

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงาน
บริษัท เอไอจีคาร์ด (ประเทศไทย) จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
ไพบูลย์ กุศลไพศาลธรรม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ
กุมภาพันธ์ 2551

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวมของพนักงาน
บริษัท เอไอจีคาร์ด (ประเทศไทย) จำกัด

บทคัดย่อ
ของ
ไพบุลย์ กุลไพศาลธรรม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
กุมภาพันธ์ 2551

ไพบูลย์ กุลไพศาลธรรม. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงาน บริษัท เอไอจีคาร์ด (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ บช.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผศ.ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงาน บริษัท เอไอจีคาร์ด (ประเทศไทย) จำกัด โดยศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านค่านิยมในงาน และปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานของบริษัท เอไอจีคาร์ด (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 184 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างของสถิติแบบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยสถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ด้านประชากรศาสตร์ พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21 – 29 ปี การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีขึ้นไป ระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่น้อยกว่า 1 ปี มีรายได้เฉลี่ยอยู่ระหว่าง 6,500 บาท – 13,125 บาท และส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นพนักงานประจำ

2. ปัจจัยในด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ด้านค่านิยมในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 และความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97

3. พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. พนักงานที่มีประเภทหรือลักษณะการจ้างที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยความสัมพันธ์ของตัวแปรอยู่ในระดับปานกลางแต่เป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามกัน

6. ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงานกับความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยความสัมพันธ์ของตัวแปรอยู่ในระดับปานกลางแต่เป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามกัน

7. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กร กับความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยความสัมพันธ์ของตัวแปรอยู่ในระดับปานกลาง

FACTORS AFFECTING EMPLOYEE'S LIVING SATISFACTION OF
AIG CARD (THAILAND) COMPANY LIMITED

AN ABSTRACT
BY
PAIBOON KULPAISANTHAM

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

February 2008

Paiboon Kulpaisantham. (2008). *Factors Affecting Employee's Living Satisfaction of AIG Card (Thailand) Company Limited*. Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok : Graduate School. Srinakharinwirot University. Project Advisor : Asst. Prof. Dr.Nak Gulid

The objective of this research is to study the factors that affect to the living satisfaction of employees of AIG Card (Thailand) Company Limited. For the studying on the factors such as demographic factor, motivation factor, value factor and organization commitment factor. The samples of this research are 184 existing staffs of AIG Card (Thailand) Company Limited. The questionnaire is a tool to collect data of this research. The research data are analyzed by statistical method such as percentage, mean, standard deviation. Besides, the statistical methods to analyze mean difference of the factors are t-test and F-test (One way analysis of variance: One-way ANOVA), moreover, LSD method compares mean difference of each factor group. The statistical analysis to regard the relationship and affect forecasting of the factors are Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Multiple Regression Analysis.

The research found the results as follows:

1. An aspect of demographic factors, it can conclude that most of sample populations are female, aging between 21-29 year old, bachelor's degree and up, year in service less than 1 year, average personal income between 6,500 – 13,125 Baht a month and type of hiring as permanent staff.

2. An aspect of each factors, the research found that the overall of working motivation is at moderate and an average is 3.12. The overall of working value is at moderate and an average is 3.34. The overall of organization commitment is at moderate and an average is 2.67 and the overall of living satisfaction is also at the moderate and an average is 2.97.

3. A different of staff's gender affects an overall of living satisfaction trend differently at statistically significant level of 0.05.

4. A different of type of hiring affects an overall of living satisfaction trend differently at statistically significant level of 0.01

5. The factors in aspect between an overall of living satisfaction and working motivation are at statistically significant level of 0.01 which the factor relationship is in opposite direction at moderate level.

6. The factors in aspect between an overall of living satisfaction and working value are at statistically significant level of 0.01 which the factor relationship is in the opposite direction at moderate level.

7. The factors in aspect between an overall of living satisfaction and organization commitment are at statistically significant level of 0.014 which the factor relationship is in the opposite direction at moderate level.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงาน
บริษัท เอไอจีคาร์ด (ประเทศไทย) จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
ไพบุลย์ กุลไพศาลธรรม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
กุมภาพันธ์ 2551
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิสร้อย อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวคิด และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาค้นคว้าการทำสารนิพนธ์ให้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณา และความเสียสละของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาบริหารธุรกิจที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และประสบการณ์ชีวิตแก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณผู้จัดการและพนักงาน บริษัท เอไอจีคาร์ด (ประเทศไทย) จำกัด กรุงเทพมหานคร ที่ได้ให้ความสะดวกและให้ความร่วมมือในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ เพื่อน ๆ วิชาเอกบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร (ภาคพิเศษ) รุ่น ปี พ.ศ. 2548 ที่ให้ความช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือ และเป็นกำลังใจด้วยดีตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา รวมทั้งสมาชิกทุกคนในครอบครัว ที่ให้การสนับสนุน และเป็นกำลังใจที่สำคัญแก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาที่ศึกษาและทำการวิจัย ทำให้ผู้วิจัยเกิดความมานะพยายามในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแต่ บิดา มารดา ซึ่งเป็นที่เคารพรักยิ่ง และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย

ไพบุลย์ กุลไพศาลธรรม

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	3
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	3
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	6
สมมติฐานในการวิจัย.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์.....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	9
ประโยชน์ของการจูงใจ.....	10
ทฤษฎีจูงใจของมาสโลว์.....	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยม.....	12
ทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยม.....	13
ความสำคัญของค่านิยม.....	14
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	15
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ.....	18
องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน.....	20
แนวคิดด้านสุขภาวะจิตเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่.....	22
ประวัติและข้อมูลบริษัทเอไอจีคาร์ต (ประเทศไทย) จำกัด.....	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	27
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	28
วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	28

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 (ต่อ)	
การหาคุณภาพเครื่องมือ	34
การเก็บรวบรวมข้อมูล	34
การวิเคราะห์ข้อมูล	35
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	37
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะและข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	45
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	50
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมในงาน	51
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร	52
ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในความเป็นอยู่	53
ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย	54
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
ความมุ่งหมายของการวิจัย	99
ความสำคัญของการวิจัย	99
สมมติฐานในการวิจัย	99
ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	98
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	100
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	100
การเก็บรวบรวมข้อมูล	101
การวิเคราะห์ข้อมูล	101
สรุปผลการวิจัย	102
การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	104
การอภิปรายผล	114
ข้อเสนอแนะในการวิจัย	117
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	118

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	119
ภาคผนวก.....	124
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	129

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 โมเดลความต้องการของมาสโลว์	11

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า	
1	อัตราการลาออกของพนักงานทุกระดับชั้นตั้งแต่ปี 2547-2549	2
2	แสดงจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับลักษณะและข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม	44
3	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	44
4	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่มของอายุ	45
5	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา	45
6	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่ม ของระดับการศึกษา	45
7	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน..	46
8	แสดงจำนวนและร้อยละกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้	46
9	แสดงจำนวนและร้อยละกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่มของรายได้	47
10	แสดงจำนวนและร้อยละกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทหรือลักษณะของการจ้าง.	47
11	แสดงจำนวนและร้อยละกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทหรือลักษณะของการจ้าง.	48
12	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน	49
13	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่านิยมในงาน	50
14	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันในองค์กร	51
15	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในความเป็นอยู่	52
16	ผลการทดสอบตรวจสอบค่าความแปรปรวน (variance) ของความพึงพอใจ ในความเป็นอยู่ของพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน โดยใช้ Levene's Test	54
17	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกัน	55
18	ผลการทดสอบตรวจสอบค่าความแปรปรวน (variance) ของความพึงพอใจ ในความเป็นอยู่ของพนักงานที่มีอายุต่างกัน โดยใช้ Levene's Test	57
19	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกัน	58
20	ผลการทดสอบตรวจสอบค่าความแปรปรวน (variance) ของความพึงพอใจ ในความเป็นอยู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันโดยใช้ Levene's Test	59
21	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกัน	61
22	แสดงการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน..	62

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
23	การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกับความพึงพอใจในความเป็นอยู่ ของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	64
24	ตารางเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้าน ความเบื่อหน่ายของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	65
25	การทดสอบ Brown-Forsythe กับความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวม และด้านความไร้สาระในชีวิตของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน.....	66
26	แสดงการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลด้านรายได้.....	67
27	การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกับความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของ พนักงาน จำแนกตามรายได้.....	68
28	ตารางเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้าน สภาวะความตึงเครียดของจิตใจของพนักงาน จำแนกตามรายได้.....	70
29	ตารางเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้าน ความไร้สาระในชีวิตของพนักงาน จำแนกตามรายได้.....	71
29	ตารางการทดสอบ Brown-Forsythe กับความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้าน อุปสรรคและความเบื่อหน่าย จำแนกตามรายได้.....	72
31	ตารางเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้าน อุปสรรคของพนักงาน จำแนกตามรายได้.....	72
32	แสดงการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลด้านประเภท/ลักษณะการจ้าง	74
33	การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกับความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของ พนักงานจำแนกตามประเภท/ลักษณะการจ้าง	75
34	ตารางเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของ พนักงาน จำแนกตามประเภท/ลักษณะการจ้าง โดยรวม	77
35	ตารางเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของ พนักงาน จำแนกตามประเภท/ลักษณะการจ้าง ด้านสภาวะของจิตใจ.....	78
36	ตารางเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของ พนักงาน จำแนกตามประเภท/ลักษณะการจ้าง ด้านความวิตกกังวล.....	79
37	ตารางเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของ พนักงาน จำแนกตามประเภท/ลักษณะการจ้าง ด้านอุปสรรค	80

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
38 ตารางเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของ พนักงาน จำแนกตามประเภท/ลักษณะการจ้าง ด้านความกดดัน.....	81
39 ตารางเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของ พนักงาน จำแนกตามประเภท/ลักษณะการจ้าง ด้านความสะดวกสบาย.....	82
40 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับความพึงพอใจในความเป็นอยู่	84
41 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงานกับ ความพึงพอใจในความเป็นอยู่	88
42 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับความพึงพอใจในความเป็นอยู่	93

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันสภาวะทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การดำเนินธุรกิจทุกประเภทมีการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อถึงสภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร ทั้งในระดับท้องถิ่นและต่างประเทศต่างก็ต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ ซึ่งการพัฒนาขีดความสามารถในการดำเนินธุรกิจภายในองค์กร สิ่งสำคัญที่สามารถทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จได้ถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาองค์กรก็คือ “คน” ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรต่าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วย เงิน (Money) วัสดุ (Material) การบริหารจัดการ (Management) (ลีลา สินานุเคราะห์ 2530: 129) ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดเป้าหมาย และวางแผนการดำเนินการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและสามารถดำรงอยู่ได้

ในยุคปัจจุบัน ทุกสิ่งทุกอย่างในโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทุกธุรกิจต้องแข่งขันกันอย่างมากเพื่อให้ธุรกิจของตนสามารถดำรงอยู่รอดได้ การดำเนินธุรกิจในกิจการประเภทเดียวกันมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง จากการที่สินค้าหรือผลิตภัณฑ์มีความเหมือนหรือคล้ายคลึงทำให้ผู้บริโภคไม่รู้สึกรู้สึกถึงความแตกต่างในการเลือกใช้บริการจากผู้ประกอบธุรกิจในแต่ละราย ดังนั้นเพื่อให้ผู้บริโภครับรู้และเปิดโอกาสในการเลือกใช้บริการ ผู้ประกอบธุรกิจจึงต้องพยายามสร้างความแตกต่างให้กับสินค้าหรือธุรกิจของตนเอง จากความก้าวหน้าของยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) สิ่งกับผู้ประกอบการเลือกที่จะสร้างหรือพัฒนาธุรกิจเพื่อให้เกิดความแตกต่าง คือ บริการ (Service)

บริษัท เอไอจีคาร์ด (ประเทศไทย) จำกัด เป็นสถาบันการเงินที่ประกอบธุรกิจอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของธนาคารแห่งประเทศไทย ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ 2544 โดยบริษัทเปิดให้บริการธุรกรรมทางการเงิน ได้แก่ สินเชื่อบัตรเครดิต (Credit Card) สินเชื่อส่วนบุคคล (Personal Loan) และสินเชื่อเงินสดหมุนเวียน (Revolving Cash) โดยมีกลุ่มลูกค้าเป้าหมายหลัก ได้แก่ ผู้ถือกรรมธรรม์ของบริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชันแนลแอสซิวเร้นส์ จำกัด ตัวแทนประกัน และบุคคลทั่วไป ปัจจุบันบริษัท มีจำนวนลูกค้าทั้งหมดประมาณ 2 แสนราย (ฝ่ายการตลาด : บริษัทเอไอจีคาร์ด (ประเทศไทย) จำกัด) พันธสัญญาในการดำเนินธุรกิจของบริษัท ได้แก่ ความซื่อสัตย์ (Integrity) เน้นลูกค้าที่สร้างผลกำไรให้บริษัท (Customer Focus) การทำงานเป็นทีม (Team Work) การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ (Innovation) และความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ (Accountability)

จากการที่บริษัทเอไอจีคาร์ด (ประเทศไทย) จำกัด เป็นสถาบันการเงินที่ดำเนินธุรกิจด้านสินเชื่อมาเป็นเวลากว่า 5 ปี โดยในระยะเวลาที่ผ่านมาบริษัทฯ ได้มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านการบริหารจัดการและนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้บริษัทฯ สามารถบรรลุเป้าหมายในการทำธุรกิจที่วางไว้ ผลที่ตามมาจากการเปลี่ยนแปลงในด้านนโยบาย หรือการบริหารจัดการคือการลาออกจากงานของพนักงานทั้งในระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร โดยบริษัทฯ มีอัตราการลาออกของพนักงานในช่วง 3 ปีที่ผ่านมาคือ

ตาราง 1 : อัตราการลาออกของพนักงานทุกระดับชั้นตั้งแต่ปี 2547-2549

ปี	อัตราการลาออก (%)
2547	19.83
2548	21.60
2549	31.38

ที่มา : แผนกทรัพยากรบุคคล บริษัทเอไอจีคาร์ด (ประเทศไทย) จำกัด : มกราคม 2550

ด้วยสาเหตุของอัตราการลาออกในช่วงเวลาที่ผ่านมาสูงกว่ามาตรฐานที่บริษัทฯ ได้ตั้งไว้คือ 15% และมีแนวโน้มจะยังสูงขึ้นอยู่ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอไอจีคาร์ด (ประเทศไทย) จำกัด ว่ามีส่วนในการตัดสินใจหรือมีผลต่อการลาออกของพนักงานหรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานจำแนกตามลักษณะด้านประชากรศาสตร์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมต่องานกับความพึงพอใจความเป็นอยู่ของพนักงาน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรกับความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงาน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลจากการศึกษาจะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการนำไปใช้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการสร้างขวัญและกำลังใจ เพิ่มผลผลิตในการทำงาน และเสริมสร้างศักยภาพของพนักงานในการทำงาน
2. การวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัท ไอจีคาร์ต (ประเทศไทย) จำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือพนักงานบริษัท ไอจีคาร์ต (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 286 คน เป็นชาย 77 คน เป็นหญิง 209 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2549)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาค้นคว้าในการทำวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในระดับปฏิบัติการ และพนักงานในระดับบริหาร มีอายุระหว่าง 20 – 55 ปี จำนวนทั้งสิ้น 286 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทไอจีคาร์ต (ประเทศไทย) จำกัด : 2549) โดยมีสถานะในการจ้างงานเป็นพนักงานประจำ พนักงานชั่วคราว พนักงานสัญญาจ้าง และพนักงานจ้างรายวัน โดยใช้ทฤษฎีการสุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (Yamane : 1967) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง 167 คน ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจแบบสอบถามเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นจากความไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามจำนวน 10% ($167 \times 10\% = 17$) รวมแล้วได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 184 คน ใช้วิธีการแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) ในการเลือกตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถาม ถามกลุ่มตัวอย่างที่ยินดีและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

ลักษณะด้านประชากรศาสตร์

เพศ แบ่งเป็น 2 ระดับ

ชาย

หญิง

อายุ แบ่งเป็น 4 ระดับ

ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี
26 – 30 ปี
31 – 35 ปี
มากกว่า 35 ปี
ระดับการศึกษา แบ่งเป็น 3 ระดับ
ต่ำกว่าปริญญาตรี
ปริญญาตรี
สูงกว่าปริญญาตรี
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 4 ระดับ
น้อยกว่า 1 ปี
ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี
ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี
5 ปีขึ้นไป
รายได้ แบ่งเป็น 4 ระดับ
น้อยกว่า 10,000 บาท
10,000 – 20,000 บาท
20,000 – 30,000 บาท
30,000 บาทขึ้นไป
ประเภทหรือลักษณะการจ้าง แบ่งเป็น 4 ระดับ
พนักงานประจำ (Full Time Permanent Staff)
พนักงานชั่วคราว (Full Time Temporary Staff)
พนักงานจ้างรายวัน (Daily Contract Staff)
พนักงานจ้างตามผลตอบแทน (Commission Based Staff)
แรงจูงใจในการทำงาน
ค่านิยมในอาชีพบริการ
ความผูกพันต่อองค์กร

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความพึงพอใจในความเป็นอยู่แบ่งเป็น 10 ปัจจัย

สภาวะของจิตใจ

ความวิตกกังวล

ความพึงพอใจ

อุปสรรค

ความกดดัน

ความเบื่อหน่าย

แรงจูงใจ
สาระในชีวิต
ความสะดวกสบาย
ความชื่นชมยินดี

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงาน (Employee) หมายถึง บุคคลทั้งในระดับบริหารและระดับปฏิบัติการซึ่งเป็นผู้ที่อาจจะต้องทำงานร่วมกันทั้งทางตรงและทางอ้อม หรืออาจจะไม่ได้ทำงานร่วมกันก็ได้

2. ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ (Living Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นความรู้สึกในทางที่ดี ความชอบหรือความพอใจเนื่องจากความต้องการของตนเองได้รับการตอบสนองจากปัจจัยอันประกอบเป็นการบริหารสู่ความเป็นเลิศ อันได้แก่ โครงสร้าง กลยุทธ์ ระบบงาน ทักษะ สไตล์ คน และความนิยมร่วม ในที่นี้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะจิตใจ ความวิตกกังวล ความพึงพอใจ อุปสรรค ความกดดัน ความเบื่อหน่าย แรงจูงใจ ความมีสาระในชีวิต ความสะดวกสบายและความชื่นชมยินดี

3. แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จ หรืออาจหมายถึงรางวัลซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวเร่งหรือเสริมการทำงานของมนุษย์เพื่อให้ไปถึงวัตถุประสงค์ที่มา

4. ค่านิยม (Value) หมายถึง รูปแบบความคิดของสมาชิกในสังคมที่จะพิจารณาตัดสินและประเมินว่าสิ่งใดมีคุณค่า มีประโยชน์ พึงปรารถนา ถูกต้อง เหมาะสม ดีงาม ควรที่จะยึดถือและประพฤติปฏิบัติ

5. ความผูกพันต่อองค์กร (commitment) หมายถึง ความเต็มใจในบุคคลในการรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไปรวมถึงทัศนคติที่หนักแน่นและเป็นไปในทางบวก (Positive attitude) ต่อองค์กร ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจึงมีความหมายลึกซึ้งกว่าความผูกพันทางกายภาพต่อองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัท เอไอจีคาร์ด (ประเทศไทย) จำกัด มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในความเป็นอยู่
3. ค่านิยมในงานมีผลต่อความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในความเป็นอยู่
4. ความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในความเป็นอยู่

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอไอจีคาร์ต (ประเทศไทย) จำกัด” ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ซึ่งจะนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยม
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
5. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ
6. ประวัติและข้อมูล บริษัท เอไอจีคาร์ต (ประเทศไทย) จำกัด
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์

การศึกษาว่าด้วยประชากรนั้นนับว่ามีความสำคัญ เนื่องจากประชากรมักมีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่ซับซ้อน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงในบางลักษณะนั้นอาจเกิดขึ้นโดยไม่ได้คาดคิดมาก่อน นอกจากนี้การตัดสินใจต่าง ๆ ของบุคคลล้วนมีผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงทางประชากรโดยเฉพาะอย่างยิ่งการตัดสินใจว่าจะแต่งงานหรือเป็นโสด การกำหนดจำนวนบุตรที่ปรารถนา การดูแลตัวเองทั้งในแง่ของการระมัดระวัง ป้องกันและการรักษาโรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ ซึ่งจะมีผลต่อภาวะการเจ็บป่วยและการตาย เป็นต้น ในทางกลับกัน การเปลี่ยนแปลงทางประชากรก็สามารถส่งผลกระทบมากมายต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ทั้งในทางสังคมวัฒนธรรม การเมืองและเศรษฐกิจ

เกื้อ วงศ์บุญสิน (2545 : 1-2) ประชากรศาสตร์ (Demography) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับขนาด โครงสร้าง การกระจายตัว ตลอดจนสาเหตุและผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงประชากร อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงขนาด โครงสร้าง และการกระจายตัวของประชากรดังกล่าวแล้ว ส่วนประกอบของการเปลี่ยนแปลงประชากรที่สำคัญคือการเกิด การตาย และการย้ายถิ่นของประชากร

1.1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์

การแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ (Demography) ประกอบด้วย อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ อาชีพ การศึกษา ลักษณะด้านประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญ และสถิติที่วัดได้ของประชากรและช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคมวัฒนธรรมช่วยอธิบายความคิดและ

ความรู้สึกรวมของกลุ่มเป้าหมายเท่านั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการกำหนดตลาดเป้าหมาย รวมทั้งง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ 2538 : 41)

ในหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ จะประกอบไปด้วยบุคคลากรในระดับต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล จะเป็นดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and job performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถจะปฏิบัติหน้าที่การงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ จอกจากนี้ก็จะเห็นได้ว่า คนที่อยู่มากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงาน แต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนมีน้อยลง ประกอบกับช่วงเวลาในการทงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนที่มากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2. เพศกับการทำงาน (Gender and job performance) จากการศึกษาโดยทั่วไปในเรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ระหว่างเพศชายและหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้อยตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุก ความคิดก้าวไกลและมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิงแต่ละจะไม่มีความแตกต่างในเรื่องผลงานและในเรื่องความพึงพอใจในงาน

3. สถานภาพสมรสกับการทำงาน (Marital status and job performance) จะพบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงานและมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบเห็นคุณค่าของงานและมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and job performance) ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ มีความพึงพอใจในงานสูง

พรทิพย์ วรกิจโกศาทร (2529 : 312-315) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้รับสารที่วิเคราะห์ตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ซึ่งแต่ละคนจะแตกต่างกันไป โดยมีความแตกต่างทางประชากรศาสตร์จะมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร ลักษณะทางประชากรศาสตร์คือ

1. อายุ (Age) การจะสอนผู้ที่อายุต่างกันให้เชื่อฟัง หรือเปลี่ยนทัศนคติหรือเปลี่ยนพฤติกรรมนั้น มีความยากง่ายต่างกัน ยิ่งมีอายุมากกว่าที่จะให้เชื่อฟัง ให้เปลี่ยนทัศนคติและเปลี่ยนพฤติกรรมยิ่งยากขึ้น การวิจัยโดย ซี.เมเปิล (C.Maple) และ ไอ แอล เจนิส และ ดี ไรฟ์ (I.L.Janis and D.Rife) ได้ทำการวิจัยและให้ผลสรุปว่า การชักจูงจิตใจหรือโน้มน้าวจิตใจของคนจะยากขึ้นตามอายุของคนเพิ่มขึ้น อายุยังมีความสัมพันธ์ของข่าวสารและสื่ออีกด้วย เช่น

ภาษาที่ใช้ในวัยต่างกัน ก็ยังมีความต่างกันโดยจะพบว่าภาษาไม่ ๆ แปลก ๆ จะพบในคนหนุ่มสาวสูงกว่าผู้สูงอายุ เป็นต้น

2. เพศ (Sex) มีงานวิจัยที่พิสูจน์ว่า คุณลักษณะบางอย่างของเพศชายและหญิงที่ต่างกันส่งผลให้การสื่อสารของชายและหญิงต่างกัน เช่น การวิจัยเกี่ยวกับการชมภาพยนตร์โทรทัศน์ของเด็กวัยรุ่นพบว่า เด็กวัยรุ่นชายจะสนใจภาพยนตร์สงครามและจารกรรมมากที่สุด ส่วนเด็กวัยรุ่นหญิงจะสนใจภาพยนตร์วิทยาศาสตร์มากที่สุด แต่ก็ม้งานวิจัยหลายชิ้นที่แสดงว่าชายและหญิงมีการสื่อสารและรับสื่อไม่ต่างกัน

3. การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารของผู้รับสาร ดังงานวิจัยหลายชิ้นที่ชี้ว่า การศึกษาของผู้รับสารนั้นทำให้ผู้รับสารมีพฤติกรรมการสื่อสารแตกต่างกันไป เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะสนใจข่าวสาร ไม่ค่อยเชื่อง่าย ๆ และมักเปิดรับสื่อสิ่งพิมพ์มาก

4. ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Status) หมายถึง อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัวเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลโดยมีรายงานหลายเรื่องที่ได้พิสูจน์แล้วว่า ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจนั้นมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของคน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การจูงใจ (Motivation)

การจูงใจ (มัลลิกา ต้นสอน.2544 : 194-203) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า *Movere* ซึ่งแปลว่าการเคลื่อนไหว เนื่องจากบุคคลที่มีการจูงใจจะมีแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาโดยเราจะกล่าวว่าการจูงใจเป็นศัพท์ที่จัดอยู่ในกลุ่มเดียวกับแรงขับ (Drive) ความอยาก (Desire) ความต้องการ (Needs) และความปรารถนา (Wishes)

เชิฟแมน (Schiffman. 2000 : 63) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า แรงขับภายในตัวบุคคลแต่ละคนที่กระตุ้นในเขาแสดงพฤติกรรมออกมา

อดุลย์ จาตุรงค์กุล (2546 : 141) อธิบายว่าการจูงใจ หมายถึง บางสิ่งบางอย่างภายในตัวบุคคล ซึ่งเป็นต้นเหตุให้เขาถือปฏิบัติ เคลื่อนไหว หรือประพฤติในลักษณะที่จะมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทาง

การจูงใจ หมายถึง ความยินดีและเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในการแสดงพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหาซึ่งเราสามารถกล่าวได้ว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจจะมีลักษณะดังนี้

1. มีเป้าหมายในการแสดงออก
2. มีพลังในการแสดงออก
3. มีความพยายามในการแสดงออก

ดังนั้น การจูงใจของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพจึงต้องพิจารณาถึงปัจจัยและองค์ประกอบต่าง ๆ และทำการประยุกต์โดยปรับเปลี่ยนวิธีการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของพนักงานอยู่เสมอ

นพพร เจริญสุข (2540 : 10) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง เต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จ หรืออาจหมายถึงรางวัลซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวเร่งหรือเสริมการทำงานของมนุษย์เพื่อให้ไปถึงวัตถุประสงค์ที่มีรางวัลเป็นเป้าหมาย

แรงจูงใจ ตามพจนานุกรมการจัดการ (Dictionary of Management) ของ ทอสและคาร์โรลล์ (Toss and Carroll 1982 : 387) หมายถึงแรงขับของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมโดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือการกระทำที่บุคคลจะทำงานให้สำเร็จโดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่นที่กำหนดแนวทางเฉพาะใช้ในการบริหารโดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงานทำงานในห้องกรอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายดังกล่าวจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจ คือ แรงผลักดัน แรงกระตุ้นที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์การจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความเจริญเติบโตในการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัยนโยบายและการบริหารงานขององค์การ ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน เหมื่อวิเคราะห์ดูแล้วก็จะพบว่าแรงจูงใจเหล่านี้เกิดขึ้นจากปฏิกิริยาพื้นฐานส่วนลึกของจิตใจ (Subconscious) ซึ่งตามจิตศาสตร์นั้นเมื่อถือว่าเป็นสภาวะจิตใจที่ไม่อยู่ในความควบคุมของเราเป็นที่รวมความคิดเพื่อการแสดงออกโดยไม่รู้ตัวหรือที่เรียกว่าจิตใต้สำนึกนั่นเองซึ่งจิตใต้สำนึกนี้บุคคลย่อมมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้วยกันทุกคน

ประโยชน์ของการจูงใจ

จิราภรณ์ ไทยกิ่ง (2541 : 13-14) ได้ระบุถึงประโยชน์ของแรงจูงใจไว้ดังนี้

1. คนงานมีความภาคภูมิใจในหน้าการงานที่ทำอยู่
2. เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้แก่หน่วยงานได้อย่างเต็มที่
3. รู้จักหน้าที่ช่วยเหลือกัน
4. มีความสนใจในการสร้างสรรค์ มุ่งทำงานอย่างเต็มที่
5. สนใจและพอใจที่จะทำงานนั้น

สุพัตรา สุภาพ (2536 : 125-126) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของแรงจูงใจไว้ดังนี้

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์การและแก่หมู่คณะ เป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม
2. ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี
3. สร้างกำลังขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานแก่คนงานและพนักงานเจ้าหน้าที่ในองค์การ

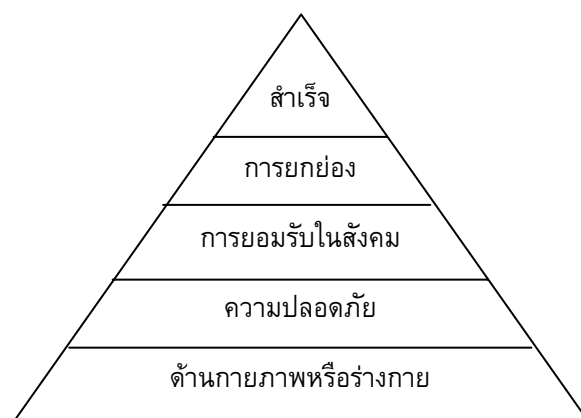
4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
5. ช่วยทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน
6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำกิจการต่าง ๆ ในองค์กร
7. ทำให้เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กรที่คนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุขกาย สุขใจในการทำงานเพราะร่างกายที่แข็งแรงจะมีอยู่คู่หัวใจที่เป็นสุขเท่านั้น
8. การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human Motivation)

โดยปกติแล้ว มนุษย์มีความต้องการหลากหลายแตกต่างกันไปไม่มีที่สิ้นสุดตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ อับราฮัม เอช. มาสโลว์ นักจิตวิทยาชาวอังกฤษ ได้สร้างทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น ทฤษฎีของมาสโลว์ มีสมมติฐานอยู่ 3 ประการ คือ

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลา ไม่มีการสิ้นสุดตราบดีที่ยังมีชีวิตอยู่
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นจึงจะมีอิทธิพลจูงใจต่อไป
3. ความตักงารของคนที่มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปสู่สูงตามลำดับความสำคัญ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะตามมา

ทฤษฎีของมาสโลว์ แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับดังนี้



ภาพประกอบที่ 1 โมเดลความต้องการของมาสโลว์

Abraham H.Maslow.1954 : 69 – 80) ; อ้างอิงจากปานจิต บุญพันธ์ุ. 2549 : 7-9)

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นต่ำสุดตามความคิดของมาสโลว์ ความต้องการขั้นนี้ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรคที่อยู่อาศัยและการพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety and security Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในขั้นที่หนึ่งแล้ว ความต้องการในขั้นนี้ คือ ความต้องการในการป้องกันตนเองให้พ้นจากอันตรายและมีความมั่นคงต่าง ๆ เช่น ความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) ความต้องการที่จะอยู่ร่วมกับคนอื่นหรือสภาพในสังคม ได้แก่ ต้องการมีส่วนร่วมในกลุ่ม ต้องการได้รับความรักและความเอาใจใส่จากบุคคลใกล้ชิด ความต้องการทางด้านสังคมนี้เป็นความต้องการทางด้านจิตใจ

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem or Status Needs) เป็นความต้องการในระดับสูงขึ้นกว่าความต้องการทางด้านสังคม คือ ต้องการการยอมรับนับถือ การยกย่องสรรเสริญจากบุคคลทั่วไป รวมทั้งต้องการให้บุคคลอื่นยกย่องให้เกียรติ ในองค์กรโดยทั่วไปถ้าต้องการตอบสนองความต้องการทางด้านนี้โดยการปรับตำแหน่งงานให้อำนาจเพิ่มมากขึ้น

5. ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด ได้แก่ ความต้องการที่จะใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนเองคาดหวัง เช่น ความต้องการให้ตนได้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ปรารถนา

ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กร เพื่อให้ทราบลำดับความต้องการของพนักงาน เพื่อที่ผู้บริหารจะได้พิจารณาถึงความต้องการของพนักงานและจะได้จัดลำดับความสำคัญและตอบสนองสิ่งที่พนักงานในองค์กรต้องการได้อย่างถูกต้อง ซึ่งจะก่อให้เกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงานและทำให้พนักงานทุกคนทุ่มเทกำลังในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยม

สุพัตรา สุภาพ (2525 : 6) ค่านิยม คือ สิ่งในกลุ่มสังคมหนึ่ง ๆ เห็นว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าควรแก่การกระทำ น่ากระทำ น่ายกย่อง หรือเห็นว่าถูกต้อง

พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 18) ค่านิยม หมายถึง การยอมรับนับถือและพร้อมที่จะปฏิบัติตามคุณค่าที่คนหรือกลุ่มคนมีอยู่ต่อสิ่งต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นวัตถุ ความคิด อุดมคติ รวมทั้งการกระทำในด้านเศรษฐกิจ สังคม จริยธรรม และสุนทรีย์ภาพ

สมยศ แม่นแย้ม (2540 : 10) ค่านิยม หมายถึง อะไรก็ตามที่ทำให้ควรมีคุณค่าหรือความถือแก่ชีวิต อะไรก็ตามซึ่งทำให้ความงาม ความหวาน อาจเรียกว่าเป็นค่านิยม ความซื่อสัตย์ ความเชื่อฟัง การให้อภัย ความรู้สึกหรือคุณธรรม ความอดทนจากผลของสิ่งเหล่านี้ ทำให้เกิดความกลมกลืน มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สิ่งดี ๆ ดังกล่าวมานี้ คือ ค่านิยมจุดหมายของการศึกษา (The Aim of Education)

อรุณ รักธรรม (2540 : 113) กล่าวว่าโดยทั่วไปค่านิยม หมายถึง สิ่งที่บุคคลพอใจหรือเห็นว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่า แล้วยอมรับไว้เป็นความเชื่อหรือความรู้สึกนึกคิด เป็นแนวปฏิบัติของตนเอง ค่านิยมนี้จะฝังตัวอยู่ในตัวบุคคลในรูปของความเชื่อหรือความรู้สึกนึกคิดตลอดไป จนกว่าเจ้าตัวจะพบกับความนิยมใหม่ที่ตนพอใจกว่า และยอมรับไว้เป็นความเชื่อหรือความรู้สึกนึกคิดของตนเอง

ล้วน สายยศ ; และอังคณา สายยศ (2543 : 127) ค่านิยม หมายถึง ความรู้สึกต่อความเชื่อที่สังคมเห็นว่าดี-เลว มีความสำคัญ-ไม่สำคัญ ฟังปรารภ-ไม่ฟังปรารภ ซึ่งเป็นอุดมการณ์หรือวิถีชีวิตของมนุษย์

