายด้านด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน การไม่ขาดงาน และการไม่ทำงานล่าช้า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่ารายได้ประจำต่อเดือนไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีรายได้สูงหรือพนักงานที่มีรายได้ต่ำจะมีความรู้สึกที่มีความมั่นคงในการปฏิบัติงานกับ บริษัท โกลว์ จำกัด เท่ากัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนันท์ แก้วกล้า (2542) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บมจ ธนาคารกสิกรไทยภายใต้การปรับรื้อระบบการทำงานใหม่ กรณีศึกษาพนักงาน บมจ ธนาคารกสิกรไทย สังกัดสาขาในสำนักงานเขต 43 ผลการวิจัยพบว่า ระดับเงินเดือนจะไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บมจ ธนาคารกสิกรไทย

7 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด ที่มีสถานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และด้านการไม่ขาดงาน แตกต่างกันอย่างเห็นด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน และการไม่ทำงานล่าช้ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

โดยที่พนักงานที่ปฏิบัติงานที่ระยองมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานกรุงเทพฯ เนื่องจากบริษัท โกลว์ จำกัด เป็นบริษัทที่ผลิตกระแสไฟฟ้า ซึ่งพนักงานปฏิบัติงานที่ระยองจะเป็นกำลังส่วนที่สำคัญกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพฯ ฉะนั้นอัตราการปรับเงินเดือนจะได้ในอัตราที่สูงกว่า

8 การศึกษาปัจจัยด้านงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม ซึ่งปัจจัยด้านงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และมีความ

สัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า หากพนักงานมีปัจจัยจุดด้านงานเพิ่มมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ และความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า หากพนักงานมีปัจจัยจุดด้านงานเพิ่มมากขึ้นจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ กิมเบอร์ (Gilmer 1967) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลต่าง ๆ ในด้านงานซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้รับมอบหมายงานตรงความต้องการและความถนัด ก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย ขวนเสียม (2540) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานอุตสาหกรรม ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ในจังหวัดปทุมธานี พบว่าความพึงพอใจในการทำงาน ของแรงงานอุตสาหกรรม ด้านงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

9 การศึกษาปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า หากพนักงานมีปัจจัยจุดด้านสิ่งแวดล้อมของงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้นจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า หากพนักงานมีปัจจัยจุดด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้นจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น

สุรัชต์ มัทธนทวี (2538) กล่าวว่าไว้ว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลมาจากแรงจูงใจหรืออิทธิพลของบุคคลที่ร่วมงานด้วยกัน เช่น จากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

10 การศึกษาผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่าหากพนักงานได้รับผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้นจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงิน และผลประโยชน์ที่ไม่ใช่รูปของตัวเงินมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันใน

ระดับต่ำ หมายความว่า หากพนักงานได้รับผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงิน และผลประโยชน์ที่ไม่ใช่รูปของตัวเงินเพิ่มมากขึ้นจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น

สมพงษ์ เกษมสิน (2521) กล่าวว่า ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงาน คือ สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ค่าจ้างเงินเดือน บำเหน็จ บำนาญ และสิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งเป็นความต้องการด้านจิตใจ ได้แก่ การได้รับการยกย่อง ชมเชย ซึ่งพบว่า เงินเดือนค่าจ้าง และสวัสดิการในด้านอื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล บำเหน็จ บำนาญ จะทำให้พนักงานภายในองค์กรรู้สึกไม่เป็นธรรม เมื่อผลประโยชน์ที่ได้รับไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงานในแต่ละบุคคลทำให้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

11 ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อในอนาคต และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า หากพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมากขึ้นจะทำให้พนักงานมีแนวโน้มในการทำงานต่อในอนาคตเพิ่มมากขึ้น

