

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

สารนิพนธ์  
ของ  
สุมิตร เขียวแก้ว

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2549

ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

บทคัดย่อ

ของ

สุมิตร เขียวแก้ว

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2549

สุมิตร เขียวแก้ว. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด พร้อมทั้งเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานกับข้อมูลส่วนบุคคล ตลอดจนหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านค่านิยมส่วนบุคคล ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงาน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 298 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสำหรับประชากรสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบพหุคูณเพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD และการหาความสัมพันธ์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง อายุระหว่าง 26-30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ระยะเวลาในการทำงาน 3-6 ปี รายได้ประจำต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยด้านค่านิยมปลายทางอยู่ในระดับปานกลาง ค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมืออยู่ในระดับตรงกับด้านซ้าย ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงานอยู่ในระดับมีความเกี่ยวข้องมาก ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับผูกพันมาก ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับพอใจในงาน และความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในงานของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งพนักงานที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
2. ปัจจัยด้านค่านิยมปลายทางมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในงานทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
3. ปัจจัยด้านค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน
4. ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในงานทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

5. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรส่วนของคุณรู้สึกมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
6. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรส่วนของคุณต่อเรื่องไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
7. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรส่วนของคุณของบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
8. จากผลการทดสอบพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

FATORS AFFECTING EMPLOYEES' JOB SATISFACTION  
IN K LINE ( THAILAND ) LIMITED.

AN ABSTRACT  
BY  
SUMIT KHIEOKAEW

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Master of Business Administration degree in Management  
at Srinakharinwirot University  
May 2005

Sumit Khieokaew. (2006). *Factors affecting employees's job satisfaction in K Line (Thailand)Limited*. Master Project, M.B.A. (Management). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor : Assoc. Prof. Siriwan Serirat.

The purpose of this research is to study the degree of job satisfaction of employees' K Line (Thailand) Ltd. And job satisfaction with personal data, relationship between terminal values and instrumental values factors, job involvement factors, organization commitment factors and job satisfaction of employees as well as relationship between job satisfaction and affective well-being.

The sample of this research consists of 298 employees of K Line (Thailand) 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 26 to 30 years old, single, held below bachelor's degree, duration of work are 3-6 years, monthly salary between Baht 10,001-20,000. Most of employees addressed that terminal values are at the medium level, instrumental values factors are tend toward in left, job involvement, organization commitment, job satisfaction factors are at the good level, and affective well-being factors are at the medium level. The results of the hypothesis testing can be concluded as follows:

1. The demographic factors, i.e. age, marital status, education level, position, duration of working and monthly salary of employees had no statistically significant difference with job satisfaction at the level of statistical significance of 0.05. The gender of employees has difference with job satisfaction at the level of statistical significance of 0.05
2. Terminal values factors are the most important factors in relating to job satisfaction at the same direction and has a moderate relationship at the level of statistical significance of 0.01
3. Instrumental values factors has not relationship with job satisfaction.
4. Job involvement has a moderate relationship at the level of statistical significance of 0.01 at the same direction.

5. Organization commitment in affective component factors has a moderate relationship at the level of statistical significance of 0.05
6. Organization commitment in continuance component factors has not relationship with job satisfaction of statistical significance of 0.05
7. Organization commitment in normative component factors has a moderate relationship at the level of statistical significance of 0.01 at the same direction.
8. Relationship between job satisfaction and affective well-being has a relationship at the level of statistical significance of 0.01 at the same direction.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ  
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....  
(รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....  
(รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน  
(รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

.....กรรมการสอบสารนิพนธ์  
(รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา)

.....กรรมการสอบสารนิพนธ์  
(อาจารย์ ดร.รักษ์พงษ์ วงศาโรจน์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีคณะสังคมศาสตร์  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)  
วันที่.....เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2549

## ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจากรองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาการทำสารนิพนธ์ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของสารนิพนธ์ อีกทั้งอาจารย์ ดร.รัชพงษ์ วงศาโรจน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง และ รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือการวิจัยรวมถึงให้คำปรึกษาและแนะนำในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคุณอาจารย์ด้วยความเคารพอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคุณอาจารย์คณะสังคมศาสตร์ทุกท่านที่ได้มอบความรู้ให้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย ตลอดจนผู้มีส่วนต่อความสำเร็จในงานวิจัยครั้งนี้ทุกท่าน

สุดท้ายนี้ คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาคุณ บิดามารดาและบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา อบรมสั่งสอน จนกระทั่งประสบผลสำเร็จในวันนี้

สุมิตร เขียวแก้ว

## สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง .....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย .....	5
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย .....	5
ตัวแปรที่ศึกษา.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
กรอบความคิดในการวิจัย.....	9
สมมติฐานในการวิจัย.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์.....	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยม .....	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเกี่ยวข้องในงาน .....	16
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	17
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ.....	19
แนวความคิดด้านสุขภาพจิตและความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่.....	33
ประวัติของบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด .....	34
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	39
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	42
การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง .....	42
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	58
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	59
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	107
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	107
ความมุ่งหมายของงานวิจัย.....	107
สมมติฐานงานวิจัย .....	108
วิธีการดำเนินการค้นคว้า.....	108
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง .....	109
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	110
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	111
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	111
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	113
อภิปรายผล .....	120
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย .....	123
ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป.....	124
บรรณานุกรม .....	125
ภาคผนวก .....	129
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	140

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงการสำรวจค่านิยมของ Rokeach โดยแบ่งเป็นค่านิยมปลายทาง และค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือ.....	14
2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	43
3 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA).....	54
4 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน ของพนักงาน บริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	60
5 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ใช้ในการจัดกลุ่มตัวอย่างใหม่ ได้แก่ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน.....	63
6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับค่านิยมของพนักงาน บริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	65
7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความเกี่ยวข้องในงาน ของพนักงาน บริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	68
8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	69
9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	71
10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของ พนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	73
11 แสดงการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ.....	74
12 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ.....	75

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	76
14 แสดงความแตกต่างกันของความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา .....	77
15 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	78
16 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน .....	79
17 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด ตามรายได้.....	80
18 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านค่านิยมส่วนบุคคล คือ ค่านิยมปลายทางและค่านิยมที่ใช้เครื่องมือ กับ ความพึงพอใจในงาน ของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	81
19 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงาน กับ ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	88
20 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร กับ ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	91
21 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความพึงพอใจ ในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	99
22 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	103

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดงโมเดลของความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ 2 มิติ.....	33
2 แสดงระดับตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด .....	37
3 แผนผังแสดงโครงสร้างองค์กร และจำนวนพนักงานแต่ละพื้นที่.....	38
4 แสดงการสำรวจค่านิยมของ Rokeach โดยแบ่งเป็นค่านิยมปลายทาง และค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือ .....	52

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

อาจกล่าวได้ว่าในบรรดางานทุกอย่างหรือกิจกรรมต่างๆ ของมนุษย์ที่ดำเนินนั้นไม่มีสิ่งใดสำคัญกว่าการบริหารจัดการทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารจัดการนี้เป็นสิ่งสำคัญต่อการอำนวยความสะดวกให้มนุษย์ทำงานโดยมีประสิทธิภาพ ปัจจุบันมนุษย์ต่างร่วมกันทำงานในลักษณะองค์กรต่างๆ ซึ่งถือได้ว่าเป็นวิธีการที่ช่วยให้มนุษย์สามารถเพิ่มขีดกำลังความสามารถสนองต่อความต้องการของสังคมมนุษย์ได้มากขึ้น เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจให้บรรลุเป้าหมาย และสามารถแข่งขันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและองค์กรอื่น ๆ ได้ นั่น ตัวแปรหรือทรัพยากรที่สำคัญที่สุดคือ ทรัพยากรมนุษย์ หรือบุคลากรขององค์กร ส่วนตัวแปรพื้นฐานอื่นๆ ที่สำคัญซึ่งได้แก่ตัวแปรด้านการเงิน, เครื่องจักร, วัสดุ-อุปกรณ์ ตลอดจนขั้นตอนหรือวิธีการดำเนินงาน เป็นต้น ทั้งนี้องค์กรแต่ละองค์กรมีปริมาณทรัพยากรที่จำกัดแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารจึงมีหน้าที่ในการบริหารจัดการทรัพยากรเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสมและให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร การที่ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรขององค์กรถือว่าเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดทั้งนี้ เพราะบุคลากรขององค์กรเป็นองค์ประกอบที่สอดแทรกอยู่ในเกือบทุกขั้นตอนการผลิต และการบริหารงาน การทำให้พนักงานทุกระดับปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และมีความพึงพอใจในงานแล้วนั้นจะสามารถอำนวยความสะดวกให้องค์กรเจริญก้าวหน้าได้ เนื่องจากมนุษย์สามารถใช้ทักษะความรู้แนวคิดความชำนาญมาบริหารองค์กรให้บรรลุสู่เป้าหมายได้ (กังวล เทียนกัณฑ์เทศน์. 2536 : 408)

ทรัพยากรมนุษย์จึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ในการผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด บุคลากรขององค์กรเป็นผู้ลงมือ ลงแรง ออกความคิด เพื่อผลิตสินค้าหรือให้บริการที่มีคุณภาพตามที่ลูกค้าต้องการ แต่มนุษย์ก็มีความหลากหลายในแต่ละบุคคลซึ่งแตกต่างกัน แม้ฝ่าฝืนที่เกิดห่างกันไม่กี่นาที ดังนั้นองค์กรจึงต้องใช้ทักษะในการบริหารงานบุคคล ให้พนักงานสามารถสร้างสรรค์งานหรือให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เดิมเรามักเรียกการบริหารบุคคลในองค์กรว่า การบริหารงานบุคคล การพนักงาน หรือการเจ้าหน้าที่ แต่ในช่วงสิบถึงยี่สิบปีที่ผ่านมา รูปแบบของธุรกิจการผลิตและการค้าเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงในด้านสังคมการเมืองและเทคโนโลยีก็เป็นตัวเร่งให้รูปแบบ วิธีคิดเรื่องการบริหารงานด้านบุคคลต้องปรับเปลี่ยนไปอย่างมาก ปัจจุบันจึงหันมาเรียกว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล หรือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น

ผู้นำระดับสูงขององค์กรเคยมองทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นปัจจัยในการผลิตในฐานะเดียวกับวัสดุ เครื่องจักรที่ดินและทุนทรัพย์ที่จำเป็น ในการช่วยให้งานในองค์กรประสบความสำเร็จ จึงมุ่งเน้นการสรรหาว่าจ้างฝึกสอนงานและจ่ายค่าตอบแทนเป็นหลัก แต่ในปัจจุบันผู้นำระดับสูงได้เพิ่มการพัฒนาและมองว่าเป็นกระบวนการที่เป็นระบบและต่อเนื่องในการแสวงหาทางเลือกต่างๆ ที่จะทำให้บุคคลในองค์กรมีความสุข มีความพึงพอใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรเกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและได้ทำงานในความรับผิดชอบของตนเองและงานส่วนกลาง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และมองว่าพนักงานเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร จึงจำเป็นต้องมีการสื่อสารให้พนักงานเกิดความตระหนักถึงคุณค่า ค่านิยม วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์ วิสัยทัศน์ และภารกิจขององค์กรด้วย ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ต่อองค์กรนั้นสามารถหยิบยกตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมมากมาย ตั้งแต่ร้านอาหารเจ้าประจำที่มีลูกค้าติดมากมายก็ไม่ใช่เพราะสถานที่แต่อย่างเดียว ฝีมือแม่ครัวหรือพ่อครัวกับพนักงานบริการ เป็นสิ่งจูงใจให้ลูกค้ากลับมาอุดหนุนครั้งแล้วครั้งเล่า ผู้นำระดับสูงของเครือปูนซิเมนต์ไทยผลิตภัณฑ์ออกมายืนยันว่า สาเหตุที่เครือปูนซิเมนต์ไทยมีอายุกว่าแปดสิบปีพลิกผันกลับมาได้รวดเร็วก็เพราะ “พนักงาน” ในทางตรงข้าม ธนาคารในอังกฤษแห่งหนึ่งที่มีประวัติมากกว่าร้อยปีต้องปิดตัวไปเพราะพนักงานคนเดียวในสิงคโปร์ปฏิบัติงานผิดพลาด

ความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรรวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์กรใดก็ตามหากบุคคลในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็จะเป็นเหตุให้ผลงานการปฏิบัติงานตกต่ำคุณภาพงานลดลงเมื่อมีการขาดงานการลาออกจากงานอาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย ในทางตรงข้ามหากองค์กรมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานสูงจะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นหากองค์กรใดเห็นความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้นกับคนในองค์กร และมีความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และตระหนักอยู่เสมอว่าความรู้สึกพึงพอใจนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์หรือตามเวลา และความรู้สึกทางด้านจิตใจของคนในองค์กรสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นมูลเหตุให้บุคคลมีความรู้สึกพึงพอใจในงานเกิดขึ้น

ฉะนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องทำให้พนักงานภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจในงาน เพื่อพนักงานจะได้ทุ่มเทกำลังความสามารถในการปฏิบัติตามหน้าที่ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ สิ่งที่สำคัญมากสำหรับผู้บริหารคือการเลือกใช้ปัจจัยความพึงพอใจให้เหมาะสมตรงตามความต้องการหรือวัตถุประสงค์ส่วนบุคคลของพนักงานและให้สอดคล้องเข้ากับองค์กร เพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถหรือทำหน้าที่อย่างดีที่สุด ซึ่งจะทำให้พนักงานได้รับการตอบสนองด้านผลประโยชน์ส่วนตนมากยิ่งขึ้นร่วมกันกับผลประโยชน์ขององค์กร

บริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบธุรกิจการให้บริการด้านโลจิสติกส์แบบครบวงจร ("K" Line Total Logistics : One Stop Service) มากกว่า 40 ปี การให้บริการประกอบด้วย การให้บริการด้านตัวแทนสายเดินเรือต่างประเทศ บริการขนถ่ายสินค้า การลำเลียงสินค้า จากเรือสู่ลานและจากลานสู่เรือเดินทะเลขนส่งสินค้า บริการออกของตามพิธีการศุลกากร บริการให้เช่า เครื่องกลบริการขนส่งสินค้าภายในประเทศและบรรทุกสินค้าโดยตู้คอนเทนเนอร์ บริการเกี่ยวข้อกับตู้คอนเทนเนอร์เปล่า บริการลานวางตู้สินค้า บริการแรงงานขนย้ายและติดตั้งเครื่องจักร บริการโรงเก็บสินค้า และศูนย์กระจายสินค้า เป็นต้น จากสภาพเศรษฐกิจและนโยบายสนับสนุนการส่งออกของภาครัฐบาลส่งผลให้ธุรกิจนำเข้า ส่งออกภายในประเทศมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ซึ่งผู้ประกอบการในประเทศได้หันมาให้ความสำคัญ เกี่ยวกับต้นทุนด้านโลจิสติกส์มากขึ้น และผู้ประกอบการขนส่งทางทะเลหลายรายขยายเส้นทางเดินเรือ สู่อเมริกาและยุโรปมากขึ้น เกิดภาวะการแข่งขันในตลาดสูงยิ่งขึ้นและมีการซื้อตัวพนักงานในตลาดแรงงาน จากเหตุผลดังกล่าวทำให้บริษัทฯ มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร งานโดยมุ่งเน้นด้านทรัพยากรมนุษย์,สวัสดิการและด้านผลประโยชน์ การให้บริการโดยการนำระบบบริหารงานคุณภาพ ISO9001:2000 มาใช้ทั่วทั้งองค์กร การส่งเสริมให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อรองรับขยายตัวทางธุรกิจให้สอดคล้องสภาวะทางเศรษฐกิจ ตลอดระยะเวลา 1-2 ปีที่ผ่านมาบริษัทมีนโยบายขยายกิจการในการรับพนักงานใหม่เพิ่มขึ้น และมีนโยบายให้หาแนวทางเพื่อการธำรงรักษาไว้ซึ่งพนักงาน ปัจจุบันไม่ให้ลาออกและเลือกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อที่จะได้ทราบถึงความสัมพันธ์ปัจจัยด้านต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าจะมีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ค่านิยมส่วนบุคคล ทศนคติด้านความเกี่ยวข้องในงาน และความผูกพันต่อองค์กร เพื่อจะนำเสนอข้อมูลให้ผู้บริหารพิจารณาตัดสินใจปัจจัยต่างๆ ในการบริหารงานเพื่อส่งเสริมให้พนักงานปัจจุบัน และพนักงานที่รับเข้ามาใหม่เกิดความพึงพอใจในงาน และความพอใจในชีวิตการทำงานของแต่ละคนอันจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อตัวพนักงานเอง และเพื่อเป็นการพัฒนาองค์กร สังคม ตลอดจนทั้งประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าได้ต่อไป

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค โลงค์ (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านค่านิยมส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค โลงค์ (ประเทศไทย) จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงานกับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค โลงค์ (ประเทศไทย)
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรกับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค โลงค์ (ประเทศไทย) จำกัด
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัท เค โลงค์ (ประเทศไทย) จำกัด

## ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานบริษัท เค โลงค์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันต่อระดับความพึงพอใจในงาน
2. ทำให้ทราบปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านค่านิยมส่วนบุคคล ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงาน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร เพื่อประโยชน์ที่จะใช้เป็นแนวทางในการในการปรับปรุงและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลในองค์กร ในการแก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ถูกต้อง เหมาะสมมากขึ้น
3. เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารในการปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารงาน เสริมสร้างปัจจัยจูงใจให้พนักงานบริษัท เค โลงค์ (ประเทศไทย) จำกัด เกิดความพึงพอใจในงานมากยิ่งขึ้น

## ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงพนักงานระดับผู้จัดการแผนกของบริษัท เค โลงน์ (ประเทศไทย) จำกัด

## ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานประจำของบริษัท เค โลงน์ (ประเทศไทย) จำกัด ตั้งแต่พนักงานระดับปฏิบัติการจนถึงพนักงานระดับผู้จัดการแผนก จำนวน 979 คน (ที่มา : แผนกทรัพยากรบุคคล บริษัท เค โลงน์ (ประเทศไทย) จำกัด ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2548) ดังนี้

1. พนักงานระดับปฏิบัติการ	560	คน
2. พนักงานทั่วไป	311	คน
3. พนักงานระดับหัวหน้าหน่วย	54	คน
4. พนักงานระดับ ผู้ช่วย และ ผู้จัดการแผนก	54	คน

## กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ พนักงานของบริษัท เค โลงน์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้กำหนดขนาดตัวอย่าง ด้วยการให้สูตรการคำนวณกรณีทราบประชากรของ Taro Yamane ได้ขนาดจำนวนตัวอย่าง จำนวน 284 คน และเผื่อความผิดพลาดของแบบสอบถามไว้ 5% เท่ากับ 14 คน ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 298 คน

ในการคัดเลือกตัวอย่างจะใช้การเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยสุ่มตามสัดส่วนประชากรพนักงานในแต่ละระดับตามตำแหน่งงาน และ สุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience sampling) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้สำหรับกลุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับตามตำแหน่งงานและในแต่ละแผนก ตามสัดส่วนในแต่ละชั้นภูมิให้ได้ครบตามจำนวนตัวอย่างที่กำหนด

## ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variables) แบ่งเป็นดังนี้
  - 1.1 ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่
    - 1.1.1 เพศ
    - 1.1.2 อายุ
    - 1.1.3 สถานภาพสมรส
    - 1.1.4 ระดับการศึกษา
    - 1.1.5 ตำแหน่งงาน
    - 1.1.6 ระยะเวลาในการทำงาน
    - 1.1.7 รายได้ต่อเดือน
  - 1.2 ปัจจัยด้านค่านิยมส่วนบุคคล ประกอบด้วย
    - 1.2.1 ค่านิยมปลายทาง
    - 1.2.2 ค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือ
  - 1.3 ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องกับงาน
  - 1.4 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย
    - 1.4.1 ส่วนของความรู้สึก
    - 1.4.2 ส่วนของความต่อเนื่อง
    - 1.4.3 ส่วนของบรรทัดฐาน
2. ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่
  - 2.1 ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด
  - 2.2 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ (Affective well-being)

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ความพึงพอใจในงาน** หมายถึง ระดับความรู้สึกเชิงบวก เชิงลบ หรือ สภาพความพึงพอใจหรือไม่พอใจต่องาน โดยประเมินจากภาพรวมของการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการหรือความคาดหวังในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เค โลไน์ (ประเทศไทย) จำกัด
2. **ค่านิยมส่วนบุคคล** หมายถึง หลักการหรือมาตรฐานที่พนักงานบริษัท เค โลไน์ (ประเทศไทย) จำกัด ยึดถือเป็นเกณฑ์ของการตัดสินใจว่าสิ่งใดมีค่าสำหรับตัวเขา ซึ่งหลักการหรือมาตรฐานนี้จะประกอบขึ้นทำให้พนักงานมีความสนใจนิยมชมชอบ มีเจตคติและการประพฤติปฏิบัติไปในแนวทางที่สอดคล้องกับค่านิยมของตัวพนักงาน บริษัท เค โลไน์ (ประเทศไทย) จำกัด
3. **ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง คุณลักษณะของพนักงาน บริษัท เค โลไน์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรในการยอมรับนโยบาย เป้าหมาย ตลอดจนมีความภาคภูมิใจและปรารถนาที่จะเป็นพนักงานขององค์กรต่อไป โดยวัดจากความรู้สึกชอบไม่ชอบพอใจไม่พอใจต่อองค์กร ความรู้สึกเกี่ยวข้องทางด้านต้นทุนขององค์กร และความรู้สึกในส่วนของการทำงานเพื่อตอบแทนองค์กร
4. **ความเกี่ยวข้องในงาน** หมายถึง ระดับการรับรู้ในงาน ความสำคัญของงาน ตลอดจนการเห็นความสำคัญของงานที่มีต่อตนเองของพนักงานบริษัท เค โลไน์ (ประเทศไทย) จำกัด
5. **ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่** หมายถึง ระดับความรู้สึกในมิติของความรู้สึกพอใจกับสิ่งที่มากกระตุ้นเร้าของพนักงานบริษัท เค โลไน์ (ประเทศไทย) จำกัด
6. **พนักงานบริษัท เค โลไน์ (ประเทศไทย) จำกัด** หมายถึง บุคคลที่ทำงานเป็นพนักงานประจำอยู่ในบริษัท เค โลไน์ (ประเทศไทย) จำกัด และกลุ่มบริษัทในเครือ ที่อยู่ภายใต้การบริหารงาน โดยคณะกรรมการบริหารชุดเดียวกัน และโครงสร้างองค์กรเดียวกัน ซึ่งประกอบด้วย
  - 6.1 บริษัท เค โลไน์ (ประเทศไทย) จำกัด
  - 6.2 บริษัท กรุงเทพชลกิจ จำกัด
  - 6.3 บริษัท ซี. ที. เอส. คอร์ปอเรชั่น จำกัด
  - 6.4 บริษัท กัลลวิศร์ จำกัด
7. **ระยะเวลาในการทำงาน** หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานของพนักงานบริษัท เค โลไน์ (ประเทศไทย) จำกัด ตั้งแต่เริ่มเข้ามาจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถามโดยเศษของ 6 เดือนขึ้นไปนับเป็น 1 ปี
8. **พนักงานระดับปฏิบัติการ** หมายถึง พนักงานสายปฏิบัติการซึ่งประกอบไปด้วยกลุ่มพนักงานขับรถ, พนักงานรับส่งเอกสาร, พนักงานขนถ่ายสินค้า-เครื่องจักร, พนักงานหน่วยงานซ่อมบำรุง, พนักงานด้านแรงงาน-ลานตู้สินค้า และ กลุ่มแม่บ้าน ตามโครงสร้างองค์กรได้จัดกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับที่ 1 (Worker Level)

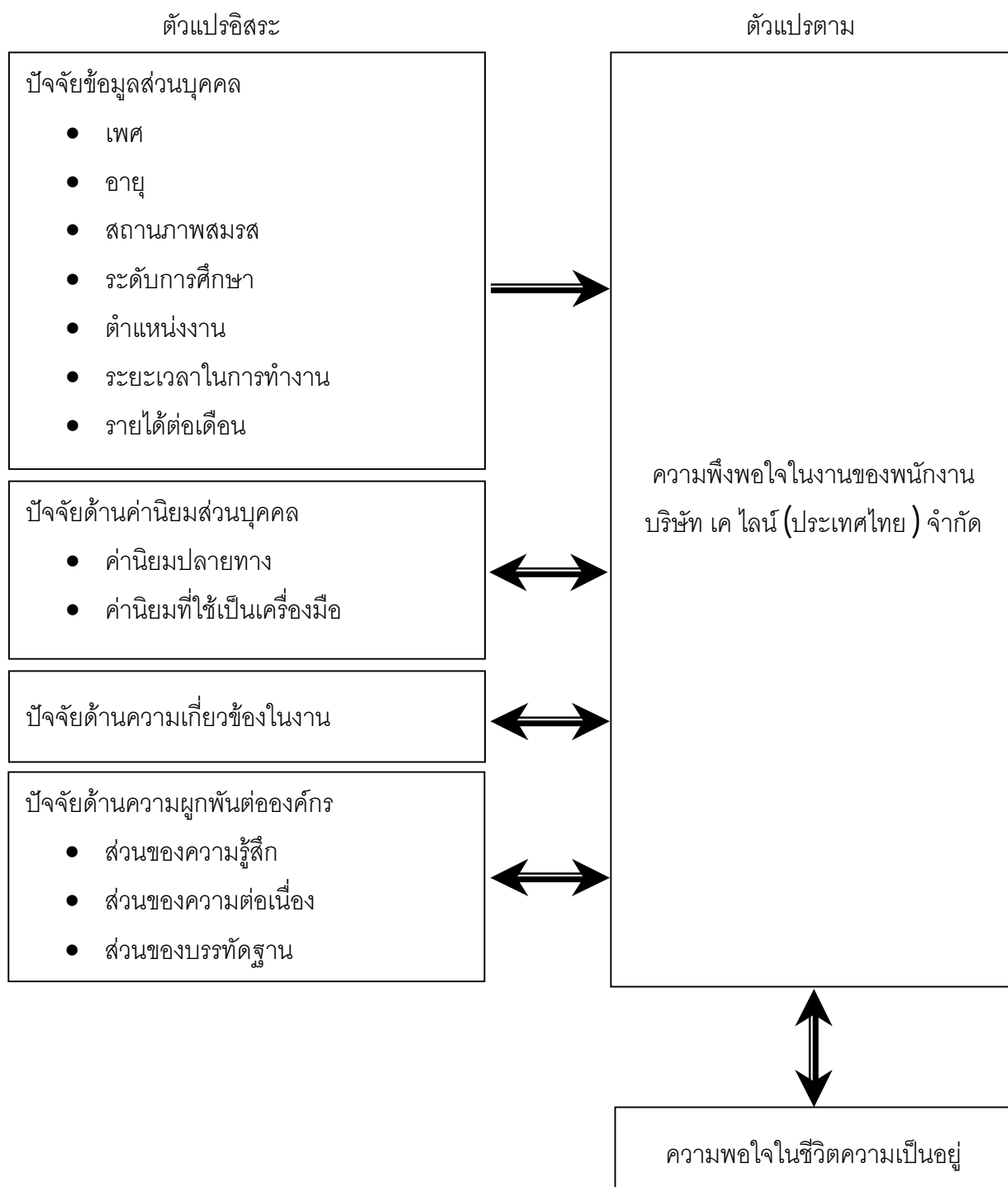
**9. พนักงานทั่วไป** หมายถึง พนักงานสายสนับสนุนธุรกิจซึ่งเป็นกลุ่มพนักงานที่มีหน้าที่ในการติดต่อประสานงาน, ให้ข้อมูลข่าวสาร, จัดเตรียมเอกสารทางธุรกิจ และอำนวยความสะดวกแก่บรรดาผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นพนักงานประจำสำนักงาน ซึ่งไม่มีอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาผู้อื่น หรือ ไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งประกอบไปด้วย กลุ่มพนักงานเอกสารขาเข้า-ขาออก, พนักงานฝ่ายบริหารสำนักงาน บัญชี การเงิน ฝ่ายขาย และกลุ่มพนักงานบริการลูกค้า ตามโครงสร้างองค์กรได้จัดกลุ่มพนักงานทั่วไปอยู่ในระดับที่ 2-4 ( Junior Staff, Staff and Senior Staff Level respectively )