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2542 : 242) ได้ให้ความหมายของคำว่าค่านิยมว่า หมายถึง สิ่งที่บุคคลหรือสังคมยึดถือเป็ยเครื่องช่วยตัดสินใจและกำหนดการกระทำของตนเอง

ทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยม

ค่านิยม (Values) หมายถึง ความเชื่อมั่นพื้นฐานซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมของบุคคลหรือสังคมหรือความรู้สึกนิยมชมชอบหรือเห็นคุณค่าในบุคคล สิ่งของ หรือความคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ค่านิยมมีทั้งด้านบวกและด้านลบ ด้านบวกหมายถึงสิ่งที่ดีและต้องการ ด้านลบหมายถึงสิ่งที่ไม่ดีและไม่ต้องการ ค่านิยมช่วยให้เกิดความรักและความสัมพันธ์กันในสังคม ค่านิยมของบุคคล เช่น ค่านิยมด้านความมีอิสระเสรี ความพอใจ การเคารพตนเอง ความซื่อสัตย์ การเชื่อฟัง เป็นต้น ค่านิยมของสังคม เช่น ระบบความร่วมมือ สันติภาพ ความเป็นประชาธิปไตย เป็นต้น

ที่มาของค่านิยม (Source of value) ค่านิยมของคนเรานั้นได้รับอิทธิพลจาก (1) บิดามารดา (2) ครู (3) กลุ่มเพื่อน (4) กลุ่มสังคม บุคคลจะได้รับการปลูกฝังว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดผิด อะไรดี อะไรไม่ดี มาตั้งแต่ยังเยาว์วัยจากบิดามารดา ครู กลุ่มเพื่อน และกลุ่มสังคมต่าง ๆ ซึ่งเป็นที่มาของค่านิยม จะเห็นได้ว่าค่านิยมของคนเรานั้นเกิดจากการเรียนรู้ซึ่งสั่งสมมาตั้งแต่ในอดีต ดังนั้นจึงเป็นการยากที่จะเปลี่ยนแปลงซึ่งการเรียนรู้และการมีประสบการณ์ที่แตกต่างกันย่อมทำให้บุคคลมีค่านิยมที่แตกต่างกันด้วย

ความสำคัญของค่านิยม (Importance of values) ค่านิยมมีความสำคัญสำหรับการศึกษาพฤติกรรมองค์กร เพราะค่านิยมจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล สมมติว่า ท่านเข้าไปทำงานในองค์กรด้วยความเชื่อว่าการจัดสรรรางวัลนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงาน แต่ในความเป็นจริง องค์กรนั้นให้รางวัลกับผู้ที่ทำงานมานานกว่า ไม่ใช่ความสามารถในการทำงาน ท่านก็จะรู้สึกผิดหวัง เกิดความไม่พอใจและตัดสินใจว่าจะทำงานโดยไม่ยึดหลักความสามารถ ส่งผลให้ทัศนคติและพฤติกรรมของท่านอาจเปลี่ยนไปถ้าคุณค่าที่ท่านยึดถือเกี่ยวกับองค์กรเปลี่ยนไป

แมกลีโน (Maglino ; et al.) ได้แบ่งค่านิยมออกเป็น 4 ชนิด คือ

1. ความสำเร็จ (Achievement) คือ การทำงานให้ลุล่วงด้วยดี โดยยึดหลักว่าแม่เป็นสิ่งที่ยากลำบากในชีวิตก็จะต้องทำให้ได้
2. การช่วยเหลือและห่วงใยผู้อื่น (Helping and concern for others) คือ การให้ความสำคัญต่อผู้อื่นและพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เสมอเมื่อเขาต้องการ
3. ความซื่อสัตย์ (Honesty) คือ การยึดถือข้อเท็จจริงและกระทำสิ่งที่รู้สึกว่าคุณต้อง
4. ความยุติธรรม (Fairness) คือ การมีความเป็นกลาง และกระทำสิ่งที่ยุติธรรมสำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ค่านิยมทั้ง 4 ชนิดที่กล่าวมานั้นจะมีความสำคัญต่อโครงการและการทำงานซึ่งจะเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยในการศึกษาค่านิยมของพฤติกรรมในองค์กร

ผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ได้ระบุถึงค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับงาน 9 ประการ โดยเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับแรงงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตซึ่งประกอบด้วย

1. การเป็นที่ยอมรับความสามารถและความสำเร็จ
2. ความยกย่องนับถือและความมีเกียรติ
3. ทางเลือกส่วนบุคคลและเสรีภาพ
4. ความเกี่ยวข้องกับงาน
5. ความภูมิใจในงานส่วนบุคคล
6. คุณภาพชีวิต
7. ความปลอดภัยด้านการเงิน
8. การพัฒนาตนเอง
9. สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

ค่านิยมเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารที่จะต้องทราบว่าค่านิยมใดคือปัจจัยสำคัญสำหรับแรงงานใหม่ อย่างไรก็ตามแม้ว่าแรงงานเหล่านั้นจะมุ่งที่ค่านิยมความพึงพอใจส่วนบุคคลแต่ก็มีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับค่านิยมองค์กรด้วย

ความสำคัญของค่านิยม

เทพพนม เมืองแมน ; และสวิง สุวรรณ (2529 : 9) กล่าวว่า ค่านิยมเป็นองค์ประกอบสำคัญสิ่งหนึ่งในด้านจิตวิทยาของบุคคล มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแสดงออก ค่านิยมเป็นกระบวนการทางความคิดของบุคคลที่เป็นตัวกำหนด ตัวตัดสินใจ ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นการปฏิบัติที่ถูกต้องหรือไม่ถูกต้องก็ได้

บาทบาทของค่านิยมมี 2 ประการ คือ

1. เป็นมาตรฐานที่จะนำทางเพื่อเป็นแนวทางให้บุคคลประพฤติปฏิบัติ ประเมินว่าสิ่งใดดีหรือไม่ดี

2. ค่านิยมจะทำหน้าที่กระตุ้นเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติ ตลอดจนเสริมสร้างทัศนคติความสนใจและความตั้งใจซึ่งจะนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมนั้นในที่สุด

ฤกษ์ชัย คุณูปการ (2530 : 82-83) กล่าวว่า ค่านิยมมีบทบาทเป็นมาตรฐานในการดำเนินชีวิตของบุคคล 2 ประเภท คือ

1. ค่านิยมเป็นมาตรฐานความเชื่อ บุคคลใช้ค่านิยมเป็นพื้นฐานในการสร้างความเชื่อต่อสิ่งต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันซึ่งมีเรื่องความคิด อารมณ์ ความรู้สึกและเจตคติเป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น ค่านิยมเกี่ยวกับความคิด หมายถึง บุคคลมีค่านิยมสิ่งหนึ่งไปในทิศทางใดก็แสดงว่าเขามีความคิดที่ควรประพฤติปฏิบัติในทิศทางนั้น ทำนองเดียวกันค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับจิตใจ หมายถึง บุคคลมีค่านิยมต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดก็แสดงว่าเขามีอารมณ์ความรู้สึก และเจตคติไปในทิศทางนั้นด้วย ดังนั้น เมื่อบุคคลทราบค่านิยมของผู้อื่นชัดเจนมากเพียงใด แสดงว่าเขาสามารถเรียนรู้ผู้อื่นได้ชัดเจนมากเพียงนั้น

2. ค่านิยมเป็นมาตรฐานความประพฤติ บุคคลมักใช้ค่านิยมเป็นเป้าหมายในการตัดสินใจว่าควรประพฤติปฏิบัติหรือเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างไรจึงจะเหมาะสมหรือมีคุณค่า

5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) มีความหมายได้หลายนัยด้วยกัน นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment) ได้ให้ความหมายและค่านิยมของความผูกพันต่อองค์กรไว้ต่าง ๆ กันไป ดังนี้

บุชานัน (Buchanan. 1974 : 533) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ การปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์การซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) แสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน

2. ความเกี่ยวโยงในองค์การ (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของแต่ละคนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

ฮอลล์ (Hall. 1970 : 176) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าหมายถึง กระบวนการที่เป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายของบุคคลดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน หรือมีความสอดคล้องกันและ อีบีเนเยค และ อัลคิตซ์ (Hrebiniak & Alutto. 1972 : 555-556) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความไม่เต็มใจหรือไม่ต้องการที่จะออกจากองค์กรไป ไม่ว่าจะเพิ่มเงินเดือน รายได้หรือความเป็นอิสระทางอาชีพ เป็นปรากฏการณ์ของการรับรู้ที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นการลงทุนด้านกำลังกาย กำลังปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับบทบาทของสมาชิกในองค์กรเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ พอร์ตเตอร์ (Porter. 1974 : 603) ได้ให้คำจำกัดความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะถูกแสดงออกมาในรูป

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังงานอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร
3. มีความเชื่ออย่างแน่อนและมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

มาร์ช และ แมนนารี (March & Mannari. 1977 : 57) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความมากน้อยของความรู้สึกการเป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กรและการประเมินองค์กรในทางที่ดี รวมทั้งเป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่อยู่กับองค์กรตลอดไป และ สแลนซิก (Salancik. 1983 : 62) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง สภาพส่วนตัวแต่ละบุคคลที่เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรในรูปของการกระทำที่มีความเชื่อว่าการกระทำนั้นสามารถสนับสนุนกิจกรรมและความรู้สึกต่อองค์กร นอกจากนี้ เชลดอน (Sheldon. 1971 : 143) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติที่มีต่อองค์กร ตลอดจนตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

สเตอร์รี่ (Steers. 1977 : 46) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง ความหนาแน่นของความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานแต่ละคนที่มีต่อองค์กรและเกี่ยวข้องกับองค์กรซึ่งควรมีต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและ ยอมรับต่อเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานะภาพสมาชิกขององค์กร

ภรณ์ กิริติบุตร. (2529 : 95) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจในบุคคลในการรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไปรวมถึงทัศนคติที่หนักแน่นและเป็นไปในทางบวก (Positive attitude) ต่อองค์กร ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจึงมีความหมาย

ลึกซึ้งกว่าความผูกพันทางกายภาพต่อองค์กร โดยที่พนักงานมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และ จิระจิตต์ ราคา. (2525 : 52-53) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่จะ “อยู่” และไม่ “ไป” จากองค์กร ไม่ว่าจะเพิ่มเงินเดือน รายได้ หรือสิ่งจูงใจอื่น ๆ พร้อมทั้งเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรที่เขาปฏิบัติอยู่ การพิจารณาว่าบุคคลใดมีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับตัวชี้ที่เห็นได้ชัดคือ

1. ความจงรักภักดีต่อองค์กร กล่าวคือ มีความรักใคร่ ไม่อยากจากไปจากองค์กร อาจจะเป็นเพราะว่าองค์กรนั้นมีสิ่งจูงใจบางอย่างที่ทำให้เขารู้สึกเสียดายที่จะต้องออกจากองค์กรไปซึ่งอาจจะเป็นผลตอบแทนในเรื่องเงินเดือน สวัสดิการหรือความก้าวหน้า ความมีชื่อเสียง

2. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับหน่วยงานที่เขาทำอยู่ ผู้ปฏิบัติงานที่ผูกพันกับองค์กรจะมีความรู้สึกถึงเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับหน่วยงานที่เขาทำงานอยู่ กล่าวคือปฏิบัติตนไปตามค่านิยมของหน่วยงานนั้น ทั้งนี้เพื่อบำเหน็จไปสู่จุดมุ่งหมายขององค์กร เช่น ความมีวินัย เชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

3. ความรู้สึกเกี่ยวกับงาน คือ พอใจในงานที่ทำและต้องการให้งานที่ทำบรรลุผลสำเร็จ ผู้ปฏิบัติงานจะอยู่ในสภาพที่ทุ่มเทร่างกายและแรงใจ เพื่อให้งานสำเร็จแม้บางครั้งจะไม่ได้ค่าตอบแทนก็ตาม

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กรได้ว่าเป็นความสัมพันธ์ของบุคคลต่อองค์กรในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามทั้งกายและจิตใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

สตีเยร์ (Steers. 1977 : 48) ชี้ให้เห็นความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถให้ทำนายอัตราเข้า – ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะที่ครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดีขึ้น

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย

บุชานัน (Buchanan. 1974 : 533) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับเป้าหมายขององค์กรหรือช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกว่าคุณมีส่วนเป็นเจ้าขององค์การและมีส่วนในการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์การ
3. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก

ภรณ์ กิรติบุตร. (2529 : 97) กล่าวว่า ความผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์การ ดังนี้

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การอย่างสูง มักจะมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไปเพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมในศรัทธา
3. เหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมในศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ
4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอควรในการทำงานให้กับองค์การทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

สุพินดา คิวานนท์. (2545 : 32) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่าเปรียบเสมือนเป็นตัวคอยกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งในที่สุดแล้วองค์การนั้นก็จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

จากแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ สามารถสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวเชื่อม เป็นความรู้สึกระหว่างจินตนาการของบุคคลกับเป้าหมายขององค์การ บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การ มุ่งหาแนวทางเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย โดยมีพื้นฐานอยู่บนแรงศรัทธา ความเต็มใจ ประสพการณ์การทำงานลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความพึงพอใจ ค่านิยมและความปรารถนา

6. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ บุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานจะสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและทำด้วยความเต็มใจ ความพึงพอใจในงานแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและนำไปสู่ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้วย หากผู้ปฏิบัติงานขาดความพึงพอใจในงานจะมีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ซึ่งจะนำมาสู่การเกิดปัญหาต่าง ๆ ในองค์กร เช่น การขาดงาน การล่าช้าของงาน ความรับผิดชอบ และนำไปสู่การเปลี่ยนงาน

ความหมายของความพึงพอใจในงาน มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานไว้

ต่าง ๆ กัน ดังนี้

บลูม และ เนย์เลอร์ (Blum and Naylor. 1968 : 364) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นผลของทัศนคติของลูกจ้างซึ่งทัศนคติดังกล่าวเกี่ยวกับปัจจัยดังต่อไปนี้ ค่าจ้าง การนิเทศงาน ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับในความสามารถ การประเมินผลงานที่ยุติธรรม ความสัมพันธ์ทางสังคมในงาน การตกลงอย่างรวดเร็วในการเรียกร้องความเป็นธรรมของนายจ้าง และอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน

กิลเมอร์ (Gilmer. 1966 : 254) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลของทัศนคติต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน และมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งความพอใจนั้น ได้แก่ รู้สึกถึงความสำเร็จในผลงาน รู้สึกได้รับการยกย่อง และรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

แห่งน้อย พงษ์สามารถ (2519 : 259) กล่าวว่า ความพอใจในการทำงานของมนุษย์ คือ ท้าที่ทั่ว ๆ ไป ซึ่งมีผลมาจากท้าวที่ต่อสิ่งต่าง ๆ สามอย่าง คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง ลักษณะเฉพาะของปัจเจกบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มในสิ่งที่ยอยู่นอกหน้าที่การงาน เช่น ความเข้ากันได้นิสัยใจคอ ใช้เวลาว่างร่วมกัน ประกอบกิจกรรมส่วนตัวอื่น ๆ ร่วมกัน เป็นต้น

อำนาจ แสดงสว่าง (2536 : 88) ได้กล่าวถึง ความพอใจในงาน หมายถึงการแสดงความรู้สึกของผู้ทำงานที่แสดงออกในทางผลบวกที่มีต่อองค์กร บุคคลผู้ร่วมงานและงานที่ทำ ซึ่งความพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นผลจกความรู้สึกของผู้ทำงานที่แสดงออกต่อองค์การผู้บริหารและงานที่ทำเป็นไปในทางชื่นชม ยินดี มีความสุขในการทำงาน มีการสร้างสรรค์ในการทำงาน ผลผลิตเพิ่มมากขึ้น ผลกำไรมีมากขึ้นจัดบัยหาอุปสรรคในการทำงานให้ลดน้อยลง เช่น ลดการขาดงาน การลาออก การขุ่นมัวประท้วง เป็นต้น

อีแวนส์ (Evans. 1971 : 31) ได้ให้ทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน โดยเน้นถึงความสำคัญของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน โดยจากการสร้างแบบจำลอง Path Goal Model ซึ่งสรุปได้ว่า

1. ความต้องการในการทำงานใด ๆ นั้นขึ้นอยู่กับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงานจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้จึงก่อให้เกิดแรงในการทำงานมากขึ้น

2. แม้ว่าจะมีความต้องการในการทำงาน แต่ถ้าเกิดตัวถ่วงในการทำงาน เช่น ขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน ขาดอิสรภาพ ก็จะทำให้กิจกรรมนั้นหยุดชะงักได้ แต่ถ้าไม่มีตัวถ่วงและไม่มีความต้องการงานนั้นก็ดำเนินไปด้วยดีไม่ได้เช่นกัน

3. ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เกิดขึ้นได้เพราะมีความสม่ำเสมอในการทำงาน ประทับกับแนวทางในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ องค์ประกอบทั้งสองประการนี้ หากขาดประการหนึ่งประการใด ความสำเร็จจะลดน้อยลง

ตามแนวคิดของ Evans นั้นความพึงพอใจในการทำงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์นั้นจะต้องไม่มีอุปสรรคในด้านความรู้ความเข้าใจในการทำงานของพนักงาน และความต้องการของพนักงานที่จะทำงานด้วย

เดวิส (Davis. 2540 : 20 อ้างใน ชาริณี) เชื่อว่า ความถึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานในระดับสูง ย่อมนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยองค์กรต้องจัดหาองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี

แมคคอร์มิค (MacCormick. 1947 : 298) กล่าวว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอาจใช้หลักทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน จะต่างกันก็เพียงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่อการทำงาน แต่การจูงใจในการทำงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน จึงไม่ใช่สิ่งแปลกที่จะกล่าวว่าทั้งความพึงพอใจในการทำงานและการจูงใจในการทำงานไม่มีความแตกต่างกัน ด้วยเหตุผล 2 ประการ คือ

1. ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่ตอบสนองความชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด กล่าวได้ว่าบุคคลจะพยายามเข้าหาในสิ่งที่ตนชอบ และพฤติกรรมเช่นนี้ถือว่าเป็นการจูงใจ
2. ทฤษฎีการจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการแสวงหาสิ่งที่ตอบสนองความต้องการ จึงกล่าวได้ว่า ทฤษฎีการจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

แฮทฟิลด์และฮิวส์แมน (Hatfield and Huseman ; อ้างอิงมาจาก Kidrakarn. 1989 : 7) ได้ทำการพัฒนาแนวคิดของนักวิจัยต่าง ๆ มาเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจซึ่งเบ็ชที่นิยมแพร่หลายในปัจจุบันประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ

ตัวแปรที่ 1 องค์ประกอบเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน แบ่งเป็น

1. ความตื่นเต้น/น่าเบื่อ
2. ความสนุกสนาน/ความไม่สนุกสนาน
3. สภาพโล่ง/สภาพสลับ ๆ
4. ทำทนาย/ไม่ทำทนาย
5. มีความพอใจ/ไม่พอใจ

ตัวแปรที่ 2 องค์ประกอบทั้งด้านค่าจ้าง ประกอบด้วย

1. ถือว่าเป็นรางวัล/ไม่เป็นรางวัล
2. มาก/น้อย

3. ยุติธรรม/ไม่ยุติธรรม
4. เป็นทางบวก/ทางลบ

ตัวแปรที่ 3 องค์ประกอบทางด้านการให้ความดีความชอบ

1. ยุติธรรม/ไม่ยุติธรรม
2. เชื่อได้/เชื่อไม่ได้
3. เป็นเชิงบวก/เชิงลบ
4. เป็นเหตุเป็นผล/ไม่เป็นเหตุเป็นผล

ตัวแปรที่ 4 องค์ประกอบทางด้านผู้นิเทศ/ผู้บังคับบัญชา

1. อยู่ใกล้/อยู่ห่าง
2. ยุติธรรมจริงใจ/ไม่ยุติธรรม ไม่จริงใจ
3. เป็นมิตร /ค่อนข้างไม่เป็นมิตร

ตัวแปรที่ 5 องค์ประกอบทางด้านเพื่อนร่วมงาน

1. เป็นระเบียบเรียบร้อย / ไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย
2. จงรักภักดีต่อหน่วยงาน / ไม่จงรักภักดีต่อหน่วยงาน
3. สนุกสนานร่าเริง / ไม่สนุกสนานร่าเริง
4. ดูน่าสนใจจริงจัง / ดูเหนื่อยหน่าย

อัมพล สุอำพัน (2533 : 758-759) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในอาชีพซึ่งนำไปสู่ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ดังนี้

1. ลักษณะงานซ้ำซากน่าเบื่อหน่าย ไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้เกิดความกระตือรือร้น
2. ไม่ได้รับยกย่อง หรือยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
3. สิ่งแวดล้อมและสภาพการปฏิบัติงานที่ไม่ดี
4. งานหนักเกินไป ต้องมีความรับผิดชอบสูงมาก
5. มีความขัดแย้งหรือคลุมเคลือในหน้าที่การปฏิบัติงาน
6. งานที่ไม่ตอบสนองความต้องการพื้นฐาน
7. การที่บุคคลมีการศึกษาเพิ่มเติมแต่ยังปฏิบัติงานในลักษณะเดิมทำให้เกิดความเบื่อหน่าย
8. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทำให้บรรยากาศการปฏิบัติงานลดความเป็นมนุษย์ลง

9. ลักษณะงานมีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ในอัตราที่สูง
10. มีความไม่สอดคล้องกันระหว่างสถานะของงานและชีวิตด้านอื่น ๆ
11. เกิดความเจ็บป่วยในระหว่างปฏิบัติงานเป็นประจำ

แนวคิดด้านสุขภาพจิตเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

มูชินสกี (Muchinsky. 2003) ได้อธิบายแนวคิดทางด้านสุขภาพจิต (Concept of mental health) ประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญ 5 ประการ

1. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ (Affective Well-being) ประกอบด้วย 2 ประการคือ
 1. ความพอใจ (Pleasure) และ 2. การกระตุ้นเร้า (Arousal)
2. ความสามารถ (Competence) สุขภาพที่ดีเกิดจากการยกระดับการยอมรับของความสำเร็จและความสามารถที่เกิดขึ้นจากกิจกรรม เช่น ความสัมพันธ์ภายในองค์กร การแก้ปัญหา การจ้างงานที่พอเพียง ฯลฯ บุคคลที่มีความสามารถจะมีทรัพยากรด้านจิตวิทยาที่มีผลกระทบต่อความกดดันของชีวิตและได้เสนอแนะว่าสุขภาพจิตที่ดีจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเผชิญกับการตอบสนองความสำเร็จที่ต้องการ ทักษะด้านความรู้ความเข้าใจ และทักษะด้านการเคลื่อนไหวที่เป็นปฏิกิริยาตอบโต้ของกระบวนการทางจิต (Psychomotor) ตลอดจนความเชื่อถือและความคิดเห็นที่สอดคล้องกับความเป็นจริง
3. ความเป็นอิสระ (Autonomy) ความสามารถของบุคคลที่จะมีอิทธิพลเหนือสภาพแวดล้อมด้วยความคิดเห็นและการปฏิบัติของตนเอง มีแนวโน้มที่จะอยู่รอดได้อย่างอิสระและควบคุมตนเองได้
4. ความปรารถนา (Aspiration) บุคคลที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมจะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและใช้ความพยายามอย่างกระตือรือร้นที่จะได้รับโอกาสใหม่ ๆ และความผูกพันที่จะตอบสนองความต้องการของตนเอง ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่มีระดับความปรารถนาคต่ำก็จะมีกิจกรรมน้อย และมีการยอมรับสภาพปัจจุบันถึงวิธีการที่ไม่พอใจ การต่อสู้เพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลนี้จะเป็นสถานการณ์ความตึงเครียดและมีผลกระทบต่อความท้าทายด้วยความยากลำบาก ความสำคัญของระดับแรงปรารถนานี้จะมีผลต่อสุขภาพจิตของบุคคล
5. การทำหน้าที่ต่าง ๆ ให้เกิดบูรณาการ (Integrated Functioning) หมายถึงสุขภาพจิตของบุคคลโดยรวม สุขภาพจิตด้านจิตวิทยาจะแสดงออกมาในรูปของความสมดุลสอดคล้องกันและมีความสัมพันธ์กันภายในซึ่ง Freud ได้วิเคราะห์เรื่องความรักและการทำงานโดยนำเสนอว่าบุคคลที่มีสุขภาพจิตที่ดีก็คือผู้ที่ทำให้เกิดความสมดุลกันทั้งความรักและการงานได้ การทำหน้าที่ผสมผสานกันนี้จะต้องพิจารณาออกเป็นช่วงเวลาต่าง ๆ โดยทั่วไปจะเน้นความสมดุลระหว่างการยอมรับ

ในช่วงของความลำบากของการบรรลุเป้าหมายและความผ่อนคลายในช่วง
ระยะเวลาที่มีการแทรกแซง

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวจะเห็นได้ว่าความพึงพอใจ จะหมายถึง ผลของทัศนคติ
ต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน และมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและ
สภาพแวดล้อม และการแสดงความรู้สึกของพนักงานที่แสดงออกในทางผลบวกที่มีต่อองค์การ
บุคคลผู้ร่วมงานและงานที่ทำ ซึ่งความพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นไปในทางชื่นชม มี
ความสุขในการทำงาน ผลผลิตก็จะเพิ่มมากขึ้น ผลกำไรมีมากขึ้น ขจัดและลดปัญหาอุปสรรคใน
การทำงานให้ลดน้อยลง เช่น ลดการขาดงาน การลาออก

7. ประวัติและข้อมูลบริษัท เอไอจีคาร์ด (ประเทศไทย) จำกัด

บริษัทอเมริกัน อินเตอร์เนชันแนล กรุ๊ป อิงค์ (เอไอจี) เป็นกลุ่มบริษัทผู้นำของโลก
ที่ให้บริการระหว่างประเทศทางด้านธุรกิจประกันภัย และการบริการทางการเงิน โดยมีธุรกิจอยู่ใน
ในประเทศต่างๆ มากกว่า 130 ประเทศทั่วโลก บริษัทในเครือเอไอจีจะให้บริการแก่ธุรกิจต่าง ๆ
หน่วยงาน สถาบัน รวมทั้งลูกค้ารายบุคคล ในด้านธุรกิจประกันวินาศภัย และการประกันชีวิต
ผ่านระบบเครือข่ายที่มีครอบคลุมทั่วโลก ในประเทศสหรัฐอเมริกา เอไอจีเป็นกลุ่มบริษัทที่รับ
ประกันภัยด้านพาณิชย์ และอุตสาหกรรมที่ใหญ่ที่สุดในโลก โดยมี AIG American General เป็น
ผู้นำในธุรกิจประกันชีวิต

เอไอจีให้บริการธุรกิจครอบคลุมทั่วทุกมุมโลกซึ่งรวมถึงการให้บริการทางการเงิน การ
บริหารกองทุนบำเหน็จบำนาญ การบริหารสินทรัพย์ การเช่าเครื่องบินแบบ Leasing
ผลิตภัณฑ์ทางการเงินต่างๆ รวมทั้งการค้าและการตลาด American General Finance ซึ่งเป็น
หนึ่งในบริษัทในเครือของเอไอจี เป็นผู้นำตลาดธุรกิจสินเชื่อบุคคล ส่วน AIG Sun America จะ
ให้บริการด้านการจัดการกองทุนบำเหน็จบำนาญที่ใหญ่ที่สุดกองทุนหนึ่งในสหรัฐอเมริกา และ
AIG VALIC เป็นผู้นำการตลาดทางด้านการบริหารสินทรัพย์สำหรับบุคคลและสถาบันโดยมีผู้
มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในหารบริหารการลงทุนในตราสารทุน ตราสารหนี้ การลงทุน
อื่นๆ และธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ หุ่นสามัญของเอไอจีได้จดทะเบียนไว้ในตลาดหลักทรัพย์ที่
นิวยอร์ก ลอนดอน ปารีส สวิสเซอร์แลนด์ และโตเกียว

กลุ่มบริษัท AIG Consumer Finance Group ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก เปิดให้บริการใน
4 ประเทศ ได้แก่ ประเทศฟิลิปปินส์ ประเทศฮ่องกง ประเทศไต้หวัน และประเทศไทย กลุ่ม
บริษัท AIG Consumer Finance Group ในประเทศไทย ประกอบไปด้วย

1. บริษัท เอไอจี ไฟแนนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด มหาชน (AIG Finance PCL) ดำเนิน
ธุรกิจด้านเช่าซื้อ สินเชื่อรถยนต์ และเงินฝากสำหรับลูกค้ารายย่อย
2. บริษัท เจนเนอรัล อินชัวร์ันโบรคเกอร์ จำกัด (General Insurance Broker
Company) ดำเนินธุรกิจเป็นตัวแทนหรือนายหน้าประกันภัย

3. บริษัท เอไอจีการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด (AIG Card (Thailand) Co.,Ltd.) ดำเนินธุรกิจสินเชื่อบัตรเครดิตและสินเชื่อบุคคล

บริษัท เอไอจีการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ 2543 เพื่อให้บริการด้านสินเชื่อบัตรเครดิต สินเชื่อบุคคล และสินเชื่อเงินสดหมุนเวียน โดยเริ่มจาก การออกบัตรเครดิต เอไอจีวีซ่า (AIG Visa) เมื่อเดือนพฤศจิกายน พ.ศ 2544 หลังจากนั้นได้ออกบัตรเครดิต เอไอจีมาสเตอร์การ์ด (AIG MasterCard) เมื่อเดือน เมษายน 2545 และเริ่มให้บริการด้านสินเชื่อเงินสดหมุนเวียน (Revolving Cash Card) ในปี 2546 และบริการสินเชื่อบุคคล (Personal Loan) เมื่อปี 2547

กลุ่มลูกค้าเป้าหมายได้แก่ ผู้ถือกรรมธรรม์ของบริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนล แอสชัวร์นส์ จำกัด (AIA) ตัวแทนประกัน และบุคคลทั่วไป ปัจจุบันบริษัทมีจำนวนลูกค้าทั้งหมดประมาณ 2 แสนราย

พันธกิจในการดำเนินธุรกิจของบริษัท ได้แก่

ความซื่อสัตย์ในการทำธุรกิจ (Integrity)

ให้ความสำคัญกับลูกค้า (Customer Focus)

การทำงานเป็นทีม (Team Work)

การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ (Innovation)

ความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ (Accountability)

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เชิดชัย คงวัฒนกุล. (2530 : 154-160) ศึกษาปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรการของปลัดอำเภอ พบว่า อายุราชการ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่ความต้องการประสบความสำเร็จชีวิตและการใช้ทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เอกลักษณะของงาน ความเด่นของงาน ความเป็นอิสระของงานและการสะท้อนกลับของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ความขัดแย้งในบทบาท ความกลุ่มเครือในบทบาท ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร

กฤษกร ดวงสว่าง. (2540 : 48-49) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัย ซึ่งสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาลในเขตภาคเหนือจำนวน 149 คน พบว่าวิทยากรที่ปฏิบัติงานอยู่ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรปรากฏว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง ปัจจัยรางวัลตอบแทนภายใน ได้แก่ ความ
ท้าทายของงาน และคามมีอิสระของงาน ปัจจัยรางวัลตอบแทนภายนอก ได้แก่ การช่วยเหลือ
จากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน โอกาสความก้าวหน้า ความพึงพอใจต่อ
ประโยชน์ตอบแทนพิเศษ ในขณะที่ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ การศึกษา สถานภาพสมรส
และรางวัลตอบแทน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ความพึงพอใจต่อเงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์
ต่อความผูกพันต่อองค์กร

ศิริพงษ์ เจริญสุข. (2545 : 65-72) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานสายวิศวกรรม ศึกษาเฉพาะองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ โดยการ
กรอกแบบสอบถามจำนวน 351 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ
สมรส พื้นฐานการศึกษาและอายุงานในองค์กร ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าใน
งาน ความเป็นอิสระในงานและความมั่นคงในงาน ปัจจัยลักษณะองค์กร ได้แก่ การมีส่วนร่วม
ในการบริหารงานและนโยบายขององค์กรและปัจจัยด้านลักษณะประสบการณ์ทำงาน ซึ่ง
ประกอบด้วย การเห็นความสำคัญของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแลความยุติธรรมในการ
พิจารณาความดีความชอบ ปัจจัยทั้ง 4 ข้างต้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
ด้วยกันทั้งสิ้น ยกเว้นเพศที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการในด้านแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้ง
ในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการกำหนดรูปแบบและวิธีการวิจัย
โดยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจอ้างอิงถึงทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow ซึ่งกล่าวถึงแรงจูงใจ
ที่มาจากความต้องการพื้นฐาน ในส่วนของค่านิยมได้อ้างอิงถึงแนวคิดของ Maglino ซึ่งได้แสดง
แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมอันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนความผูกพันต่อองค์กรได้ใช้
แนวคิดและทฤษฎีของ Buchanan ซึ่งกล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

สำหรับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านสุขภาพจิตได้ใช้แนวคิดตามแบบของ
Muchinsky 2003 ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ได้อย่าง
ชัดเจนและทำความเข้าใจง่าย โดยพิจารณาจากลักษณะทั่วไป และเลือกความพอใจและการ
กระตุ้นเร้าจำนวน 10 คู่ ได้แก่

1. ความตึงเครียด-ความผ่อนคลาย
2. ความวิตกกังวล-ความสงบ
3. ความไม่พอใจ-ความพอใจ
4. ความมีอุปสรรค-ความราบรื่น
5. ความกดดัน-ความสุข
6. ความเบื่อหน่าย-ความสนุกสนาน

7. การขาดพลัง-เต็มไปด้วยพลัง
8. ความไร้สาระ-ความมีสาระ
9. ความยากลำบาก-ความสะดวกสบาย
10. ความซึมเศร้า-ความสดชื่น

การศึกษาทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น ซึ่งศึกษาปัจจัยด้านกายภาพ ความปลอดภัย การเป็นที่ยอมรับในสังคม การได้รับการยกย่อง และความสำเร็จ ประกอบกับแนวคิดด้านค่านิยม ความผูกพันในองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยหลาย ๆ ด้านประกอบกันซึ่งปัจจัยในแต่ละด้านจะมาจากความต้องการพื้นฐาน หากพนักงานไม่ได้รับการตอบสนองในด้านปัจจัยพื้นฐานที่เหมาะสมแล้วย่อมส่งผลไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการทำวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอไอจีคาร์ด (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและค้นคว้าตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับบริหารของบริษัท เอไอจีคาร์ด (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นทั้งพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราว จำนวนทั้งหมด 286 คน โดยแบ่งเป็นชาย 77 คน และเป็นหญิง 209 คน [บริษัทเอไอจีคาร์ด (ประเทศไทย) จำกัด : 2549] ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

คำนวณหากลุ่มตัวอย่างเมื่อทราบประชากร เพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดที่จะยอมรับได้ว่าเหมาะสมที่เป็นตัวแทนของประชากรได้ โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 (0.05) โดยใช้สูตรยามานะ (Yamane : 1967)

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

เมื่อ n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง (ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้เท่ากับร้อยละ 5 หรือ 0.05 เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นที่ระดับ 95%)

เมื่อแทนค่าในสูตรเท่ากับ

$$\begin{aligned}n &= \frac{286}{1+[(286) \times (0.05)^2]} \\ &= 166.76\end{aligned}$$

เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจแบบสอบถามเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นจากความไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามจำนวน 10% ($167 \times 10\% = 16.7$) รวมทั้งเท่ากับ $167+17 = 184$ คน จากจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 286 คน ใช้วิธีการแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) ในการเลือกตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถาม ตามกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานของบริษัทเอไอจีคาร์ด (ประเทศไทย) จำกัด ที่ยินดีและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการสื่อสารของพนักงาน ซึ่งแบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ตอน ได้แก่

- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะและข้อมูลส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
- ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมในงานบริการ
- ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความผูกพันในองค์กร
- ส่วนที่ 6 แบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่

วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวเป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended response question) มี 6 ข้อ ได้แก่

1. เพศ ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

2. อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ซึ่งการกำหนดช่วงอายุคำนวณดังนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2542 : 110)

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

จากข้อมูลของฝ่ายทรัพยากรบุคคล พนักงานตั้งแต่ระดับปฏิบัติการถึงระดับบริหารมีอายุตั้งแต่ 21-54 ปี ดังนั้น การวิจัยจึงใช้ช่วงอายุดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงอายุโดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงอายุ} &= \frac{54 - 21}{4} \\ &= 8.25 \quad \text{คิดเป็นประมาณ 8} \end{aligned}$$

แสดงช่วงอายุในแบบสอบถาม

1. อายุตั้งแต่ 21 - 29 ปี
2. อายุตั้งแต่ 30 - 38 ปี
3. อายุตั้งแต่ 39 - 47 ปี
4. อายุ 47 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ระดับปริญญาตรี
3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้ระดับการวัดเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งการกำหนดช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน คำนวณดังนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2542 : 110)

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

จากข้อมูลของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานนานที่สุดคือ 6 ปี ในขณะที่ระยะเวลาต่ำสุดคือ 1 ปีหรือต่ำกว่า การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ช่วงเวลาดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการแบ่งช่วงอายุในการปฏิบัติงานโดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน} &= \frac{6 - 1}{4} \\ &= 1.25 \end{aligned}$$

แสดงช่วงอายุในการปฏิบัติงานที่ใช้ในแบบสอบถาม

1. น้อยกว่า 1 ปี
2. 1-2 ปี
3. 2-3 ปี
4. 3 ปีขึ้นไป

5. รายได้ต่อเดือน ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ซึ่งการกำหนดช่วงรายได้ คำนวณดังนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2542 : 110)

จากข้อมูลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. 2548 ได้ใช้เกณฑ์การสำรวจผู้มีงานทำพบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้มีงานทำอยู่ระหว่าง 6,500 – 33,000 บาท ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงได้ใช้ช่วงอายุดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงอายุ โดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงรายได้} &= \frac{33,000 - 6,500}{4} \\ &= 6,625 \end{aligned}$$

แสดงช่วงรายได้เฉลี่ยส่วนบุคคลที่ใช้ในแบบสอบถาม

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,500 บาท
2. 6,501 – 13,124 บาท
3. 13,125 – 19,749 บาท
4. สูงกว่า 19,750 บาท

6. ประเภทหรือลักษณะการจ้าง ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

1. พนักงานประจำ (Full Time Permanent Staff)
2. พนักงานชั่วคราว (Full Time Temporary staff)
3. พนักงานสัญญาจ้าง (Full Time Contract Staff)
4. พนักงานจ้างตามผลตอบแทน (Commission Based Staff)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน

แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานในแต่ละระดับที่มีต่องานบริการโดยการวัดระดับความเห็นใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึงความคิดเห็นกับคำถามอยู่ในระดับมากที่สุดหรือดีที่สุด

- คะแนน 4 หมายถึงความคิดเห็นกับคำถามอยู่ในระดับมากหรือดี
- คะแนน 3 หมายถึงความคิดเห็นกับคำถามอยู่ในระดับปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึงความคิดเห็นกับคำถามอยู่ในระดับน้อยหรือไม่ดี
- คะแนน 1 หมายถึงความคิดเห็นกับคำถามอยู่ในระดับน้อยที่สุดหรือแย่ที่สุด

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปรผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น มีดังนี้ (มัลลิกา บุณนาท. 2537 : 29)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ยที่วัดได้	ระดับความเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.62 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยม

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมของพนักงานในแต่ละระดับโดยใช้การวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) มี 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึงความคิดเห็นกับคำถามอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
- คะแนน 4 หมายถึงความคิดเห็นกับคำถามอยู่ในระดับเห็นด้วย
- คะแนน 3 หมายถึงความคิดเห็นกับคำถามอยู่ในระดับปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึงความคิดเห็นกับคำถามอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
- คะแนน 1 หมายถึงความคิดเห็นกับคำถามอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปรผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น มีดังนี้ (มัลลิกา บุณนาท. 2537 : 29)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ยที่วัดได้

ระดับความเห็นเกี่ยวกับค่านิยม

4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.62 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความผูกพันในองค์กร

แบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความผูกพันในองค์กรแบ่งตาม ความรู้สึก ความรับรู้ของพนักงานซึ่งมีผลต่อความจงรักภักดีหรือผูกพันกับองค์กร โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method) ซึ่งใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	5	หมายถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง
คะแนน	4	หมายถึงเห็นด้วย
คะแนน	3	หมายถึงเฉยๆ
คะแนน	2	หมายถึงไม่เห็นด้วย
คะแนน	1	หมายถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของ อันตรภาคชั้น มีดังนี้ (มัลลิกา บุณนาท. 2537 : 29)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ยที่วัดได้	ระดับความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.62 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method) ซึ่งใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	5	หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
คะแนน	4	หมายถึง เห็นด้วย
คะแนน	3	หมายถึง เฉย ๆ
คะแนน	2	หมายถึง ไม่เห็นด้วย
คะแนน	1	หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น มีดังนี้ (มัลลิกา บุณนาท. 2537 : 29)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ยที่วัดได้	ระดับความคิดเห็น
4.21 – 5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.41 – 4.20	เห็นด้วย
2.62 – 3.40	เฉย ๆ
1.81 – 2.60	ไม่เห็นด้วย
1.00 – 1.80	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3. การหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรการศึกษา เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัย และเป็นแนวทางการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายการวิจัย

2. รวบรวมเนื้อหาและสาระต่างๆ ที่ได้จากเอกสาร งานวิจัย และตำราต่างๆ เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรการศึกษาปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์จัดอันดับความคิดเห็นต่อ ความรู้ความเข้าใจ แรงจูงใจ ค่านิยม ความผูกพันต่อองค์กร และความพอใจในชีวิตความป็นอยู่ของพนักงานบริษัท เอไอจีคาร์ต (ประเทศไทย) จำกัด

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง และขอข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา จากนั้นนำมาปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้ (Try-out)

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha co efficiency) ของ Cronbach (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2545: 449) ค่าอัลฟ่าที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง

$$\text{Cronbach's Alpha } (\alpha) = \frac{k \overline{\text{Covariance}} / \text{Variance}}{1 + (k - 1) \overline{\text{Covariance}} / \text{variance}}$$

เมื่อ $\text{Cronbach's Alpha } (\alpha)$ แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
 k แทน จำนวนคำถามของแบบสอบถาม
 $\overline{\text{Covariance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนระหว่างคำถาม
 Variance แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

เมื่อนำข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นเป็นรายตัวดังนี้

คำถามของแบบสอบถาม	Cronbach's Alpha (α)
ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	.687
ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมในองค์กร	.692
ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	.684
ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในความเป็นอยู่	.678
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ	.693

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขออนุญาตผู้จัดการ บริษัท เอไอจีคาร์ด (ประเทศไทย) จำกัด และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลจริงแล้วมาตรวจสอบความสมบูรณ์หลังจากนั้น

1. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วมาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับการประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์
2. นำข้อมูลที่ลงรหัสไปแล้วไปบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมการวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป SPSS (Statistical package for social sciences for windows) เวอร์ชัน 13
3. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาจะใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายลักษณะทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านปัจจัยด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ปัจจัยด้านความคิดเห็นต่อ ความรู้ความเข้าใจ แรงจูงใจ ค่านิยมความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัท เอไอจีคาร์ด (ประเทศไทย) จำกัด
4. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติจะนำข้อมูลที่ได้จากวิธีการสำรวจโดยอาศัยแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์สถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อหาความแตกต่างและความสัมพันธ์ของปัจจัย

ปัจจัยด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ปัจจัยด้านความคิดเห็นต่อ ความรู้ความเข้าใจ แรงจูงใจ ค่านิยม ความผูกพันต่อองค์กร และความมาพอใจในชีวิตความป็นอยู่ของพนักงานบริษัท เอไอจี คาร์ต (ประเทศไทย) จำกัด

สมมติฐานข้อที่ 1 ทดสอบลักษณะข้อมูลทางประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับ การศึกษา อาชีพ และรายได้ส่วนบุคคลต่อเดือน ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อศึกษาถึงลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยที่ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ใช้ค่าสถิติแบบ nonparametric แบบ t-test และลักษณะทางประชากรศาสตร์อื่นๆของ กลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป เช่น สถานภาพ การศึกษา อาชีพ รายได้ส่วนบุคคลต่อเดือน ใช้ค่าสถิติแบบ nonparametric แบบ F-Test (One way ANOVA) ในการหาความแตกต่างของตัว แปรเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

สมมติฐานข้อที่ 2 ทดสอบปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในงาน เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปร 2 ตัวแปร คือความรู้ความเข้าใจในการทำงานที่เป็นระดับอันตรภาค (Interval) ขึ้นไปโดยหา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) (วิเชียร เกตุสิงห์.2541 :70)

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

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum xy$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่างข้อมูลจากตัวแปร x และ y
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของข้อมูลจากตัวแปร x
	$\sum y$	แทน	ผลรวมของข้อมูลจากตัวแปร y
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลจากตัวแปร x
	$\sum y^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลจากตัวแปร y

สมมติฐานข้อที่ 3 ทดสอบปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปร 2 ตัวแปร คือแรงจูงใจกับความพอใจในการทำงานที่เป็นระดับอันตรภาค (Interval) ขึ้นไป โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) (วิเชียร เกตุสิงห์.2541 :70)

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

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum xy$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่างข้อมูลจากตัวแปร x และ y
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของข้อมูลจากตัวแปร x
	$\sum y$	แทน	ผลรวมของข้อมูลจากตัวแปร y
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลจากตัวแปร x
	$\sum y^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลจากตัวแปร y

สมมติฐานข้อที่ 4 ทดสอบปัจจัยด้านค่านิยม เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร คือค่านิยมกับความพอใจในการทำงานที่เป็นระดับอันตรภาค (Interval) ขึ้นไป โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) (วิเชียร เกตุสิงห์.2541 :70)

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

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum xy$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่างข้อมูลจากตัวแปร x และ y
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของข้อมูลจากตัวแปร x
	$\sum y$	แทน	ผลรวมของข้อมูลจากตัวแปร y
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลจากตัวแปร x
	$\sum y^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลจากตัวแปร y

สมมติฐานข้อที่ 5 ทดสอบปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร คือความผูกพันต่อองค์กรกับความพอใจในการทำงานที่เป็นระดับอันตรภาค (Interval) ขึ้นไป โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) (วิเชียร เกตุสิงห์.2541 :70)

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

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum xy$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่างข้อมูลจากตัวแปร x และ y
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของข้อมูลจากตัวแปร x
	$\sum y$	แทน	ผลรวมของข้อมูลจากตัวแปร y
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลจากตัวแปร x
	$\sum y^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลจากตัวแปร y

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ โดยใช้ในแบบสอบถามส่วนที่ 1

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละกลุ่ม}}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด}} \times 100$$

1.2 การหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลด้านต่าง ๆ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2542: 255) โดยใช้ในแบบสอบถามส่วนที่ 2

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

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

1.3 การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลด้านต่าง ๆ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2542 : 255) โดยใช้ในแบบสอบถามส่วนที่ 2

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

เมื่อ	$S.D.$	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
-------	--------	-----	--

x	แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
n	แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง
$n-1$	แทน จำนวนตัวแปรอิสระ
$(\sum x)^2$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
$\sum x^2$	แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานได้แก่

2.1 การทดสอบค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกัน ใช้ทดสอบลักษณะทางประชากรศาสตร์เรื่อง เพศ ดัสมการด้านล่าง

เมื่อทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่ม 1 (S_1^2) กลุ่ม 2 (S_2^2)

ถ้าพบ $S_1^2 = S_2^2$ ใช้สูตร

$$t = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left\{ \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right\}}}$$

กำหนดให้ค่าความอิสระ (DEGREE OF FREEDOM : df) = $n_1 + n_2 - 2$

ถ้าพบ $S_1^2 \neq S_2^2$ ใช้สูตร

$$t = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

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

กำหนดให้ค่าความอิสระ (DEGREE OF FREEDOM : df) = $n-1$

$$df = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

2.2 การทดสอบค่า ค่า F-test (One-way Analysis of Variance ANOVA) หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยดูค่าความแปรปรวนและจะใช้สถิติวิเคราะห์จากค่า ANOVA(F) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์อื่น ๆ (ยกเว้นด้านเพศและสถานภาพ) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544 : 142) ใช้สูตรดังนี้

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

โดยมี

$$df_B = k - 1$$

$$df_W = k - 1$$

2.3 การทดสอบโดยใช้สถิติอย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่อิสระต่อกัน หรือหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 3 ความรู้ความเข้าใจในงาน สมมติฐานข้อ 4 ค่านิยมในงาน และสมมติฐานข้อ 5 ความผูกพันในองค์กร

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

เมื่อ	r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	\sum_x	แทน	ผลรวมของคะแนน x
	\sum_y	แทน	ผลรวมของคะแนน y
	\sum_{xy}	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง x และ y ทุกคู่
	n	แทน	จำนวนกลุ่มคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ สำหรับการแปลความหมายระดับความสัมพันธ์โดยมีข้อกำหนดดังนี้

ถ้าค่า r มีค่าเป็นลบ ($-$) แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

ถ้าค่า r มีค่าเป็นบวก ($+$) แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ถ้าค่า r มีค่าเป็นศูนย์ (0) แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

ถ้าค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้าค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้าค่า r มีค่าสูงกว่า 0.9 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

ถ้าค่า r มีค่าตั้งแต่ $0.7-0.89$ แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ถ้าค่า r มีค่าตั้งแต่ $0.3-0.69$ แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ถ้าค่า r มีค่าตั้งแต่ $0.01-0.29$ แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ถ้าค่า r มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงาน บริษัทไอจีคาร์ด (ประเทศไทย) จำกัด” ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลผู้ทำการวิจัยได้ทำการกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	จำนวนสมาชิกกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน f-distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	องศาความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบจะตกอยู่ในช่วงปฏิเสธหรือยอมรับสมมติฐาน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัยในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 6 ส่วนที่ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะและข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมในงาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในความเป็นอยู่

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้ คือ

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในความเป็นอยู่

สมมติฐานข้อที่ 3 ค่านิยมในงานมีผลต่อมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในความเป็นอยู่

สมมติฐานข้อที่ 4 ความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในความเป็นอยู่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะและข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้และประเภทหรือลักษณะการจ้างโดยแจกแจงจำนวนและค่าร้อยละ ดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับลักษณะและข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ(%)
ชาย	61	33.2
หญิง	123	66.8
รวม	184	100.0

จากตารางที่ 2 เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามเพศ พบว่าจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 184 คน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 66.8 ส่วนเพศชายมีจำนวน 61 คิดเป็นร้อยละ 33.2

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ(%)
ตั้งแต่ 21 - 29 ปี	138	75.0
ตั้งแต่ 30 - 38 ปี	40	21.7
ตั้งแต่ 39 - 47 ปี	6	3.3
รวม	184	100.0

จากตารางที่ 3 เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 21 - 29 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0 โดยรองลงมาคืออายุในช่วง ตั้งแต่ 31 - 38 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุตั้งแต่ 39 - 47 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด โดยมีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่มของอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ(%)
ตั้งแต่ 21 - 29 ปี	138	75.0
ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป	46	25.0
รวม	184	100.0

จากตารางที่ 4 มีการจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามอายุใหม่เนื่องจากการแสดงผลในตารางที่ 2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุตั้งแต่ 39 – 47 ปี มีสัดส่วนต่ำกว่าร้อยละ 10 คือมีจำนวนเพียง 6 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 3.3 ดังนั้น เพื่อประสิทธิภาพในการวัดผล ผู้วิจัยจึงได้รวมกลุ่มตัวอย่าง อายุ ตั้งแต่ 31 – 38 ปี และ อายุตั้งแต่ 39 – 47 ปีเข้าด้วยกัน โดยสามารถจำแนกกลุ่มตัวอย่างใหม่ดังนี้คือ กลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 21 – 29 ปี มีจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0 และกลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 31 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0

ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ(%)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	13	7.1
ปริญญาตรี	169	91.8
สูงกว่าปริญญาตรี	2	1.1
รวม	184	100.0

จากตารางที่ 5 เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีจำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 91.8 รองลงมามีการศึกษาระดับต่ำกว่าระดับปริญญาตรีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีน้อยที่สุดคือมีจำนวนเพียง 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1

ตาราง 6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่มของระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ(%)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	13	7.1
ปริญญาตรีและสูงกว่า	171	92.9
รวม	184	100.0

จากตารางที่ 6 มีการจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามระดับการศึกษาใหม่เนื่องจากการแสดงผลในตารางที่ 4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีสัดส่วนที่ต่ำมากคือมีเพียง 2 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 1.1 ดังนั้น เพื่อประสิทธิภาพในการวัดผล ผู้วิจัยจึงได้จัดกลุ่มตัวอย่างใหม่ โดยรวมการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีเข้าด้วยกัน ซึ่งสามารถจำแนกกลุ่มตัวอย่างใหม่ได้ดังนี้คือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 และระดับการศึกษاپริญญาตรีและสูงกว่า มีจำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 92.9