จากผลการวิจัยในส่วนปัจจัยจูงใจด้านงาน และปัจจัยจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมของงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจด้านงานสามารถอธิบายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg 1959) ที่พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ และความสำเร็จในการทำงาน เป็นปัจจัยที่นำมาใช้จูงใจผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสำหรับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน คือ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ถ้ามีปัจจัยเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานก็จะไม่มีความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อเสนอแนะ ซึ่งคาดว่าจะจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น และเพื่อสนองความต้องการของพนักงานเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจแล้วก็พ่วงการให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1 ปัจจัยด้านลักษณะงานพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ ฉะนั้นควรจัดจำนวนพนักงานให้เพียงพอกับปริมาณงาน เพื่อจะได้ลดความตึงเครียดกับการทำงานไม่เสร็จ และตำแหน่งงานหนึ่งไม่ควรให้ปฏิบัติงานหลายหน้าที่ เพราะจะทำให้พนักงานรู้ท้อแท้ ควรให้พนักงานมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อพนักงานจะ

ได้เห็นว่าคุณบริหารให้ความสำคัญกับพนักงาน และควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพื่อที่จะได้นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

2 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ ควรมุ่งให้ความสำคัญในทุกๆ เรื่อง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ เทียบเท่ากับคู่แข่งได้ เพราะปัจจุบันมีการแข่งขันรุนแรง และองค์กรควรให้โอกาสเมื่อพนักงานทำงานด้วยความตั้งใจ และมีผลงานดี ควรให้โอกาสพนักงานในการเลื่อนตำแหน่งงาน

3 ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ ฉะนั้นผู้บังคับบัญชาควรจัดให้มีการประชุม เพื่อรับฟังปัญหา ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ รวมถึงควรมีการมอบหมายงานให้พนักงานปฏิบัติงานแทนผู้บังคับบัญชา หรือมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา

4 ปัจจัยด้านความสำเร็จในงานพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ ฉะนั้นผู้บังคับบัญชาไม่ควรให้ปริมาณงานที่มากเกินไป ซึ่งจะทำให้พนักงานทำงานไม่เสร็จทันเวลา และควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมในด้านทักษะการทำงาน เพื่อที่พนักงานจะได้นำความรู้มาประยุกต์ใช้ หรือปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความภูมิใจในผลงานที่ประสบความสำเร็จ

5 ปัจจัยด้านสภาพการทำงานพบว่าพนักงานไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ฉะนั้นควรมีการจัดซื้ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ เครื่องอำนวยความสะดวกให้เพียงพอต่อการใช้งาน เพื่อก่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นควรจัดให้มีแสงสว่างที่เพียงพอกับการทำงาน อุณหภูมิที่เหมาะสมไม่ร้อนเกินไป และไม่หนาวเกินไป ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานดีขึ้น

6 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานพบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ ผู้บังคับบัญชาควรมีความเสมอภาคแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนโดยเท่าเทียมกัน และควรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งงาน อย่างเป็นธรรม และผู้บังคับบัญชาควรให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ควรมีการจัดงานสังสรรค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา และพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเล็ก ๆ น้อย ๆ ซึ่งกันและกัน

7 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ควรปลูกฝังให้พนักงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีแก่พนักงานทุกคนในองค์กร ชี้แจงให้พนักงานทุกคนเห็นคุณค่าของการทำงานเป็นทีม และควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อให้พนักงานได้พบปะสังสรรค์กันบ้างเพื่อสร้างความสามัคคีในหมู่พนักงาน เพื่อพนักงานจะได้นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

8 ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ ฉะนั้นควรมีข้อมูลเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนเพื่อเปรียบเทียบและประเมินสถานะการณียได้ถูกต้อง ตรงกับ

สภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ตลอดจนสอดคล้องกับความต้องการบนพื้นฐานของเหตุผลและความถูกต้อง และควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสเสนอการปรับปรุงสวัสดิการทุกๆ ปี เพื่อนำข้อเสนอแนะของพนักงานมาพิจารณาถึงความเป็นไปได้เพื่อทำการแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น