**10. พนักงานระดับหัวหน้างาน** หมายถึง พนักงานสายสนับสนุนธุรกิจและ/หรือสายปฏิบัติงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบกำกับดูแล ประเมินผลปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชา แก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามที่กำหนดไว้ ตลอดจนรายงานให้ผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมและบังคับบัญชาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับ 1-4 ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ตามโครงสร้างองค์กรได้จัดกลุ่มพนักงานระดับหัวหน้างานในอยู่ระดับที่ 5 ( Chief Level )

**10. พนักงานระดับผู้ช่วย และผู้จัดการแผนก** หมายถึง พนักงานสายสนับสนุนธุรกิจ และ / หรือ สายปฏิบัติงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดแผนงาน กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การควบคุมกระบวนการและผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ตลอดจนมีหน้าที่ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์แก้ไข และ ปรับปรุงการทำงาน รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารรับทราบ ตามโครงสร้างองค์กรได้จัดกลุ่มพนักงานระดับหัวหน้างานในอยู่ระดับที่ 6-8 ( Assistant Manager, Acting Manager and Manager respectively )

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



### สมมุติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และ รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านค่านิยมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด
3. ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด
4. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด
5. ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน บริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยม
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเกี่ยวข้องในงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
6. แนวคิดด้านสุขภาพจิตและความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่
7. ประวัติของบริษัท เค โลจน์ (ประเทศไทย) จำกัด
8. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

##### ลักษณะด้านประชากรศาสตร์

การกำหนดลักษณะด้านประชากรศาสตร์ซึ่งประกอบด้วย อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ อาชีพ การศึกษา เป็นลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่สำคัญ และเป็นสถิติที่สามารถวัดได้ของกลุ่มประชากร ซึ่งนักการตลาดสามารถนำไปใช้ในการกำหนดตลาดเป้าหมายเพื่อใช้กำหนดนโยบายหรือกลยุทธ์ทางการตลาดต่างๆ ให้สามารถเข้าถึงกลุ่มตลาดเป้าหมายให้ได้มากที่สุด ขณะที่ข้อมูลดังกล่าวในทางจิตวิทยา และสังคมวัฒนธรรมสามารถนำไปใช้ในการอธิบายถึงแนวความคิด ความรู้สึกของกลุ่มประชากรที่เราสนใจจะศึกษานั้นได้

ในหน่วยงานองค์กรต่างๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆ เป็นจำนวนมาก ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล จะเป็นดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and job performance) บุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า คนอายุมากจะไม่ลาออกจากงาน ย้ายงานจะทำงานที่เดิมเพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนที่มากขึ้น ตลอดจนจนสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มขึ้นด้วย

2. เพศกับการทำงาน ( Gender and job performance ) จากการศึกษาโดยทั่วไปเรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ ความสามารถในการเรียนรู้ ระหว่างเพศชายและหญิงไม่มีความแตกต่างกัน จากนักจิตวิทยาพบว่า ผู้หญิงจะมีลักษณะคล้อยตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายมีความคิดเชิงรุก ความคิดก้าวไกล มีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มี ความแตกต่างในเรื่องผลงาน ในเรื่องความพึงพอใจในงาน

3. สถานภาพสมรสกับการทำงาน ( Marital status and job performance ) จะพบว่าพนักงานที่ สมรสแล้วจะขาดงาน มีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด มีความรับผิดชอบเห็นคุณค่าของงานมีความสำคัญ และสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน ( Tenure and job performance ) ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ มีความพึงพอใจในงานสูง

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2542 : 137-139) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยเฉพาะบุคคล เพื่อช่วยให้นักบริหารสามารถทำนายว่ากลุ่มใดจะมีปัญหาทางพฤติกรรมซึ่งเกี่ยวข้องกับความไม่พึงพอใจปัจจัยเฉพาะบุคคลเหล่านี้บ้างก็เกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงาน โดยตรงบ้างก็เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของการทำงานได้แก่ อายุ ระดับอาชีพ ระดับการศึกษา

1. อายุ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีอายุมากขึ้น ตำแหน่งหน้าที่งานมักจะสูงขึ้น ดังนั้นเขาจึงมีแนวโน้มที่จะพอใจในงานของเขาเพิ่มขึ้น ซึ่งมีเหตุผลหลายประการประกอบ เช่น ความคาดหวังในระดับต่ำ การปรับตัวกับสภาวะการณ์ในการทำงานดีขึ้น เพราะเขามีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น

2. ระดับอาชีพ บุคคลผู้มีระดับอาชีพสูงมักจะมี ความพึงพอใจในงานของเขา เขามักจะได้อำนาจดี มีสภาพการทำงานที่ดีด้วย งานของเขาก็มีเกียรติ เขาต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เหล่านี้ล้วนเป็นเหตุผลที่ดีที่ทำให้เขามีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น

3. ระดับการศึกษา บุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะไ้ทำงานในระดับสูง และมักคาดหวังในความพึงพอใจในงานสูงด้วย ทำให้ประสบความพึงพอใจในงานตามที่ปรารถนา

## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยม

ค่านิยมเป็นคุณลักษณะทางจิตใจของบุคคลที่มีส่วนประกอบของอารมณ์ ความรู้สึกผสมอยู่ด้วย ค่านิยมมีอิทธิพลอย่างมากต่อการขึ้นนำการแสดงพฤติกรรมของบุคคล การศึกษาถึงธรรมชาติของค่านิยม จะมีประโยชน์ช่วยทำให้เกิดความเข้าใจในพฤติกรรมของมนุษย์โดยเฉพาะอย่างยิ่งพฤติกรรมการทำงาน การศึกษาเรื่องค่านิยมจะทำให้เข้าใจถึงค่านิยมของตนเองและของผู้อื่นที่สะท้อนถึงพฤติกรรมของคนในองค์กรที่มีต่อความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่และการทำงาน

## 2.1 ความหมายของค่านิยม

ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่มีบุคคลหรือสังคมยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจ และกำหนดการกระทำของตนเอง หรือหมายถึงความเชื่อพื้นฐานซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมของบุคคลหรือสังคม หรือความรู้สึกนิยมชมชอบหรือเห็นคุณค่าในบุคคล สิ่งของ หรือความคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ค่านิยมมีทั้งด้านบวกและด้านลบ ด้านบวกหมายถึงสิ่งที่ดีและต้องการ ส่วนด้านลบหมายถึงสิ่งที่ไม่ดีและไม่ต้องการ ค่านิยมช่วยให้เกิดความรักและความสัมพันธ์กันในสังคม

ค่านิยมของคนเรานั้นได้รับอิทธิพลจาก (1)บิดามารดา (2)ครู (3)กลุ่มเพื่อน (4)กลุ่มสังคม บุคคลจะได้รับการปลูกฝังว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดผิด อะไรดี อะไรไม่ดี มาตั้งแต่ยังเยาว์วัย จากบิดามารดา ครู กลุ่มเพื่อน และกลุ่มสังคมต่างๆ ซึ่งเป็นที่มาของค่านิยม จะเห็นได้ว่าค่านิยมของคนเรานั้นเกิดจากการเรียนรู้ซึ่งสั่งสมมาตั้งแต่อดีต ดังนั้นจึงเป็นการยากที่จะเปลี่ยนแปลงซึ่งการเรียนรู้และการมีประสบการณ์ที่แตกต่างกันย่อมทำให้บุคคลมีค่านิยมที่แตกต่างกันด้วย ซึ่งนักปราชญ์หลายท่านได้จัดประเภทของค่านิยม และมีความคิดเห็นแตกต่างกันไป ดังนี้

อัลพอร์ตและคณะ ( ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิตติ; และสิริอร จำปาทอง. 2548 : 25; อ้างอิงจาก Allport and associated.) ได้แบ่งค่านิยมออกเป็น 6 ชนิด คือ

1. ค่านิยมทางวิชาการหรือเชิงทฤษฎี ( Theoretical ) เป็นค่านิยมที่ให้ความสำคัญกับการค้นหาข้อเท็จจริง โดยการวิเคราะห์และแสวงหาเหตุผลที่เป็นจริง
2. ค่านิยมทางเศรษฐกิจ ( Economic ) เป็นค่านิยมที่คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่ารวมถึงการสะสมความมั่งคั่ง
3. ค่านิยมทางสุนทรียภาพ (Aesthetic) เป็นค่านิยมที่ให้คุณค่าสูงสุดต่อการทำให้เกิดความพึงพอใจการผสมกลมกลืนของประสาทสัมผัส เช่น ความสวยงาม ศิลปะ ดนตรี เป็นต้น
4. ค่านิยมทางสังคม ( Social ) เป็นค่านิยมที่ให้คุณค่ากับความรักและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคม เช่น บิดา มารดา เพื่อน ผู้ร่วมงาน เป็นต้น
5. ค่านิยมทางการเมือง (Political) เป็นค่านิยมที่เน้นการได้มาซึ่งอำนาจและอิทธิพล
6. ค่านิยมทางศาสนา ( Religious ) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อถือตามคำสั่งสอนในลัทธิศาสนาใดศาสนาหนึ่งอย่างเคร่งครัด

อัลพอร์ต และคณะ (Allport and associate) ได้พัฒนาแบบสอบถามซึ่งตั้งคำถามเกี่ยวกับสถานการณ์ต่างๆ โดยให้ผู้ตอบคำถามจัดลำดับความชอบของคำตอบตามที่กำหนดไว้โดยผู้วิจัยจะจัดลำดับความสำคัญ ของคำตอบเข้าไว้ในประเภทของค่านิยมทั้ง 6 ชนิด และรวบรวมค่านิยมของผู้ตอบแต่ละคนจากการใช้ทฤษฎีนี้พบว่าคนที่มีความเชื่อต่างกันจะให้ความสำคัญค่านิยมทั้ง 6 ชนิดที่แตกต่างกัน

มิลตัน. (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิตติ; และสิริอร จำปาทอง. 2548 : 25; อ้างอิงจาก Milton Rokeach. 1993 ) ได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมของ Rokeach value survey ( RVS ) ซึ่งแบบสอบถามนี้ประกอบด้วยคำถาม เกี่ยวกับ ค่านิยมส่วนบุคคล 2 ชุด ซึ่งค่านิยมทั้ง 2 แบบจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละกลุ่มและแต่ละบุคคลซึ่งคนในอาชีพเดียวกันหรือในสายงานที่ใกล้เคียงกัน มีแนวโน้มที่จะมีค่านิยมที่คล้ายคลึงกัน การมีค่านิยมที่แตกต่างกันอาจเป็นสาเหตุให้เกิดความขัดแย้งในการทำงานหากต้องมีความเกี่ยวข้องในงานกัน ค่านิยมดังกล่าวคือ

1. ค่านิยมปลายทาง (Terminal values) หมายถึง เป้าหมายซึ่งบุคคลต้องการที่จะประสบความสำเร็จระหว่างช่วงเวลาของชีวิต
2. ค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือ (Instrumental values) หมายถึงวิธีการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือค่านิยมปลายทางของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

ตาราง 1 แสดงการสำรวจค่านิยมของ Rokeach โดยแบ่งเป็นค่านิยมปลายทางและค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือ (Terminal and instrumental values in Rokeach value survey)

ค่านิยมปลายทาง ( Terminal Values )	
1. ต้องการความสุข	10. ครอบครัวมีความมั่นคง
2. มีสติปัญญา	11. มีวุฒิภาวะด้านความรัก
3. มีชีวิตที่ตื่นเต้น	12. ต้องการมิตรภาพที่แท้จริง
4. มีชีวิตที่ปลอดภัย	13. การยกย่องนับถือในตนเอง
5. ความเป็นอิสระและเสรีภาพ	14. ต้องการให้โลกมีความสุข
6. ความเสมอภาค	15. มีอิสระจากความขัดแย้งภายใน
7. มีชีวิตที่มีความสุข	16. ต้องการให้โลกมีความสวยงาม
8. มีชีวิตที่สะดวกสบาย	17. ต้องการประสบความสำเร็จ
9. ประเทศชาติมีความมั่นคง	18. ต้องการให้สังคมยกย่อง นับถือ ชื่นชม

## ตาราง 1 (ต่อ)

ค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือ (Instrumental Values)	
1. มีความสามารถ	10. มีความร่าเริง
2. มีความทะเยอทะยาน	11. มีความสุภาพ
3. มีความสะอาด ประณีต	12. มีความซื่อสัตย์
4. มีความรับผิดชอบ	13. ใจกว้าง
5. รู้จักการขอโทษผู้อื่น	14. มีเหตุผล
6. มีความรักและอ่อนโยน	15. มีความกล้าหาญ
7. รู้จักการควบคุมตนเอง มีวินัย	16. รู้จักให้ความช่วยเหลือ
8. เชื้อพียง	17. ใช้สติปัญญา
9. มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์	18. ไม่พึ่งพาผู้อื่น

ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิติ; และ สิริอร จำปาทอง. 2548 : 24

แมกกลีโน; และคณะ. ( ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิติ; และ สิริอร จำปาทอง. 2548 : 25; อ้างอิงจาก Maglino; & associates. 1993 ) ได้แบ่งค่านิยมออกเป็น 4 ชนิดคือ (1) ความสำเร็จ คือ การทำงานให้ลุล่วงไปด้วยดี โดยยึดหลักว่าแม้เป็นสิ่งที่ยากลำบากชีวิตก็จะต้องทำให้ได้ (2) การช่วยเหลือและห่วงใยผู้อื่น คือการให้ความสำคัญต่อผู้อื่นและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เสมอเมื่อเขาต้องการ (3) ความซื่อสัตย์ คือการยึดถือข้อเท็จจริง และกระทำสิ่งที่รู้สึกว่าคุณต้อง (4) ความยุติธรรม คือการมีความเป็นกลาง กระทำสิ่งที่ยุติธรรมสำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ได้ระบุถึงค่านิยม 9 ประการที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับแรงงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งประกอบด้วย

1. การยอมรับความสามารถความสำเร็จ (Recognition for competence ,accomplishments)
2. ความยกย่องนับถือและความมีเกียรติ (Respect and dignity)
3. ทางเลือกส่วนบุคคลและเสรีภาพ (Personal choice and freedom)
4. ความเกี่ยวข้องกับงาน (Involvement at work)
5. ความภูมิใจในงานส่วนบุคคล (Pride in one's work)
6. คุณภาพชีวิต (Lifestyle quality)
7. ความปลอดภัยด้านการเงิน (Financial security)
8. การพัฒนาตนเอง (Self development)
9. สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and wellness)

ค่านิยมเหล่านี้เป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับผู้บริหารที่จะต้องทราบว่าค่านิยมใด คือปัจจัยสำคัญสำหรับแรงงานใหม่ อย่างไรก็ตามแม้ว่าแรงงานเหล่านั้นจะมุ่งเน้นที่ค่านิยมความพึงพอใจส่วนบุคคลแต่ก็มีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับค่านิยมขององค์กร

## 2.2 ความสำคัญของค่านิยม

ความสำคัญของค่านิยมในการศึกษาจิตวิทยาธุรกิจเพราะค่านิยมจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล สมมติว่าท่านเข้าไปทำงานในองค์กรด้วยความเชื่อว่าการจัดสรรรางวัลนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงาน แต่ในความเป็นจริงองค์กรนั้นให้รางวัลโดยยึดหลักความอาวุโสในการทำงาน ไม่ใช่ความสามารถในการทำงาน ท่านก็จะรู้สึกผิดหวัง เกิดความไม่พึงพอใจ และตัดสินใจว่าจะทำงานโดยไม่ยึดหลักความสามารถส่งผลให้ทัศนคติ และพฤติกรรมของท่านเปลี่ยนไปถ้าคุณค่าที่ท่านยึดถือเกี่ยวกับการทำงานและองค์กรเปลี่ยนไป

## 3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเกี่ยวข้องในงาน

ความเกี่ยวข้องในงาน (Job involvement) เป็นระดับซึ่งบุคคลรับรู้เกี่ยวกับงาน การพิจารณาถึงความสำคัญของงาน ตลอดจนการเห็นความสำคัญของงานที่มีต่อตนเอง ซึ่งจะทำให้รู้สึกว่าคุณค่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลกระทบต่อระดับความเกี่ยวข้องในงาน ในงานวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมในงาน ถ้าพนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานหรือมีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับงานของตนเองมาก เขาจะทุ่มเทเวลา กำลังกายและกำลังใจ มีความระมัดระวังเกี่ยวกับงานที่ทำสูง มีการขาดงานน้อยและลาออกน้อย

ทัศนคติของการมีส่วนร่วมในงาน (Job Involvement) หมายถึง อัตราของการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถในการทำงานว่ามีความสำคัญและมีคุณค่า พนักงานที่มีระดับของการมีส่วนร่วมในงานสูงจะมีความระมัดระวังกับงานที่ทำสูง มีการขาดงานน้อย และการลาออกน้อย ระดับที่พนักงานแต่ละคนมีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับงานตนเองมากจะทุ่มเททั้งเวลา กำลังกายและกำลังใจ อีกทั้งมองว่างานนั้นเป็นสิ่งสำคัญเหนือสิ่งใดๆ ในการดำเนินชีวิต การมีโอกาสรับผิดชอบตำแหน่ง หน้าที่ใดๆ นั้นหมายถึงหน้าตาและภาพลักษณ์ของตนเอง จากงานวิจัยที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงาน พบว่า การมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการหยุดงานและการออกจากงาน ถ้าบุคคลมีความรู้ว่ามีส่วนร่วมในงาน และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Organization Commitment) เขาจะมีความพอใจไม่ขาดงานและไม่ลาออกจากงาน งานวิจัยชี้ให้เห็นถึงความรู้สึกผูกพันกับองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีและเป็นเครื่องชี้ในเรื่องการออกจากงานได้ดีกว่า การคาดคะเนโดยใช้ความพอใจในงาน พนักงานอาจไม่พอใจในหน้าที่เป็นเพียงความไม่พอใจชั่วคราวเท่านั้น ไม่ได้หมายความว่าไม่พอใจองค์กรทั้งหมดแต่เมื่อความไม่พอใจขยายวงกว้างออกไปสู่ความไม่พอใจต่อองค์กร บุคคลมักจะมีการคิดเรื่องการลาออก จากงานมากขึ้น

#### 4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) หมายถึง ระดับความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อนายจ้างของเขา Allen และ Meyer เสนอความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

1. ส่วนของความรู้สึก (Affective component) เป็นความรู้สึกผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยวัดจากความรู้สึกชอบไม่ชอบ พอใจไม่พอใจต่อองค์กร ซึ่งสะท้อนถึงความจงรักภักดีของพนักงาน
2. ส่วนของความต่อเนื่อง (Continuance component) เป็นความเกี่ยวข้องทางด้านต้นทุนในกรณีที่พนักงานออกจากงาน เช่น เงินสะสม
3. ส่วนของบรรทัดฐาน (Normative component) เป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร ด้านการตอบแทนบุญคุณ

ความผูกพันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ของพนักงานกับองค์กร ถ้าพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเขาจะเป็นสมาชิกในองค์กรนั้นต่อไป อย่างไรก็ตามพบว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร มีจำนวนมากกว่าพนักงานที่ไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

โมเดลของความผูกพันในงาน (Model of work commitment) Morrow ได้พัฒนาโมเดลของความผูกพันในงาน ซึ่งประกอบด้วย (1) หลักจริยธรรมในงาน (Work ethic) (2) ความผูกพันต่ออาชีพ (Occupational commitment) (3) ความผูกพันต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง (Continuance organizational commitment) (4) ความผูกพันด้านความรู้สึกที่มีต่อองค์กร (Affection organizational commitment) (5) ความเกี่ยวข้องในงาน (Job involvement)

บุคคลในบางอาชีพจะมีความผูกพันในงานสูง อาจมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ เช่น ผู้ประกอบอาชีพพยาบาลจะมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนนายจ้าง แต่ยังคงอยู่ในขอบเขตของอาชีพพยาบาล ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูง แต่มีความผูกพันในงานต่ำ บุคคลนั้นจะยอมรับได้กับการเปลี่ยนหน้าที่หรือเปลี่ยนงานโดยยังอยู่ในที่ทำงานเดิม ส่วนพนักงานในระดับบริหาร เมื่ออาชีพจะมีระดับความเกี่ยวข้องในงานความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง เมเยอร์ และอัลเลน (Meyer and Allen, 1997) สรุปว่า พนักงานจะมีระดับความรู้สึกผูกพันในงานความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่ออาชีพที่แตกต่างกัน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิติ; และ สิริอร จำปาทอง. 2548 : 32-33) ระดับของความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสูงจะมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

สตีเยร์ (Steers. 1977 : 46) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment) ไว้ว่าเป็นลักษณะที่บุคคลมีความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นต่อองค์กรที่เป็นสมาชิกอยู่ โดยการแสดงตนว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรนั้น โดยมีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมาย ตลอดจนค่านิยมต่อองค์กร มีความตั้งใจจะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรนอกจาก นี้ยังให้ความสนใจในการศึกษาเจตคติที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน (Work related behavior) โดยศึกษาพฤติกรรมการทำงาน 3 ลักษณะดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Job involvement) เป็นลักษณะที่บุคคลแสดงให้เห็นถึงความสนใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ได้หมายความว่าบุคคลที่สนใจทำงานจะมีความสุข หรือความพึงพอใจต่องานนั้นหมายถึงความรับผิดชอบที่บุคคลมีต่องาน เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายถูกต้องและมีมาตรฐานสูง

2. ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) เป็นลักษณะที่บุคคลมีความสุข หรือมีความพอใจในงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย

3. ความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment) เป็นลักษณะที่บุคคลมีความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นต่อองค์กร แสดงตนว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร มีความเชื่อ การยอมรับเป้าหมาย ตลอดจนค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจ ทุ่มเท ความพยายามในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

พอร์ทเตอร์; และคนอื่นๆ (กนิษฐา ตันตพพันธ์; และคนอื่นๆ. 2538 : 14; อ้างอิงจาก Porter; et al. 1977) ได้ทำการศึกษาวิจัยที่มา (Antecedents) และผล (outcomes) ของความผูกพันต่อองค์กร และเขาได้ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานในการทำงาน การลาออกของพนักงาน ซึ่งผลการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรเขาได้แสดงกรอบความคิดที่แสดงถึงสาเหตุและผลของความผูกพันต่อองค์กรในปีค.ศ.1977 ต่อมาเมื่อผสมผสานกับแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ที่เน้นด้านพฤติกรรม (Behavioral commitment) ได้เสนอรูปแบบที่เชื่อมโยงกลุ่มเน้นพฤติกรรมกับกลุ่ม เน้นเจตคติ เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงที่มาผลของความผูกพันต่อองค์กร (Steers and Porter. 1983 : 304)

กล่าวโดยสรุป สตีเยร์ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรโดยเน้นด้านเจตคติ เขาเชื่อว่าในบริบทของสังคมการทำงาน เจตคติของบุคคลต่องานมีพื้นฐานของข้อมูลมิใช่เกิดขึ้นเองภายในตัวบุคคล จากการรวบรวมงานวิจัยที่ผ่านมาเขาได้นำเสนอที่มาความผูกพันต่อองค์กร 3 ปัจจัย คือปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความรู้สึจากองค์กร

## 5. แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจ

### 5.1 แนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

พฤติกรรมของคนในองค์กรจะถูกกำหนด และควบคุมโดยแรงจูงใจต่างๆ ซึ่งแรงจูงใจเหล่านี้จะมีลักษณะแตกต่างกันไปสำหรับแต่ละบุคคล ถ้าผู้บริหารมีความเข้าใจในเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดีประกอบกับมีปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจมาก บุคลากรในองค์กรนั้นย่อมเกิดความพอใจในการทำงานมาก การจูงใจในการทำงานคือการสร้างส่วนประกอบในการทำงานเพื่อโน้มน้าวจิตใจให้คนมีความรู้สึกผูกพันอยู่กับการทำงานอยากทำงานโดยทุ่มเทและเสียสละเพื่อองค์กรการจูงใจ (Motivation) จะเกิดได้ ต้องอาศัยสิ่งจูงใจ(Incentive)เป็นเครื่องล่อ การจูงใจเป็นความพยายามอย่างมีระบบของหน่วยงานที่จะลดปัญหาต่างๆ ที่เผชิญหน้าบุคลากรใหม่เพื่อให้เขามีความสุข ความพอใจกับงาน และตำแหน่งของเขาเพื่อผลักดันพฤติกรรมในการทำงานให้ดำเนินไปในทิศทางที่ต้องการและมีประสิทธิภาพ

### 5.2 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

แมกกลิน; และคณะ. ( ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิตติ; และสิริอร จำปาทอง. 2548 : 25; อ้างอิงจาก Maglino; & associates. 1993 ) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่าเป็นระดับของความรู้สึกเชิง บวกหรือเชิงลบที่บุคคลมีต่องานของพวกเขา หรือเป็นสภาพความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่พนักงานมีต่อการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจได้รับอิทธิพลจาก

1. ปัจจัยด้านองค์กร (Organization factor)
2. ปัจจัยของกลุ่ม (Group factor)
3. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factor)

สิ่งที่กำหนดความพึงพอใจในงาน (What determines job satisfaction) สิ่งที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานมีดังนี้

1. งานที่ท้าทายระดับสติปัญญา (Mentally challenging work) พนักงานมีแนวโน้มที่จะชอบงานที่ให้โอกาสเขาในการใช้ทักษะและความสามารถตลอดจนงานที่ทำนั้นมีความหลากหลาย มีอิสระในงานและมีการป้อนกลับในงานที่เขาทำ ลักษณะเหล่านี้ทำให้เกิดการทำลายในสติปัญญา
2. ความเสมอภาคในการรับรางวัล (Equitable rewards) พนักงานต้องการระบบการให้รางวัลและนโยบายการเลื่อนตำแหน่งที่มีความยุติธรรม ตลอดจนอยู่ในแนวทางที่เขาคาดหวังไว้ เช่น ให้รางวัล ตามระดับความชำนาญงาน ตามมาตรฐานของค่าแรงซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ
3. การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน (Supportive working conditions) จะทำให้พนักงานรู้สึกว่างานที่เขาทำนั้นเป็นงานที่ดี ได้รับความสะดวกในการทำงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานชอบทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีมากกว่าสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตรายและไม่สะดวกสบาย

4. การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Supportive Colleagues) มิตรภาพ และการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น

นอกจากนี้ยังมีผู้ให้คำจำกัดความ หรือ ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน ivo มากมาย และแตกต่างกันไปหลายอย่าง ดังนี้

โยเดอร์. (Yoder, D. 1959 : 445) กล่าวถึงความพึงพอใจในงาน คือ องค์ประกอบของทัศนคติของพนักงานแต่ละคนที่มีต่องานของตนเอง คนจะมีความรู้สึกพอใจในการทำงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจและสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตนเอง

วอลแมน. (Wolman. 1975: 374) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า การมีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ความต้องการ หรือแรงจูงใจ

แอปเปิ้ลไวน์. ( ณรงค์ สุขประเสริฐ. 2535 : 13; อ้างอิงจาก Applewhite. 1965 : 6 ) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า ความสุขความสบายที่ได้รับจากสภาพการทำงาน ความสุขจากทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน มีทัศนคติที่ดีต่องาน ความพึงพอใจกับรายได้จากองค์กรมีความหมายคล้ายกับคำว่าขวัญในการปฏิบัติงาน

กิลเมอร์ บี วอล เฮาเลอร์ (Gilmer, B. Von Haller. 1966 : 254) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึงผลของทัศนคติต่างๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงานและมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพอใจนั้น ได้แก่ ความรู้สึกที่มีต่อความสำเร็จในผลงาน รู้ว่าได้รับการยกย่อง และรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

บลูม; และเนย์เลอร์. (Blum, Milton L.; & Jane C. Naylor. 1968 : 364) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในงานว่าเป็นทัศนคติต่างๆ ซึ่งเป็นผลมาจากงานและปัจจัยต่างๆเช่น ค่าจ้าง เงินเดือน การปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ความเหมาะสมปริมาณงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงานและอื่นๆ

ล็อก (Lock, E.A., 1976 : 103) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นอารมณ์ด้านบวก ที่เกิดจากการตอบสนองของผลการทำงานประเมินว่างานนั้นสำเร็จหรือมีคุณค่า ส่วนความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเป็นผลการประเมินว่าถูกปฏิเสธความรู้สึกอึดอัด หรือความรู้สึกเป็นลบ