ตาราง 7 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ(%)
1 ปี หรือน้อยกว่า 1 ปี	57	31.0
1 ปีขึ้นไป -2 ปี	52	28.0
2 ปีขึ้นไป -3 ปี	39	21.0
3 ปีขึ้นไป	36	20.0
รวม	184	100.0

จากตารางที่ 7 เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วงระยะเวลา 1 ปี หรือน้อยกว่า 1 ปี โดยคิดเป็นร้อยละ 31.0 รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 ปีขึ้นไป -2 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.3 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3 ปีขึ้นไป มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 19.6

ตาราง 8 แสดงจำนวนและร้อยละกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ(%)
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,500 บาท	1	0.5
6,500 บาท - 13,125 บาท	94	51.1
13,126 - 19,750 บาท	63	34.2
สูงกว่า 19,750 บาท	26	14.2
รวม	184	100.0

จากตารางที่ 8 เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 6,501 - 13,125 บาท มีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 รองลงมา มีรายได้ 13,126 - 19,750 บาท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 สำหรับรายได้สูงกว่า 19,750 บาท มีจำนวน 26 คน คิด

เป็นร้อยละ 14.1 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,500 บาท มีน้อยที่สุดโดยมีเพียง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5

ตาราง 9 แสดงจำนวนและร้อยละกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่มของรายได้

รายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ(%)
6,500 บาท - 13,125 บาท	95	51.6
13,126 - 19,750 บาท	63	34.2
สูงกว่า 19,750 บาท	26	14.2
รวม	184	100.0

จากตารางที่ 9 มีการจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามกลุ่มของรายได้ใหม่ เนื่องจากการแสดงผลในตารางที่ 7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,500 บาท มีสัดส่วนที่ต่ำมากคือมีเพียง 1 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 0.5 ดังนั้น เพื่อประสิทธิภาพในการวัดผล ผู้วิจัยจึงได้จัดกลุ่มตัวอย่างใหม่ โดยรวมกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,500 บาท กับรายได้ 6,500 บาท - 13,125 บาท เข้าด้วยกัน ซึ่งสามารถจำแนกกลุ่มตัวอย่างใหม่ได้ดังนี้คือกลุ่มที่มีรายได้ 6,500 บาท - 13,125 บาท มีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 51.6 กลุ่มที่มีรายได้ 13,126 - 19,750 บาท มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 และกลุ่มที่มีรายได้ สูงกว่า 19,750 บาท มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1

ตาราง 10 แสดงจำนวนและร้อยละกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทหรือลักษณะของการจ้าง

ประเภทหรือลักษณะของการจ้าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ(%)
พนักงานประจำ (Full Time Permanent Staff)	94	51.1
พนักงานชั่วคราว (Full Time Temporary Staff)	66	35.9
พนักงานจ้างรายวัน (Daily Contact Staff)	3	1.6
พนักงานจ้างตามผลตอบแทน (Commission Based Staff)	21	11.4
รวม	184	100.0

จากตารางที่ 10 เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามประเภทหรือลักษณะของการจ้าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างประเภทพนักงานประจำ (Full Time Permanent Staff) มีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 รองลงมาคือพนักงานชั่วคราว (Full Time Temporary Staff) มีจำนวน 66 คน รองลงมาเป็นพนักงานจ้างตามผลตอบแทน (Commission Based Staff) มีจำนวน 21 คน คิด

เป็นร้อยละ 35.9 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างประเภทพนักงานจ้างรายวัน (Daily Contact Staff) มีจำนวนน้อยที่สุดคือมี 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6

ตาราง 11 แสดงจำนวนและร้อยละกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทหรือลักษณะของการจ้าง

ประเภทหรือลักษณะของการจ้าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ(%)
พนักงานประจำ (Full Time Permanent Staff)	94	51.1
พนักงานชั่วคราว (Full Time Temporary Staff)	66	35.9
พนักงานจ้างรายวัน (Daily Contract Staff) และพนักงาน จ้างตามผลตอบแทน (Commission Based Staff)	24	13.0
รวม	184	100.0

จากตารางที่ 11 มีการจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามประเภทหรือลักษณะการจ้างใหม่ เนื่องจากการแสดงผลในตารางที่ 9 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานจ้างรายวัน (Daily Contract Staff) มีสัดส่วนที่ต่ำมากคือมีเพียง 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 ดังนั้น เพื่อประสิทธิภาพในการวัดผล ผู้วิจัยจึงได้ทำการจัดกลุ่มตัวอย่างใหม่โดยรวมพนักงานจ้างรายวัน (Daily Contract Staff) และพนักงานจ้างตามผลตอบแทน (Commission Based Staff) เข้าด้วยกัน ซึ่งสามารถจำแนกกลุ่มตัวอย่างใหม่ได้ ดังนี้คือ พนักงานประจำ (Full Time Permanent Staff) มีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 พนักงานชั่วคราว (Full Time Temporary Staff) มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9 และพนักงานจ้างรายวัน (Daily Contract Staff) และพนักงานจ้างตามผลตอบแทน (Commission Based Staff) มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน

คำถาม	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
ผลตอบแทนเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นในตลาด สูงกว่า → ต่ำกว่า	2.98	0.94	ปานกลาง	4
มีความมั่นคงในอาชีพ มั่นคงมาก → ไม่มั่นคง	3.07	1.00	ปานกลาง	3
การเป็นที่ยอมรับในองค์กร เป็นที่ยอมรับ → ไม่เป็นที่ยอมรับ	3.26	0.78	ปานกลาง	2
ความก้าวหน้าในอาชีพ มีความก้าวหน้า → ขาดความก้าวหน้า	2.98	1.02	ปานกลาง	4
ความเป็นที่ต้องการของตลาดสำหรับผู้มี ประสบการณ์เมื่อเทียบกับอาชีพอื่น เป็นที่ต้องการ → ไม่เป็นที่ต้องการ	3.31	0.85	ปานกลาง	1
ภาพรวม	3.12	0.71	ปานกลาง	

จากตารางที่ 12 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานในบริษัท โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 และเมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมีระดับแรงจูงใจในการทำงานในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความเป็นที่ต้องการของตลาดสำหรับผู้มีประสบการณ์เมื่อเทียบกับอาชีพอื่นเป็นอันดับแรกโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และในอันดับรองลงมาคือ การเป็นที่ยอมรับในองค์กรโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ความมั่นคงในอาชีพโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 และ ผลตอบแทนเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น กับความก้าวหน้าในอาชีพซึ่งมีระดับความคิดเห็นที่เท่ากันเป็นลำดับสุดท้ายโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมในงาน

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่านิยมในงาน

คำถาม	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
มีความเป็นอิสระในการทำงาน มีอิสระ → ขาดอิสระ	3.17	1.01	ปานกลาง	6
มีความตื่นตัวในการทำงาน งานที่ทำหาย → งานที่น่าเบื่อ	3.40	0.94	ปานกลาง	3
ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน มาก → น้อย	3.12	0.95	ปานกลาง	7
การยกย่องนับถือในอาชีพ มาก → น้อย	3.25	0.94	ปานกลาง	5
ความร่วมมือในการทำงาน ทำงานเป็นทีม → ต่างคนต่างทำ	3.59	0.95	มาก	1
การบริหารงาน กระจายอำนาจ → รวมอำนาจ	3.31	0.91	ปานกลาง	4
ความกล้าแสดงออกของพนักงาน กล้าแสดงออก → ขาดความมั่นใจ	3.53	0.90	มาก	2
ภาพรวม	3.34	0.67	ปานกลาง	

จากตารางที่ 13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างแสดงให้เห็นว่ามีค่านิยมในงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมในงานในด้านความร่วมมือในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรกคือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 โดยมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความกล้าแสดงออกของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความตื่นตัวในการทำงาน การบริหารงาน การยกย่องนับถือในอาชีพ ความอิสระในการทำงาน และการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ซึ่งมีระดับความเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40, 3.31, 3.25, 3.17 และ 3.12 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันในองค์กร

คำถาม	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
ความรู้สึกที่มีต่อปัญหาในองค์กรว่าเป็นเหมือนปัญหาส่วนตัว	2.58	0.83	น้อย	3
องค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับตัวเอง	2.46	0.75	น้อย	5
ถ้าออกจากองค์กร ชีวิตจะต้องมีความรู้สึกสับสน	3.16	0.99	ปานกลาง	1
เหตุผลสำคัญที่ทำงานในบริษัทคือความก้าวหน้าที่องค์กรอื่นจะไม่ให้ประโยชน์เหมือนที่ได้รับ	3.02	0.97	ปานกลาง	2
ความคิดเห็นว่าพนักงานในองค์กรนี้จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงจากองค์กรหนึ่งไปยังอีกองค์กรหนึ่ง	2.49	0.72	น้อย	4
การได้รับการอบรมสั่งสอนให้เชื่อว่าจะต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กรใดองค์กรหนึ่ง	2.29	0.80	น้อย	6
ภาพรวม	2.67	0.53	ปานกลาง	

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกผูกพันในองค์กรโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 และเมื่อพิจารณาปัจจัยเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันในองค์กรในความคิดเห็นที่ว่า “ถ้าออกจากองค์กร ชีวิตจะต้องมีความรู้สึกสับสน” มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ “ความก้าวหน้าที่องค์กรอื่นจะไม่ให้ประโยชน์เหมือนที่ได้รับ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามด้วย “ความรู้สึกที่มีต่อปัญหาในองค์กรว่าเป็นเหมือนปัญหาส่วนตัว”, “ความคิดเห็นว่าพนักงานในองค์กรนี้จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงจากองค์กรหนึ่งไปยังอีกองค์กรหนึ่ง”, “องค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับตัวเอง” และ “การได้รับการอบรมสั่งสอนให้เชื่อว่าจะต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กรใดองค์กรหนึ่ง” ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58, 2.49, 2.46 และ 2.29 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในความเป็นอยู่

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในความเป็นอยู่

คำถาม	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
สภาวะของจิตใจตึงเครียด → ผ่อนคลาย	3.24	0.79	ปานกลาง	1
ความวิตกกังวล → ความสงบ	3.08	0.77	ปานกลาง	4
ความไม่พึงพอใจ → ความพึงพอใจ	2.84	0.85	ปานกลาง	8
ความมีอุปสรรค → ความราบรื่น	3.07	0.74	ปานกลาง	5
ความกดดัน → ความสุข	3.15	0.97	ปานกลาง	2
ความเบื่อหน่าย → ความสนุกสนาน	3.14	1.01	ปานกลาง	3
การขาดพลัง → เต็มไปด้วยพลัง	3.02	0.93	ปานกลาง	6
ความไร้สาระ → ความมีสาระ	2.61	1.00	ปานกลาง	10
ความยากลำบาก → ความสะดวกสบาย	2.90	0.87	ปานกลาง	7
ความซึมเศร้า → ความสดชื่น	2.67	0.98	ปานกลาง	9
ภาพรวม	2.97	0.64	ปานกลาง	

จากตารางที่ 15 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวม อยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาวะของจิตใจตึงเครียด - ผ่อนคลาย มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรกคือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง อันดับที่สองคือด้านความกดดัน - ความสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง อันดับที่สามคือด้านความเบื่อหน่าย - ความสนุกสนาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ตามด้วย ความวิตกกังวล - ความสงบ, ความมีอุปสรรค - ความราบรื่น, การขาดพลัง - เต็มไปด้วยพลัง, ความยากลำบาก - ความสะดวกสบาย, ความไม่พึงพอใจ - ความพึงพอใจ, ความซึมเศร้า - ความสดชื่น และ ความไร้สาระ - ความมีสาระ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08, 3.07, 3.02, 2.90, 2.84, 2.67 และ 2.61 ตามลำดับ

ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกัน จากสมมติฐานหลักสามารถจำแนกออกเป็น 5 สมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีแค่ 2 กลุ่ม สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้ค่าสถิติ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : เพศที่ต่างกันมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่ต่างกันมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่แตกต่างกัน

ทั้งนี้ โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test ว่าค่าที่ได้ sig หรือไม่แล้วจึงใช้ค่า t ที่ variance เท่ากันหรือไม่เท่ากันโดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของเพศชายเท่ากับค่าความแปรปรวนของเพศหญิง

H_1 : ค่าความแปรปรวนของเพศชายไม่เท่ากับค่าความแปรปรวนของเพศหญิง

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง

ตาราง 16 ผลการทดสอบตรวจสอบค่าความแปรปรวน (variance) ของความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน โดยใช้ Levene's Test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances		ผลการตรวจสอบ
	F	Sig.	
ความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวม	0.131	0.718	variance เท่ากัน
ความตึงเครียด	3.916*	0.049	variance ไม่เท่ากัน
ความวิตกกังวล	0.178	0.674	variance เท่ากัน
ความไม่พอใจ	4.995*	0.027	variance ไม่เท่ากัน
อุปสรรค	0.014	0.907	variance เท่ากัน
ความกดดัน	0.227	0.635	variance เท่ากัน
ความเบื่อหน่าย	0.252	0.616	variance เท่ากัน
การขาดพลัง	0.456	0.500	variance เท่ากัน
ความไร้สาระในชีวิต	0.817	0.367	variance เท่ากัน
ความยากลำบาก	1.412	0.236	variance เท่ากัน
ความซึมเศร้า	0.448	0.504	variance เท่ากัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการทดสอบพบว่า ความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวมมีค่า sig. เท่ากับ 0.718 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าค่าความแปรปรวนของเพศชายมีค่าเท่ากับค่าความแปรปรวนของเพศหญิง

เมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนเป็นรายด้านพบว่า ด้านความตึงเครียดและด้านความไม่พอใจมีค่า sig. เท่ากับ 0.049 และ 0.027 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าค่าความแปรปรวนของเพศชายมีค่าไม่เท่ากับค่าความแปรปรวนของเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับด้านความวิตกกังวล ด้านอุปสรรค ด้านความกดดัน ด้านความเบื่อหน่าย ด้านการขาดพลัง ด้านความไร้สาระในชีวิต ด้านความยากลำบาก และด้านความซึมเศร้า มีค่า sig. เท่ากับ 0.674, 0.907, 0.635, 0.616, 0.500, 0.367, 0.236 และ 0.504 ตามลำดับซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าค่าความแปรปรวนของเพศชายมีค่าเท่ากับค่าความแปรปรวนของเพศหญิง

จากผลการทดสอบค่าความแปรปรวนได้นำไปทดสอบค่าสถิติ t-test โดยได้ผลดังแสดงในตารางที่ 17

ตาราง 17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกัน

ตัวแปรที่ศึกษา	ความคิดเห็น				t-value	df	p-value
	ชาย		หญิง				
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.			
ความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวม	2.80	0.62	3.06	0.64	-2.597*	182	0.010
ความตึงเครียด	3.11	0.73	3.30	0.82	-1.558	132.4	0.122
ความวิตกกังวล	2.85	0.79	3.20	0.74	-2.881**	182	0.004
ความไม่พอใจ	2.70	0.94	2.90	0.80	-1.409	104.9	0.162
อุปสรรค	2.87	0.74	3.17	0.72	-2.649**	182	0.009
ความกดดัน	2.93	1.01	3.26	0.93	-2.169*	182	0.031
ความเบื่อหน่าย	2.85	1.00	3.28	0.99	-2.735**	182	0.007
การขาดพลัง	2.90	0.89	3.07	0.94	-1.184	182	0.238
ความไร้สาระในชีวิต	2.54	1.04	2.65	0.98	-0.697	182	0.487
ความยากลำบาก	2.79	0.88	2.96	0.86	-1.269	182	0.206
ความซึมเศร้า	2.44	0.99	2.78	0.95	-2.232*	182	0.027

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-test พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($0.01 < 0.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้าน ความกดดันและความซึมเศร้ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.031 และ 0.027 ตามลำดับ ในขณะที่ด้านความวิตกกังวล ด้านอุปสรรค และด้านความเบื่อหน่ายมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยความวิตกกังวลมีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ด้านอุปสรรคมีค่า Sig. เท่ากับ 0.009 และด้านความเบื่อหน่ายมีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 สำหรับด้านสถานะตึงเครียดของจิตใจ ด้านความไม่พอใจ ด้านการขาดพลัง ด้านความไร้สาระในชีวิต และด้านความยากลำบากไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้านความกดดันและด้านความชื่นชมยินดีที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทั้งสองด้านสูงกว่าเพศชาย ในขณะที่ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้านความวิตกกังวล ด้านอุปสรรคและด้านความเบื่อหน่ายมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.01 โดยเพศหญิงมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้านความวิตกกังวล ด้านอุปสรรคและด้านความเบื่อหน่ายสูงกว่าเพศชายทั้งสามด้าน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีแค่ 2 กลุ่ม สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้ค่าสถิติ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : อายุที่ต่างกันมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่ต่างกันมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่แตกต่างกัน

ทั้งนี้ โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test ว่าค่าที่ได้ sig หรือไม่แล้วจึงใช้ค่า t ที่ variance เท่ากันหรือไม่เท่ากันโดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21-29 ปี เท่ากับค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป

H_1 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21-29 ปี ไม่เท่ากับค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป

ตาราง 18 ผลการทดสอบตรวจสอบค่าความแปรปรวน (variance) ของความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานที่มีอายุต่างกัน โดยใช้ Levene's Test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances		ผลการตรวจสอบ
	F	Sig.	
ความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวม	2.469	0.118	variance เท่ากัน
ความตึงเครียด	3.915	0.051	variance เท่ากัน
ความวิตกกังวล	12.443*	0.001	variance ไม่เท่ากัน
ความไม่พอใจ	0.129	0.720	variance เท่ากัน
อุปสรรค	0.102	0.750	variance เท่ากัน
ความกดดัน	10.276*	0.002	variance ไม่เท่ากัน
ความเบื่อหน่าย	0.023	0.880	variance เท่ากัน
การขาดพลัง	1.052	0.307	variance เท่ากัน
ความไร้สาระในชีวิต	0.782	0.378	variance เท่ากัน
ความยากลำบาก	2.416	0.122	variance เท่ากัน
ความซึมเศร้า	0.420	0.518	variance เท่ากัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากผลการทดสอบพบว่า ความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวมมีค่า sig. เท่ากับ 0.118 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21-29 ปี เท่ากับค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป

เมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนเป็นรายด้านพบว่า ด้านความวิตกกังวลและด้านความกดดันมีค่า sig. เท่ากับ 0.001 และ 0.002 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21-29 ปี ไม่เท่ากับค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สำหรับด้านความตึงเครียด ความไม่พอใจ อุปสรรค ความเบื่อหน่าย การขาดพลัง ความไร้สาระในชีวิต ความยากลำบาก และความซึมเศร้า มีค่า sig. เท่ากับ 0.051, 0.720, 0.750, 0.880, 0.307, 0.378, 0.122 และ 0.518 ตามลำดับซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21-29 ปี เท่ากับค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป

จากผลการทดสอบค่าความแปรปรวนได้นำไปทดสอบค่าสถิติ t-test โดยได้ผลดังแสดงในตารางที่ 19

ตาราง 19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกัน

ตัวแปรที่ศึกษา	ความคิดเห็น				t-value	df	p-value
	21-29 ปี		30 ปีขึ้นไป				
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.			
ความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวม	2.96	0.62	2.85	0.90	0.419	142	0.676
ความตึงเครียด	3.20	0.77	3.50	1.22	-0.921	142	0.359
ความวิตกกังวล	3.08	0.76	3.00	1.67	0.116	5.09	0.912
ความไม่พอใจ	2.83	0.82	2.83	0.75	-0.021	142	0.983
อุปสรรค	3.07	0.71	2.83	0.75	0.805	142	0.422
ความกดดัน	3.17	0.92	2.50	1.76	0.922	5.12	0.398
ความเบื่อหน่าย	3.14	1.00	2.67	1.03	1.145	142	0.254
การขาดพลัง	2.99	0.89	3.17	1.33	-0.458	142	0.648
ความไร้สาระในชีวิต	2.57	0.96	2.50	1.38	0.160	142	0.873
ความยากลำบาก	2.89	0.85	3.00	1.41	-0.297	142	0.767
ความซึมเศร้า	2.67	1.01	2.50	0.84	0.399	142	0.690

จากตารางที่ 19 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-test พบว่ามีค่า sig. เท่ากับ 0.676 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเมื่อพิจารณาความเป็นอยู่เป็นรายด้านพบว่า ในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ ด้านสภาวะความตึงเครียด ด้านความวิตกกังวล ด้านความไม่พอใจ ด้านอุปสรรค ด้านความกดดัน ด้านความเบื่อหน่าย ด้านการขาดพลังในการทำงาน ด้านความไร้สาระในชีวิต ด้านความยากลำบาก และด้านความซึมเศร้าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เลยซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีแค่ 2 กลุ่ม สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้ค่าสถิติ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่แตกต่างกัน

ทั้งนี้ โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test ว่าค่าที่ได้ sig หรือไม่แล้วจึงใช้ค่า t ที่ variance เท่ากันหรือไม่เท่ากันโดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีเท่ากับค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปขึ้นไป

H_1 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีไม่เท่ากับค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปขึ้นไป

ตาราง 20 ผลการทดสอบตรวจสอบค่าความแปรปรวน (variance) ของความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันโดยใช้ Levene's Test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances		ผลการตรวจสอบ
	F	Sig.	
ความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวม	0.007	0.933	variance เท่ากัน
ความตึงเครียด	0.052	0.819	variance เท่ากัน
ความวิตกกังวล	2.043	0.155	variance เท่ากัน
ความไม่พอใจ	0.911	0.341	variance เท่ากัน
อุปสรรค	0.159	0.690	variance เท่ากัน
ความกดดัน	0.014	0.906	variance เท่ากัน
ความเบื่อหน่าย	2.124	0.147	variance เท่ากัน
การขาดพลัง	1.020	0.314	variance เท่ากัน
ความไร้สาระในชีวิต	6.644*	0.011	variance ไม่เท่ากัน
ความยากลำบาก	0.002	0.965	variance เท่ากัน
ความซึมเศร้า	0.012	0.913	variance เท่ากัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการทดสอบพบว่า ความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวมมีค่า sig. เท่ากับ 0.933 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เท่ากับค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปขึ้นไป

เมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนเป็นรายด้านพบว่า ความไร้สาระในชีวิตมีค่า sig. เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีไม่เท่ากับค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับด้านความตึงเครียด ความวิตกกังวล ความไม่พอใจ อุปสรรค ความเบื่อหน่าย การขาดพลัง ความยากลำบาก และความซึมเศร้า มีค่า sig. เท่ากับ 0.816, 0.155, 0.341, 0.690, 0.906, 0.147, 0.314 0.965 และ 0.913 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีเท่ากับค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปขึ้นไป

จากผลการทดสอบค่าความแปรปรวนได้นำไปทดสอบค่าสถิติ t-test โดยได้ผลดังแสดงในตารางที่ 21

ตาราง 21 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกัน

ตัวแปรที่ศึกษา	ความคิดเห็น				t-value	df	p-value
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีขึ้นไป				
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.			
ความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวม	3.00	0.73	2.97	0.64	0.164	182	0.870
ความตึงเครียด	3.08	0.95	3.25	0.78	-0.763	182	0.447
ความวิตกกังวล	3.23	1.01	3.07	0.76	0.720	182	0.473
ความไม่พอใจ	2.69	1.03	2.85	0.84	-0.633	182	0.527
อุปสรรค	2.92	0.76	3.08	0.74	-0.745	182	0.457
ความกดดัน	3.08	1.04	3.16	0.97	-0.290	182	0.772
ความเบื่อหน่าย	2.92	0.86	3.15	1.02	-0.789	182	0.431
การขาดพลัง	3.15	0.99	3.01	0.92	0.554	182	0.580
ความไร้สาระในชีวิต	2.92	0.64	2.59	1.02	1.713	17.04	0.105
ความยากลำบาก	3.00	1.00	2.89	0.86	0.420	182	0.675
ความซึมเศร้า	3.00	1.15	2.64	0.96	1.271	182	0.205

จากตารางที่ 21 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-test พบว่ามีค่า sig. เท่ากับ 0.870 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเมื่อพิจารณาความเป็นอยู่เป็นรายด้านพบว่า ในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ ด้านสภาวะความตึงเครียด ด้านความวิตกกังวล ด้านความไม่พอใจ ด้านอุปสรรค ด้านความกดดัน ด้านความเบื่อหน่าย ด้านการขาดพลังในการทำงาน ด้านความไร้สาระในชีวิต ด้านความยากลำบาก และด้านความซึมเศร้าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เลยซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

H_0 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อนี้มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้ ในขั้นแรกเป็นการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างๆกัน โดยใช้ค่าสถิติ Levene' Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีค่าความแปรปรวนเท่ากัน ทุกกลุ่มคือค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.01 ก็จะทำให้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test แต่หากผลการทดสอบพบว่า ไม่ได้มีค่าความแปรปรวนเท่ากันทั้งหมดทุกกลุ่ม คือค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.01 ก็จะทำให้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างๆโดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างๆกัน โดยใช้ค่าสถิติ Levene' Test แสดงในตาราง 22

ตาราง 22 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene' Test	df1	df2	Sig.(2-tailed)
ความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวม	2.670*	3	180	0.049
ความตึงเครียด	0.565	3	180	0.639
ความวิตกกังวล	0.610	3	180	0.609
ความไม่พอใจ	2.659	3	180	0.050
อุปสรรค	0.501	3	180	0.682
ความกดดัน	0.248	3	180	0.863
ความเบื่อหน่าย	1.233	3	180	0.299
การขาดพลัง	2.255	3	180	0.084
ความไร้สาระในชีวิต	4.375*	3	180	0.005
ความยากลำบาก	0.464	3	180	0.708
ความซึมเศร้า	0.638	3	180	0.592

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 21 พบว่าค่า Sig. ของ Levene' test ของความพึงพอใจในความเป็นอยู่ โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.049 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาวะของจิตใจ ความวิตกกังวล ความไม่พอใจ อุปสรรค ความกดดัน ความเบื่อหน่าย การขาดพลัง ความยากลำบาก และความซึมเศร้า มีค่า sig. เท่ากับ 0.639, 0.609, 0.050, 0.682, 0.863, 0.299, 0.084, 0.708 และ 0.592 ตามลำดับซึ่งมากกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่า ในตัวแปรที่กล่าวมานี้ กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความแปรปรวนเท่ากันทุกด้าน ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มอายุต่าง โดยใช้ค่าสถิติ F-test ซึ่งได้ผลดังตาราง 22

ส่วนด้านความไร้สาระในชีวิต มีค่า sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติต่าง ๆ โดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ซึ่งได้ผลดังตาราง 25

ตาราง 23 การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกับความพึงพอใจในความเป็นอยู่ ของพนักงาน
จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	ค่าความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F-Ratio	Prob.
ความตึงเครียด	ระหว่างกลุ่ม	0.757	3	0.252	0.396	0.756
	ภายในกลุ่ม	114.721	180	0.637		
	รวม	115.478	183			
ความวิตกกังวล	ระหว่างกลุ่ม	0.458	3	0.153	0.251	0.860
	ภายในกลุ่ม	109.320	180	0.607		
	รวม	109.777	183			
ความไม่พอใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.167	3	0.722	0.993	0.397
	ภายในกลุ่ม	130.942	180	0.727		
	รวม	133.109	183			
อุปสรรค	ระหว่างกลุ่ม	0.795	3	0.265	0.480	0.696
	ภายในกลุ่ม	99.287	180	0.552		
	รวม	100.082	183			
ความกดดัน	ระหว่างกลุ่ม	0.710	3	0.237	0.249	0.862
	ภายในกลุ่ม	171.029	180	0.950		
	รวม	171.739	183			
ความเบื่อหน่าย	ระหว่างกลุ่ม	10.956	3	3.652	3.764*	0.012
	ภายในกลุ่ม	174.647	180	0.970		
	รวม	185.603	183			
การขาดพลัง	ระหว่างกลุ่ม	1.130	3	0.377	0.435	0.728
	ภายในกลุ่ม	155.821	180	0.866		
	รวม	156.951	183			
ความยากลำบาก	ระหว่างกลุ่ม	1.259	3	0.420	0.551	0.648
	ภายในกลุ่ม	136.980	180	0.761		
	รวม	138.239	183			
ความซึมเศร้า	ระหว่างกลุ่ม	5.106	3	1.702	1.806	0.148
	ภายในกลุ่ม	169.671	180	0.943		
	รวม	174.777	183			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงาน วิเคราะห์ตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ไม่แตกต่างกันในเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความเบื่อหน่ายเท่านั้นที่มีระดับความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 ดังนั้น จึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาเฉลี่ยคู่ที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 23

ตาราง 24 ตารางเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้านความเบื่อหน่ายของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	1 ปีหรือน้อยกว่า	1 ปีขึ้นไป -2 ปี	2 ปีขึ้นไป -3 ปี	3 ปีขึ้นไป
		2.98	3.50	3.13	2.86
1 ปี หรือน้อยกว่า	2.98	-	-0.52** (0.007)	-0.15 (0.447)	0.12 (0.564)
1 ปีขึ้นไป -2 ปี	3.50		-	0.37 (0.076)	0.64** (0.003)
2 ปีขึ้นไป -3 ปี	3.13			-	0.27 (0.242)
3 ปีขึ้นไป	2.86				-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลจากตารางที่ 24 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้านความเบื่อหน่ายของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน “1 ปี หรือน้อยกว่า 1 ปี” กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน “1 ปีขึ้นไป -2 ปี” มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน “1 ปี หรือน้อยกว่า 1 ปี” มีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกันคือน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน “1 ปีขึ้นไป -2 ปี” อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.52

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน “1 ปีขึ้นไป -2 ปี” กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน “3 ปีขึ้นไป” มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.001 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน “1 ปีขึ้นไป -2 ปี” มีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกันคือ

มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน “3 ปีขึ้นไป” อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.64

สำหรับพนักงานงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันคู่อื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 25 การทดสอบ Brown-Forsythe กับความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวม และด้านความไร้สาระในชีวิตของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	Statistic	df1	df2	Sig.
ความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวม	0.509	3	147.673	0.677
ความไร้สาระในชีวิต	0.131	3	154.848	0.941

จากตารางที่ 25 ผลทดสอบ Brown-Forsythe ของความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานโดยรวม และด้านความไร้สาระในชีวิตเมื่อวิเคราะห์ตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวม และด้านความไร้สาระในชีวิตไม่แตกต่างกันซึ่งไม่ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกัน
ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

H_0 : รายได้ที่ต่างกันกันมีผลต่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ที่ต่างกันกันมีผลต่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อนี้มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้ ในขั้นแรกเป็นการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มที่มีรายได้ต่าง ๆ กัน โดยใช้ค่าสถิติ Levene' Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่าตัวแปรทั้งหมดมีค่าความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่มคือมีค่า Sig. มากกว่าหรือเท่ากับ 0.01 ก็จะทำให้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มที่มีรายได้ต่าง ๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test แต่หากผลการทดสอบพบว่า ไม่ได้มีค่าความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่มคือค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.01 ก็จะทำให้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มที่มีรายได้ต่าง ๆ โดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มที่มีรายได้ต่าง ๆ กัน โดยใช้ค่าสถิติ Levene' Test แสดงในตาราง 25

ตาราง 26 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลด้านรายได้

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene' Test	df1	df2	Sig.(2-tailed)
ความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวม	1.401	2	180	0.249
ความตึงเครียด	0.521	2	180	0.595
ความวิตกกังวล	1.541	2	180	0.217
ความไม่พอใจ	1.108	2	180	0.332
อุปสรรค	3.429*	2	180	0.035
ความกดดัน	0.740	2	180	0.479
ความเบื่อหน่าย	4.449*	2	180	0.013
การขาดพลัง	2.219	2	180	0.112
ความไร้สาระในชีวิต	0.138	2	180	0.872
ความยากลำบาก	0.656	2	180	0.520
ความซึมเศร้า	0.572	2	180	0.566

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 26 พบว่าค่า Sig. ของ Levene' Test ของความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.249 ซึ่งมากกว่า 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความตึงเครียด ความวิตกกังวล ความไม่พอใจ ความกดดัน การขาดพลัง ความไร้สาระในชีวิต ความ

ยากลำบาก และความซึมเศร้า มีค่า sig. เท่ากับ 0.595, 0.217, 0.322, , 0.479, 0.112, 0.872, 0.520 และ 0.566 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่า กลุ่มที่มีรายได้แตกต่างกันมีความแปรปรวนเท่ากันทุกด้าน ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มอายุต่าง ๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test ซึ่งได้ผลดังตาราง 27

ส่วนด้านความอุปสรรค และ ความเบื่อหน่าย มีค่า sig. เท่ากับ 0.035 และ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติต่าง ๆ โดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ซึ่งได้ผลดังตาราง 30

ตาราง 27 การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกับความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงาน
จำแนกตามรายได้

ตัวแปรที่ศึกษา	ค่าความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F-Ratio	Prob.
ความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.391	2	1.196	2.967	0.054
	ภายในกลุ่ม	72.942	181	0.403		
	รวม	75.333	183			
ความตึงเครียด	ระหว่างกลุ่ม	7.496	2	3.748	6.282**	0.002
	ภายในกลุ่ม	107.982	181	0.597		
	รวม	115.478	183			
ความวิตกกังวล	ระหว่างกลุ่ม	1.509	2	0.754	1.261	0.286
	ภายในกลุ่ม	108.268	181	0.598		
	รวม	109.777	183			
ความไม่พอใจ	ระหว่างกลุ่ม	4.113	2	2.057	2.886	0.058
	ภายในกลุ่ม	128.996	181	0.713		
	รวม	133.109	183			
ความกดดัน	ระหว่างกลุ่ม	0.779	2	0.389	0.412	0.663
	ภายในกลุ่ม	170.961	181	0.945		
	รวม	171.739	183			
การขาดพลัง	ระหว่างกลุ่ม	2.621	2	1.311	1.537	0.218
	ภายในกลุ่ม	154.330	181	0.853		
	รวม	156.951	183			

ตาราง 27 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	ค่าความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F-Ratio	Prob.
ความไร้สาระ	ระหว่างกลุ่ม	8.543	2	4.271	4.416*	0.013
	ภายในกลุ่ม	175.061	181	0.967		
	รวม	183.603	183			
ความยากลำบาก	ระหว่างกลุ่ม	0.710	2	0.355	0.467	0.628
	ภายในกลุ่ม	137.530	181	0.760		
	รวม	138.239	183			
ความซึมเศร้า	ระหว่างกลุ่ม	4.841	2	2.421	2.578	0.079
	ภายในกลุ่ม	169.936	181	.939		
	รวม	174.777	183			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ของความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงาน โดยรวมจำแนกตามรายได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาวะความตึงเครียดของจิตใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ด้านอุปสรรคและด้านสาระในชีวิตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านอุปสรรคมีค่า Sig. เท่ากับ 0.048 ในขณะที่ด้านสาระในชีวิตมีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 ดังนั้น จึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาเฉลี่ยคู่ที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ตามลำดับดังนี้