ดังนั้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นผลมาจากปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงาน และผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน ซึ่งจะเป็นตัวชี้วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ความมุ่งมั่นในการทำงาน ความรับผิดชอบที่มีต่องาน การไม่ขาดงาน การไม่ทำงานล่าช้า และความพึงพอใจโดยรวม ปัจจัยในด้านต่างๆ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในเชิงบวก คือ ถ้าพนักงานได้รับปัจจัยด้านต่างๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมากขึ้นตามไปด้วย เพราะฉะนั้นผู้บริหารจึงควรหาวิธีแก้ไขปัญหาในปัจจัยต่างๆ ว่าทำอย่างไรจึงจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานในระดับที่สูงอย่างสม่ำเสมอ เพื่อจะได้ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และประสบความสำเร็จในการดำเนินงานต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลว์ จำกัด ผู้วิจัยพบว่า ยังมีสิ่งที่น่าสนใจในอีกหลายด้านที่ควรศึกษา อาทิเช่น

- 1 ควรศึกษาว่าผู้นำในลักษณะใด ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด
- 2 ควรศึกษาทัศนคติและสิ่งจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลว์ จำกัด
- 3 ควรศึกษาถึงขวัญและกำลังใจของพนักงานบริษัท โกลว์ จำกัด

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ แสงหาญ (2538) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน ศึกษาเฉพาะกรณีสาขาในภาค 1 วิทยานิพนธ์ พบ ม กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยสถาบันพัฒนบริหารศาสตร์ ถ่ายเอกสาร
- กัลยา วาณิชย์บัญชา (2544) การวิเคราะห์สถิติ สถิติเพื่อการตัดสินใจ พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพฯ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชูเสถียร ศรศรี (2537) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสวนภูมิภาคสังกัดกองกำกับการ 2 กองตำรวจสันติบาล 1 ภาคนิพนธ์ ปริญญาโท คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ถ่ายเอกสาร
- โชคดี รักทอง (2531) ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง วิทยานิพนธ์ ศศ ม (การวัดผลและการประเมินผลการศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัยรามคำแหง ถ่ายเอกสาร
- ณรงค์ สุขประเสริฐ (2535) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานช่างที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยมหิดล ณ ศาลายา กรุงเทพฯ : บัณฑิตมหาวิทยาลัยมหิดล ถ่ายเอกสาร
- ดิลก มุลวงษ์ (2537) ความพึงพอใจในงานของพนักงานการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ภาคนิพนธ์ คณะพัฒนาสังคม กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ถ่ายเอกสาร
- เทพพนม เมืองแมน และสว่าง สุวรรณ (2540) พฤติกรรมองค์กร กรุงเทพ บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
- ธงชัย สันติวงษ์ (2531) พฤติกรรมองค์กร กรุงเทพ บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช ธนิต แสงทองล้วน (2545) ความพึงพอใจที่มีต่อเครื่องแบบนักเรียนตราวิจิตรของนักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม สารนิพนธ์ บธ ม กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- บริษัท โกลว์ จำกัด รายงานประจำปี 2542
- บุญชม ศรีสะอาด, รศ ดร (2541) วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย มหาสารคาม : โรงพิมพ์สุวิริยาสาน
- ปทุม เมตะนันท์ (2536) ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ศึกษาเฉพาะกลุ่มบริษัทสุราทิพย์สำนักงานใหญ่ ภาคนิพนธ์ ปริญญาโท คณะพัฒนาสังคมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ถ่ายเอกสาร
- ปภาวดี สุขสวย (2542) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลนครนนทบุรี ภาคนิพนธ์ ศศ ม (พัฒนาสังคม)