ดิลก มุลวงษ์. (2537 : 6) ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นต่อเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการอันเป็นผลให้บุคคล ให้ความสนใจและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540 : 100) กล่าวถึงความพึงพอใจในงานเป็นภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวกที่เกิดขึ้น เนื่องจากการประเมินประสพการณ์ในงานของคนๆ หนึ่ง

เสถียร เหลืองอร่าม. (2522 : 79) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในปฏิบัติงานเป็นผลของการจูงใจให้มนุษย์ทำงานโดยจะออกมาในรูปของความพอใจที่คนทำงานมากได้เงินมากบรรยากาศในสถานที่ทำงานดี ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงานด้วย

ไพร์ช และมุลเลอร์. (Price; & Mueller. 1986 : 215) ได้กล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า คือระดับความรู้สึกในทางบวกที่มีต่องานของพนักงานหรือลูกจ้าง

กู๊ด. (Good. 1973 : 320) ได้กล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจว่า เป็นคุณภาพ หรือระดับความรู้สึก หรือทัศนคติของบุคคลในทางบวกที่มีต่องานที่พวกเขาทำอยู่

โวลแมน (Wolman. 1975 : 283) ได้กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงาน คือ สภาพความรู้สึกมีความสุข ความอึดใจ ของบุคคลเมื่อได้รับการตอบสนองต่อความต้องการของตน

กิบสัน, ไอวานชวิซ และคอนเนลลี (Gibson, Ivancevich; & Donnelly. 1982 : 31) ได้กล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการตอบสนองความต้องการผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มากน้อยเพียงใด

เฟรเซอร์ (Fraser. 1983 : 24) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานคือความรู้สึกของบุคคลต่อผลประโยชน์ที่ตนได้รับจากงานว่ามีมากกว่าผลประโยชน์ที่เสียไป โดยความพึงพอใจอาจถูกเปลี่ยนแปลงได้ภายใต้อิทธิพลการเปลี่ยนแปลงปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน

สเตราส์ และเซย์เลส (Strauss; & Sayless. 1960 : 119) ได้กล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกพอใจของบุคคลต่องานที่ทำ มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยงานที่ทำนั้นจะต้องสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน และให้ผล ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ

มอร์ส (Morse. 1985 : 27) ได้กล่าวความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า คือการลดความเครียดของบุคคลในการทำงานให้น้อยลง การมีความเครียดมากจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานถ้าสามารถลดความเครียดน้อยลงหรือหมดไปได้ก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สมิต (Smith. 1964 : 114) ได้กล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นการบอกระดับความพอใจมากน้อยของบุคคลที่มีต่องานทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจว่าตอบสนองความต้องการได้มากน้อยเพียงใด รวมถึงสภาพแวดล้อมด้วย

บลัม; และเนย์เลอร์ (Blum; & Naylor. 1968 : 364) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นทัศนคติต่างๆ ซึ่งเกิดจากการทำงาน และสิ่งแวดล้อม เช่น อัตราค่าจ้าง, โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน, ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา และปริมาณงานที่มอบหมาย

### 5.3 ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และ สิริอร จำปาทอง. (2548 : 28-29) กล่าวไว้ว่า ผลของความพึงพอใจในงานที่มีต่อความสามารถในการทำงานของพนักงานพบว่า (The effect of job satisfaction on employee performance) ความไม่พึงพอใจในงานอาจทำให้เกิดผลกระทบต่อผลผลิตของพนักงาน การขาดงาน และการออกจากงาน ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงานและผลผลิต (Job satisfaction and productivity) ถ้าพนักงานมีความสุขในการทำงานก็จะทำให้มีผลงานที่ดี องค์การที่พนักงานมีความพึงพอใจในงานมีแนวโน้มที่จะมีผลผลิตที่ดีมากกว่าองค์การที่พนักงานมีความพึงพอใจในงานน้อย

2. ความพึงพอใจในงานและการขาดงาน (job satisfaction and absenteeism) ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์เชิงลบกับ การขาดงาน ซึ่งอาจสรุปได้ว่าความไม่พึงพอใจของพนักงานเป็นสาเหตุของการขาดงาน

3. ความพึงพอใจในงานและการออกจากงาน (Job satisfaction and turnover) ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการออกจากงาน แต่อย่างไรก็ตามความพึงพอใจนี้ก็อาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอื่นๆ อีกหลายประการ เช่นสภาพของตลาดแรงงาน ความคาดหวังเกี่ยวกับโอกาสการเลื่อนงาน ระยะเวลาของการดำรงตำแหน่งเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและทิ้งงานในปัจจุบัน

นักจิตวิทยาธุรกิจได้ศึกษาเกี่ยวกับความพอใจในงาน พบว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานประกอบด้วย (1)สภาพการจ้างงาน (2)มาตรฐานการทำงาน (3)ความปลอดภัยและความมั่นคงในการทำงาน (4)ผลประโยชน์ในรูปแบบของค่าตอบแทน (5)การพักผ่อน (6)การประกันการเกษียณอายุ พนักงานจะเปรียบเทียบระหว่างความคาดหวัง (Expectation) กับการรับรู้จริง (Perception) ในงานถ้าการรับรู้จริงสูงกว่าความคาดหวัง พนักงานก็จะเกิดความพึงพอใจ แต่ถ้าการรับรู้จริงต่ำกว่าความคาดหวังพนักงานก็จะเกิดความไม่พึงพอใจ ดังนี้

1.การรับรู้จริงในงาน	สูงกว่า	ความคาดหวังในงาน	————>	พนักงานพึงพอใจในงานอย่างมาก
2.การรับรู้จริงในงาน	เท่ากับ	ความคาดหวังในงาน	————>	พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน
3.การรับรู้จริงในงาน	ต่ำกว่า	ความคาดหวังในงาน	————>	พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงาน

อรุณ รักธรรม. ( 2522 : 205 ) ได้ให้ความสำคัญในการสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นำพึงสร้างและปลูกฝังให้มีในหน่วยงานของตน เพราะถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและด้วยความสมัครใจของคนทำงานเอง

วิชัย แหวนเพชร. (2534 : 53-54) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องหนึ่งที่น่าสนใจในวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานจึงมีความสำคัญต่อธุรกิจและอุตสาหกรรม ในเรื่องต่อไปนี (1) ก่อให้เกิดความรับผิดชอบต่องานมากขึ้น (2) ก่อให้เกิดขวัญ กำลังใจ (3) ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน (4) เป็นยุทธวิธีการเพิ่มผลผลิตให้หน่วยงานวิธีหนึ่ง (5) ทำให้เกิดความปรับปรุง แก้ไขเมื่อพบว่าพนักงานไม่พึงพอใจในการทำงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544 : 122) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมีความสำคัญดังนี้

1. การรับรู้ปัจจัยต่างๆที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ได้ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน
2. ความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน ลดการขาดงาน การลาทำงาน การมาทำงานสายและการขาดความรับผิดชอบที่มีต่อการทำงาน
3. ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคลทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถบรรลุผลได้ตามเป้าหมายขององค์กร

#### 5.4 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน

มิลตัน. (Milton 1981:159) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานดังนี้

1. ลักษณะงานของงาน (Work) หมายถึง ความน่าสนใจภายในของงาน ความแปลกของงานโอกาสที่จะได้เรียนรู้งาน ปริมาณงานโอกาสที่จะทำงานได้สำเร็จงานที่ได้ให้ความรู้ความสามารถ
2. เงินเดือน (Pay) หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับ ความยุติธรรมหรือความเท่าเทียมกันของรายได้ วิธีการจ่ายเงิน
3. การเลื่อนตำแหน่งงาน (Promotions) หมายถึง โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง
4. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน การวิพากษ์การทำงาน ความเชื่อถือในผลงาน
5. ผลประโยชน์จากการทำงาน (Benefits) หมายถึง เงินสำรองเลี้ยงชีพ บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาลวันหยุด
6. สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง ชั่วโมงการทำงาน การหยุดพักวัสดุอุปกรณ์ บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ตั้ง สิ่งอำนวยความสะดวกทางกาย
7. การนิเทศงาน (Supervision) หมายถึง รูปแบบของการนิเทศความมีมนุษยสัมพันธ์ในการนิเทศงานและทักษะทางบริหารของผู้นิเทศ
8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Co-workers) เช่น การยกย่องนับถือการช่วยเหลือและความมีไมตรีที่ดีต่อกัน

9. บริษัทและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ การดูแลลูกจ้าง การจ่ายค่าตอบแทนและการบริหารงาน

ชูเสถียร ศรศรี. (2537 : 10) 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. (Gilmer 1967 : 380-384) มีความสนใจและได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลต่าง ๆ ได้สรุปองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาคนที่มีพื้นฐานความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญมาก
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement) หมายถึง การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้น
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) หมายถึง ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบันและการดำเนินงานของสถาบัน
4. ค่าจ้าง (Wages) ซึ่งเป็นความจำเป็นพื้นฐานของแต่ละบุคคลในการดำรงชีพ ทุกคนจึงมีความมุ่งหมายว่าทำงานเพื่อค่าจ้างที่นำไปดำรงชีวิตที่สุขสบายได้
5. ลักษณะของงานที่ทำ ( Intrinsic Aspects of the job) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถ ของผู้ปฏิบัติงานหากได้ทำงานที่ตรงตามความต้องการและความถนัดก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน
6. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) การปกครองบังคับบัญชามีผลโดยตรงต่อความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ผู้บริหารที่บริหารงานไม่เป็น ปกครองบังคับบัญชาไม่ดี จะเป็นสาเหตุทำให้บุคลากรกรย้ายงานและลาออกจากงาน
7. ลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในงาน
8. สภาพการทำงาน ( Working Condition ) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ทำงาน มีส่วนเสริมสร้างหรือบั่นทอนความพึงพอใจในงานได้

9. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากสำหรับบุคคลที่ร่วมกันปฏิบัติงานหน้าที่ได้รับมอบหมายจะสำเร็จได้ก็เพราะมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ทำให้ทุกคนรู้และเข้าใจในกระบวนการวิธีการทำงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องแผนงาน การจัดองค์กร บริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา การประสานงานและการทำงานเป็นทีมต้องอาศัยกระบวนการติดต่อสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญ

10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ (Benefits) เช่นเงินบำเหน็จ บำนาญ แทนเมื่อออกจากงาน การบริหารการรักษาพยาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัย

บาร์นาร์ด (Barnard. 1966 : 142-149) กล่าวถึง สิ่งจูงใจซึ่งกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่
2. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับโอกาส เช่น โอกาสเกี่ยวกับความมีชื่อเสียง ความมีอำนาจ อิทธิพล
3. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพความช่วยเหลือ การได้รับการบริการต่างๆ
4. ความสามารถขององค์กร ที่จะให้ความพึงพอใจแก่บุคคลโดยเปิดโอกาสให้แสดงอุดมคติ โดยเสรี เพื่อกระตุ้นให้บุคคลเกิดความภูมิใจในฝีมือและมีโอกาสได้รับสวัสดิการต่างๆ

5. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน การมีความสัมพันธ์ฉันท์มิตรกับบุคคลภายในหน่วยงาน

ความผูกพันและการได้มีส่วนร่วมกับกิจกรรมของสถาบัน

ธงชัย สันติวงษ์. (2531 : 107) ได้กล่าวถึงปัจจัย ที่มีผลกระทบต่อความพอใจของคนรวมทั้งที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของคน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้คือ

1. การต้องการได้รับการจ่ายค่าตอบแทนที่พอเพียงและสมเหตุสมผล
2. การมีงานทำ เพื่อกำหนดค่าจ้าง และค่าตอบแทนจะต้องมีความถูกต้องสามารถชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของงานเปรียบเทียบกัน

3. ความยุติธรรมในโอกาสเลื่อนขั้น โยกย้าย การพัฒนา

4. ความยุติธรรมในการสอบสวนข้อกล่าวหาและข้อร้องเรียน

5. สภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิความปลอดภัย ความสะอาด

6. สวัสดิการที่ให้กับคนงาน ทั้งห้องอาหาร รถสวัสดิการ การประกันสุขภาพ การฝึกอบรม

การรักษาพยาบาล ห้องน้ำ

7. การให้ระบบการตอบแทนแบบจูงใจ โดยมีหลักเกณฑ์และมีความเป็นธรรม

8. คุณภาพของผู้นำที่เป็นผู้บังคับบัญชา

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544 : 122) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน มีปัจจัย 3 ประการ

1. ปัจจัยเฉพาะบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานมีดังนี้

1.1 ประสบการณ์จากประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของบุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานที่ทำมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจ

1.2 เพศ แม้ว่าการวิจัยจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตามแต่ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใดรวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยาน ความต้องการด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียด อ่อนมากกว่าชาย

1.3 อายุ อายุแม้ว่าจะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาประสบการณ์ในการทำงานผู้ที่มีอายุมากมักจะประสบประสบการณ์ในการทำงานนานขึ้นอยู่กับลักษณะงาน สถานการณ์ในการทำงานด้วย

1.4 เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติ สร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่บุคคลอื่น ไม่ต้องทำงาน เกี่ยวกับการพักผ่อน การสังสรรค์กับผู้อื่น

1.5 การศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัด จากการวิจัยบางแห่งพบว่าการศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของเขาหรือไม่

1.6 ระดับเงินเดือน พบว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากที่จะไปทำงานเพิ่มเงินเดือนยังเกี่ยวกับการสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตด้วย

2. ปัจจัยด้านการจัดการได้แก่

2.1 สภาพการทำงานพนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมาย พนักงานในสำนักงานให้ความสำคัญกับสภาพการทำงาน ความพอใจในการทำงานจากสภาพในที่ทำงาน

2.2 โอกาสก้าวหน้าโอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญในสายอาชีพ คนสูงวัยสนใจน้อยกว่าคนอ่อนวัยเป็นเพราะคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

2.3 ความมั่นคงในงาน พนักงานมีความต้องการที่มีความแน่นอนมั่นคงของงานคือมีการจ้างงานตลอดชีวิต พนักงานของบริษัท และโรงงาน ต้องการจะอยู่ทำงานแม้ว่าจะมีเงินมากพอแต่ก็ยังยินดีที่จะอยู่จนถึงทำงานไม่ไหว ซึ่งเป็นความต้องการของพนักงานในด้านงานที่ตนเองถนัด

### 3. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่

3.1 ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน การศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบการทำงานที่มีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ท้าทาย สิ่งเหล่านี้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานเกิดความผูกพันต่องาน

3.2 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงาน การเดินทางไม่สะดวกมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเนื่องจากการปรับตัวเพื่อให้คุ้นเคยต้องใช้เวลา

3.3 โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงาน รายละเอียดของงานตลอด จนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจน ย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน ขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ เช่น ลักษณะงานที่ทำ เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ ถ้าพนักงานได้รับการตอบสนองเป็นอย่างดี จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี บรรลุผลสำเร็จตามที่องค์กรต้องการในที่สุด

### 5.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Hierarchy of needs theory) A.H. Maslow (1960 : 122-144) มาสโลว์ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการจูงใจ มีความเชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการและพฤติกรรมจะเป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านั้น เขาได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ ความต้องการนี้จะมียุ่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด, ความต้องการ ที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป ความต้องการที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม จะต้องเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากต่ำไปหาสูงตามลำดับของความสำคัญ เมื่อความต้องการในลำดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นจะตามมา

มาสโลว์ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจเป็นไปตามลำดับความต้องการอย่าง เป็นระเบียบลำดับขั้นของความต้องการนี้คือ Hierarchy of needs ได้แก่

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) คือความต้องการด้านร่างกาย เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อุดมภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น
2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง ( Security or safety needs) เช่น ประารถนาจะได้รับความคุ้มครองให้พ้นจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่จะมีต่อร่างกาย
3. ความต้องการทางด้านความรัก หรือสังคม (Social or Belongings Needs) คือ ความต้องการที่จะให้ผู้อื่นชอบตน เป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อผู้อื่น

4. ความต้องการความเคารพยกย่อง (Esteem or status needs) คือความต้องการให้เกิดความเคารพตนเอง ความรู้สึกที่ตนเองเป็นผู้ประสบความสำเร็จได้รับการยอมรับเช่นนั้นจากผู้อื่น ความต้องการสถานภาพ ความมีชื่อเสียงเกียรติยศเป็นส่วนสำคัญของความต้องการความเคารพยกย่อง ในความสามารถ รู้สึกว่าตนเองเป็นผู้ที่มีประโยชน์

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ( Self actualization or self realization ) คือความต้องการระดับสูงสุด หมายถึง การที่บุคคลใช้ความสามารถของตนในทุกด้านได้เป็นทุกอย่างที่ตัวเองอยากเป็นซึ่งแต่ละคนไม่เหมือนกัน สุดแต่ความสามารถความต้องการจากเขา

**ทฤษฎี ERG ของ แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer ) (ธงชัย สันติวงษ์. 2533 : 390) แอลเดอร์เฟอร์ได้ย่อลำดับความต้องการของ มาสโลว์ เหลือเพียง 3 ประเภท คือ**

1. ความต้องการในการมีชีวิตอยู่รอด (E:Existence needs) เป็นความต้องการทางด้านร่างกายและความอยากได้ในสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆเช่นความต้องการที่อยู่อาศัย อาหาร ผลตอบแทน ตลอดจนสภาพการทำงานที่ดี

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (R : Relation needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆในสังคม เช่น ความสัมพันธ์ในครอบครัว ความสัมพันธ์กับเพื่อน ผู้ร่วมงาน บุคคลที่ตนเองเกี่ยวข้องด้วย แนวคิดพื้นฐานของความต้องการในระดับนี้คือคนเรามีความพอใจเกิดขึ้นเมื่อมีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (G : Growth needs) เป็นความต้องการที่ผลักดันให้มนุษย์พยายามพัฒนาตนเองให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

Alderfer ไม่เชื่อว่าบุคคลจะต้องตอบสนองความต้องการอย่างเต็มที่ก่อนที่จะพวกเขาก้าวต่อไปยังความต้องการอีกระดับหนึ่ง แต่เขาได้พบว่าบุคคลจะถูกจูงใจด้วยความต้องการมากกว่าระดับหนึ่งพร้อมกัน เช่นความต้องการเงินเดือนที่เพียงพอ (Existence needs) สามารถเกิดได้ในขณะเดียวความต้องการชื่นชม (Relation needs) ความต้องการสร้างสรรค์ (Growth needs) ยิ่งไปกว่านั้น Alderfer ได้พบว่าลำดับความต้องการจะแตกต่างกันระหว่างบุคคล ผู้ประกอบการ จะแสวงหาความยกย่อง (Relation Needs) ความคิดสร้างสรรค์(Growth Needs) ก่อนความกังวลใจต่อความต้องการดำรงอยู่ เช่นความหิว (Existence Needs)

Alderfer ได้ขยายทฤษฎี ของ มาสโลว์ ออกไปโดยการพิจารณาว่าบุคคลจะมีปฏิกิริยาอย่างไรเมื่อพวกเขาสามารถหรือไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพวกเขาได้ เขาได้พัฒนาหลักการ ความพอใจ ความก้าวหน้า (Satisfaction-progression principle) ขึ้นมา ได้อธิบายวิถีทางที่บุคคลจะก้าวขึ้นไปตามลำดับความต้องการเมื่อพวกเขาได้ตอบสนองความต้องการระดับต่ำกว่าแล้ว

**ทฤษฎีของคูเปอร์ (Cooper. 1958 : 31)** ตามทฤษฎีนี้ถือว่าความต้องการในการทำงาน ดังกล่าวข้างล่างนี้เป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงานสิ่งจูงใจนั้นจะเกิดจากภายในหรือ ภายนอกตัวบุคคลก็ได้ ดังนั้นในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติย่อมต้องการสิ่งจูงใจต่างๆ เพื่อสนองความต้องการของตน ความต้องการตามทฤษฎีของคูเปอร์ แบ่งเป็น 7 อย่าง คือ

1. ทำงานที่เขาสนใจ
2. มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
3. มีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม
4. มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงาน และสถานที่ที่เหมาะสม
6. ความสะดวกในการไปกลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่นๆ
7. การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุม การปกครอง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

**ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก (Frederick Herzberg two-factor theory or motivator-hygiene theory)** ทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน (The motivator-Hygiene Theory) เรียกอีกแบบหนึ่งว่า ทฤษฎีสองปัจจัย(Two-factor theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ของเฮอริชเบอร์ก สาเหตุที่เรียกว่าทฤษฎีสองปัจจัยเพราะในการทำงานนั้นจะต้องมีสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ สิ่งที่ทำให้ไม่พึงพอใจ หรือส่วนประกอบที่เสริมให้คนเกิดความพอใจยิ่งขึ้นจึงเรียกว่าเป็นสิ่งค้ำจุน

ทฤษฎี จูงใจ-ค้ำจุนของเฮอริชเบอร์ก สร้างขึ้นจากผลการวิจัยของเขาในคณะปี 1959 ที่เมืองพิทส์เบิร์ก (Pittsburgh) รัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อพิสูจน์ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์กที่ว่า มนุษย์มีความปรารถนา 2 ประการ ประการที่หนึ่งคือ ความปรารถนาที่จะขจัดความทุกข์ทรมานทางร่างกายทั้งหลายให้หมดไป เช่นความหิว ความเดือร้อนทางสุขภาพ ประการที่สองคือความปรารถนาในความสุขทางใจ เช่น ความภาคภูมิใจในความสำเร็จ ชีวิตที่เจริญก้าวหน้า เป็นต้น

1. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่มีองค์ประกอบที่เกี่ยวกับเนื้อหาสาระของงานโดยตรง

1.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในผลงาน

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนหรือบุคคลอื่นๆ การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีการให้กำลังใจหรืออย่างอื่นที่เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) หมายถึงงานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำโดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงาน การที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ มีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่โดยมีการควบคุมไม่มาก

1.5 ความก้าวหน้า (advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้น ตำแหน่งให้สูงขึ้น ของบุคคล ในองค์กร มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของ บุคคลที่อยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือลักษณะไม่สอดคล้อง กับบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น มีดังนี้

2.1 เงินเดือน (Salary) การเลื่อนขั้นในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของคนทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility Growth) นอกจาก หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งแล้ว การได้รับรู้เส้นทางการเติบโตในสายอาชีพก็เป็นปัจจัย ที่ช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเห็นวาทะที่แสดงความมีสัมพันธ์ อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึงอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคมมีเกียรติ และ ศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึงการ จัดการ และ บริหารงานขององค์กรการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.6 สภาพการทำงาน (Working conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่นแสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึงความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีอันเป็นผล ที่ได้รับจาก งานในหน้าที่ของเขา

2.8 ความมั่นคงในงาน(Security)หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงและ ปลอดภัยในอาชีพการทำงาน

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ตามทฤษฎีของเฮอริชเบอร์กับความพึงพอใจในงานจะปรากฏเป็นแนวต่อเนื่องสองแนว คือปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแนวต่อเนื่องระหว่าง ไม่มีความพึงพอใจกับความพึงพอใจซึ่งหมายความว่าถ้าผู้บริหารไม่ได้ใช้ปัจจัยนี้ในการจูงใจผู้ปฏิบัติงานก็จะไม่เกิดความพึงพอใจในงาน แต่ถ้าผู้บริหารนำปัจจัยนี้มาใช้จูงใจผู้ปฏิบัติงานก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแนวต่อเนื่องระหว่าง ความไม่พึงพอใจกับไม่มีความไม่พึงพอใจ ซึ่งหมายความว่า ถ้าในหน่วยงานผู้บริหารไม่ได้จัดปัจจัยเหล่านี้ไว้ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด (McClelland Achievement motivation Theory) ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544 : 118) กล่าวว่า ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนดจะเน้นถึงความต้องการ 3 ประการคือ

1. ความต้องการของความผูกพัน (Needs for affiliation) บุคคลที่มีความต้องการข้อนี้สูงจะพอใจจากการเป็นที่รัก และมีแนวโน้มจะเลี่ยงความเจ็บปวดจากการต่อต้าน โดยสมาชิกกลุ่มสังคมจะรักษาสัมพันธอันดีในสังคม พอใจในการให้ความร่วมมือมากกว่าการแย่งชิง

2. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) บุคคลเหล่านี้จะมีความปรารถนา อย่างรุนแรงที่จะประสบความสำเร็จ กลัวต่อความล้มเหลว ต้องการการแข่งขัน และกำหนดเป้าหมายที่ยากลำบากสำหรับตนเอง มีทัศนคติชอบเสี่ยงแต่ไม่ใช่ชอบการพนันพอใจที่จะวิเคราะห์ประเมินปัญหาความรับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงมีการบอกรับผิดชอบในการทำงานตลอดจนมีความปรารถนาจะทำงาน ให้ดีกว่าบุคคลอื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for power) McClelland และทีมงานผู้วิจัย ได้พบว่าบุคคลมีความต้องการอำนาจสูง มีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลการควบคุม บุคคลเช่นนี้จะต้องการความเป็นผู้นำเป็นนักพูด เป็นผู้ที่ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่นเป็นกลุ่มที่แสวงหา ค้นหาวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด ชอบสอน ชอบแข่งขันเพื่อให้สถานภาพสูงขึ้นจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าทำงานให้ได้ประสิทธิภาพ

**ทฤษฎี X และ Y ของแม็คเกรเกอร์ (Mcgregor's Theory x and y)** เป็นแนวทางของผู้บริหารที่จะจูงใจให้พนักงานทำงาน โดยขึ้น อยู่กับเจตคติที่มีต่อพนักงาน สังเกตเห็นว่าผู้บริหารมีเจตคติที่แตกต่างกัน 2 แนวทาง ซึ่งนำไปสู่รูปแบบการบริหารที่แตกต่างกัน เรียกว่า ทฤษฎี X และ Y

1. ข้อสมมติฐานตามทฤษฎี X มีดังนี้

1.1 บุคคลส่วนใหญ่ไม่ชอบทำงาน มักจะหลบเลี่ยงการทำงานถ้าสามารถทำได้

1.2 ด้วยเหตุที่ไม่ชอบการทำงานบุคคลจึงต้องถูกบังคับ มีการควบคุม มีการชี้นำ หรือมีการข่มขู่ว่าจะลงโทษ เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคคลใช้ความอุตสาหะในการทำงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ขององค์กร

1.3 บุคคลมีความชอบที่จะได้รับการชี้นำเพื่อหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบมีความทะเยอ ทะยานน้อย แต่ต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยในอาชีพ

การจูงใจตามทฤษฎีนี้เน้นว่าเป็นการจูงใจที่ตอบสนองของความต้องการในระดับต่ำ คือการจูงใจในเรื่องเกี่ยวกับความปลอดภัยความต้องการทางด้านร่างกาย สิ่งจูงใจ ผลตอบแทนด้านการเงิน ควบคุมโดยการลงโทษ

2. ข้อสมมติฐานตามทฤษฎี Y มีดังนี้

2.1 โดยพื้นฐานของบุคคลแล้วจะให้ความร่วมมือ สนับสนุน มีความขยัน หมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ มักจะปฏิบัติงานมากกว่า กำหนด

2.2 คนโดยทั่วไป ไม่ใช่คนที่มีเกียจคร้าน เพื่อไว้วางใจไม่ได้

2.3 คนโดยพื้นฐานแล้วสามารถสั่งการ และมีความคิดริเริ่มในการทำงานด้วย ตัวเขาเองถ้าหาก ได้ รับการจูงใจอย่างถูกต้อง

2.4 คนโดยพื้นฐานแล้วจะพยายามพัฒนาวิธีการทำงาน พัฒนาตัวเองเสมอ

**ทฤษฎีของซาเลซนิค (Zaleznik, 1958:40)** ได้จำแนกทฤษฎีการให้รางวัลเพื่อจูงใจ ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. รางวัลภายนอก (External Reward) ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สถานภาพของงานที่น่าสนใจ การจัดองค์กรการจัดการสภาพของการปฏิบัติงาน และนโยบายต่างๆ ของหน่วยงาน

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

## 6. แนวความคิดด้านสุขภาพจิตและความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

แนวความคิดด้านสุขภาพจิต (Concept of mental health) ประกอบด้วยส่วนที่สำคัญ 5 ประการ คือ