- กรุงเทพฯ . บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ถ่ายเอกสาร
 ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล กรุงเทพฯ บริษัท
 พิมพ์ดี จำกัด
- พิรพรด หุ่นเจริญ (2525) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัย
 ธรรมศาสตร์ วิทยานิพนธ์ ศ ม กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วลี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล (2541) การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติ
 งานของวิศวกรในบริษัทเอกชน วิทยานิพนธ์ ศศ ม (การวัดผลและการ
 ประเมินผลการศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัยรามคำแหง ถ่ายเอกสาร
- วิชัย ชวนเสงี่ยม (2540) ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานอุตสาหกรรม ศึกษา
 เฉพาะกรณีโรงงานอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ในจังหวัดปทุมธานี ภาคนิพนธ์
 พศ ม (พัฒนาสังคม) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนา
 บริหารศาสตร์ ถ่ายเอกสาร
- วิชัย แหวนเพชร (2543) จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กรเบื้องต้น กรุงเทพฯ
 วิทยาลัยครูพระนคร
- ✓ วิทยา ประยูร (2541) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่ม การศึกษาทาง
 ไกลในจังหวัดเชียงใหม่ ภาคนิพนธ์ ศศ ม คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิต
 พัฒนบริหารศาสตร์ ถ่ายเอกสาร
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541) พฤติกรรมองค์กร กรุงเทพฯ บริษัท ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์
 จำกัด
- สมยศ นาวิการ (2521) ทฤษฎีและพฤติกรรม กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดวงกมล
- สุนันท์ แก้วกล้า (2542) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บมจ ธนาคาร
 กสิกรไทยภายใต้การปรับรื้อระบบการทำงานใหม่ กรณีศึกษาพนักงาน บมจ
 ธนาคารกสิกรไทย สังกัดสาขาในสำนักงานเขต 4 ภาคนิพนธ์ ศศ ม (พัฒนา
 สังคม) กรุงเทพฯ :
- เสถียร เหลืองอร่าม (2522) หลักการจัดองค์การและวิธีปฏิบัติงาน กรุงเทพฯ สำนัก
 พิมพ์ แพรพิทยา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ถ่าย
 เอกสาร
- อนันตศักดิ์ ศรีเปารยะ (2541) ความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท โตโยต้า ลิสซิ่ง
 (ประเทศไทย) จำกัด ภาคนิพนธ์ คณะพัฒนาสังคม กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิต
 พัฒนบริหารศาสตร์ ถ่ายเอกสาร
- Barnard, C I (1966) *The Function of the Executive* Cambridge Harvard
 University Press
- Gilmer, Von Haller B (1967) *Industrial Psychology* New york McGraw-Hill

Gruneberg, M M (1979) *Understanding Job Satisfaction* New York

John Willey & son

Herzberg, Frederick, Mausner, Bernard and Snyderman, Block (1959) *The*

Motivation to Work New York John Wiley

Keffer, W M (1976) *Job satisfaction of field staff of the Virginia Polytechnic*

Institute and State University Extension Division Unpublished Ph D

Dissertation, the Ohio State University

Lock, E A , 1976 "*The Nature and Causes of Job Satisfaction*" In Dunnette ,

M D (ed)

Milton,C R (1981) *Human Behavior in Organization* Three levels of Behavior

New Jersey Prentice-Hall

Newcomer, M (n d) *The big business executive* New York Columbia University

Press

Yoder,D (1959) *Personnel Principles and Policies* New Jersey Prentice-Hal

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท โกลว์ จำกัด

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัท โกลว์ จำกัด

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการทำสารนิพนธ์ ของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท โกลว์ จำกัด จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ทุกข้อ ตามความเป็นจริงด้วยตัวของท่านเอง อนึ่งการตอบแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการศึกษา และผู้ตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบจากการตอบแบบสอบถามแต่ประการใด จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาและความร่วมมือจากท่าน

คำชี้แจง แบบสอบถามมีทั้งหมด 6 ส่วน ได้แก่

- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ประจำต่อเดือน สถานที่ปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติเกี่ยวกับปัจจัยด้านงาน
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงาน
- ส่วนที่ 4 แบบสอบถามทัศนคติเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน
- ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวโน้มในการทำงานต่อในอนาคต

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวชรินทร์ ลาภพรประเสริฐ

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท โกลว์ จำกัด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องคำตอบของท่าน