**6.1 ความสามารถ(competence)** สุขภาพจิตที่ดีเกิดจากระดับการยอมรับของความสำเร็จ ความสามารถที่เกิดขึ้นจากกิจกรรม เช่น ความสัมพันธ์ภายในองค์กร การแก้ปัญหา การจ้างงานที่พอเพียงบุคคลที่มีความสามารถจะมีทรัพยากรด้านจิตวิทยามีผลกระทบต่อความกดดันของชีวิตได้เสนอแนะว่าสุขภาพจิตที่ดีเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเผชิญกับการตอบสนองความสำเร็จที่ต้องการ ทักษะความรู้ความเข้าใจทักษะด้านการเคลื่อนไหวที่เป็นปฏิกริยาตอบโตของขบวนการทางจิต (Psychomotor) ตลอดจนความเชื่อถือความคิดเห็นสอดคล้องกับความจริง

**6.2 ความพอใจในชีวิตการทำงาน (Affective well-being)** ประกอบด้วย 2 ประการ ดังนี้ คือ (1) ความพอใจ (Pleasure) (2) การกระตุ้นเร้า(Arousal) โมเดลทัศนนะความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่



ภาพประกอบ 1 แสดงโมเดลของความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ 2 มิติ  
(Two dimensional model of affective well-being) ( Muchinsky. 2003 : 344 )

**6.3 ความเป็นอิสระ (Autonomy)** ความสามารถของบุคคลที่จะมีอิทธิพลเหนือสภาพแวดล้อม ด้วยความคิดเห็นการปฏิบัติของตนเอง มีแนวโน้มที่จะอยู่รอดได้อย่างอิสระและควบคุมตนเองได้

**6.4 ความปรารถนา (Aspiration)** บุคคลที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมจะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและใช้ความพยายามอย่างกระตือรือร้นได้ ระดับความปรารถนาจะสะท้อนถึงแรงจูงใจ ความกระตือรือร้นที่ได้รับโอกาสใหม่ๆ ความผูกพันจะตอบสนองความต้องการในทางตรงข้ามบุคคลที่มีระดับความปรารถนาต่ำก็จะมีกิจกรรมน้อย มีการยอมรับสภาพปัจจุบันถึงวิธีการที่ไม่พึงพอใจ การต่อสู้เพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลนี้จะเป็นสถานการณ์ความตึงเครียด มีผลกระทบต่อความท้าทายด้วยความยาก ลำบาก ความสำคัญของระดับแรงปรารถนา จะมีผลต่อสุขภาพจิตของบุคคล

**6.5 การทำหน้าที่ต่างๆ ให้เกิดบูรณาการ (Integrated functioning)** หมายถึง สุขภาพจิตของบุคคลโดยรวมสุขภาพจิตด้านจิตวิทยาแสดงออกมาในรูปของความสมดุลสอดคล้องและสัมพันธ์ เน้นความสมดุลระหว่างการยอมรับในช่วงของความลำบากของการบรรลุเป้าหมาย

## 7. ประวัติบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัทในเครือ

"K" Line เป็นสายการเดินเรือชั้นนำของประเทศญี่ปุ่น ได้เริ่มให้บริการขนส่งสินค้าทางทะเลตั้งแต่ในต้นปี ค.ศ. 1919 (2462) ด้วยเรือเพียง 24 ลำ รวมน้ำหนักบรรทุกเพียง 240,000 ตัน ภายหลังสงครามโลกครั้งที่สอง ปรากฏว่าเรือของ "K" Line เกือบทั้งหมดถูกทำลายสูญหายไปกว่า 400,000 ตัน ดังนั้น "K" Line จึงได้ปรับปรุงกองเรือของตนเองอีกครั้ง เพื่อเพิ่มความแข็งแกร่งในการให้บริการสมกับที่เป็นสายการเดินเรือสำคัญรายหนึ่งซึ่งมองการณ์ไกลในอันที่จะพัฒนาความสามารถ และคงไว้ซึ่งประสิทธิภาพ ในทางการค้า และโอกาสทางธุรกิจ ในปี 1968 (2511) สายการเดินเรือ "K" Line นับเป็นสายการเดินเรือรายแรกของโลกที่ให้บริการขนส่งรถยนต์และยานพาหนะ และในปีเดียวกันนั้น "K" Line ได้เริ่มให้บริการขนส่งตู้คอนเทนเนอร์ โดยมีเรือ "Golden Gate Bridge" เป็นเรือขนส่งตู้คอนเทนเนอร์ลำแรกของบริษัท ปัจจุบัน "K" Line ได้ก่อตั้งเครือข่ายการให้บริการด้านโลจิสติกส์ไปทั่วโลก ทั้งนี้โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเชื่อมโยงเอเชียกับอเมริกาเหนือ ยุโรป และประเทศอื่นๆ ในทั่วไป ในขณะเดียวกันนั้น "K" Line ยังได้พัฒนาการให้บริการเฉพาะด้านอื่นๆ อีกด้วย อาทิ การขนส่งสินค้าเทกอง สินค้าสินแร่ การขนส่งน้ำมันและเชื้อเพลิงเหลว ตลอดจนขนส่งรถยนต์ และยานพาหนะ

## 7.1 ประวัติการดำเนินงานของ "K" Line ในประเทศไทย

ปี พ.ศ. 2489 ดำเนินกิจการผ่านบริษัทไทยเดินเรือทะเลจำกัด ซึ่งเป็นตัวแทนสายเดินเรือของ "K" Line ที่กรุงเทพฯ ปีพ.ศ. 2497 เปลี่ยนบริษัทตัวแทนมาเป็นบริษัทไทยประสิทธิ์เดินเรือ จำกัด ปี พ.ศ. 2503 ยกเลิกการดำเนินกิจการผ่านตัวแทนและตั้งบริษัทตัวแทนโดยตรงขึ้นในประเทศไทย โดยใช้ชื่อว่า บริษัท คาวาซากิ กิเซน จำกัด สาขากรุงเทพ ปี พ.ศ. 2507 เปลี่ยนรูปแบบการทำงานจากบริษัทที่เป็นสำนักงานสาขามาเป็น บริษัท คาวาซากิ (กรุงเทพ) จำกัด ปี พ.ศ. 2510 จัดตั้งบริษัท กรุงเทพชลกิจ จำกัด (Bangkok Marine Enterprises Ltd.) เพื่อการให้บริการขนส่งตู้คอนเทนเนอร์ โดยมีหัวรถ และหางพ่วงพร้อมที่จะให้บริการลูกค้า ในด้านการขนส่งทางบก ปี พ.ศ. 2517 ดำเนินการเปลี่ยนรูปแบบการถือหุ้นในบริษัท โดยแต่เดิมผู้ถือหุ้นเป็นชาว ต่างชาติมาเป็นการถือหุ้นโดยนักลงทุนชาวไทย โดยกระจายหุ้นให้บุคคล ธรรมดาและนิติบุคคลสัญชาติไทย พร้อมเปลี่ยนชื่อใหม่โดยใช้ชื่อว่าบริษัท คาวาซากิ ไทยแลนด์ จำกัด ปี พ.ศ. 2536 เปลี่ยนชื่อบริษัทมาเป็น บริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด "K" Line (Thailand) Ltd. เพื่อให้เหมาะสม และสอดคล้องกับชื่อของสำนักงาน "K" Line ทั่วโลก

## 7.2 ข้อมูลการให้บริการบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัทในเครือ

### 7.2.1 บริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด [ K Line (Thailand) Ltd. (KTL) ]

ขอขยายธุรกิจ บริษัทฯ ประกอบธุรกิจเป็นตัวแทนสายเดินเรือต่างประเทศ (Agent) ขนส่งสินค้าเข้า-ออกของตามพิธีการศุลกากร (Total Logistics Service) บริการให้เช่าเครื่องกล และรถยนต์ขนส่ง ลาน วางตู้สินค้า บริการขนย้าย และติดตั้งเครื่องจักรโรงงาน จำนวนพนักงานทั้งสิ้น 438 คน

ที่ตั้งสำนักงานใหญ่ 33/29-31 ชั้น 8 และ 33/33-34 ชั้น M อาคารวอลล์สตรีททาวเวอร์

ถ.สุรวงศ์ แขวงสุริยวงศ์ เขตบางรัก กรุงเทพฯ 10500

สำนักงานท่าเรือกรุงเทพ 6/18 - 6/22 ชั้น 6 อาคารบี การท่าเรือแห่งประเทศไทย เลขที่

444 ถนนท่าเรือ แขวงคลองเตย กรุงเทพฯ 10110

สำนักงานแหลมฉบัง 75/66-67 หมู่ 10 ถนนสุขุมวิท ตำบลทุ่งสุขลา ชลบุรี 20230

สำนักงานท่าเรือแหลมฉบัง ชั้น 1 อาคารเอสโก้ ตำบลทุ่งสุขลา ศรีราชา ชลบุรี 20230

สำนักงานมาบตาพุด 221/4 ซอยวุฒินันท์ มาบตาพุด เมือง ระยอง 21000

ลานตู้สินค้าเคไลน์บางนา 1089/1 หมู่ 12 ถ.บางนา-ตราด กม.3.5 บางนา กรุงเทพฯ

สำนักงานหาดใหญ่ ห้องเลขที่ 4 C-D ชั้น 4 อาคารไชนยงค์ 7,9,11,13,15 ถ.จตุรทิศ 1

ตำบลหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ สงขลา 90110

### 7.2.2 บริษัท กรุงเทพชลกิจ จำกัด [ Bangkok Marine Enterprises Ltd. (BME) ]

ขอเช่ายกรุกกิจ บริษัทฯ ประกอบกรุกกิจบริการขนส่งสินค้าภายในประเทศ รับจ้างขนส่ง และบรรทุกสินค้า โดยตู้คอนเทนเนอร์ ทุกชนิด จำนวนพนักงานรวมทั้งสิ้น 505 คน

ที่ตั้งสำนักงานใหญ่ 33/29-31 ชั้น 8 และ 33/33-34 ชั้น M อาคารวอลล์สตรีททาวเวอร์

ถ.สุรวงศ์ แขวงสุริยวงศ์ เขตบางรัก กรุงเทพฯ 10500

สำนักงานบางนา 1089/2 หมู่ 12 ถนนบางนา-ตราด กม.3.5 เขตบางนา กรุงเทพฯ

สำนักงานบางปะกง 700/418 นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ต.ดอนหัวฬ่อ ชลบุรี 2000

สำนักงาน KCST2 149 หมู่ 2 ตำบลตะเคียนเตี้ย อำเภอบางละมุง ชลบุรี 20150

### 7.2.3 บริษัท ซี.ที.เอส. คอร์ปอเรชั่น จำกัด [ C.T.S. Corporation Ltd. (CTS) ]

ขอเช่ายกรุกกิจ บริษัทฯ ประกอบกรุกกิจให้บริการขนถ่ายสินค้า การลำเลียงสินค้า (Stevedoring)

จากเรือสู่ลาน และจากลานสู่เรือเดินทะเล จำนวนพนักงานทั้งสิ้น 16 คน

ที่ตั้งสำนักงานใหญ่ 33/29-31 ชั้น 8 และ 33/33-34 ชั้น M อาคารวอลล์สตรีททาวเวอร์

ถ.สุรวงศ์ แขวงสุริยวงศ์ เขตบางรัก กรุงเทพฯ 10500

### 7.2.4 บริษัท กัลลวิศว์ จำกัด [ Kallawis Engineering Co., Ltd. (KEC) ]

ขอเช่ายกรุกกิจ บริษัทฯ ประกอบกรุกกิจให้บริการแรงงาน บริการเกี่ยวกับตู้คอนเทนเนอร์ ก่อนการบรรจุสินค้า (Pre-trip inspection) บริการเกี่ยวกับตู้สินค้าระบบความเย็น และให้เข้าทรัพย์สินระหว่างบริษัทในเครือ จำนวนพนักงานทั้งสิ้น 46 คน

ที่ตั้งสำนักงานใหญ่ 33/29-31 ชั้น 8 และ 33/33-34 ชั้น M อาคารวอลล์สตรีททาวเวอร์

ถ.สุรวงศ์ แขวงสุริยวงศ์ เขตบางรัก กรุงเทพฯ 10500

### 7.3 พนักงานของบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด แบ่งตามระดับตำแหน่งงาน

Organization Level	Position Level	Position	Position	Abbreviate
ฝ่าย Department	14	กรรมการผู้จัดการ	Managing Director	MD
	13	ผู้จัดการฝ่าย	General Manager	GM
	12	รองผู้จัดการฝ่าย	Deputy General Manager	DGM
	11	ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย	Assistant General Manager	AGM
ส่วน Division	10	ผู้จัดการส่วน	Division Manager	DMGR
	09	ผู้ช่วยผู้จัดการส่วน	Assistant Division Manager	ADMGR
แผนก Section	08	ผู้จัดการแผนก	Section Manager	MGR
	07	รักษาการ ผจก.แผนก	Acting Manager	ACMGR
	06	ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก	Assistant Section Manager	AMGR
หน่วย Units	05	หัวหน้า	Chief	CHF
	04	พนักงานอาวุโส	Senior Staff	SRS
	03	พนักงานทั่วไป	Staff	STF
	02	พนักงาน	Junior Staff	JRS
	01	พนักงานปฏิบัติการ	Worker	WKR

ภาพประกอบ 2 แสดงระดับตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

## 7.2 แผนผังแสดงโครงสร้างองค์กร และจำนวนพนักงานแต่ละพื้นที่

VIII แผนผังองค์กร ( ORGANIZATION CHART )		จำนวน ณ : ระดับพนักงานตามขงงาน ( POSITION LEVEL )														TOTAL	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		
<b>Office Administration Department ( OAD )</b>															1	1	2
General Office Section (GM)																	
Human Resource Section (HR)		24	4	1	1				1								31
Administration Section (ADM)		3	3	2	1				2								11
Quality Assurance Section (QAS)			3	2			1		1			1					8
Information Technology Division			1	2	2						1						6
Information Technology Section (ITS)			2						1								3
Information Technology Support Section (IT)			1	1					1								3
<b>Sub-Total</b>		<b>27</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>64</b>
<b>Accounting &amp; Finance Department (ACF)</b>																	
Accounting Section (ACG)					3	7			1		1						15
Finance Section (FIN)					4	1			1								7
<b>Sub-Total</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>22</b>
<b>Shipping Department (SPD)</b>																	
New Container Vessel Bales Section (NCVBS)									1						1	1	3
Bales No.1 Section (BLB1)					3	2	1	1		2							9
Bales No.2 Section (BLB2)					2	2	2	2		1							10
Bales Import Section (BLBIMP)					2		3			1							6
Car Trailer Section (CARTRM)						2				1							3
Crane Section (CLM)					1					1							2
Container Service Section (CSS)					6	2	2	1				1					11
Documentation Inland Section (DOCIH)		1		0	8	2				1							13
Documentation Dukuad Section (DDGOUT)					3	5	2	2		1							13
GDS Team (GDS)					2	1	1	1									5
Traffic Section (TRF)					1	3	1	2		1							8
Lena Chabang Office (LCO)		1			3	3		1					1				11
Hut Yee Office					1	3		1									5
K Line Bangae Container Yard (KBCY)		3															3
<b>Sub-Total</b>		<b>5</b>	<b>0</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>110</b>
<b>Husbandry Department (HBD)</b>																	
Accounting Section (HBDG)					1	4	5	3	1		1					1	16
Bangkok Port Office (BPO)		1	1	11	4	2	3		1								23
Lena Chabang Port Office (LCBP)		1		2	2	2			1								8
Mapleleaf Office					1												1
Lena Chabang Car Terminal Office (LCRT)					1					1							2
<b>Sub-Total</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>39</b>
<b>Logistics Department (LSD)</b>																	
Marketing and Sales Division (M&S)															3	2	5
Marketing and Sales Section (M&S)					7	6	2	2									17
Customer Service Section (CSS)					16	10	7	1									34
Messenger Team (MSD)						1											1
<b>Sub-Total</b>		<b>21</b>															<b>32</b>
Operation Division (OP)														1			1
Export Clearance Section (ECS)					14	5	2	1		1							23
Import Clearance Section (ICS)					27		2	2		1							32
<b>Sub-Total</b>		<b>17</b>			<b>41</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>							<b>57</b>
Warehouse Cooperation Section (WCS)		12			4		3							1			20
Machine Installation Section (MIS)																	
<b>Sub-Total</b>		<b>12</b>	<b>0</b>	<b>32</b>	<b>26</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>102</b>
<b>HTL Grand Total</b>		<b>64</b>	<b>2</b>	<b>136</b>	<b>86</b>	<b>45</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>22</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>433</b>
<b>Bangkok Marine Enterprises (BME)</b>																	
Trailer Transportation Section (TTL)		126		15	4	3	2						2	1	1		164
Maintenance Trailer Team (MTL)		18	1	2		1											22
K Line Container Service Depot (KCSB)		60		6	4	1	1										73
Truck & Camer Car Transportation Section (TCS)		217		18	2	1	1					1					239
Maintenance Truck & Camer Car Team (MTCC)		7		1		1											10
Container Service Section (CSS)				4		1											5
Head office (BHO)				4	2	2								1			9
<b>Sub-Total</b>		<b>428</b>	<b>1</b>	<b>44</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>606</b>
<b>Marine Engineering (MEC)</b>																	
K Line Bangae Container Yard Section (KBCY) MEC Grand Total		36		2	4					1				1			46
<b>Sub-Total</b>		<b>36</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>46</b>
<b>C.T.S.C Husbandry Section (CHSD)</b>																	
Bangkok Port Office (BHP)		10															10
<b>Sub-Total</b>		<b>10</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>16</b>
<b>Total 4 companies</b>		<b>600</b>	<b>2</b>	<b>208</b>	<b>106</b>	<b>64</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	<b>28</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1006</b>
<b>รวมพนักงาน</b>		<b>600</b>	<b>311</b>	<b>64</b>	<b>54</b>												

ภาพประกอบ 3 แผนผังแสดงโครงสร้างองค์กร และจำนวนพนักงานแต่ละพื้นที่

## 8. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กนกวรรณ แสงหาญ. (2538 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานออมสินพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานโดยแยกตามเพศ อายุ การสมรส การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งสมาชิกในครอบครัว ระยะทางจากบ้านถึงที่ทำงาน พบว่าความพึงพอใจในการทำงานจำแนกตามเพศ จำนวนสมาชิกในครอบครัวมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เจนนารา สิทธิเหรียญชัย. (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาบรรยากาศองค์การกับความผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า บรรยากาศองค์การโดยรวมและรายด้าน ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีค่าคะแนนเฉลี่ยตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง, ความผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขอยู่ในระดับปานกลาง, บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

โชคดี รักทอง. (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่เป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ในด้านฐานะบุคลากรฝ่ายบริการทั้งสองกลุ่มมีระดับความพึงพอใจมาก นอกจากนั้นความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีสถานสภาพเป็นผู้บริหารผู้ปฏิบัติงานชายและหญิง บุคลากรที่มีอายุน้อยกับอายุมาก ส่วนบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยกับที่มีประสบการณ์มากมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ณรงค์ สุขประเสริฐ (2535 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานช่างที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยมหิดล ณ ศาลายา จำนวน 102 คน ในระดับปานกลางที่มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.04 ระดับความพึงพอใจของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านตัวงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านองค์การบริหารงาน ด้านเงินเดือน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ระดับ ด้านผลประโยชน์ที่ถือตามลำดับ

ปทุม เมตตาพันธ์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ศึกษาเฉพาะกลุ่มบริษัท สุราทิพย์ สำนักงานใหญ่ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง 200 คนพบว่า

1. บุคลากรในกลุ่มบริษัท สุราทิพย์ สำนักงานใหญ่ มีความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มาเป็นอันดับแรก ส่วนความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมาเป็นอันดับสุดท้าย

2. บุคลากรในกลุ่มบริษัท สุราทิพย์ สำนักงานใหญ่ จำแนกตามลักษณะทางเศรษฐกิจสังคมที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานสูงสุดเปรียบเทียบในแต่ละคุณลักษณะดังนี้ เพศ ได้แก่ ชาย อายุ สถานภาพการสมรส ได้แก่ หม้าย ระดับการศึกษาได้แก่ สูงกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งงานได้แก่ หัวหน้างาน ประสบการณ์การทำงานได้แก่ ทำงานมากกว่า 10 ปี

พิรพต หุ่นเจริญ. (2525 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีความพึงพอใจการทำงานระดับปานกลาง เปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการ พบว่าไม่แตกต่างกัน ส่วนการจำแนกความพึงพอใจในงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ตามสายงาน วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง ลักษณะหน่วยงานมีความแตกต่างกัน

วลี ตั้งสวัสดิตระกูล (2541: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานได้ศึกษาถึงสถานภาพส่วนตัวของวิศวกร สภาพความพึงพอใจของวิศวกร ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจ ในด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนมีระดับมาก คือ ความรับผิดชอบ ฐานะของอาชีพในสายตา ของสังคม ยังพบว่า ผู้ที่มีความพึงพอใจในงานนาน นอกจากนั้นยังสรุปได้ว่ามนุษย์มีแรงจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อสนองความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ที่กำหนดไว้ 5 ชั้นจากทฤษฎีทำให้ทราบว่าความพึงพอใจในงานนั้นขึ้นอยู่กับ การตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีลำดับชั้นความต้องการไม่เท่ากัน ทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานไม่เท่ากัน

วิทยา ประยูร. (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในเชียงใหม่พบว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นค่าตอบแทนในระดับปานกลาง ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลมีเพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สุจินดา อ่อนแก้ว (2538) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสหวิทยาลัย ทวาราวดี ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่ามีความคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับดี ซึ่งรายการที่มีผู้ระบุสูงสุดในแต่ละด้านคือ (1) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ได้แก่ อาจารย์จะไม่เปลี่ยนงาน ถึงแม้ว่าจะมีตำแหน่งอื่นที่เท่าเทียมกับตำแหน่งปัจจุบันแต่เงินเดือนสูงกว่า (2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่อาคาร และอุปกรณ์ต่างๆ อยู่ในระดับปลอดภัยและสภาพแวดล้อมส่งเสริมการเรียนการสอน (3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (5) ด้านการบูรณาการด้านสังคมเรื่องการยอมรับในความ สามารถของเพื่อนร่วมงาน (6) ด้านธรรมเนียมในองค์กร มีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล (7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับด้านอื่นๆ (8) ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม โดยทั่วไปแล้วแต่ละวิทยาลัยมีลักษณะเช่นเดียวกันในภาพรวม และระบุว่าอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น วิทยาลัยครุกาญจนบุรี

สุทิน สายสงวน (2533) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาวิจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้ พบว่าข้าราชการส่วนใหญ่ (ประมาณ 65-70%) มีความคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางทั้งในมิติความพึงพอใจในการทำงาน และมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน

จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านค่านิยม ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งความพึงพอใจในงานมีความสำคัญยิ่งต่อบุคคล และองค์กรเอง การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยอ้างอิงทฤษฎี Schermerhorn, Hunt; & Osborn เป็นหลักเนื่องจากผู้วิจัยสามารถออกแบบสอบถามให้สอดคล้องกับทฤษฎีและสภาพการปฏิบัติงานของบริษัทฯ ปัจจุบันโดยคำถามสามารถครอบคลุมถึงพนักงานทุกระดับชั้นของบริษัทฯ เพื่อใช้วัดความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เคไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด ต่อตัวแปรหรือปัจจัยด้านต่างๆ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน ความแตกต่างของสิ่งแวดล้อมในการทำงานเงื่อนไขต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน โครงสร้างงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก เวลาทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

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

#### การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานประจำของบริษัท เคไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด ตั้งแต่พนักงานระดับปฏิบัติการจนถึงพนักงานระดับผู้จัดการแผนก จำนวน 979 คน (ที่มา : แผนกทรัพยากรบุคคล บริษัท เคไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2548) ดังนี้

1. พนักงานระดับปฏิบัติการ	560	คน
2. พนักงานทั่วไป	311	คน
3. พนักงานระดับหัวหน้าหน่วย	54	คน
4. พนักงานระดับ ผู้ช่วย และ ผู้จัดการแผนก	54	คน

##### การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานประจำของบริษัท เคไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด ตั้งแต่พนักงานระดับปฏิบัติการจนถึงพนักงานระดับผู้จัดการแผนกเนื่องจากทราบจำนวนประชากร ที่แน่นอน (Actual population) จึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร ตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน (Taro Yamane) (บุญธรรมกิจปริดาวิสุทธิ์. 2543 : 88) โดยกำหนด ให้มีความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5% หรือ 0.05 สูตรการคำนวณดังนี้

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

เมื่อ	n แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N แทน	ขนาดของประชากร
	e แทน	ค่าความคลาดเคลื่อน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานประจำตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงระดับผู้จัดการแผนก ของบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 979 คน ความคลาดเคลื่อน 5% = 0.05  
แทนค่าในสูตร

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\ &= \frac{979}{1 + 979(0.05)^2} \\ &= 284 \end{aligned}$$

ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้จำนวน 284 คน และเพื่อความไม่สมบูรณ์ของแบบสอบถามไว้ 5% เท่ากับ 14 คน ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 298 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ด้วยวิธีการหาขนาดตัวอย่าง เป็นสัดส่วนตามจำนวนประชากรทั้งหมดในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional)

ตาราง 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

ระดับตำแหน่งงาน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. พนักงานระดับปฏิบัติการ	560	171
2. พนักงานทั่วไป	311	95
3. พนักงานระดับหัวหน้าหน่วย	54	16
4. พนักงานระดับ ผู้ช่วย และ ผู้จัดการแผนก	54	16
รวมจำนวนพนักงาน	979	298

ขั้นตอนที่2 การสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience sampling) การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้สำหรับกลุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับตามตำแหน่งงานและในแต่ละแผนกตามสัดส่วนในแต่ละชั้นภูมิให้ได้ครบตามจำนวนตัวอย่างที่กำหนด

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามเป็น 6 ตอนดังนี้

ตอนที่1 แบบสอบถามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน จำนวน 7 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-end response questions) แบบมี 2 ตัวเลือก (Dichotomous questions) และหลายตัวเลือก (Multiple choice questions) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ข้อที่ 1 เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 2 อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 3 สถานภาพสมรส ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 5 ตำแหน่งงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 6 ระยะเวลาในการทำงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 7 รายได้ต่อเดือน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านค่านิยมส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เค โลว์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ ค่านิยมปลายทาง และค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือ จำนวน 24 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิดแบบ Semantic differential scale และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท อินตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ โดยกำหนดหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ความหมายระดับความคิดเห็น
5	มีค่านิยมตรงกับด้านซ้ายอย่างมาก
4	มีค่านิยมตรงกับค่อนข้างด้านซ้าย
3	มีค่านิยมปานกลาง
2	มีค่านิยมตรงกับค่อนข้างไปทางด้านขวา
1	มีค่านิยมตรงกับด้านขวาอย่างมาก

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่า เพื่อแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544 : 29)

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

จากนั้นกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านค่านิยมส่วนบุคคลดังนี้

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>ระดับค่านิยม</u>
4.21 – 5.00	มีความคิดเห็นตรงกับด้านซ้ายอย่างมาก
3.41 – 4.20	มีความคิดเห็นตรงกับด้านซ้าย
2.61 – 3.40	มีความคิดเห็นตรงกับด้านปานกลาง, ไม่แน่ใจ
1.81 – 2.60	มีความคิดเห็นตรงกับด้านขวา
1.00 – 1.80	มีความคิดเห็นตรงกับด้านขวาอย่างมาก

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงานของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 7 ข้อ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด แบบ **Semantic differential scale** และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

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

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่า เพื่อแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544 : 29)

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

จากนั้นกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงานดังนี้

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>ระดับความเกี่ยวข้องในงาน</u>
4.21 - 5.00	มีความเกี่ยวข้องในงานมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีความเกี่ยวข้องในงานมาก
2.61 - 3.40	มีความเกี่ยวข้องในงานปานกลาง
1.81 - 2.60	มีความเกี่ยวข้องในงานน้อย
1.00 - 1.80	มีความเกี่ยวข้องในงานน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เค โไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ ส่วนบุคคล ส่วนของความต่อเนื่อง และส่วนของบรรทัดฐาน จำนวน 15 ข้อเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด แบบ **Semantic differential** และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

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

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่า เพื่อแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544 : 29)

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

จากนั้นกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>ระดับความผูกพันต่อองค์กร</u>
4.21 - 5.00	ผูกพันมากที่สุด
3.41 - 4.20	ผูกพันมาก
2.61 - 3.40	ผูกพันปานกลาง
1.81 - 2.60	ผูกพันน้อย
1.00 - 1.80	ผูกพันน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 20 ข้อเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด แบบ **Semantic differential** และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

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

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่า เพื่อแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544 : 29)

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

จากนั้นกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานดังนี้

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>ระดับความพึงพอใจในงาน</u>
4.21 - 5.00	ระดับความพึงพอใจอย่างมาก
3.41 - 4.20	ระดับความพึงพอใจ
2.61 - 3.40	ระดับเฉยๆ
1.81 - 2.60	ระดับความไม่พึงพอใจ
1.00 - 1.80	ระดับความไม่พึงพอใจอย่างมาก

ตอนที่ 6 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 7 ข้อเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด แบบ **Semantic differential** และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

<u>คะแนน</u>	<u>ระดับความคิดเห็น</u>
5	มีความคิดเห็นตรงกับด้านซ้ายอย่างมาก
4	มีความคิดเห็นตรงกับด้านซ้าย
3	มีความคิดเห็นตรงกับด้านปานกลาง, ไม่แน่ใจ
2	มีความคิดเห็นตรงกับด้านขวา
1	มีความคิดเห็นตรงกับด้านขวาอย่างมาก

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่า เพื่อแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544 : 29)

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

จากนั้นกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ดังนี้

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>ระดับความคิดเห็น</u>
4.21 - 5.00	มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือแบบสอบถามซึ่งมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือตามลำดับต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารวิชาการ ตำรา งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานและเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาออกแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 6 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านค่านิยมส่วนบุคคล

ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงาน

ตอนที่ 4 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 5 ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตอนที่ 6 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องและเสนอแนะเพิ่มเติม

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง ด้านเนื้อหา (Content validity) และรูปแบบให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยจากนั้นนำมาปรึกษากับคณะกรรมการที่ควบคุมสารนิพนธ์เพื่อปรับปรุงอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 30 คน

5. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จากแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือกโดยใช้วิธีการ หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ( $\alpha$  - coefficient) โดยใช้สูตรของ Cronbach (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546 : 449) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยได้มีค่าระหว่าง  $0 < \alpha < 1$  ถ้ามีค่าใกล้ เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง ซึ่งจากการทดลองใช้ (Try-out) ได้ค่า Reliability Coefficient ของแบบสอบถามโดยรวมและในแต่ละตอนดังนี้

- แบบสอบถามทั้งหมด ได้ค่า Reliability Coefficient เท่ากับ 0.9141

- แบบสอบถามเมื่อพิจารณาในแต่ละตอน พบว่า แบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านค่านิยมส่วนบุคคล ตอนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงาน ตอนที่ 4 ข้อมูลปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ตอนที่ 5 ข้อมูลด้านความพึงพอใจในงาน และ ตอนที่ 6 ข้อมูลด้านความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ได้ค่า Reliability Coefficient เท่ากับ 0.8332, 0.7811, 0.7376, 0.8783 และ 0.8876 ตามลำดับ

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท เคไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์โดยดำเนินงานตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนพนักงาน ในแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งงานตามสัดส่วนในแต่ละชั้นภูมิในแต่ละแผนก ประสานงานกับแผนกทรัพยากรบุคคล บริษัท เคไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด ในการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานทั้งหมดตามจำนวนตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 298 คน
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง โดยการติดตามให้พนักงาน บริษัท เคไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 298 คน ตอบแบบสอบถามที่ได้เตรียมไว้
3. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ
4. คัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

## การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

### การจัดกระทำข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามคืนแล้วผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามกำหนดไว้ล่วงหน้า
3. การประมวลผลข้อมูลที่ลงรหัสแล้ว นำมาบันทึกโดยใช้เครื่องไมโครคอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผลข้อมูลซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for the Social Sciences หรือ SPSS)

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างดังนี้
  - 1.1 หาค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่1 ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน
  - 1.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean :  $\bar{x}$ ) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่2 ปัจจัยด้านค่านิยมส่วนบุคคล ตอนที่3 ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงาน ตอนที่4 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ตอนที่5 ความพึงพอใจในงาน และตอนที่6 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัท เคไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

1.3 หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถามตอนที่2 ปัจจัยด้านค่านิยมส่วนบุคคล ตอนที่3 ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงาน ตอนที่4 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ตอนที่5 ความพึงพอใจในงาน และตอนที่6 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

2. วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานดังนี้

2.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent t-test) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่1 ด้านเพศ

2.2 สถิติวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of variance) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

2.3 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 3 4 และข้อที่ 5

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) พื้นฐานประกอบด้วย

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean :  $\bar{X}$ ) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544 : 35)

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

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

1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลด้านต่างๆ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544 : 65)

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

เมื่อ S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง

$X$  แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

$n$  แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

$\sum X^2$  แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวด้วยยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพแบบสอบถาม หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ( กัลยา วาณิชย์บัญชา 2546 : 449)

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

เมื่อ  $k$  แทน จำนวนคำถาม

$\overline{\text{covariance}}$  แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ

$\overline{\text{variance}}$  แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

$\alpha$  แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

### 3. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) โดยใช่

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

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

เมื่อ  $t$  แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution

$\bar{X}_1$  แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$\bar{X}_2$  แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

$S_1^2$  แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$S_2^2$  แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2

$n_1$  แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$n_2$  แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

df แทน  $n_1 + n_2 - 2$

3.2 ค่า F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 135)

ตาราง 3 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

แหล่งของ	ผลรวมกำลังสอง	df	ค่าประมาณของความแปรปรวน MS	F
การแปรปรวน	SS			
ระหว่างกลุ่ม	$SS_b$	k-1	$MS_b$	$MS_b / MS_w$
ภายในกลุ่ม	$SS_w$	n-k	$MS_w$	
ทั้งหมด	$SS_T$	n-1		

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

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

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

$$\text{เมื่อ } \eta_i \neq \eta_j \quad LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{MSE \left( \frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

$$\text{ถ้า } \eta_i = \eta_j \quad LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{\frac{2MSE}{n_i}}$$

โดยที่  $df_w = n-k$

LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่  $i$  และ  $j$

MSE แทน ค่า Mean square error ( $MS_w$ )

$k$  แทน จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

$n$  แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

$\alpha$  แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

$\eta_i$  แทน จำนวนตัวอย่างในกลุ่มที่  $i$

$\eta_j$  แทน จำนวนตัวอย่างในกลุ่มที่  $j$

3.3 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

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

เมื่อ  $r_{xy}$  แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum X$  แทน ผลรวมของคะแนน  $X$

$\sum Y$  แทน ผลรวมของคะแนน  $Y$

$\sum X^2$  แทน ผลรวมคะแนนชุด  $X$  แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum Y^2$  แทน ผลรวมคะแนนชุด  $Y$  แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum XY$  แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง  $X$  และ  $Y$

$n$  แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

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

1. ค่า  $r$  เป็นลบ แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามคือ ถ้า  $X$  เพิ่มขึ้น  $Y$  จะลด แต่ถ้า  $X$  ลด  $Y$  จะเพิ่ม
2. ค่า  $r$  เป็นบวก แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือ ถ้า  $X$  เพิ่มขึ้น  $Y$  จะเพิ่มขึ้นด้วย แต่ถ้า  $X$  ลด  $Y$  จะลดลงด้วย
3. ถ้า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า  $r$  มีค่าใกล้ -1 หมายถึง  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า  $r = 0$  แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย
6. ถ้า  $r$  เข้าใกล้ 0 แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544: 316 )

<u>ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)</u>	<u>ความหมาย</u>
0.91-1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.71-0.90	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.31-0.70	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.01-0.30	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทเคไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้ทำการวิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean of Squares)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
df	แทน	องศาความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วนตามลำดับ ดังนี้

**ตอนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ ต่อเดือน

**ตอนที่ 2** การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านค่านิยมส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

**ตอนที่ 3** การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงานของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

**ตอนที่ 4** การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

**ตอนที่ 5** วิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

**ตอนที่ 6** การวิเคราะห์ข้อมูลความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

**ตอนที่ 7** การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และ รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านค่านิยมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

สมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

สมมติฐานข้อที่ 5 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### ตอนที่1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตาราง 4 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน ของพนักงาน บริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	182	61.07
หญิง	116	38.93
รวม	298	100.00
<b>2. อายุ</b>		
20-25 ปี	76	25.50
26 -30ปี	128	42.95
31-35 ปี	58	19.46
36-40 ปี	18	6.04
41-45 ปี	10	3.36
ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป	8	2.69
รวม	298	100.00
<b>3. สถานภาพสมรส</b>		
โสด	137	45.97
สมรส	107	35.91
อยู่ด้วยกัน	33	11.07
หย่า, แยกกันอยู่	21	7.05
รวม	298	100.00

## ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
<b>4. ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	165	55.37
ปริญญาตรี	93	31.21
สูงกว่าปริญญาตรี	40	13.42
รวม	298	100.00
<b>5. ตำแหน่งงาน</b>		
พนักงานขับรถ/รับ-ส่งเอกสาร	171	57.38
พนักงานทั่วไป	95	31.88
หัวหน้างาน	16	5.37
ผู้ช่วยผู้จัดการ	5	1.68
ผู้จัดการ	11	3.69
รวม	298	100.00
<b>6. ระยะเวลาในการทำงาน</b>		
น้อยกว่า 3 ปี	78	26.17
3-6 ปี	119	39.93
7-10 ปี	60	20.13
11-14 ปี	32	10.74
15 ปีขึ้นไป	9	3.02
รวม	298	100.00
<b>7. รายได้ต่อเดือน (บาท/เดือน)</b>		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	95	31.88
10,001-20,000 บาท	179	60.07
20,001-30,000 บาท	9	3.02
30,001 บาทขึ้นไป	15	5.03
รวม	298	100.00

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลพนักงานบริษัท เค โลว์ (ประเทศไทย) จำกัดที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 298 คน ได้ดังนี้

**เพศ** พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 61.07 เพศหญิงจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 38.93

**อายุ** พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 26-30 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 42.95 รองลงมาคืออายุ 20-25 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 อายุ 31-35 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 19.46 อายุ 36-40 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.04 อายุ 41-45 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.36 และอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.69 ตามลำดับ

**สถานภาพสมรส** พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 45.97 รองลงมาคือสมรส จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 35.91 อยู่ด้วยกัน มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 11.07 และ หย่า, แยกกันอยู่ มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.05 ตามลำดับ

**ระดับการศึกษา** พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 55.37 รองลงมาคือระดับปริญญาตรี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 31.21 และสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 13.42 ตามลำดับ

**ตำแหน่งงาน** พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานขับรถ / รับ-ส่งเอกสาร จำนวน 171 คน คิดเป็น ร้อยละ 57.38 รองลงมาคือพนักงานทั่วไป จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 31.88 หัวหน้างาน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.37 ผู้จัดการ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.69 และผู้ช่วยผู้จัดการจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.68 ตามลำดับ

**ระยะเวลาในการทำงาน** พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีระยะเวลาในการทำงาน 3-6 ปี มีจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 39.93 รองลงมาคือระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 26.17 ระยะเวลาในการทำงาน 7-10 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 20.13 ระยะเวลาในการทำงาน 11-14 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.74 และ ระยะเวลาในการทำงาน 15 ปีขึ้นไปจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.02 ตามลำดับ

**รายได้ต่อเดือน** พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 60.07 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 31.88 รายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.03 และ รายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.02 ตามลำดับ

เนื่องจากข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนของพนักงาน บริษัท เค โลจน์ (ประเทศไทย) จำกัดที่ตอบแบบสอบถามมีความถี่ของข้อมูลกระจายตัวไม่สม่ำเสมอและมีบางกลุ่มย่อยจำนวนความถี่น้อยเกินไป ผู้วิจัยจึงทำการรวบรวมกลุ่มข้อมูลใหม่เพื่อให้การกระจายของข้อมูลมีความสม่ำเสมอ และเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งได้กลุ่มข้อมูลใหม่ดังนี้คือ

ตาราง 5 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เค โลจน์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ใช้ในการจัดกลุ่มตัวอย่างใหม่ ได้แก่ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
<b>2. อายุ</b>		
20-25 ปี	76	25.50
26 -30ปี	128	42.96
31-35 ปี	58	19.46
36-40 ปี	18	6.04
41 ปี ขึ้นไป	18	6.04
รวม	298	100.00
<b>5. ตำแหน่งงาน</b>		
พนักงานขับรถ/รับ-ส่งเอกสาร	171	57.38
พนักงานทั่วไป	95	31.88
หัวหน้างาน	16	5.37
ผู้ช่วยผู้จัดการและผู้จัดการ	16	5.37
รวม	298	100.00
<b>6. ระยะเวลาในการทำงาน</b>		
น้อยกว่า 3 ปี	78	26.17
3-6 ปี	119	39.93
7-10 ปี	60	20.13
11ปี ขึ้นไป	41	13.76
รวม	298	100.00

## ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
7. รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	95	31.88
10,001-20,000 บาท	179	60.07
20,001 บาท ขึ้นไป	24	8.05
รวม	298	100.00

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลพนักงานบริษัท เค โฉน (ประเทศไทย) จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 298 คน ในการจัดกลุ่มตัวอย่างใหม่ได้ดังนี้

**อายุ** พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 26-30 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 42.96 รองลงมาคืออายุ 20-25 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 อายุ 31-35 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 19.46 อายุ 36-40 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.04 และอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.04 ตามลำดับ

**ตำแหน่งงาน** พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานขับรถ / รับ-ส่งเอกสาร จำนวน 171 คน คิดเป็น ร้อยละ 57.38 รองลงมาคือพนักงานทั่วไป จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 31.88 หัวหน้างาน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.37 และผู้ช่วยผู้จัดการและผู้จัดการ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.37 ตามลำดับ

**ระยะเวลาในการทำงาน** พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีระยะเวลาในการทำงาน 3-6 ปี มีจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 39.93 รองลงมาคือระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 26.17 ระยะเวลาในการทำงาน 7-10 ปี มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 20.13 และระยะเวลาในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 13.76 ตามลำดับ

**รายได้ต่อเดือน** พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้รายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 60.07 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 31.88 และรายได้ต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.05 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านค่านิยมส่วนบุคคล

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับค่านิยมส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เค โลင်း (ประเทศไทย) จำกัด

ค่านิยมส่วนบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับค่านิยม
<b>1. ด้านค่านิยมปลายทาง</b>			
1.1 ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน (สูงมาก → น้อยมาก)	3.53	0.82	สูง
1.2 ความมั่นคงในรายได้ (มั่นคง → ไม่มั่นคง)	3.66	0.84	ค่อนข้างมั่นคง
1.3 ความสุขในชีวิตครอบครัว (มีความสุขมาก → ไม่มีความสุขเลย)	3.35	0.86	ปานกลาง
1.4 ความสุขในชีวิตการทำงาน (มีความสุขมาก → ไม่มีความสุขเลย)	3.24	0.86	ปานกลาง
1.5 ระดับเงินเดือน (สูงกว่าที่คาดไว้มาก → ต่ำกว่าที่คาดไว้มาก)	2.90	1.03	ปานกลาง
1.6 สติปัญญา (ฉลาดกว่าคนทั่วไป → ฉลาดน้อยกว่าคนอื่น)	3.31	0.79	ปานกลาง
1.7 การยอมรับนับถือ (ได้รับการยอมรับสูง → ไม่ได้ได้รับการยอมรับ)	3.09	0.92	ปานกลาง
1.8 ได้รับพิจารณาความดีความชอบ (ยุติธรรมดี → ไม่ยุติธรรมเลย)	3.55	0.67	ยุติธรรม
1.9 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (ดีมาก → ไม่ดีเลย)	2.84	0.96	ปานกลาง
1.10 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ดีมาก → ไม่ดีเลย)	2.90	1.03	ปานกลาง
1.11 ความสะดวกสบายในชีวิต (สะดวกสบายมาก → ไม่สะดวกสบายเลย)	2.78	1.02	ปานกลาง
1.12 ทำนับถือตัวเองเพียงไร (นับถือมาก → นับถือน้อยมาก)	3.26	0.86	ปานกลาง

ตาราง 8 (ต่อ)

ค่านิยมส่วนบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับค่านิยม
<b>2. ด้านค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือ</b>			
2.1 มีความสามารถ (มากกว่าคนทั่วไป → น้อยกว่าคนทั่วไป)	3.98	0.93	ค่อนข้างมากกว่า คนทั่วไป
2.2 มีความทะเยอทะยาน (มาก → น้อย)	4.12	0.86	ค่อนข้างมาก
2.3 การใช้เหตุผลในการตัดสินใจ (ทุกครั้ง → ไม่เคย)	3.01	1.13	ปานกลาง
2.4 ความซื่อสัตย์ในการทำงาน (มีความสำคัญมาก → ไม่มีความสำคัญเลย)	4.25	0.83	มีความสำคัญมาก
2.5 ความรับผิดชอบในการทำงาน (สำคัญมาก → ไม่สำคัญเลย)	4.29	0.69	สำคัญมาก
2.6 การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (จำเป็นมาก → ไม่จำเป็นเลย)	3.66	1.03	จำเป็น
2.7 ชอบเป็นผู้นำการตัดสินใจ (ชอบเป็นผู้นำ → ชอบเป็นผู้ตาม)	2.64	1.16	ปานกลาง
2.8 การพึ่งพาตนเอง (ชอบทำอะไรด้วยตัวเอง → ชอบให้ผู้อื่นช่วยเหลือ)	3.98	0.81	ชอบทำอะไร ด้วยตัวเองบ้าง
2.9 การมีวินัย รู้จักควบคุมตัวเอง (สูงมาก → น้อยมาก)	3.94	0.85	สูง
2.10 การขอโทษผู้อื่นเมื่อเราผิด (จำเป็นอย่างยิ่ง → ไม่จำเป็นเดี๋ยวก็ก็นลืม)	4.25	0.77	จำเป็นอย่างยิ่ง
2.11 ท่านเป็นคนร่าเริง (มาก → ไม่เลย)	3.55	1.04	ค่อนข้างมาก
2.12 ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ (มาก → ไม่มีเลย)	2.41	1.13	ไม่ค่อยมี ความคิดสร้างสรรค์

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านค่านิยมส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เค โลจน์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

#### **ด้านค่านิยมปลายทาง**

ในข้อความมั่นคงในรายได้ มีค่านิยมอยู่ในระดับค่อนข้างมั่นคง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 การได้รับพิจารณาความดีความชอบ มีค่านิยมอยู่ระดับยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีค่านิยมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

ในข้อความสุขในชีวิตครอบครัว ระดับสติปัญญา ความนับถือตัวเอง ความสุขในชีวิตการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ระดับเงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และความสะอาดกสบายในชีวิต มีค่านิยมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35, 3.31, 3.26, 3.24, 3.09, 2.90, 2.90, 2.84, 2.78 ตามลำดับ

#### **ด้านค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือ**

ในข้อความรับผิดชอบในการทำงานมีค่านิยมอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ความซื่อสัตย์ในการทำงาน มีค่านิยมอยู่ในระดับมีความสำคัญมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 การขอโทษผู้อื่นเมื่อเราผิด มีค่านิยมอยู่ในระดับจำเป็นอย่างยิ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ความทะเยอทะยาน มีค่านิยมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 การพึ่งพาตนเอง มีค่านิยมอยู่ในระดับชอบทำอะไรด้วยตัวเองบ้าง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ความสามารถเมื่อเทียบกับคนทั่วไป มีค่านิยมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ความมีวินัย รู้จักควบคุมตัวเอง มีค่านิยมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น มีค่านิยมอยู่ในระดับจำเป็น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ความร่าเริง มีค่านิยมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 การใช้เหตุผลในการตัดสินใจ มีค่านิยมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 ความเป็นผู้นำในการตัดสินใจ มีค่านิยมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 และความคิดสร้างสรรค์ มีค่านิยมอยู่ในระดับไม่ค่อยมีความคิดสร้างสรรค์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.41 ตามลำดับ

### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเกี่ยวข้องในงาน

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเกี่ยวข้องในงาน ของพนักงานบริษัท เค โไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

ความเกี่ยวข้องในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเกี่ยวข้องในงาน
1. งานคือเงิน เงินคืองานบันดาลสุข	3.79	0.615	เกี่ยวข้องในงานมาก
2. ชีวิตของฉันมีความเกี่ยวข้องในงานอย่างมาก	3.71	0.702	เกี่ยวข้องในงานมาก
3. เป้าหมายชีวิตส่วนตัวของฉันส่วนใหญ่มุ่งความสำคัญที่งาน	3.75	0.691	เกี่ยวข้องในงานมาก
4. สิ่งที่สำคัญที่สุดที่เกิดขึ้นในชีวิตฉันจะเกี่ยวข้องในงาน	3.59	0.633	เกี่ยวข้องในงานมาก
5. งานที่ทำเป็นศูนย์กลางของชีวิต	3.45	0.856	เกี่ยวข้องในงานมาก
6. งานของฉันมีความสำคัญต่อชีวิต	3.34	0.795	เกี่ยวข้องในงานปานกลาง
7. การดำเนินชีวิตจะมีค่าเมื่อบุคคลทำงาน	3.75	0.621	เกี่ยวข้องในงานมาก
ความเกี่ยวข้องในงานโดยรวม	3.63	0.509	เกี่ยวข้องในงานมาก

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องในงานของพนักงานบริษัท เค โไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ความเกี่ยวข้องในงานโดยรวมอยู่ในระดับเกี่ยวข้องในงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ในข้องานคือเงิน เงินคืองานบันดาลสุข เป้าหมายชีวิตส่วนตัวของฉันส่วนใหญ่มุ่งความสำคัญที่งาน การดำเนินชีวิตจะมีค่าเมื่อบุคคลทำงาน ชีวิตของฉันมีความเกี่ยวข้องในงานอย่างมาก สิ่งที่สำคัญที่สุดที่เกิดขึ้นในชีวิตฉันจะเกี่ยวข้องในงาน และงานที่ทำเป็นศูนย์กลางของชีวิต มีความเกี่ยวข้องในงานอยู่ในระดับเกี่ยวข้องในงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79, 3.75, 3.75, 3.71, 3.59, และ 3.45 ตามลำดับ

ในข้องานของฉันมีความสำคัญต่อชีวิต มีความเกี่ยวข้องในงานอยู่ในระดับเกี่ยวข้องในงานปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34

#### ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
<b>ส่วนของความรูสึก</b>			
1.ความพอใจเรื่องสวัสดิการของบริษัท	3.53	1.150	ผูกพันมาก
2.ความพอใจเรื่องเงินเดือนกับความสามารถ	3.93	0.648	ผูกพันมาก
3.ความพอใจสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน	3.77	0.839	ผูกพันมาก
4.ความภาคภูมิใจที่ได้รับโบนัสเป็นประจำทุกปี	3.68	0.791	ผูกพันมาก
5.ความพอใจในบริษัทเรื่องการเพิ่มกองทุนสะสมเงิน	3.40	0.973	ผูกพันปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กรในส่วนของความรูสึกโดยรวม	3.66	0.602	ผูกพันมาก
<b>ส่วนของความต่อเนื่อง</b>			
1.การจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์เพื่อความสะดวกในการทำงาน	3.77	0.712	ผูกพันมาก
2.การสนับสนุนให้การศึกษาเพิ่มเติมตามโปรแกรมของบริษัท	3.79	0.714	ผูกพันมาก
3.การสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.91	0.660	ผูกพันมาก
4.ความยินดีที่จะร่วมงานกับบริษัทแม้ว่าจะมีบริษัทอื่น เสนองานที่ดีกว่าปัจจุบัน	3.82	0.715	ผูกพันมาก
5.การลาออกของพนักงานถือเป็นความสูญเสียของบริษัท	3.70	0.668	ผูกพันมาก
ความผูกพันต่อองค์กรในส่วนของความต่อเนื่องโดยรวม	3.80	0.577	ผูกพันมาก
<b>ส่วนของบทบาทพื้นฐาน</b>			
1. การยินดีทำงานล่วงเวลา แม้ว่าจะไม่ได้ค่าตอบแทน	4.29	0.620	ผูกพันมากที่สุด
2. ความพร้อมที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จแม้มีอุปสรรค	4.27	0.610	ผูกพันมากที่สุด
3. ความทุ่มเทสติปัญญาและความสามารถให้กับงาน	4.14	0.660	ผูกพันมาก
4. การพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง	4.27	0.630	ผูกพันมากที่สุด
5. ความตั้งใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความอุทิศสาคะ	4.33	0.63	ผูกพันมากที่สุด
ความผูกพันต่อองค์กรในส่วนบทบาทพื้นฐานโดยรวม	4.26	0.540	ผูกพันมากที่สุด

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เค โฉน (ประเทศไทย)  
จำกัด พบว่า

### ส่วนของความรู้สึก

ความผูกพันในส่วนของความรู้สึกโดยรวม มีความผูกพันอยู่ในระดับผูกพันมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ในข้อความพอใจที่ได้รับเงินเดือนตามความสามารถ ความพอใจสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ความภาคภูมิใจที่ได้รับจากโบนัสจากบริษัทเป็นประจำทุกปี และความพอใจเรื่องสวัสดิการของบริษัทที่ให้แก่นักงาน มีความผูกพันในส่วนของความรู้สึกอยู่ในระดับผูกพันมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93, 3.77, 3.68 และ 3.53 ตามลำดับ

ในข้อความพอใจที่บริษัทเห็นความสำคัญความมั่นคงในชีวิตในการทำงานจึงพิจารณาเพิ่มกองทุนสะสมเงินให้พนักงาน มีความผูกพันในส่วนของความรู้สึกอยู่ในระดับผูกพันปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40

### ส่วนของความต่อเนื่อง

ความผูกพันในส่วนของความต่อเนื่องโดยรวม อยู่ในระดับผูกพันมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ในข้อการสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความยินดีที่จะร่วมงานกับบริษัทแม้ว่าจะมีบริษัทอื่นเสนองานที่ดีกว่าปัจจุบัน การสนับสนุนให้การศึกษาเพิ่มเติมตามโปรแกรมของบริษัท การสนับสนุนให้มีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอเพื่อความสะดวกในการทำงาน และการลาออกจากงานถือเป็นความสูญเสียของบริษัท มีความผูกพันในส่วนของความต่อเนื่องอยู่ในระดับผูกพันมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91, 3.82, 3.79, 3.77 และ 3.70 ตามลำดับ

### ส่วนของบทบาทมาตรฐาน

ความผูกพันต่อองค์กรในส่วนของบทบาทมาตรฐานโดยรวม มีความผูกพันอยู่ในระดับผูกพันมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ในข้อความตั้งใจจริงที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความอุทิศสภาวะ การยินดีที่จะทำงานล่วงเวลาแม้ว่าไม่ได้ค่าตอบแทน ความพร้อมที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จแม้มีอุปสรรคและการพัฒนางานของตนให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง มีความผูกพันในส่วนของบทบาทมาตรฐานอยู่ในระดับผูกพันมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33, 4.29, 4.27 และ 3.82

ในข้อความทุ่มเทสติปัญญาและความสามารถให้กับในงานที่รับ มีความผูกพันในส่วนของบทบาทมาตรฐาน อยู่ในระดับผูกพันมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14

## ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

ความพึงพอใจในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ลักษณะของการทำงานโดยรวม	3.82	7.160	พอใจ
2. โอกาสที่จะทำงานโดยลำพัง	3.75	0.744	พอใจ
3. โอกาสของการทำงานที่แตกต่างจากเดิม	3.74	0.719	พอใจ
4. โอกาสที่จะได้รับการยอมรับจากองค์กร	3.54	0.947	พอใจ
5. วิธีการที่ผู้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.50	0.644	พอใจ
6. ความสามารถและวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการตัดสินใจ	3.57	0.795	พอใจ
7. ความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่แตกต่างจากเดิม	3.42	0.781	พอใจ
8. ความมั่นคงของการจ้างงาน	3.11	0.709	เฉยๆ
9. โอกาสที่จะสร้างความดีกับบุคคลอื่น	3.42	0.912	พอใจ
10. โอกาสที่จะบอกบุคคลอื่นถึงสิ่งที่ต้องการจะทำ	3.60	0.829	พอใจ
11. โอกาสที่ในการทำบางสิ่งซึ่งแสดงถึงความสามารถของตน	3.92	0.526	พอใจ
12. วิธีการนำนโยบายของบริษัทไปปฏิบัติ	3.14	0.888	เฉยๆ
13. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ	3.94	0.664	พอใจ
14. โอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.78	0.848	พอใจ
15. เสรีภาพในการใช้วิจารณญาณส่วนตัว	4.01	0.945	พอใจ
16. โอกาสที่จะทดลองใช้วิธีการของตนเองในการทำงาน	3.43	0.832	พอใจ
17. สภาพการทำงาน	3.80	0.791	พอใจ
18. ความสามารถเข้ากันได้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.20	0.841	เฉยๆ
19. คุณภาพจากผลงานของท่าน	2.88	0.795	เฉยๆ
20. ความสำเร็จจากการทำงาน	3.15	0.770	เฉยๆ
ระดับความพึงพอใจในงานโดยรวม	3.78	0.848	พอใจ