1 เพศ

() ชาย

() หญิง

2 อายุ

() 22 – 27 ปี

() 28 – 33 ปี

() 34 – 39 ปี

() 40 – 45 ปี

() 46 ปี ขึ้นไป

3 สถานภาพสมรส

() โสด

() สมรส/อยู่ด้วยกัน

() หม้าย หย่าร้าง /แยกกันอยู่

4 ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

5 ระยะเวลาในการทำงาน

() ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5 ปี

() 6 – 10 ปี

() 11 ปี ขึ้นไป

6 รายได้ประจำต่อเดือน

() 7,000 – 14,000 บาท

() 14,0001 – 21,000 บาท

() 20,001 – 28,000 บาท

() ตั้งแต่ 28,001 บาท ขึ้นไป

7 สถานที่ปฏิบัติงาน

() กรุงเทพฯ

() ระยอง

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านงาน ท่านมีทัศนคติในเรื่องต่าง ๆ ต่อไปนี้ อย่างไร

คำชี้แจง ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ให้ตรงกับทัศนคติที่เป็นจริงของท่าน

ปัจจัยด้านงาน	ระดับทัศนคติ				
	ดีมาก (5)	ดี (4)	ปานกลาง (3)	ไม่ดี (2)	ไม่ดีอย่างมาก (1)
ลักษณะงาน					
1 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะท้าทายและน่าสนใจ					
2 งานมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
3 โอกาสการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
4 อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย					
ความก้าวหน้า					
5 ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
6 ได้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงาน					
7 ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง					
8 มีโอกาสได้เรียนรู้ระบบงานที่เกี่ยวข้องเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ					
การได้รับการยอมรับ					
9 ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอแนะของท่าน					
10 ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงาน					
11 ท่านได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงาน					
12 ตำแหน่งงานของท่านเป็นงานที่มีเกียรติเป็นที่ยอมรับในสังคม					

ปัจจัยด้านงาน	ระดับทัศนคติ				
	ดีมาก (5)	ดี (4)	ปานกลาง (3)	ไม่ดี (2)	ไม่ดีอย่างมาก (1)
ความสำเร็จในงาน					
13 ท่านต้องการทำงานให้สำเร็จเพื่อหน่วย งานของตนเอง					
14 ความสำเร็จของท่านเกิดจากการปรับปรุง แก้ไขปัญหาที่ได้มอบหมาย					
15 การนำเทคนิคและความรู้ที่ท่านมีอยู่มาใช้ ในการแก้ไขปัญหา					
16 ความภูมิใจในผลงานที่ผ่านมาของท่าน					

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงาน ท่านมีทัศนคติในเรื่องต่าง ๆ ต่อไปนี้ อย่างไร

คำชี้แจง ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ให้ตรงกับทัศนคติที่เป็นจริงของท่าน

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงาน	ระดับทัศนคติ				
	ดีมาก (5)	ดี (4)	ปานกลาง (3)	ไม่ดี (2)	ไม่ดีอย่างมาก (1)
สภาพการทำงาน					
1 ความเป็นระเบียบเรียบร้อย บริเวณสถานที่ ทำงาน					
2 ความเหมาะสมของแสงสว่างและอุณหภูมิ เหมาะสมกับการทำงาน					
3 อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ ที่ใช้ในการ ทำงานมีจำนวนเพียงพอเมื่อเทียบกับจำนวน พนักงาน					
4 สิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน					
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา					
5 ผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำในการ ทำงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ					
6 ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานอย่างชัดเจน และเหมาะสม					

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงาน	ระดับทัศนคติ				
	ดีมาก (5)	ดี (4)	ปานกลาง (3)	ไม่ดี (2)	ไม่ดีอย่างมาก (1)
7 การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา					
8 การติดตามและควบคุมงานของผู้บังคับบัญชา					
<u>ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน</u>					
9 ความไว้วางใจและความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน					
10 ความสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี					
11 การให้คำแนะนำในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน					
12 การให้ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานโดยอธิบายเมื่อไม่เข้าใจ					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน ท่านมีทัศนคติในเรื่องต่างๆ ต่อไป
อย่างไร