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค โไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความพึงพอใจในงานในระดับพอใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ในข้อเสรีภาพในการใช้วิจรณ์ญานส่วนตัว เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ โอกาสในการทำบางสิ่งทีแสดงถึงความสามารถของตน ลักษณะของการทำงานโดยรวม สภาพการทำงาน โอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โอกาสทีจะทำงานโดยลำพัง โอกาสของการทำงานทีแตกต่างจากเดิม โอกาสทีจะบอกบุคคลอื่นถึงสิ่งทีต้องการจะทำ ความสามารถและวิธีการทีผู้บังคับบัญชาใช้ในการตัดสินใจ โอกาสทีจะได้รับการยอมรับจากองค์กร วิธีการทีผู้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชา โอกาสทีจะทดลองใช้วิธีการของตัวเองในการทำงาน ความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งทีแตกต่างจากเดิม และโอกาสทีจะสร้างความดีกับบุคคลอื่น มีความพึงพอใจในงานในระดับพอใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01, 3.94, 3.92, 3.82, 3.80, 3.78, 3.75, 3.74, 3.60, 3.57, 3.54, 3.50, 3.43, 3.42 และ 3.42 ตามลำดับ

ในข้อ ความสามารถเข้ากันได้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จจากการทำงาน วิธีการนำนโยบายของบริษัทไปปฏิบัติ ความมั่นคงของการจ้างงาน และคุณภาพจากผลงาน มีความพึงพอใจในงานในระดับเฉยๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20, 3.15, 3.14, 3.11 และ 2.88 ตามลำดับ

## ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่พนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพอใจ
1. มีความสุข-มีความกดดัน	3.92	.552	มาก
2. มีความชื่นชมยินดี-ห่อเหี่ยวใจ ซึมเศร้า	3.85	.545	มาก
3. มีความประทับใจ-มีความเบื่อหน่าย	3.65	.676	มาก
4. มีความกระตือรือร้น-มีความเหนื่อยล้า	3.68	.700	มาก
5. มีความสงบ-มีความวิตกกังวล	3.78	.706	มาก
6. มีความสะดวกสบาย-มีความยากลำบาก	3.61	.752	มาก
7. มีความร่าเริง-มีความเศร้า	3.96	.646	มาก
8. มีแรงกระตุ้น-มีความซึ่เกียจ	3.99	.601	มาก
9. มีความราบรื่น-มีอุปสรรค	3.94	.644	มาก
10. มีความผ่อนคลาย-มีความตึงเครียด	3.90	.622	มาก
11. มีความสนุก-มีความตึงเครียด	3.73	.675	มาก
12. เต็มเปี่ยมไปด้วยพลังใจ-ขาดพลังใจ	3.85	.595	มาก
ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม	3.83	.537	มาก

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่พนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมอยู่ในระดับความพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ในข้อการมีแรงกระตุ้น ความร่าเริง ความราบรื่น ความสุข ความผ่อนคลาย ความชื่นชมยินดี ความเต็มเปี่ยมด้านพลังใจ ความสงบ ความสนุก ความกระตือรือร้น ความประทับใจ และความสะดวกสบาย พบว่ามีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่อยู่ในระดับพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99, 3.96, 3.94, 3.92, 3.90, 3.85, 3.85, 3.78, 3.73, 3.68, 3.65 และ 3.61 ตามลำดับ

## ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และ รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกันได้ สามารถจำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

### เพศ

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ค่าสถิติของการทดสอบ Independent Sample t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Significant (Sig.) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 11 แสดงการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานของพนักงานเคไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา	เพศ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ความพึงพอใจในงาน	ชาย	3.96	.801	-3.993**	381	.000
	หญิง	4.27	.621			

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 11 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดย เพศหญิงมีความพึงพอใจในงานมากกว่าเพศชาย

อายุ

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มโดยใช้การวิเคราะห์การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (One Way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 12 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค โคน์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	Sig.
ความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.128	.064	.230	.794
	ภายในกลุ่ม	296	105.386	.277		
	รวม	298	105.514			

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานเค โคน์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .794 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

### สถานภาพสมรส

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มโดยใช้การวิเคราะห์การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (One Way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 13 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค โไลน์ (ประเทศไทย)

จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	Sig.
ความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	0.41	0.21	1.053	0.351
	ภายในกลุ่ม	294	33.60	0.20		
	รวม	298	34.01			

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานเค โไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ 0.351 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

### ระดับการศึกษา

**สมมติฐานข้อที่ 1.4** พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มโดยใช้การวิเคราะห์การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (One Way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 14 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค โฉน (ประเทศไทย)

จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	Sig.
ความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.323	.662	2.413	.091
	ภายในกลุ่ม	296	104.191	.274		
	รวม	298	105.514			

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานเค โฉน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .091 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

## ตำแหน่งงาน

**สมมติฐานข้อที่ 1.5** พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มโดยใช้การวิเคราะห์การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (One Way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 15 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค โคน์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	Sig.
ความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	8	0.661	0.132	0.518	0.762
	ภายในกลุ่ม	290	50.304	0.255		
	รวม	298	50.966			

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค โคน์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน มีค่า Sig(2-tailed) เท่ากับ 0.762 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

### ระยะเวลาในการทำงาน

**สมมติฐานข้อที่ 1.6** พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (One Way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบกับเงื่อนไขอื่น (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 16 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค โลจน์ (ประเทศไทย)

จำกัด จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	Sig.
ความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	2.136	.534	1.953	.101
	ภายในกลุ่ม	294	103.378	.273		
	รวม	298	105.514			

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงาน เค โลจน์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .101 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

รายได้ต่อเดือน

สมมติฐานข้อที่ 1.7 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มโดยใช้การวิเคราะห์การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (One Way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 17 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค โคน์ (ประเทศไทย)

จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	Sig.
ความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	7	1.112	.371	0.789	.0502
	ภายในกลุ่ม	291	64.831	.470		
	รวม	298	65.944			

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานเค โคน์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .0502 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านค่านิยมมีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในงาน  
ของพนักงานบริษัท เค โไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$ : ปัจจัยด้านค่านิยมส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของ  
พนักงานบริษัท เค โไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

$H_1$ : ปัจจัยด้านค่านิยมส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของ  
พนักงานบริษัท เค โไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน  
( Pearson Product Moment Correlation Coefficient ) ใช้ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะ  
ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบ  
สมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 18 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านค่านิยมส่วนบุคคล คือ ค่านิยมปลายทาง  
และค่านิยมที่ใช้เครื่องมือ กับ ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค โไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

ค่านิยมส่วนบุคคล	ความพึงพอใจในงาน		
	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์
<b>1. ด้านค่านิยมปลายทาง</b>			
1.1 ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน	0.526**	.000	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
1.2 ความมั่นคงในรายได้	0.022	.770	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
1.3 ความสุขในชีวิตครอบครัว	0.590**	.000	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
1.4 ความสุขในชีวิตการทำงาน	0.180*	.021	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
1.5 ระดับเงินเดือน	0.282**	.000	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
1.6 สติปัญญา	0.241**	.001	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
1.7 การยอมรับนับถือ	0.569**	.000	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
1.8 ได้รับพิจารณาความดีความชอบ	0.344**	.005	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
1.9 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	0.192*	.010	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
1.10 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.293**	.000	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
1.11 ความสะดวกสบายในชีวิต	0.990**	.000	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
1.12 ทำนบนับถือตัวเองเพียงไร	0.344**	.000	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ค่านิยมปลายทางโดยรวม	0.175*	.021	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ตาราง 18 (ต่อ)

ค่านิยมส่วนบุคคล	ความพึงพอใจในงาน		
	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์
<b>2. ด้านค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือ</b>			
2.1 ความสามารถ	0.019	.710	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
2.2 ความทะเยอทะยาน	0.013	.790	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
2.3 การใช้เหตุผลในการตัดสินใจ	0.010	.840	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
2.4 ความซื่อสัตย์ในการทำงาน	0.063	.205	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
2.5 ความรับผิดชอบในการทำงาน	0.127*	.011	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
2.6 การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	-0.065	.196	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
2.7 ความชอบเป็นผู้นำการตัดสินใจ	0.016	.745	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
2.8 การพึ่งพาตนเอง	0.038	.452	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
2.9 การมีวินัย รู้จักควบคุมตัวเอง	0.075	.136	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
2.10 การขอโทษผู้อื่นเมื่อเราผิด	-0.040	.424	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
2.11 ความร่าเริง	0.064	.203	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
2.12 ความคิดสร้างสรรค์	-0.032	.522	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือโดยรวม	0.035	.498	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านค่านิยมส่วนบุคคล คือ ค่านิยมปลายทางและค่านิยมที่ใช้เครื่องมือ กับ ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า

### ปัจจัยด้านค่านิยมปลายทาง

ปัจจัยด้านค่านิยมปลายทางกับความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .021 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านค่านิยมปลายทางโดยรวมกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.175 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีค่านิยมปลายทางโดยรวมที่ดี จะมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

1. ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน กับความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านค่านิยมปลายทางในข้อการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.526 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีค่านิยมปลายทางในข้อการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานที่ดี จะมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

2. ความมั่นคงในรายได้ กับความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .770 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านค่านิยมปลายทางในข้อความมั่นคงในรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

3. ความสุขในชีวิตครอบครัว กับความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านค่านิยมปลายทางในข้อความสุขในชีวิตครอบครัวกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.590 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีค่านิยมปลายทางในข้อความสุขในชีวิตครอบครัวที่ดี จะมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

4. ความสุขในชีวิตการทำงาน กับความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .021 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านค่านิยมปลายทางในข้อความสุขในชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.180 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีค่านิยมปลายทางในข้อความสุขในชีวิตการทำงานที่ดี จะมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

5. ระดับเงินเดือน กับความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านค่านิยมปลายทางในข้อระดับเงินเดือนกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.282 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีค่านิยมปลายทางในข้อระดับเงินเดือนที่ดี จะมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

6. สติปัญญา กับความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านค่านิยมปลายทางในข้อสติปัญญากับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.241 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีค่านิยมปลายทางในข้อสติปัญญาที่ดี จะมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

7. การยอมรับนับถือ กับความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านค่านิยมปลายทางในข้อการยอมรับนับถือกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.569 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีค่านิยมปลายทางในข้อการยอมรับนับถือที่ดี จะมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

8. การได้รับพิจารณาความดีความชอบ กับความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านค่านิยมปลายทางในข้อการได้รับพิจารณาความดีความชอบกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.282 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีค่านิยมปลายทางในข้อการได้รับพิจารณาความดีความชอบที่ดี จะมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

9. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน กับความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .010 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านค่านิยมปลายทางในข้อความสัมพันธ์กับหัวหน้างานกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.192 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีค่านิยมปลายทางในข้อความสัมพันธ์กับหัวหน้างานที่ดี จะมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

10. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านค่านิยมปลายทางในข้อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.293 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีค่านิยมปลายทางในข้อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี จะมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

11. ความสะดวกสบายในชีวิต กับความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านค่านิยมปลายทางในข้อความสะดวกสบายในชีวิตกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.990 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีค่านิยมปลายทางในข้อความสะดวกสบายในชีวิตที่ดี จะมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นในระดับสูงมาก

12. การนับถือตัวเอง กับความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .021 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านค่านิยมปลายทางในข้อการนับถือตัวเองกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.175 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีค่านิยมปลายทางในข้อการนับถือตัวเองที่ดีขึ้น จะมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

#### ปัจจัยด้านค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือกับความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .498 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

1. ความสามารถ กับความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .710 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือในข้อความสามารถ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

2. ความทะเยอทะยาน กับความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .790 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือในข้อความทะเยอทะยาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

3. การใช้เหตุผลในการตัดสินใจ กับความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .840 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือในข้อการใช้เหตุผลในการตัดสินใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

4. ความซื่อสัตย์ในการทำงาน กับความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .205 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือในข้อความซื่อสัตย์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

5. ความรับผิดชอบในการทำงาน กับความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .011 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือในข้อความรับผิดชอบในการทำงานกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.990 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีค่านิยมปลายทางในข้อความรับผิดชอบในการทำงานที่ดี จะมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

6. การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น กับความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .196 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือในข้อการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงาน

7. ความชอบเป็นผู้นำการตัดสินใจ กับความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .745 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือในข้อความชอบเป็นผู้นำการตัดสินใจไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงาน

8. การพึ่งพาตนเอง กับความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .452 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือในข้อการพึ่งพาตนเอง ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

9. การมีวินัย รู้จักควบคุมตัวเอง กับความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .136 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือในข้อการมีวินัย รู้จักควบคุมตัวเอง ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงาน

10. การขอโทษผู้อื่นเมื่อเราผิด กับความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .424 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือในข้อการขอโทษผู้อื่นเมื่อเราผิด ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงาน

11. ความร่าเริง กับความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .522 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือในข้อความร่าเริง ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

12. ความคิดสร้างสรรค์ กับความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .498 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือในข้อความคิดสร้างสรรค์ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

**สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงานมีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค โลจน์ (ประเทศไทย) จำกัด** สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$ : ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค โลจน์ (ประเทศไทย) จำกัด

$H_1$ : ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค โลจน์ (ประเทศไทย) จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 19 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงาน กับ ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค โลจน์ (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงาน	ความพึงพอใจในงาน		
	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์
1. งานคือเงิน เงินคืองานบันดาลสุข	0.342**	.000	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
2. ชีวิตของฉันมีความเกี่ยวข้องในงานอย่างมาก	0.253**	.002	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
3. เป้าหมายชีวิตส่วนตัวของฉันส่วนใหญ่มุ่งความสำคัญที่งาน	0.308**	.000	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
4. สิ่งที่สำคัญที่สุดที่เกิดขึ้นในชีวิตฉันจะเกี่ยวข้องในงาน	0.548**	.000	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
5. งานที่ทำเป็นศูนย์กลางของชีวิต	0.436**	.000	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
6. งานของฉันมีความสำคัญต่อชีวิต	0.471**	.000	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
7. การดำเนินชีวิตจะมีค่าเมื่อบุคคลทำงาน	0.286**	.000	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
ความเกี่ยวข้องในงานโดยรวม	0.476**	.000	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเกี่ยวข้องในงานกับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค โคน์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า ความเกี่ยวข้องในงานโดยรวมกับความพึงพอใจในงานมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.476 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นต่อความเกี่ยวข้องในงานมาก ความพึงพอใจในงานมากขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

1. งานคือเงิน เงินคืองานบันดาลสุข กับความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงานในข้องานคือเงิน เงินคืองานบันดาลสุขกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.342 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีการความคิดเห็นต่อความเกี่ยวข้องในงานในข้องานคือเงิน เงินคืองานบันดาลสุข ที่ดี จะมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

2. ชีวิตของฉันมีความเกี่ยวข้องในงานอย่างมาก กับความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงานในข้อชีวิตของฉันมีความเกี่ยวข้องในงานอย่างมาก กับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.253 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีการความคิดเห็นต่อความเกี่ยวข้องในงานในข้อชีวิตของฉันมีความเกี่ยวข้องในงานอย่างมาก มาก จะมีความพึงพอใจในงานมากขึ้นในระดับต่ำ

3. เป้าหมายชีวิตส่วนตัวของฉันทส่วนใหญ่มุ่งความสำคัญที่งาน กับความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงานในข้อเป้าหมายชีวิตส่วนตัวของฉันทส่วนใหญ่มุ่งความสำคัญที่งาน กับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.308 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีการความคิดเห็นต่อความเกี่ยวข้องในงานในข้อ เป้าหมายชีวิตส่วนตัวของฉันทส่วนใหญ่มุ่งความสำคัญที่งานดีขึ้น จะมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

4. สิ่งที่สำคัญที่สุดที่เกิดขึ้นในชีวิตฉันทจะเกี่ยวข้องในงาน กับความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงานในข้อสิ่งที่สำคัญที่สุดที่เกิดขึ้นในชีวิตฉันทจะเกี่ยวข้องในงาน กับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.548 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีการความคิดเห็นต่อความเกี่ยวข้องในงานในข้อ สิ่งที่สำคัญที่สุดที่เกิดขึ้นในชีวิตฉันทจะเกี่ยวข้องในงานดีขึ้น จะมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

5. งานที่ทำเป็นศูนย์กลางของชีวิต กับความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงานในข้องานที่ทำเป็นศูนย์กลางของชีวิตกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.436 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีการความคิดเห็นต่อความเกี่ยวข้องในงานในข้องานที่ทำเป็นศูนย์กลางของชีวิตดีขึ้น จะมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

6. งานของฉันทมีความสำคัญต่อชีวิต กับความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงานในข้องานของฉันทมีความสำคัญต่อชีวิตกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.471 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีการความคิดเห็นต่อความเกี่ยวข้องในงานในข้องานของฉันทมีความสำคัญต่อชีวิตดีขึ้น จะมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

7. การดำเนินชีวิตจะมีค่าเมื่อบุคคลทำงาน กับความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงานในข้อการดำเนินชีวิตจะมีค่าเมื่อบุคคลทำงานกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.286 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีการความคิดเห็นต่อความเกี่ยวข้องในงานในข้อการดำเนินชีวิตจะมีค่าเมื่อบุคคลทำงานดีขึ้นจะมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

**สมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้**

$H_0$ : ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

$H_1$ : ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 20 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร กับ ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	ความพึงพอใจในงาน		
	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์
<b>ส่วนของความรู้สึก</b>			
1.ความพอใจเรื่องสวัสดิการของบริษัท	0.238**	.003	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
2.ความพอใจเรื่องเงินเดือนกับความสามารถ	0.359**	.000	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
3.ความพอใจสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน	0.476**	.000	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
4.ความภาคภูมิใจที่ได้รับโบนัสเป็นประจำทุกปี	0.558**	.000	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
5.ความพอใจในบริษัทเรื่องการเพิ่มกองทุนสะสมเงิน	0.403**	.000	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กรในส่วนของความรู้สึกโดยรวม	0.393**	.000	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ตาราง 20 (ต่อ)

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	ความพึงพอใจในงาน		
	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์
<b>ส่วนของความต่อเนื่อง</b>			
1.การจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์เพื่อความสะดวกในการทำงาน	0.393**	.000	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
2.การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมตามโปรแกรมของบริษัท	0.238**	.003	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
3.ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.359**	.000	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
4.ความยินดีที่จะร่วมงานกับบริษัทแม้ว่าจะมีบริษัทอื่นเสนองานที่ดีกว่าปัจจุบัน	0.476**	.000	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
5.การลาออกของพนักงานกับความสูญเสียของบริษัท	0.558**	.000	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กรในส่วนของความต่อเนื่องโดยรวม	0.123*	.031	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
<b>ส่วนของบทบาทพื้นฐาน</b>			
1. การทำงานล่วงเวลา แม้ว่าจะไม่ได้ค่าตอบแทน	0.526**	.000	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
2. ความพร้อมที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ	0.022	.770	ไม่มีความสัมพันธ์
3. ความทุ่มเทสติปัญญาและความสามารถให้กับงาน	0.519**	.000	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
4. การพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง	0.175*	.021	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
5. ความตั้งใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยอุทิศตน	0.282**	.000	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
ความผูกพันต่อองค์กรในส่วนของบทบาทพื้นฐานโดยรวม	.380**	.000	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรกับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค โฉน (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า

### ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรส่วนของคุณรู้สึก

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรส่วนของคุณรู้สึกโดยรวมกับความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรส่วนของคุณรู้สึกโดยรวมกับความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .393 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในส่วนของคุณรู้สึกมาก จะมีความพึงพอใจในงานมากขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

1. ความพอใจเรื่องสวัสดิการของบริษัท กับความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรในข้อความพอใจเรื่องสวัสดิการของบริษัทกับความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.238 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในส่วนของคุณรู้สึกในข้อความพอใจเรื่องสวัสดิการของบริษัทดีขึ้น จะมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

2. ความพอใจเรื่องเงินเดือนกับความสามารถ กับความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรในข้อความพอใจเรื่องเงินเดือนกับความสามารถกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.359 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในส่วนของคุณรู้สึกในข้อความพอใจเรื่องเงินเดือนกับความสามารถดีขึ้น จะมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

3. ความพอใจสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน กับความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรในข้อความพอใจสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน กับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.476 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในส่วนของคุณรู้สึกในข้อความพอใจสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ดีขึ้น จะมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

4. ความภาคภูมิใจที่ได้รับโบนัสเป็นประจำทุกปี กับความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรในข้อความภาคภูมิใจที่ได้รับโบนัสเป็นประจำทุกปีกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.558 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในส่วนของความรู้สึกในข้อความภาคภูมิใจที่ได้รับโบนัสเป็นประจำทุกปีดีขึ้น จะมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

5. ความพอใจในบริษัทเรื่องการเพิ่มกองทุนสะสมเงิน กับความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรในข้อความพอใจในบริษัทเรื่องการเพิ่มกองทุนสะสมเงินกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.359 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในส่วนของความรู้สึกในข้อความพอใจในบริษัทเรื่องการเพิ่มกองทุนสะสมเงินดีขึ้น จะมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

### ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรส่วนของคุณต่อเนื่อง

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรส่วนของคุณต่อเนื่องกับความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .031 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรส่วนของคุณต่อเนื่องมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .123 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในส่วนของคุณต่อเนื่องเพิ่มขึ้น ความพึงพอใจในงานก็จะเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

1. การจัดทำมีวัสดุอุปกรณ์เพื่อความสะดวกในการทำงาน กับความพึงพอใจในงานมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรในข้อการจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์เพื่อความสะดวกในการทำงานกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.393 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในส่วนของคุณต่อเนื่องในข้อการจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์เพื่อความสะดวกในการทำงานดีขึ้น จะมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

2. การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมตามโปรแกรมของบริษัท กับความพึงพอใจในงานมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรในข้อการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมตามโปรแกรมของบริษัทกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.238 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในส่วนของคุณต่อเนื่องในข้อการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมตามโปรแกรมของบริษัทดีขึ้น จะมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กับความพึงพอใจในงานมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรในข้อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.359 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในส่วนของความต่อเนื่องในข้อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานดีขึ้น จะมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

4. ความยินดีที่จะร่วมงานกับบริษัทแม้ว่าจะมีบริษัทอื่นเสนองานที่ดีกว่าปัจจุบันกับความพึงพอใจในงานมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรในข้อความยินดีที่จะร่วมงานกับบริษัทแม้ว่าจะมีบริษัทอื่นเสนองานที่ดีกว่าปัจจุบันกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.476 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในส่วนของความต่อเนื่องในข้อความยินดีที่จะร่วมงานกับบริษัทแม้ว่าจะมีบริษัทอื่นเสนองานที่ดีกว่าปัจจุบันดีขึ้น จะมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

5. การลาออกของพนักงานกับความสูญเสียของบริษัท กับความพึงพอใจในงานมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรในข้อความการลาออกของพนักงานกับความสูญเสียของบริษัทกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.558 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในส่วนของความต่อเนื่องในข้อความการลาออกของพนักงานกับความสูญเสียของบริษัทดีขึ้น จะมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

### ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรส่วนของบพบรรทัดฐาน

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรส่วนของบพบรรทัดฐานกับความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรส่วนของความต่อเนื่องมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .380 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานบริษัท เค โลไน์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในส่วนของบพบรรทัดฐานเพิ่มขึ้น ความพึงพอใจในงานก็จะเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

1. การทำงานล่วงเวลาแม้ว่าจะไม่ได้ค่าตอบแทน กับความพึงพอใจในงานมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรในข้อการจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์เพื่อความสะดวกในการทำงานกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.393 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในส่วนของบพบรรทัดฐานในข้อการจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์เพื่อความสะดวกในการทำงานดีขึ้น จะมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

2. ความพร้อมที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ กับความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .770 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรในส่วนของบพบรรทัดฐานในข้อความพร้อมที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

3. ความทุ่มเทสติปัญญาและความสามารถให้กับงาน กับความพึงพอใจในงานโดยมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรในข้อความทุ่มเทสติปัญญาและความสามารถให้กับงานกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.519 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในส่วนของบพบรรทัดฐานในข้อความทุ่มเทสติปัญญาและความสามารถให้กับงานดีขึ้น จะมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

4. การพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง กับความพึงพอใจในงานโดยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .021 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรในข้อการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.175 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในส่วนของบทบาทพื้นฐานในข้อการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องดีขึ้น จะมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

5. ความตั้งใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยอุตสาหะ กับความพึงพอใจในงานมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรในข้อความตั้งใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยอุตสาหะกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.282 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในส่วนของบทบาทพื้นฐานในข้อความตั้งใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยอุตสาหะดีขึ้น จะมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

**สมมติฐานข้อที่ 5 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้**

$H_0$ : ความพึงพอใจในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

$H_1$ : ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 21 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัท เค โลว์ (ประเทศไทย) จำกัด

ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	ความพึงพอใจในงาน		
	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์
1. มีความสุข-มีความกดดัน	0.405**	.000	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
2. มีความชื่นชมยินดี-ท้อเหี่ยวใจ ซึมเศร้า	0.301**	.000	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
3. มีความประทับใจ-มีความเบื่อหน่าย	0.294**	.000	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
4. มีความกระตือรือร้น-มีความเหนื่อยล้า	0.427**	.000	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
5. มีความสงบ-มีความวิตกกังวล	0.596**	.000	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
6. มีความสะดวกสบาย-มีความยากลำบาก	0.060	.481	ไม่มีความสัมพันธ์
7. มีความร่าเริง-มีความเศร้า	0.309**	.000	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
8. มีแรงกระตุ้น-มีความซึ่เกียจ	0.255**	.002	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
9. มีความราบรื่น-มีอุปสรรค	0.278**	.001	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
10. มีความผ่อนคลาย-มีความตึงเครียด	0.274**	.001	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
11. มีความสนุก-มีความตึงเครียด	0.229**	.006	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
12. เต็มเปี่ยมไปด้วยพลังใจ-ขาดพลังใจ	0.279**	.001	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม	0.467**	.000	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างความพึงพอใจในงานกับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมของพนักงานบริษัท เค โลว์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.467 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกล่าว คือ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจงานมาก จะมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมมากขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

1. ความสุข กับความพึงพอใจในงานมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อความสุขกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.405 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อความสุข มาก จะมีความพึงพอใจในงานมากในระดับปานกลาง

2. ความชื่นชมยินดี กับความพึงพอใจในงานมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อความชื่นชมยินดีกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.301 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อความชื่นชมยินดี มาก จะมีความพึงพอใจในงานมากในระดับปานกลาง

3. ความประทับใจ กับความพึงพอใจในงานมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อความประทับใจ กับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.294 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อความประทับใจ มาก จะมีความพึงพอใจในงานมากในระดับต่ำ

4. ความกระตือรือร้น กับความพึงพอใจในงานมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อความกระตือรือร้นกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.427 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อความกระตือรือร้น มาก จะมีความพึงพอใจในงานมากในระดับปานกลาง

5. ความสงบ กับความพึงพอใจในงานมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อความสงบ กับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.596 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อความสงบ มาก จะมีความพึงพอใจในงานมากในระดับปานกลาง

6. ความสะดวกสบาย กับความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .481 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อความสะดวกสบายไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

7. ความร่าเริง กับความพึงพอใจในงานมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อความร่าเริง กับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.309 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อความร่าเริง มากขึ้น จะมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

8. แรงกระตุ้นในชีวิต กับความพึงพอใจในงานมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อแรงกระตุ้นในชีวิต กับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.255 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อแรงกระตุ้นในชีวิต มาก จะมีความพึงพอใจในงานมากในระดับต่ำ

9. ความราบรื่น กับความพึงพอใจในงานมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อความราบรื่นกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.278 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อความราบรื่น มาก จะมีความพึงพอใจในงานมากในระดับต่ำ

10. ความผ่อนคลาย กับความพึงพอใจในงานมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อความผ่อนคลาย กับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.274 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อความผ่อนคลาย มาก จะมีความพึงพอใจในงานมากในระดับต่ำ

11. ความสนุก กับความพึงพอใจในงานมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อความสนุก กับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.229 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อความสนุก มาก จะมีความพึงพอใจในงานมากในระดับต่ำ

12. ความเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังใจ กับความพึงพอใจในงานมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อความเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังใจกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.279 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อความเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังใจ มาก จะมีความพึงพอใจในงานมากในระดับต่ำ

## สรุปผลการทดลองสมมติฐาน

ตาราง 22 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สรุปผลการทดสอบ
1. พนักงานที่มีปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และ รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกันสามารถจำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ 7 ข้อ ดังนี้	
1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานที่ แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานที่ แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.5 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานที่ แตก ต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.6 พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานที่ แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.7 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานที่ แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
2. ปัจจัยด้านค่านิยมส่วนบุคคล ได้แก่ ค่านิยมปลายทางและค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือมีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด	
2.1 ปัจจัยด้านค่านิยมปลายทางโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.1.1 ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.1.2 ความมั่นคงในรายได้	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.1.3 ความสุขในชีวิตครอบครัว	สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.1.4 ความสุขในชีวิตการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.1.5 ระดับเงินเดือน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.1.6 สติปัญญา	สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.1.7 การยอมรับนับถือ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.1.8 ได้รับพิจารณาความดีความชอบ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.1.9 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.1.10 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.1.11 ความสะดวกสบายในชีวิต	สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.1.12 ท่านับถือตัวเองเพียงไร	สอดคล้องกับสมมติฐาน

## ตาราง 22 (ต่อ)

สมมติฐาน	สรุปผลการทดสอบ
2.2 ปัจจัยด้านค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือโดยรวมกับความพึงพอใจในงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.2.1 ความสามารถ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.2.2 ความทะเยอทะยาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.2.3 การใช้เหตุผลในการตัดสินใจ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.2.4 ความซื่อสัตย์ในการทำงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.2.5 ความรับผิดชอบในการทำงาน	<b>สอดคล้องกับสมมติฐาน</b>
2.2.6 การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.2.7 ความชอบเป็นผู้นำการตัดสินใจ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.2.8 การพึ่งพาตนเอง	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.2.9 การมีวินัย รู้จักควบคุมตัวเอง	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.2.10 การขอโทษผู้อื่นเมื่อเราผิด	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.2.11 ความร่าเริง	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.2.12 ความคิดสร้างสรรค์	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
<hr/>	
3. ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงานมีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค โไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด	
3.1 งานคือเงิน เงินคืองานบันดาลสุข	<b>สอดคล้องกับสมมติฐาน</b>
3.2 ชีวิตของฉันมีความเกี่ยวข้องในงานอย่างมาก	<b>สอดคล้องกับสมมติฐาน</b>
3.3 เป้าหมายชีวิตส่วนตัวของฉันส่วนใหญ่มุ่งความสำคัญที่งาน	<b>สอดคล้องกับสมมติฐาน</b>
3.4 สิ่งที่สำคัญที่สุดที่เกิดขึ้นในชีวิตฉันจะเกี่ยวข้องในงาน	<b>สอดคล้องกับสมมติฐาน</b>
3.5 งานที่ทำเป็นศูนย์กลางของชีวิต	<b>สอดคล้องกับสมมติฐาน</b>
3.6 งานของฉันมีความสำคัญต่อชีวิต	<b>สอดคล้องกับสมมติฐาน</b>
3.7 การดำเนินชีวิตจะมีค่าเมื่อบุคคลทำงาน	<b>สอดคล้องกับสมมติฐาน</b>

## ตาราง 22 (ต่อ)

สมมติฐาน	สรุปผลการทดสอบ
4. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค โลจน์ (ประเทศไทย) จำกัด	
4.1 ปัจจัยด้านส่วนของความรู้สึกโดยรวมมีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
4.1.1 ความพอใจเรื่องสวัสดิการของบริษัท	สอดคล้องกับสมมติฐาน
4.1.2 ความพอใจเรื่องเงินเดือนกับความสามารถ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
4.1.3 ความพอใจสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
4.1.4 ความภาคภูมิใจที่ได้รับโบนัสเป็นประจำทุกปี	สอดคล้องกับสมมติฐาน
4.1.5 ความพอใจในบริษัทเรื่องการเพิ่มกองทุนสะสมเงิน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
4.2 ปัจจัยด้านส่วนของความต่อเนื่องโดยรวมมีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
4.2.1 การจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์เพื่อความสะดวกในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
4.2.2 การสนับสนุนให้การศึกษาเพิ่มเติมตามโปรแกรมของบริษัท	สอดคล้องกับสมมติฐาน
4.2.3 การสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
4.2.4 ความยินดีที่จะร่วมงานกับบริษัทแม้ว่าจะมีบริษัทอื่นเสนองานที่ดีกว่า	สอดคล้องกับสมมติฐาน
4.2.5 การลาออกของพนักงานถือเป็นความสูญเสียของบริษัท	สอดคล้องกับสมมติฐาน
4.3 ปัจจัยด้านส่วนของบรรทัดฐานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
4.3.1 การยินดีทำงานล่วงเวลา แม้ว่าจะไม่ได้ค่าตอบแทน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
4.3.2 ความพร้อมที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จแม้มีอุปสรรค	สอดคล้องกับสมมติฐาน
4.3.3 ความทุ่มเทสติปัญญาและความสามารถให้กับงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
4.3.4 การพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง	สอดคล้องกับสมมติฐาน
4.3.5 ความตั้งใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความอุทิศสละ	สอดคล้องกับสมมติฐาน

## ตาราง 22 (ต่อ)

สมมติฐาน	สรุปผลการทดสอบ
5. ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด	
5.1 มีความสุข-มีความกดดัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
5.2 มีความชื่นชมยินดี-ห่อเหี่ยวใจ ซึมเศร้า	สอดคล้องกับสมมติฐาน
5.3 มีความประทับใจ-มีความเบื่อหน่าย	สอดคล้องกับสมมติฐาน
5.4 มีความกระตือรือร้น-มีความเหนื่อยล้า	สอดคล้องกับสมมติฐาน
5.5 มีความสงบ-มีความวิตกกังวล	สอดคล้องกับสมมติฐาน
5.6 มีความสะดวกสบาย-มีความยากลำบาก	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
5.7 มีความร่าเริง-มีความเศร้า	สอดคล้องกับสมมติฐาน
5.8 มีแรงกระตุ้น-มีความขี้เกียจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
5.9 มีความราบรื่น-มีอุปสรรค	สอดคล้องกับสมมติฐาน
5.10 มีความผ่อนคลาย-มีความตึงเครียด	สอดคล้องกับสมมติฐาน
5.11 มีความสนุก-มีความตึงเครียด	สอดคล้องกับสมมติฐาน
5.12 เต็มเปี่ยมไปด้วยพลังใจ-ขาดพลังใจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค โไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด” โดยจำแนกออกเป็น ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านค่านิยมส่วนบุคคล ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงาน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยด้านสุขภาพจิตในด้านความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ทั้งนี้เพื่อต้องการทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในองค์กรและมีมากน้อยเพียงไร เพื่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้นำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ทางธุรกิจขององค์กรที่ตั้งไว้

#### ความมุ่งหมายของงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค โไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านค่านิยมส่วนบุคคล กับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค โไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงาน กับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค โไลน์ (ประเทศไทย)
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร กับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค โไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัท เค โไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

## สมมติฐานงานวิจัย

1. พนักงานที่มีปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และ รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท เคไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านค่านิยม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท เคไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด
3. ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท เคไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด
4. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท เคไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด
5. ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน บริษัท เคไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

## วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

#### 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานประจำของบริษัท เคไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด ตั้งแต่พนักงานระดับปฏิบัติการจนถึงพนักงานระดับผู้จัดการแผนก จำนวน 979 คน (ที่มา : แผนกทรัพยากรบุคคล บริษัท เคไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2548)

#### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

##### 1.2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานประจำของบริษัท เคไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด ตั้งแต่พนักงานระดับปฏิบัติการจนถึงพนักงานระดับผู้จัดการแผนก จำนวน 979 คน

##### 1.2.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากทราบขนาดของจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงสามารถคำนวณได้โดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane ดังนี้  $n = N/1+Ne^2$  ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง มาจำนวน 284 คน และมีการเผื่อความผิดพลาดของแบบสอบถามไว้ 5% เท่ากับ 14 คน ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 298 คน

### 1.2.3 วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

1. ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) จากแต่ละสายงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยการเทียบบัญญัติไตรยางศ์เพื่อหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงานแต่ละระดับตำแหน่งงาน
2. ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อเลือกตัวอย่างจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงานแต่ละระดับตำแหน่งงาน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามออกเป็น 6 ตอนดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน จำนวน 7 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-end response questions) แบบมี 2 ตัวเลือก (Dichotomous questions) และหลายตัวเลือก (Multiple choice questions) ดังนี้

ข้อที่ 1 เพศ	ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)
ข้อที่ 2 อายุ	ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)
ข้อที่ 3 สถานภาพสมรส	ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)
ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา	ใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบเรียงลำดับ (Ordinal scale)
ข้อที่ 5 ตำแหน่งงาน	ใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบเรียงลำดับ (Ordinal scale)
ข้อที่ 6 ระยะเวลาในการทำงาน	ใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบเรียงลำดับ (Ordinal scale)
ข้อที่ 7 รายได้ต่อเดือน	ใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบเรียงลำดับ (Ordinal scale)

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท เค โฉน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อปัจจัยด้านค่านิยมส่วนบุคคล ได้แก่ ค่านิยมปลายทาง และค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือ จำนวน 24 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิดแบบ Semantic differential scale และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท เค โฉน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงาน จำนวน 7 ข้อ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด แบบ Semantic differential scale และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ

**ตอนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท เค โไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ส่วนความรู้สึก ส่วนของความต่อเนื่อง และส่วนของบรรทัดฐาน จำนวน 15 ข้อเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด แบบ **Semantic differential** และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ

**ตอนที่ 5** แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค โไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อความพึงพอใจในงาน จำนวน 20 ข้อเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด แบบ **Semantic differential** และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ

**ตอนที่ 6** แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท เค โไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ จำนวน 7 ข้อเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิดแบบ **Semantic differential** และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ

### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือแบบสอบถามซึ่งมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือตามลำดับต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารวิชาการ ตำรา งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานและเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบสอบถาม
2. นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาออกแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องและเสนอแนะเพิ่มเติม
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) และรูปแบบให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยจากนั้นนำมาปรึกษากับคณะกรรมการที่ควบคุมสารนิพนธ์เพื่อปรับปรุงอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัท เค โไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 30 คน
5. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จากแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือกโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ( $\alpha$  - coefficient) โดยใช้สูตรของ Cronbach (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546 : 449) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยได้มีค่าระหว่าง  $0 \leq \alpha \leq 1$  ถ้ามีค่าใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง ซึ่งจากการทดลองใช้ (Try-out) ได้ค่า Reliability Coefficient ของแบบสอบถามโดยรวมและในแต่ละตอนดังนี้

- แบบสอบถามทั้งหมด ได้ค่า **Reliability Coefficient** เท่ากับ **0.9141**
- แบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเป็นข้อมูลปัจจัยด้านค่านิยมส่วนบุคคลได้ค่า **Reliability Coefficient** เท่ากับ **0.8332**
- แบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งเป็นข้อมูลปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงานได้ค่า **Reliability Coefficient** เท่ากับ **0.7811**
- แบบสอบถามตอนที่ 4 ซึ่งเป็นข้อมูลปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรได้ค่า **Reliability Coefficient** เท่ากับ **0.7376**
- แบบสอบถามตอนที่ 5 ซึ่งเป็นข้อมูลด้านความพึงพอใจในงานได้ค่า **Reliability Coefficient** เท่ากับ **0.8783**
- แบบสอบถามตอนที่ 6 ซึ่งเป็นข้อมูลด้านความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ได้ค่า **Reliability Coefficient** เท่ากับ **0.8876**

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่สำคัญ 2 แหล่งดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นการเก็บข้อมูลข่าว บทความงานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้อง สิ่งพิมพ์ วารสารหนังสือ เอกสารทางวิชาการและข้อมูลที่เผยแพร่ผ่านสื่อทางอินเทอร์เน็ต
2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นการเก็บรวบรวม โดยการใช้วิธีการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 298 ชุด ในช่วงเดือนมกราคม 2549

### การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การจัดกระทำข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามคืนแล้วผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามกำหนดไว้ล่วงหน้า
3. การประมวลผลข้อมูลที่ลงรหัสแล้ว นำมาบันทึกโดยใช้เครื่องมือคอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผลข้อมูลซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for the Social Sciences หรือ SPSS )

## การวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic)

1.1 ข้อมูลตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน (แบบสอบถามตอนที่ 1 จำนวน 7 ข้อ) ซึ่งการประมวลผลข้อมูลจะใช้วิธีการแจกแจงความถี่ แสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

1.2 ข้อมูลตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านค่านิยมส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด (แบบสอบถามตอนที่ 2 จำนวน 24 ข้อ) ซึ่งการประมวลผลข้อมูลจะใช้วิธีการแจกแจงความถี่ แสดงผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

1.3 ข้อมูลตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงานพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด (แบบสอบถามตอนที่ 3 จำนวน 7 ข้อ) ซึ่งการประมวลผลข้อมูลจะใช้วิธีการแจกแจงความถี่ แสดงผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

1.4 ข้อมูลตอนที่ 4 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด (แบบสอบถามตอนที่ 4 จำนวน 15 ข้อ) ซึ่งการประมวลผลข้อมูลจะใช้วิธีการแจกแจงความถี่ แสดงผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

1.5 ข้อมูลตอนที่ 5 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด (แบบสอบถามตอนที่ 5 จำนวน 20 ข้อ) ซึ่งการประมวลผลข้อมูลจะใช้วิธีการแจกแจงความถี่ แสดงผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

1.6 ข้อมูลตอนที่ 6 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน บริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด (แบบสอบถามตอนที่ 6 จำนวน 12 ข้อ) ซึ่งการประมวลผลข้อมูลจะใช้วิธีการแจกแจงความถี่แสดงผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

## 2. วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic)

2.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และ รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน (จากแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อ 1 - 7) โดยใช้สถิติ t - test ในการทดสอบเรื่องของเพศ และใช้สถิติ F - test (One-way Analysis of Variance) ในการทดสอบเรื่องอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และ รายได้ต่อเดือน

2.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านค่านิยมมีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด (จากแบบสอบถามตอนที่ 2 ค่านิยมปลายทางข้อ 1 - 12 และ ค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือข้อ 1-12) โดยใช้ Pearson Correlation ในการหาค่าความสัมพันธ์

2.3 สมมุติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงานมีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด (จากแบบสอบถามตอนที่ 3 ข้อ 1 - 7) โดยใช้ Pearson Correlation ในการหาค่าความสัมพันธ์

2.4 สมมุติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด (จากแบบสอบถามตอนที่ 4 ส่วนของความรู้สึกข้อ 1-5 ส่วนของความต่อเนื่องข้อ 1-5 ส่วนของบทบรรทัดฐานข้อ 1-5) โดยใช้ Pearson Correlation ในการหาค่าความสัมพันธ์

2.5 สมมุติฐานข้อที่ 5 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด (จากแบบสอบถามตอนที่ 6 ข้อ 1 - 12) โดยใช้ Pearson Correlation ในการหาค่าความสัมพันธ์

### สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถสรุปผลได้ดังนี้

#### ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน

ผลจากการศึกษาวิจัยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 298 คน ในปัจจัยด้านส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 61.1 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 38.9, ส่วนใหญ่มีอายุ 26 - 30 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุ 20-25 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5, พนักงานส่วนใหญ่สถานภาพโสด มีจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 รองลงมาสมรสแล้ว มีจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 45.9, พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 55.4 รองลงมา มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2, พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานในตำแหน่งพนักงานขับรถ / รับ-ส่งเอกสาร มีจำนวน 171 คน คิดเป็น ร้อยละ 55.4 รองลงตำแหน่งพนักงานทั่วไป จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 และพนักงานตำแหน่งหัวหน้างานขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7, ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานระหว่าง 3-6 ปี มีจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 รองลงมา มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2, โดยส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 60.1 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 และรายได้ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 ตามลำดับ

**ตอนที่ 2** การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านค่านิยมส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เค โกลด์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลจากการศึกษาวิจัยพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 298 คน พบว่า

#### **ด้านค่านิยมปลายทาง**

ค่านิยมปลายทางของพนักงานในข้อความมั่นคงในรายได้มีค่านิยมอยู่ในระดับค่อนข้างมั่นคงโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 การได้รับพิจารณาความดีความชอบมีค่านิยมอยู่ระดับยุติธรรมโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีค่านิยมอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ความสุขในชีวิตครอบครัวมีค่านิยมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ระดับสติปัญญามีค่านิยมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ความนับถือตัวเองมีค่านิยมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ความสุขในชีวิตการทำงานมีค่านิยมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 การได้รับการยอมรับนับถือมีค่านิยมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ระดับเงินเดือนมีค่านิยมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่านิยมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีค่านิยมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 และความสะอาดสบายในชีวิตมีค่านิยมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 ตามลำดับ

### ด้านค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือ

ค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือของพนักงานในข้อความรับผิดชอบในการทำงานมีค่านิยมอยู่ในระดับสำคัญมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ความซื่อสัตย์ในการทำงานมีค่านิยมอยู่ในระดับมีความสำคัญมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 การขอโทษผู้อื่นเมื่อเราผิดมีค่านิยมอยู่ในระดับจำเป็นอย่างยิ่งโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ความทะเยอทะยานมีค่านิยมอยู่ในระดับค่อนข้างมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 การพึ่งพาตนเองมีค่านิยมอยู่ในระดับชอบทำอะไรด้วยตัวเองบ้างโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ความสามารถเมื่อเทียบกับความทั่วไปมีค่านิยมอยู่ในระดับค่อนข้างมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ความมีวินัย รู้จักควบคุมตัวมีค่านิยมอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 การให้ความช่วยเหลือผู้อื่นมีค่านิยมอยู่ในระดับจำเป็นโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ความร่าเริงมีค่านิยมอยู่ในระดับค่อนข้างมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 การใช้เหตุผลในการตัดสินใจมีค่านิยมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 ความเป็นผู้นำในการตัดสินใจมีค่านิยมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 และความคิดสร้างสรรค์มีค่านิยมอยู่ในระดับไม่ค่อยมีความคิดสร้างสรรค์โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.41 ตามลำดับ

**ตอนที่ 3** การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงานของพนักงานบริษัท เค โกลด์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลจากการศึกษาวิจัยพนักงานผู้ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 298 คน พบว่าความเกี่ยวข้องในงานโดยรวมอยู่ในระดับเกี่ยวข้องในงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ความเกี่ยวข้องในงานของพนักงานในข้องานคือเงิน เงินคืองานบันดาลสุข เป้าหมายชีวิตส่วนตัวของฉันส่วนใหญ่มุ่งความสำคัญที่งาน การดำเนินชีวิตจะมีค่าเมื่อบุคคลทำงาน ชีวิตของฉันมีความเกี่ยวข้องในงานอย่างมาก สิ่งที่สำคัญที่สุดที่เกิดขึ้นในชีวิตฉันจะเกี่ยวข้องในงาน และงานที่ทำเป็นศูนย์กลางของชีวิต มีความเกี่ยวข้องในงานอยู่ในระดับเกี่ยวข้องในงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.79, 3.75, 3.75, 3.71, 3.59, และ 3.45 ตามลำดับ

ความเกี่ยวข้องในงานของพนักงานในข้องานของฉันมีความสำคัญต่อชีวิต มีความเกี่ยวข้องในงานอยู่ในระดับเกี่ยวข้องในงานปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.34

**ตอนที่ 4** การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เค โกลด์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าความผูกพันต่อองค์กรในส่วนของบริษัทมาตรฐานโดยรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับผูกพันมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ความผูกพันในส่วนของการต่อเนื่องโดยรวมอยู่ในระดับผูกพันมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และความผูกพันในส่วนของการรู้สึกโดยรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับผูกพันมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

### ส่วนของความรู้สึก

ความผูกพันต่อองค์กรในส่วนของความรู้สึกของพนักงานในข้อความพอใจที่ได้รับเงินเดือนตามความสามารถ ความพอใจสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ความภาคภูมิใจที่ได้รับจากโบนัสจากบริษัทเป็นประจำทุกปี และความพอใจเรื่องสวัสดิการของบริษัทที่ให้แกพนักงาน มีความผูกพันในส่วนของความรู้สึกอยู่ในระดับผูกพันมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93, 3.77, 3.68 และ 3.53 ตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์กรในส่วนของความรู้สึกของพนักงานในข้อความพอใจที่บริษัทเห็นความสำคัญความมั่นคงในชีวิตในการทำงานจึงพิจารณาเพิ่มกองทุนสะสมเงินให้พนักงาน มีความผูกพันในส่วนของความรู้สึกอยู่ในระดับผูกพันปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40

### ส่วนของความต่อเนื่อง

ความผูกพันต่อองค์กรในส่วนของความต่อเนื่องของพนักงานในข้อการสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความยินดีที่จะร่วมงานกับบริษัทแม้ว่าจะมีบริษัทอื่นเสนองานที่ดีกว่าปัจจุบัน การสนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมตามโปรแกรมที่จัดให้ของบริษัท การสนับสนุนให้มีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอเพื่อความสะดวกในการทำงาน และการลาออกจางานถือว่าบริษัทสูญเสียทรัพยากรที่สำคัญและมีค่า มีความผูกพันในส่วนของความต่อเนื่องอยู่ในระดับผูกพันมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91, 3.82, 3.79, 3.77 และ 3.70 ตามลำดับ

### ส่วนของบทบาทมาตรฐาน

ความผูกพันต่อองค์กรในส่วนของบทบาทมาตรฐานของพนักงานในข้อความตั้งใจจริงที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความอุตสาหะ ความยินดีที่จะทำงานล่วงเวลาแม้ว่าไม่ได้ค่าตอบแทน ความพร้อมที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใดๆ และการพัฒนางานของตนให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง มีความผูกพันในส่วนของบทบาทมาตรฐานอยู่ในระดับผูกพันมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33, 4.29, 4.27 และ 3.82

ความผูกพันต่อองค์กรในส่วนของบทบาทมาตรฐานของพนักงานในข้อความทุ่มเทสติปัญญาและความสามารถให้กับในงานที่รับ มีความผูกพันในส่วนของบทบาทมาตรฐานอยู่ในระดับผูกพันมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14

**ตอนที่ 5** วิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค โคน์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความพึงพอใจในงานในระดับพอใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ **3.78** เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ความพึงพอใจในงานในข้อเสรีภาพในการใช้วิจารณญาณส่วนตัว เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ โอกาสที่ในการทำบางสิ่งทีแสดงถึงความสามารถของตน ลักษณะของการทำงานโดยรวม สภาพการทำงาน โอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โอกาสที่จะทำงานโดยลำพัง โอกาสของการทำงานที่แตกต่างจากเดิม โอกาสที่จะบอกบุคคลอื่นถึงสิ่งที่ต้องการจะทำ ความสามารถและวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการตัดสินใจ โอกาสที่จะได้รับการยอมรับจากองค์กร วิธีการที่ผู้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โอกาสที่จะทดลองใช้วิธีการของตัวเองในการทำงาน ความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่แตกต่างจากเดิม และโอกาสที่จะสร้างความดีกับบุคคลอื่น มีความพึงพอใจในงานในระดับพอใจโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ **4.01, 3.94, 3.92, 3.82, 3.80, 3.78, 3.75, 3.74, 3.60, 3.57, 3.54, 3.50, 3.43, 3.42** และ **3.42** ตามลำดับ

ความพึงพอใจในงานในข้อความสามารถเข้ากันได้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จจากการทำงาน วิธีการนโยบายของบริษัทไปปฏิบัติ ความมั่นคงของการจ้างงาน และคุณภาพจากผลงาน มีความพึงพอใจในงานในระดับเฉยๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ **3.20, 3.15, 3.14, 3.11** และ **2.88** ตามลำดับ

**ตอนที่ 6** การวิเคราะห์ข้อมูลความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัท เค โคน์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมอยู่ในระดับความพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ **3.83** เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อแรงกระตุ้นในชีวิต ความร่าเริง ความราบรื่น ความสุข ความผ่อนคลาย ความชื่นชมยินดี ความเต็มเปี่ยมด้านพลังใจ ความสงบ ความสนุก ความกระตือรือร้น ความประทับใจ และความสะอาดสวยงาม พบว่าความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่อยู่ในระดับพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ **3.99, 3.96, 3.94, 3.92, 3.90, 3.85, 3.85, 3.78, 3.73, 3.68, 3.65** และ **3.61** ตามลำดับ

## 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานข้อที่ 1** พนักงานที่มีปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และ รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท เคไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกันได้ สามารถจำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ 7 ข้อ ดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 1.1** พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกันจากผลการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้กล่าวคือ เพศหญิงมีความพึงพอใจในงานดีกว่าเพศชาย

**สมมติฐานข้อที่ 1.2** พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันจากผลการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 1.3** พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกันจากผลการทดสอบพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 1.4** พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกันจากผลการทดสอบพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 1.5** พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกันจากผลการทดสอบพบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 1.6** พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกันจากผลการทดสอบพบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 1.7** พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกันจากผลการทดสอบพบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 2** ปัจจัยด้านค่านิยมส่วนบุคคล ได้แก่ ค่านิยมปลายทางและค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือมีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค โลงน์ (ประเทศไทย) จำกัด จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้ คือ

1. ปัจจัยด้านค่านิยมปลายทางกับความพึงพอใจในงาน จากผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยด้านค่านิยมปลายทางมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในงานทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานบริษัท เค โลงน์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมปลายทางที่ดีขึ้น ความพึงพอใจในงานก็จะเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

2. ปัจจัยด้านค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือกับความพึงพอใจในงาน จากผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยด้านค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 3** ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงานมีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค โลงน์ (ประเทศไทย) จำกัด

จากผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกล่าวคือ เมื่อพนักงานบริษัท เค โลงน์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเกี่ยวข้องในงานเพิ่มมากขึ้น ความพึงพอใจในงานก็จะเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

**สมมติฐานข้อที่ 4** ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค โลงน์ (ประเทศไทย) จำกัดจากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้ คือ

1. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรส่วนของความรู้สึกกับความพึงพอใจในงาน จากผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรส่วนของความรู้สึกมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานบริษัท เค โลงน์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในส่วนของความรู้สึกเพิ่มขึ้น ความพึงพอใจในงานก็จะเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรส่วนของความต่อเนื่องกับความพึงพอใจในงาน จากผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรส่วนของความต่อเนื่องมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานบริษัท เค โลงน์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในส่วนของบรรทัดฐานเพิ่มขึ้น ความพึงพอใจในงานก็จะเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

3. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรส่วนของบพบรรทัดฐานกับความพึงพอใจในงาน จากผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรส่วนของบพบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในส่วนของบพบรรทัดฐานเพิ่มขึ้น ความพึงพอใจในงานก็จะเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

#### **สมมติฐานข้อที่ 5** ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในชีวิต

ความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

จากผลการทดสอบพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกล่าวคือ เมื่อพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความพึงพอใจงานมากขึ้น ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ก็จะเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

### **อภิปรายผล**

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่ามีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปราย ได้ดังนี้ คือ