คำชี้แจง ให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ให้ตรงกับทัศนคติที่เป็นจริงของท่าน

ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	ระดับทัศนคติ				
	ดีมาก (5)	ดี (4)	ปานกลาง (3)	ไม่ดี (2)	ไม่ดีอย่างมาก (1)
<u>ผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงิน</u>					
1 อัตราเงินเดือนมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน					
2 ระบบการให้โบนัสของบริษัท					
3 อัตราการจ่ายเงินพิเศษค่าทำงานล่วงเวลา					
4 การให้สวัสดิการดอกเบี้ยเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยกับพนักงาน					

ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	ระดับทัศนคติ				
	ดีมาก (5)	ดี (4)	ปานกลาง (3)	ไม่ดี (2)	ไม่ดีย่างมาก (1)
5 การจ่ายเงินเดือน เดือนที่13					
ผลประโยชน์ที่ไม่ใช่รูปของตัวเงิน					
6 การให้สวัสดิการเกี่ยวกับการเบิกค่ารักษาพยาบาลกับพนักงาน					
7 บริษัททำการจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้แก่พนักงานที่ขอเบิก					
8 บริษัทให้สวัสดิการในการลาหยุด สำหรับพนักงาน เช่น ลาป่วย ลาพักร้อน และลากิจ					
9 ท่านรู้สึกพอใจในวันหยุดที่ทางบริษัทกำหนดให้ไว้ในแต่ละปี					

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ให้ตรงกับความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่าน

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	พอใจอย่าง มาก (5)	พอใจ (4)	เฉย ๆ (3)	ไม่พอใจ (2)	ไม่พอใจอย่าง มาก (1)
ความมุ่งมั่นในการทำงาน					
1 ความกระตือรือร้นในการทำงาน					
2 การอุทิศเวลาในการทำงาน					
3 การทำงานหลังเลิกงาน					
ความรับผิดชอบที่มีต่องาน					
4 ปริมาณงานที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบที่ท่านปฏิบัติอยู่					
5 งานและหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน					

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตมหาวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร 5731, 5618

ที่ ศธ 0519 12/๖๘๙3

วันที่ ๑๘ กันยายน 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวชिरันท์ ลาภพรประเสริฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามให้ นางสาวชिरันท์ ลาภพรประเสริฐ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 0519 12/๖๘๔๔



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๖๘ กันยายน 2547

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบัญชีและการเงิน บริษัท โกลว์ จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวชिरันท์ ลาภพรประเสริฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลว์ จำกัด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้พนักงานปฏิบัติการแผนกบัญชีและการเงิน บริษัท โกลว์ จำกัด เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด ในระหว่างเดือนกันยายน 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอบความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวชिरันท์ ลาภพรประเสริฐ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญสิริ จิระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-6701500 ต่อ 2106

ที่ ศธ 0519 12/ 88๙๙



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๑ กันยายน 2547

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท โกลว์ จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวชिरนนท์ ลากพรประเสริฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลว์ จำกัด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงานปฏิบัติการ บริษัท โกลว์ จำกัด ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด ในระหว่างเดือนกันยายน - ตุลาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวชिरนนท์ ลากพรประเสริฐ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-6701500 ต่อ 2106

ภาคผนวก ค
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

อาจารย์ประจำ

ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา

รองประธานกรรมการบริหารหลักสูตร

อาจารย์ประจำ

ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อผู้ทำวิจัย	นางสาวชिरันันท์ ลาภพรประเสริฐ
วันเดือนปีเกิด	19 ตุลาคม 2512
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	80/2 หมู่บ้านปิยะพร ต. คันทายาว อ. คันทายาว ถ. นวมินทร์ กรุงเทพมหานคร 10230
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2535	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
พ.ศ. 2537	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการเงินและการ ธนาคาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2545	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบัญชี วิทยาลัยทองสุข
พ.ศ. 2548	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