#### **1. ปัจจัยด้านส่วนบุคคลของพนักงาน**

จากการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี รองลงมาอายุ 20-25 ปี ร้อยละ 55.37 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นพนักงานในตำแหน่งพนักงานขับรถ / รับ-ส่งเอกสารซึ่งมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท และมีระยะเวลาทำงานกับบริษัท 3-6 ปี แสดงให้เห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอายุไม่มาก ดังนั้นหากบริษัท สนับสนุนและให้โอกาสพนักงานในการใช้ทักษะ พัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานจากประสบการณ์ทำงานที่มีอยู่ในตัวให้มากยิ่งขึ้น ตลอดจนการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจต่อองค์กรเพื่อช่วยเพิ่มระยะเวลาในการทำงานร่วมกับบริษัทมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งต่อตัวบริษัทและพนักงาน

## 2. ปัจจัยด้านค่านิยมส่วนบุคคล

จากการวิจัยพบว่า พนักงานมีค่านิยมปลายทาง นั่นคือ มีเป้าหมายในการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต 5 อันดับแรกคือ ด้านความมั่นคงด้านรายได้ การได้รับพิจารณาความดีความชอบ การประสบความสำเร็จในอาชีพการงาน การมีความสุขในชีวิตครอบครัว และ ด้านสติปัญญา แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานสูง ต้องการเอาชนะความท้าทายของงาน และ มีความปรารถนาที่จะทำงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (วิภาดา คุปตานนท์, 2544: 205-206) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จมักจะตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูง และพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายนั้นโดยไม่อ้อมแอ้อมต่อความยากลำบาก

หากพิจารณาถึงปัจจัยด้านค่านิยมซึ่งพนักงานใช้เป็นเครื่องมือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ความซื่อสัตย์ในการทำงาน การขอโทษผู้อื่นเมื่อเราทำผิด ความทะเยอทะยาน และความสามารถ ดังนั้นหากบริษัทสามารถปรับระบบการบริหารงานเรื่องการพิจารณาความดีความชอบ การประเมินผลงานพนักงานด้านประสิทธิภาพการทำงาน ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบในงาน ให้สอดคล้องกับการพิจารณาการให้เงินรางวัล และ/หรือปรับเพิ่มเงินเดือน ซึ่งสามารถช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดการพัฒนาและปรับปรุงการทำงาน เนื่องจากพนักงานมีความพึงพอใจในงานของตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรศักดิ์ ตระกูลชีวานิตต์ (2541) ที่กล่าวว่าความมั่นคงปลอดภัยเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

## 3. ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงาน

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง นั่นหมายถึงพนักงานมีทัศนคติเห็นความสำคัญในงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ ซึ่งช่วยให้พนักงานเห็นคุณค่าในตัวเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2548 : ออนไลน์) ที่กล่าวถึงบุคคลที่มีทัศนคติในการทำงานแบบเชิงรุกว่าจะแสดงพฤติกรรมในทางบวก กล่าวคือ พนักงาน จะมุ่งสร้างสรรค์สิ่งที่ดีให้กับองค์กรและตนเอง ทুমเททำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่เพื่อผลักดันให้ไปสู่จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของบริษัทที่ตั้งไว้

#### 4. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

จากการวิจัยพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในส่วนของความรู้สึก ส่วนของความต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในส่วนของบทบาทที่ฐานอยู่ในระดับมากที่สุด นั่นหมายถึงพนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณาจากระดับความพึงพอใจในด้านผลตอบแทน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท เมื่อพิจารณาถึงส่วนของความต่อเนื่องพนักงานจะรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในเรื่องต้นทุน ค่าใช้จ่ายอันจะเกิดขึ้นจาก การจัดส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ การส่งเสริมการเรียนรู้ การจัดสรรทรัพยากรและการลาออกของพนักงาน ซึ่งจะสอดคล้องกับในส่วนของบทบาทที่ฐานทำให้พนักงานมีความอดุสาหะและยินดีที่จะรักษาสภาพความเป็นพนักงานและร่วมงานกับบริษัทต่อไป หากพิจารณาถึงอัตราการลาออกของพนักงานบริษัท เค โลง (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมีอัตราการลาออกของพนักงานค่อนข้างต่ำไม่ถึงร้อยละ 1 ของพนักงานทั้งหมด พนักงานจะถือเสมือนว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Allen and Meyer (1997) ที่กล่าวว่าพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเขาจะเป็นสมาชิกในองค์กรนั้นต่อไป และสอดคล้องกับแนวความคิดของ Steers (1977) ที่กล่าวไว้ว่าบุคคลที่มีความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นต่อองค์กรโดยแสดงตนว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจะเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรนั้นๆ โดยมีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมาย ตลอดจนค่านิยมต่อองค์กร มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร

#### 5. ความพึงพอใจในงาน

จากการวิจัยพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับพอใจ เมื่อพิจารณาในเรื่องการมีเสรีภาพในการใช้วิจารณญาณส่วนตัว เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ โอกาสที่ในการทำบางสิ่งซึ่งแสดงถึงความสามารถของตน ลักษณะของการทำงานโดยรวม สภาพการทำงาน โอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โอกาสที่จะได้ทำงานโดยลำพัง โอกาสของการทำงานที่แตกต่างจากเดิม โอกาสที่จะบอกบุคคลอื่นถึงสิ่งที่ต้องการจะทำ ความสามารถและวิธีการบังคับบัญชาในการตัดสินใจ โอกาสที่จะได้รับการยอมรับจากองค์กร วิธีการที่ผู้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความพึงพอใจในงาน หากบริษัทให้การสนับสนุนปัจจัยในด้านต่างๆ ที่พนักงานต้องการดังกล่าวข้างต้น ก็จะส่งผลให้ประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌองส์ สุขประเสริฐ (2535) ที่กล่าวว่า ระดับความพึงพอใจของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านตัวงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการบริหาร ด้านการเงิน เป็นต้น

## 6. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

จากการวิจัยพบว่าพนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมในระดับพึงพอใจมาก นั่นหมายถึงพนักงานมีสุขภาพจิตในด้านการมีแรงกระตุ้นในชีวิต มีความร่าเริง มีความร่าเริง มีความร่าเริง มีความสุข มีความผ่อนคลาย มีความชื่นชมยินดี มีความเต็มเปี่ยมด้านพลังใจ ความสงบ ความสนุก ความกระตือรือร้น ความประทับใจ และความสะอาดสบาย แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความพึงพอใจในงานแล้วส่งผลให้มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2548:22-228) ตามโมเดลทัศนคติความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ซึ่งการที่คนมีความพึงพอใจในงานก็ย่อมส่งผลดีต่อสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งย่อมจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า แนวทางในการปฏิบัติของบริษัท เค โลว์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ผ่านมามีความเหมาะสมดังจะเห็นได้จากพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับพอใจ ซึ่งควรจะต้องดำรงหลักการและแนวทางปฏิบัติงานไว้ และควรมีการปรับปรุงในบางประเด็นที่ส่งผลทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้มากขึ้นดังนี้

1. ด้านความมั่นคงของการจ้างงาน ควรมีกฎระเบียบที่แน่นอนชัดเจน และเป็นธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในเรื่อง การเกษียณอายุ การปฏิบัติงานควรมีคู่มือปฏิบัติงาน และคำสั่งที่ช่วยให้ปฏิบัติงานอย่างสะดวกและง่ายยิ่งขึ้น และการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาต่อโดยอาจจะให้ทุนการศึกษาเพิ่มขึ้นเป็นรายบุคคล

2. วิธีการนำนโยบายของบริษัทไปปฏิบัติ บริษัทควรกำหนดนโยบาย และเป้าหมายที่ชัดเจน และส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามนโยบายบริษัท พร้อมกระบวนการติดตามวัดผลงาน และการให้ผลตอบแทนในรูปแบบต่างๆ เพื่อเป็นการกระตุ้นสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามวัตถุประสงค์ของบริษัทฯ

3. ด้านความสามารถเข้ากันได้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ควรจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่สร้างสรรค์ เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้มากกว่าเดิม

4. ด้านคุณภาพงาน บริษัทควรมีจัดรูปแบบการฝึกอบรมโดยมุ่งเน้นการอธิบายถึงความสำคัญในงานที่พนักงานรับผิดชอบว่ามีผลกระทบต่อคุณภาพของผลิตภัณฑ์การบริการโดยภาพรวมอย่างไร เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในงานที่ตนรับผิดชอบ และควรมีระบบการให้ผลตอบแทนด้านค่างาน การพัฒนาผลงานแก่พนักงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อบริษัททั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

5. ด้านความสำเร็จจากการทำงาน ผู้บังคับบัญชาไม่ควรให้ปริมาณงานที่มากเกินไป ซึ่งจะ  
ทำให้พนักงานทำงานไม่เสร็จทันเวลา และควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมในด้านทักษะการ  
ทำงานเพื่อให้พนักงานจะได้นำความรู้มาประยุกต์ใช้ หรือปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น  
ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความภูมิใจในผลงานที่ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้บริษัทฯ ควรปรับปรุง  
ระบบการประเมินผลงานและการพิจารณาให้ผลตอบแทนพนักงานในด้านการพิจารณาการขึ้นเงินเดือน  
การปรับตำแหน่ง ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (Career Path) ให้มีความชัดเจน เพื่อเป็นการกระตุ้น  
ให้พนักงานมีแนวทางในการปฏิบัติปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อการประสบความสำเร็จในองค์กร

6. ด้านความผูกพันต่อองค์กร จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีความความผูกพันต่อ  
องค์กรอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นเพื่อส่งเสริม  
ให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานและมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น บริษัทควรส่งเสริม  
ในเรื่องการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างเสริมความผูกพันของบุคคลในองค์กรให้เหนียวแน่นยิ่งขึ้น ซึ่งจะ  
ช่วยให้งานที่ทำประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

### ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ กับปัจจัยที่มีผลต่อประ  
สิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

2. ควรศึกษาถึงความต้องการของพนักงาน ควรศึกษาทัศนคติและสิ่งจูงใจที่มีผลต่อการ  
ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด เพิ่มเติม เพื่อรองรับความต้องการของ  
พนักงาน และเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อไปในอนาคต

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามอย่างเดียว อาจจะทำให้ผลการศึกษามีไม่ตรง  
ตามความเป็นจริง เนื่องจากพนักงานอาจตอบเพื่อให้ภาพพจน์ดูดี ดังนั้น เพื่อให้เกิดความมั่นใจใน  
การศึกษาวิจัย ผู้วิจัยจึงควรใช้เทคนิคด้านอื่นๆ ร่วมด้วย เช่น การสังเกต เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ผลการ  
ศึกษาวิจัยถูกต้องตรงกับความเป็นจริงมากขึ้น

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กนกวรรณ แสงหาญ. (2538). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน : **ศึกษาเฉพาะกรณีสาขาในภาค 1.** วิทยานิพนธ์พ.บ.ม.กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยสถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กนิษฐา ตัณฑพันธ์ และคณะ. (2538). การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรระหว่างพยาบาลวิชาชีพประจำการในโรงพยาบาลรัฐ กับโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. รายงานการวิจัย ฉบับที่ 2. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กังวล เทียนกัณฑ์เทศน์. (2536). **มนุษย์ศาสตร์อุตสาหกรรม.** กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- เจนนารา สิทธิเหรียญชัย. (2539 : บทคัดย่อ) **บรรยากาศองค์กรกับความผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.** สืบค้นเมื่อ 22 ธันวาคม 2548, สืบจาก [http://mail.nurse.cmu.ac.th/research/r5\\_source/P17.htm](http://mail.nurse.cmu.ac.th/research/r5_source/P17.htm)
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ชูเสถียร ศรศรี. (2537). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในส่วนภูมิภาค สังกัดกองกำกับการ 2 กองตำรวจสันติบาล 1. ภาคนิพนธ์ ปริญญาโท คณะพัฒนาสังคม สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์ : ถ่ายเอกสาร.
- โชคดี รักทอง. (2531). ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ศ.บ.ม.กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร
- ณรงค์ สุขประเสริฐ. (2535). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานช่างที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยมหิดล ณ ศาลยา. ปริญญาโท กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ดิลก มุลวงษ์. (2537). ความพึงพอใจในงานของพนักงานการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม **อิเล็กทรอนิกส์.** ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมกรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยสถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์ถ่ายเอกสาร.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). **พฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2531). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

- ปทุม เมตตะนันท์. (2536). ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ศึกษาเฉพาะ  
กลุ่มบริษัทสุราทิพย์สำนักงานใหญ่. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทคณะพัฒนาสังคมสถาบัน  
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- พิรพอด หุ่นเจริญ. (2525). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.  
วิทยานิพนธ์ ศ.ม.กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลัทธிகาล ศรีวะระมย์. (2541). ทศนคติเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน. สืบค้น 22 ธันวาคม 2548  
จาก [http://phrae.mju.ac.h/research phare/2543/word/word2.htm](http://phrae.mju.ac.h/research%20phare/2543/word/word2.htm).
- วลี ตั้งสวัสดิ์ดิตรระกุล. (2541). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ของวิศวกรในบริษัทเอกชน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การวัดผลและการประเมินผลการศึกษา).  
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร
- วิชัย แหวนเพชร. (2543). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กรเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูพระนคร  
วิทยา ประยูร. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่ม การศึกษาทางไกลใน  
จังหวัดเชียงใหม่. ภาคนิพนธ์ศศ.ม คณะพัฒนาสังคม สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.ถ่ายเอกสาร
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, สิริอร จำปาทอง. (2548). จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร  
สุจินดา อ่อนแก้ว. (2538 : บทคัดย่อ). คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสภวิทยาลัย ทวาราวดี.  
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- สุทิน สายสงวน. (2541 : บทคัดย่อ). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ  
ข้าราชการ: ศึกษาข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงาน  
เกษตรอำเภอในภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม  
และ องค์กรบัณฑิต วิทยาลัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2542). พฤติกรรมองค์กรทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ :  
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2522). หลักการจัดองค์กรและวิธีปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : แพร์พิทยา.
- อรุณ รักธรรม. (2522). หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช
- Barnard, C.I. (1966). The Function of the Executive. Cambridge : Harvard University Press.
- Blum, Milton L. and Jane C. Naylor. (1968). Industrial Psychology. New York : Harper&Row Publisher.
- Clay Smith. (1964). Psychology of Industrial Behavior. New York : Harper&Row Publishers.

Fraser, T. M. Human Stress. (1983). Work and Job Satisfaction. Geneva : Internaltional Labor Organization.

Gibson, James L., Ivaincevich, John M. and James H.Jr. Donnelly, (1982) Organization : Behavior Structure, Process. 4th ed. Plano, Texas : Business Publications Inc.

Gilmer, Von Haller B. (1967). Industrial Psychology. 2nd ed. New York : Mc Graw-Hill.

Good, Carter V. (1973). Dictionary of Education. 3rd ed. New York : McGraw-Hill.

Herzberg, Frederick. (1966). Work and the Nature of Man. New York : The World Publishing

Lock, E.A., (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In Dunnette ; M.D.(ed.)

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เค โดเน่ (ประเทศไทย) จำกัด

คำชี้แจง

เลขที่แบบสอบถาม

### 1. ลักษณะแบบสอบถาม แบ่งเป็น 6 ตอน จำนวน 4 หน้า

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านค่านิยมส่วนบุคคล

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 5 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความพอใจในงาน

ตอนที่ 6 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

### 2. การตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะนำไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยด้านวิชาการเท่านั้น จึงเรียนขอความร่วมมือจากท่านได้โปรดแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ จริงใจ ตรงไปตรงมา และเป็นอิสระเพื่อความสมบูรณ์ของผลการวิจัย โดยไม่ต้องระบุชื่อ และนามสกุลของท่านลงในแบบสอบถาม คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับไม่มีผลผูกพันใด ๆ หรือไม่นำมาใช้ในทางที่จะเสียประโยชน์ต่อท่านเป็นอันขาด

ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

สุมิตร เขียวแก้ว

นิสิตบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

**ตอนที่1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

**คำชี้แจง** โปรดกาเครื่องหมาย X ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

- |                        |   |   |
|------------------------|---|---|
| 1. เพศ                 | <input type="checkbox"/> 1. ชาย                             | <input type="checkbox"/> 2. หญิง              |
| 2. อายุ                | <input type="checkbox"/> 1. 20-25 ปี                        | <input type="checkbox"/> 2. 26-30 ปี          |
|                        | <input type="checkbox"/> 3. 31-35 ปี                        | <input type="checkbox"/> 4. 36-40 ปี          |
|                        | <input type="checkbox"/> 5. 41-45 ปี                        | <input type="checkbox"/> 6. 46 ปีขึ้นไป       |
| 3. สถานภาพสมรส         | <input type="checkbox"/> 1. โสด                             | <input type="checkbox"/> 2. สมรส              |
|                        | <input type="checkbox"/> 3. อยู่ด้วยกัน                     | <input type="checkbox"/> 4. หย่า, แยกกันอยู่  |
| 4. ระดับการศึกษาสูงสุด | <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี                |   |
|                        | <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาตรี                       |   |
|                        | <input type="checkbox"/> 3. สูงกว่าปริญญาตรี                |   |
| 5. ตำแหน่งงาน          | <input type="checkbox"/> 1. พนักงานขับรถ-รับส่งเอกสาร       | <input type="checkbox"/> 2. พนักงานทั่วไป     |
|                        | <input type="checkbox"/> 3. หัวหน้างาน                      | <input type="checkbox"/> 4. ผู้ช่วยผู้จัดการ  |
|                        | <input type="checkbox"/> 5. ผู้จัดการ                       |   |
| 6. ระยะเวลาในการทำงาน  | <input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 3 ปี                   | <input type="checkbox"/> 2. 3-6 ปี            |
|                        | <input type="checkbox"/> 3. 7-10 ปี                         | <input type="checkbox"/> 4. 11-14 ปี          |
|                        | <input type="checkbox"/> 5. 15 ปีขึ้นไป                     |   |
| 7. สถานภาพสมรส         | <input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า หรือเท่ากับ 10,000 บาท | <input type="checkbox"/> 2. 10,001-20,000 บาท |
|                        | <input type="checkbox"/> 3. 20,001-30,000 บาท               | <input type="checkbox"/> 4. 30,001 บาทขึ้นไป  |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านค่านิยมส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย X ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

### 1. ค่านิยมปลายทาง ( Terminal Values )

1. ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน	สูงมาก	5	4	3	2	1	น้อยมาก
2. ความมั่นคงในรายได้	มั่นคง	5	4	3	2	1	ไม่มั่นคง
3. ความสุขในชีวิตครอบครัว	มีความสุขมาก	5	4	3	2	1	ไม่มีความสุขเลย
4. ความสุขในชีวิตการทำงาน	มีความสุขมาก	5	4	3	2	1	ไม่มีความสุขเลย
5. ระดับเงินเดือน	สูงกว่าที่คาดไว้มาก	5	4	3	2	1	ต่ำกว่าที่คาดไว้มาก
6. สติปัญญา	ฉลาดกว่าคนทั่วไป	5	4	3	2	1	ฉลาดน้อยกว่าคนทั่วไป
7. การยอมรับนับถือ	ได้รับการยอมรับสูง	5	4	3	2	1	ไม่ได้รับการยอมรับ
8. ได้รับพิจารณาความดีความชอบ	ยุติธรรมดี	5	4	3	2	1	ไม่ยุติธรรมเลย
9. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	ดีมาก	5	4	3	2	1	ไม่ดีเลย
10. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ดีมาก	5	4	3	2	1	ไม่ดีเลย
11. ความสะดวกสบายในชีวิต	สะดวกสบาย	5	4	3	2	1	ไม่สะดวกสบายเลย
12. ท่านนับถือตัวเองเพียงไร	นับถือมาก	5	4	3	2	1	นับถือน้อยมาก

### 2. ค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือ ( Instrumental Values )

1. มีความสามารถ	มากกว่าคนทั่วไป	5	4	3	2	1	น้อยกว่าคนทั่วไป
2. มีความทะเยอทะยาน	มาก	5	4	3	2	1	น้อย
3. การใช้เหตุผลในการตัดสินใจ	ทุกครั้ง	5	4	3	2	1	ไม่เคย
4. ความซื่อสัตย์ในการทำงาน	มีสำคัญมาก	5	4	3	2	1	ไม่สำคัญเลย
5. ความรับผิดชอบในการทำงาน	สำคัญมาก	5	4	3	2	1	ไม่สำคัญเลย
6. การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	จำเป็นมาก	5	4	3	2	1	ไม่จำเป็นเลย
7. ชอบเป็นผู้นำการตัดสินใจ	ชอบเป็นผู้นำ	5	4	3	2	1	ชอบเป็นผู้ตาม
8. การพึ่งพาตนเอง	ชอบทำอะไรด้วยตัวเอง	5	4	3	2	1	ชอบให้ผู้อื่นช่วยเหลือ
9. การมีวินัย รู้จักควบคุมตัวเอง	สูงมาก	5	4	3	2	1	น้อยมาก
10. การขอโทษผู้อื่นเมื่อเราผิด	จำเป็นอย่างยิ่ง	5	4	3	2	1	ไม่จำเป็นทีเดียวก็ดี
11. ท่านเป็นคนร่าเริง	มาก	5	4	3	2	1	ไม่เลย
12. ท่านมีความคิดสร้างสรรค์	มาก	5	4	3	2	1	ไม่มีเลย

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงาน

**คำชี้แจง** โปรดกาเครื่องหมาย X ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ความเกี่ยวข้องในงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. งานคือเงิน เงินคืองาน บันดาลสุข	( )	( )	( )	( )	( )
2. ชีวิตของฉันมีความเกี่ยวข้องในงานอย่างมาก	( )	( )	( )	( )	( )
3. เป้าหมายชีวิตส่วนตัวของฉันส่วนใหญ่มุ่งความสำคัญที่งาน	( )	( )	( )	( )	( )
4. สิ่งที่สำคัญที่สุดที่เกิดขึ้นในชีวิตฉันจะเกี่ยวข้องในงาน	( )	( )	( )	( )	( )
5. งานที่ทำจะเป็นศูนย์กลางของชีวิต	( )	( )	( )	( )	( )
6. งานของฉันมีความสำคัญต่อชีวิต	( )	( )	( )	( )	( )
7. การดำเนินชีวิตจะมีค่าเมื่อบุคคลทำงาน	( )	( )	( )	( )	( )

**ตอนที่ 4** แบบสอบถามระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร  
**คำชี้แจง** โปรดกาเครื่องหมาย X ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด  
 เพียงช่องเดียว

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	อย่างยิ่ง				อย่างยิ่ง
<b>ส่วนของความรู้สึก</b>					
1. ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจเรื่องสวัสดิการของบริษัทที่ให้แกพนักงาน	( )	( )	( )	( )	( )
2. ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจที่ได้รับเงินเดือนตามความสามารถของข้าพเจ้า	( )	( )	( )	( )	( )
3. ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานของข้าพเจ้า	( )	( )	( )	( )	( )
4. ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจที่ได้รับโบนัสจากบริษัทเป็นประจำทุกปี	( )	( )	( )	( )	( )
5. ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจที่บริษัทเห็นความสำคัญความมั่นคงในชีวิตในการทำงาน จึงพิจารณาเพิ่มกองทุนสะสมเงินให้พนักงาน	( )	( )	( )	( )	( )
<b>ส่วนของความต่อเนื่อง</b>					
1. บริษัทสนับสนุนให้มีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอ เพื่อความสะดวกในการทำงาน	( )	( )	( )	( )	( )
2. บริษัทสนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ตามโปรแกรมที่จัดให้	( )	( )	( )	( )	( )
3. บริษัทสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	( )	( )	( )	( )	( )
4. ข้าพเจ้ายินดีที่จะร่วมงานกับบริษัท แม้ว่าบริษัทอื่นเสนองานที่ดีกว่าปัจจุบัน	( )	( )	( )	( )	( )
5. หากมีพนักงานออกจากงานถือว่าบริษัทสูญเสียทรัพยากรที่สำคัญและมีค่า	( )	( )	( )	( )	( )
<b>ส่วนของบทบาทมาตรฐาน</b>					
1. ข้าพเจ้ายินดีที่จะทำงานล่วงเวลา แม้ว่าจะไม่ได้ค่าตอบแทน	( )	( )	( )	( )	( )
2. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใด ๆ	( )	( )	( )	( )	( )
3. ข้าพเจ้าทุ่มเท สติปัญญาและความสามารถให้กับงานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ	( )	( )	( )	( )	( )
4. ข้าพเจ้าพัฒนางานของตนให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง	( )	( )	( )	( )	( )
5. ข้าพเจ้ามีความตั้งใจจริงที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความอุตสาหะ	( )	( )	( )	( )	( )

ตอนที่ 5 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความพอใจในงาน

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย X ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด  
เพียงช่องเดียว

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	พอใจ	พอใจ	เฉยๆ	ไม่พอใจ	ไม่พอใจ
	อย่างมาก				อย่างมาก
1. ลักษณะของการทำงานโดยรวม	( )	( )	( )	( )	( )
2. โอกาสที่จะทำงานโดยลำพัง	( )	( )	( )	( )	( )
3. โอกาสของการทำงานที่แตกต่างจากเดิม	( )	( )	( )	( )	( )
4. โอกาสที่จะได้รับการยอมรับจากองค์กร	( )	( )	( )	( )	( )
5. วิธีการที่ผู้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	( )	( )	( )	( )	( )
6. ความสามารถและวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการตัดสินใจ	( )	( )	( )	( )	( )
7. ความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่แตกต่างจากเดิม	( )	( )	( )	( )	( )
8. ความมั่นคงของการจ้างงาน	( )	( )	( )	( )	( )
9. โอกาสที่จะสร้างความดีกับบุคคลอื่น	( )	( )	( )	( )	( )
10. โอกาสที่จะบอกบุคคลอื่นถึงสิ่งที่ต้องการจะทำ	( )	( )	( )	( )	( )
11. โอกาสที่ในการทำบางสิ่งซึ่งแสดงถึงความสามารถของตน	( )	( )	( )	( )	( )
12. วิธีการนำนโยบายของบริษัทไปปฏิบัติ	( )	( )	( )	( )	( )
13. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ	( )	( )	( )	( )	( )
14. โอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	( )	( )	( )	( )	( )
15. เสรีภาพในการใช้วิจารณญาณส่วนตัว	( )	( )	( )	( )	( )
16. โอกาสที่จะทดลองใช้วิธีการของตนเองในการทำงาน	( )	( )	( )	( )	( )
17. สภาพการทำงาน	( )	( )	( )	( )	( )
18. ความสามารถเข้ากันได้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	( )	( )	( )	( )	( )
19. คุณภาพจากผลงานของท่าน	( )	( )	( )	( )	( )
20. ความสำเร็จจากการทำงาน	( )	( )	( )	( )	( )

ตอนที่ 6 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย X ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

1. มีความสุข	5	4	3	2	1	มีความกดดัน
2. มีความชื่นชมยินดี	5	4	3	2	1	ห่อเหี่ยวใจซึมเศร้า
3. มีความประทับใจ	5	4	3	2	1	มีความเบื่อหน่าย
4. มีความกระตือรือร้น	5	4	3	2	1	มีความเหนื่อยล้า
5. มีความสงบ	5	4	3	2	1	มีความวิตกกังวล
6. มีความสะดวกสบาย	5	4	3	2	1	มีความยากลำบาก
7. มีความร่าเริง	5	4	3	2	1	มีความเศร้า
8. มีแรงกระตุ้น	5	4	3	2	1	มีความซีใจ
9. มีความราบรื่น	5	4	3	2	1	มีอุปสรรค
10. มีความผ่อนคลาย	5	4	3	2	1	มีความตึงเครียด
11. มีความสนุก	5	4	3	2	1	มีความวิตกกังวล
12. เต็มเปี่ยมไปด้วยพลังใจ	5	4	3	2	1	ขาดพลังใจ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

## รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมิรัฐ ตั้งกระจ่าง	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

## ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อผู้วิจัย	นายสุमितร เขียวแก้ว
เกิดวันที่	25 สิงหาคม 2514
สถานที่เกิด	สุโขทัย
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	52/297 ซอย96/1 ถนนจรัญสนิทวงศ์ แขวงบางอ้อ เขตบางพลัด กรุงเทพฯ 10700
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ผู้จัดการแผนกประกันคุณภาพ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท เค ไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2539	มัธยมศึกษาตอนต้น จากโรงเรียนสุโขทัยวิทยาคม
พ.ศ. 2532	มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนสุโขทัยวิทยาคม
พ.ศ. 2540	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีพลาสติก) สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
พ.ศ. 2549	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