ตาราง 28 ตารางเปรียบเทียบรายคู่อะหว่างค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้านสถานะความ
ตั้งเครียดของจิตใจของพนักงาน จำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,500 - 13,125 บาท	13,126 - 19,750 บาท	สูงกว่า 19,750 บาท
		3.06	3.51	3.23
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,500 - 13,125 บาท	3.06	-	-0.44** (0.001)	-0.17 (0.328)
13,126 - 19,750 บาท	3.51		-	0.28 (0.125)
สูงกว่า 19,750 บาท	3.23			-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลจากตารางที่ 28 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่อะหว่างค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้านสถานะของจิตใจของพนักงานจำแนกตามรายได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ “ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,500 - 13,125 บาท” กับพนักงานที่มีรายได้ “13,126 - 19,750 บาท” มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ “ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,500 - 13,125 บาท” มีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกันคือน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ “13,126 - 19,750 บาท” อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.44

สำหรับพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันคู่อื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 29 ตารางเปรียบเทียบรายช่ระหว่างค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้านความไร้สาระในชีวิตของพนักงาน จำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,500 - 13,125 บาท	13,126 - 19,750 บาท	สูงกว่า 19,750 บาท
		2.49	2.90	2.35
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,500 - 13,125 บาท	2.49	-	-0.41* (0.011)	0.14 (0.496)
13,126 - 19,750 บาท	2.90	-	-	0.55* (.016)
สูงกว่า 19,750 บาท	2.35	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 29 เมื่อเปรียบเทียบรายช่ระหว่างค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้านสาระในชีวิตของพนักงาน จำแนกตามรายได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ “ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,500 - 13,125 บาท” กับพนักงานที่มีรายได้ “13,126 - 19,750 บาท” มีค่า Sig. เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ “ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,500 - 13,125 บาท” มีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกันคือน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ “13,126 - 19,750 บาท” อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.41

พนักงานที่มีรายได้ “13,126 - 19,750 บาท” กับพนักงานที่มีรายได้ “สูงกว่า 19,750 บาท” มีค่า Sig. เท่ากับ 0.016 ซึ่งต่ำกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ “13,126 - 19,750 บาท” มีความพึงพอใจที่แตกต่างกันคือมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ “สูงกว่า 19,750 บาท” อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.55

สำหรับพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันคู่อื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 30 ตารางการทดสอบ Brown-Forsythe กับความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้านอุปสรรค และ ความเบื่อหน่าย จำแนกตามรายได้

ตัวแปรที่ศึกษา	Statistic	df1	df2	Sig.
อุปสรรค	3.826	2	155.596	0.024
ความเบื่อหน่าย	2.097	2	157.740	0.126

จากตารางที่ 30 ผลทดสอบ Brown-Forsythe ของความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของ พนักงานด้านอุปสรรค และ ความเบื่อหน่ายจำแนกตามรายได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้านความเบื่อหน่ายไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.126 ส่วนด้านอุปสรรค มีค่า Sig. เท่ากับ 0.024 ซึ่งมากกว่าหรือเท่ากับ 0.01 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้านอุปสรรคแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบรายคู่ ใช้วิธีทดสอบแบบ Dennett T3 เพื่อหาเฉลี่ยคู่ที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ตามแสดงในตารางที่ 30

ตาราง 31 ตารางเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้านอุปสรรคของ พนักงาน จำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ	13,126 - 19,750	สูงกว่า 19,750
		6,500 - 13,125 บาท	บาท	บาท
		2.99	3.25	2.92
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,500 - 13,125 บาท	2.99	-	-0.26 (0.100)	0.07 (0.930)
13,126 - 19,750 บาท	3.25		-	0.33* (0.049)
สูงกว่า 19,750 บาท	2.92			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 31 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้านอุปสรรคของพนักงาน จำแนกตามรายได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ “13,126 - 19,750 บาท” กับ พนักงานที่มีรายได้สูงกว่า 19,750 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.049 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า

ว่า พนักงานที่มีรายได้ 13,126 - 19,750 บาท มีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกันคือมากกว่าพนักงานที่มีรายได้สูงกว่า 19,750 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.33

สำหรับพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันคู่อื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานที่มีประเภท/ลักษณะการจ้างต่างกัน มีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกัน

H_0 : ประเภท/ลักษณะการจ้างที่ต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประเภท/ลักษณะการจ้างที่ต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อนี้มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้ ในขั้นแรกเป็นการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มที่มีประเภท/ลักษณะการจ้างต่างๆกัน โดยใช้ค่าสถิติ Levene' Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีค่าความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม คือมีค่า Sig. มากกว่าหรือเท่ากับ 0.01 ก็จะทำให้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มที่มีประเภท/ลักษณะการจ้างต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test แต่หากผลการทดสอบพบว่า ไม่ได้มีค่าความแปรปรวนเท่ากันทั้งหมดทุกกลุ่ม คือมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.01 ก็จะทำให้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มที่มีประเภท/ลักษณะการจ้างต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มที่มีประเภท/ลักษณะการจ้างต่างๆกัน โดยใช้ค่าสถิติ Levene' Test ดังผลแสดงในตาราง 30

ตาราง 32 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลด้านประเภท/ลักษณะการจ้าง

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene' Test	df1	df2	Sig.(2-tailed)
ความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวม	1.518	3	180	0.211
สภาวะของจิตใจ	1.751	3	180	0.158
ความวิตกกังวล	0.396	3	180	0.756
ความพึงพอใจ	1.977	3	180	0.119
อุปสรรค	1.326	3	180	0.268
ความกดดัน	0.765	3	180	0.515
ความเบื่อหน่าย	1.087	3	180	0.356
แรงจูงใจ	2.158	3	180	0.095
สาระในชีวิต	0.215	3	180	0.886
ความสะดวกสบาย	0.603	3	180	0.614
ความชื่นชมยินดี	1.096	3	180	0.352

จากตารางที่ 32 พบว่าค่า Sig. ของ Levene' Test ของความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.211 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาวะของจิตใจ ความวิตกกังวล ความพึงพอใจ อุปสรรค ความกดดัน ความเบื่อหน่าย แรงจูงใจ สาระใน

ชีวิต ความสะดวกสบาย และความชื่นชมยินดี มีค่า sig. เท่ากับ 0.158, 0.756, 0.756, 0.119, 0.268, 0.515, 0.356, 0.095, 0.886, 0.614 และ 0.352 ตามลำดับซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ตัวแปรทุกกลุ่มที่มีประเภท/ลักษณะการจ้างที่แตกต่างกันมีค่าความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม ดังนั้น จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มอายุต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test ซึ่งได้ผล ดังตาราง 33

ตาราง 33 การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกับความพึงพอใจในความเป็นอยู่ ของพนักงาน
จำแนกตามประเภท/ลักษณะการจ้าง

ตัวแปรที่ศึกษา	ค่าความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F-Ratio	Prob.
ความพึงพอใจใน ความเป็นอยู่โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.999	3	1.666	4.265**	0.006
	ภายในกลุ่ม	70.334	180	0.391		
	รวม	75.333	183			
ความตึงเครียด	ระหว่างกลุ่ม	8.887	3	2.962	5.002**	0.002
	ภายในกลุ่ม	106.592	180	0.592		
	รวม	115.478	183			
ความวิตกกังวล	ระหว่างกลุ่ม	4.826	3	1.609	2.759*	0.044
	ภายในกลุ่ม	104.951	180	0.583		
	รวม	109.777	183			
ความไม่พอใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.873	3	0.624	0.856	0.465
	ภายในกลุ่ม	131.236	180	0.729		
	รวม	133.109	183			
อุปสรรค	ระหว่างกลุ่ม	8.509	3	2.836	5.576**	0.001
	ภายในกลุ่ม	91.572	180	0.509		
	รวม	100.082	183			
ความกดดัน	ระหว่างกลุ่ม	8.582	3	2.861	3.156*	0.026
	ภายในกลุ่ม	163.157	180	0.906		
	รวม	171.739	183			
ความเบื่อหน่าย	ระหว่างกลุ่ม	2.263	3	0.754	0.741	0.529
	ภายในกลุ่ม	183.340	180	1.019		
	รวม	185.603	183			

ตาราง 33 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	ค่าความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F-Ratio	Prob.
การขาดพลัง	ระหว่างกลุ่ม	4.327	3	1.442	1.701	0.168
	ภายในกลุ่ม	152.624	180	0.848		
	รวม	156.951	183			
ความไร้สาระ	ระหว่างกลุ่ม	3.755	3	1.252	1.253	0.292
	ภายในกลุ่ม	179.848	180	0.999		
	รวม	183.603	183			
ความยากลำบาก	ระหว่างกลุ่ม	17.903	3	5.968	8.926**	0.000
	ภายในกลุ่ม	120.337	180	0.669		
	รวม	138.239	183			
ความซึมเศร้า	ระหว่างกลุ่ม	3.462	3	1.154	1.213	0.307
	ภายในกลุ่ม	171.315	180	0.952		
	รวม	174.777	183			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ของความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานโดยรวมจำแนกตามประเภท/ลักษณะการจ้าง พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานที่มีประเภท/ลักษณะการจ้างที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวมแตกต่างกันโดยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาเป็นประเภท/ลักษณะการจ้าง พบว่า ด้านความวิตกกังวล และด้านความกดดัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.044 และ 0.026 ตามลำดับ ในขณะที่ด้านสภาวะของจิตใจ ด้านอุปสรรค และด้านความสะดวกสบายมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002, 0.001 และ 0.000 ตามลำดับ ดังนั้น จึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาเฉลี่ยคู่ที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ตามลำดับดังนี้

ตาราง 34 ตารางเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ ของพนักงาน
จำแนกตามประเภท/ลักษณะการจ้าง โดยรวม

ประเภท/ ลักษณะการจ้าง	ค่าเฉลี่ย	พนักงาน ประจำ	พนักงาน ชั่วคราว	พนักงานจ้าง รายวัน	พนักงานจ้าง ตาม ผลตอบแทน
		3.00	2.87	2.13	3.29
พนักงานประจำ	3.00	-	0.13 (0.200)	0.87* (0.019)	-0.29 (0.055)
พนักงานชั่วคราว	2.87		-	0.74* (0.047)	-0.42* (0.008)
พนักงานจ้างรายวัน	2.13			-	-1.16* (0.003)
พนักงานจ้างตาม ผลตอบแทน	3.29				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลจากตารางที่ 34 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงาน จำแนกตามประเภท/ลักษณะการจ้างโดยรวมพบว่า พนักงานประจำกับพนักงานจ้างรายวันมีพหุค่า Sig. เท่ากับ 0.019 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานประจำมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่แตกต่างกันโดยรวมมากกว่าพนักงานจ้างรายวันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.87

พนักงานชั่วคราวกับพนักงานจ้างรายวัน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.047 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานชั่วคราวมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกันโดยรวมมากกว่าพนักงานจ้างรายวันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.74

พนักงานชั่วคราวกับพนักงานจ้างตามผลตอบแทน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานชั่วคราวมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่แตกต่างกันโดยรวมน้อยกว่าพนักงานจ้างตามผลตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.42

พนักงานจ้างรายวันกับพนักงานจ้างตามผลตอบแทน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานจ้างรายวันมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่แตกต่างกันโดยรวมน้อยกว่าพนักงานจ้างตามผลตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -1.16

สำหรับพนักงานที่มีลักษณะการจ้างที่แตกต่างกันผู้อื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 35 ตารางเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ ของพนักงาน จำแนกตามประเภท/ลักษณะการจ้าง ด้านสภาวะของจิตใจ

ประเภท/ ลักษณะการจ้าง	ค่าเฉลี่ย	พนักงาน ประจำ	พนักงาน ชั่วคราว	พนักงานจ้าง รายวัน	พนักงานจ้าง ตาม ผลตอบแทน
		3.36	3.02	2.33	3.52
พนักงานประจำ	3.36	-	0.35** (0.006)	1.03* (0.024)	-0.16 (0.384)
พนักงานชั่วคราว	3.02		-	0.68 (0.135)	-0.51** (0.009)
พนักงานจ้างรายวัน	2.33			-	-1.19* (0.013)
พนักงานจ้างตาม ผลตอบแทน	3.52				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลจากตารางที่ 35 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงาน จำแนกตามประเภท/ลักษณะการจ้าง ด้านสภาวะของจิตใจ พบว่า พนักงานประจำกับพนักงานชั่วคราว มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานประจำมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกันด้านสภาวะของจิตใจมากกว่าพนักงานชั่วคราวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.35

พนักงานประจำกับพนักงานจ้างรายวัน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.024 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานประจำมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกันด้านสภาวะของจิตใจมากกว่าพนักงานจ้างรายวันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 1.03

พนักงานชั่วคราวกับพนักงานจ้างตามผลตอบแทน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานชั่วคราวมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกันด้านสภาวะของจิตใจน้อยกว่าพนักงานจ้างตามผลตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.51

พนักงานจ้างรายวันกับพนักงานจ้างตามผลตอบแทน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานจ้างรายวันมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกัน สภาวะของจิตใจน้อยกว่าพนักงานจ้างตามผลตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 1.19

สำหรับพนักงานที่มีลักษณะการจ้างที่แตกต่างกันผู้อื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 36 ตารางเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ ของพนักงาน
จำแนกตามประเภท/ลักษณะการจ้าง ด้านความวิตกกังวล

ประเภท/ ลักษณะการจ้าง	ค่าเฉลี่ย	พนักงาน ประจำ	พนักงาน ชั่วคราว	พนักงาน จ้างรายวัน	พนักงานจ้าง ตาม ผลตอบแทน
		3.13	2.95	2.33	3.38
พนักงานประจำ	3.13	-	0.17 (0.160)	0.79 (0.078)	-0.25 (0.171)
พนักงานชั่วคราว	2.95		-	0.62 (0.170)	-0.43* (0.027)
พนักงานจ้างรายวัน	2.33			-	-1.05* (0.027)
พนักงานจ้างตามผลตอบแทน	3.38				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 36 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ ของพนักงาน จำแนกตามประเภท/ลักษณะการจ้าง ด้านความวิตกกังวล พบว่า พนักงานชั่วคราวกับพนักงานจ้างตามผลตอบแทนมีค่า Sig. เท่ากับ 0.027 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานชั่วคราวมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกันความวิตกกังวลน้อยกว่าพนักงานจ้างตามผลตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.43

พนักงานจ้างรายวันกับพนักงานจ้างตามผลตอบแทน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.027 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานจ้างรายวันมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกัน ความวิตกกังวลน้อยกว่าพนักงานจ้างตามผลตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 1.05

สำหรับพนักงานที่มีลักษณะการจ้างที่แตกต่างกันผู้อื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 37 ตารางเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ ของพนักงาน
จำแนกตามประเภท/ลักษณะการจ้าง ด้านอุปสรรค

ประเภท/ ลักษณะการจ้าง	ค่าเฉลี่ย	พนักงาน ประจำ	พนักงาน ชั่วคราว	พนักงาน จ้างรายวัน	พนักงานจ้าง ตาม ผลตอบแทน
		3.12	2.92	2.00	3.48
พนักงานประจำ	3.12	-	0.19 (0.094)	1.12* (0.008)	-0.36* (0.038)
พนักงานชั่วคราว	2.92		-	0.92* (0.029)	-0.55* (0.002)
พนักงานจ้างรายวัน	2.00			-	-1.48* (0.001)
พนักงานจ้างตามผลตอบแทน	3.48				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลจากตารางที่ 37 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงาน จำแนกตามประเภท/ลักษณะการจ้างด้านอุปสรรค พบว่า พนักงานประจำกับพนักงานจ้างรายวัน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานประจำมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกันด้านอุปสรรคมากกว่าพนักงานจ้างรายวันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 1.12

พนักงานประจำกับพนักงานจ้างตามผลตอบแทน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.038 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานประจำมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกันด้านอุปสรรคน้อยกว่าพนักงานจ้างตามผลตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.038

พนักงานชั่วคราวกับพนักงานจ้างรายวัน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.029 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานชั่วคราวมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกันด้านอุปสรรคมากกว่าพนักงานจ้างรายวันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.92

พนักงานชั่วคราวกับพนักงานจ้างตามผลตอบแทน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานชั่วคราวมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างด้านอุปสรรคน้อยกว่าพนักงานจ้างตามผลตอบแทนโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.55

พนักงานจ้างรายวันกับพนักงานจ้างตามผลตอบแทน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานจ้างรายวันมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างด้านอุปสรรคน้อยกว่าพนักงานจ้างตามผลตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 1.48

สำหรับพนักงานที่มีลักษณะการจ้างที่แตกต่างกันคู่อื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 38 ตารางเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ ของพนักงาน จำแนกตามประเภท/ลักษณะการจ้าง ด้านความกดดัน

ประเภท/ ลักษณะการจ้าง	ค่าเฉลี่ย	พนักงาน ประจำ	พนักงาน ชั่วคราว	พนักงาน จ้างรายวัน	พนักงานจ้าง ตาม ผลตอบแทน
		3.19	2.98	2.33	3.62
พนักงานประจำ	3.19	-	0.21 (0.178)	0.86 (0.126)	-0.43 (0.064)
พนักงานชั่วคราว	2.98	-	-	0.65 (0.248)	-0.63* (0.009)
พนักงานจ้างรายวัน	2.33	-	-	-	-1.29* (0.030)
พนักงานจ้างตามผลตอบแทน	3.62	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลจากตารางที่ 38 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ ของพนักงาน จำแนกตามประเภท/ลักษณะการจ้าง ด้านความกดดัน พบว่า พนักงานชั่วคราวกับพนักงานจ้างตามผลตอบแทน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงาน

ชั่วคราวมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกันด้านความกดดันน้อยกว่าพนักงานจ้างตามผลตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.63

พนักงานจ้างรายวันกับพนักงานจ้างตามผลตอบแทน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.030 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานจ้างรายวันมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกันด้านความกดดันน้อยกว่าพนักงานจ้างตามผลตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 1.29

สำหรับพนักงานที่มีลักษณะการจ้างที่แตกต่างกันผู้อื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 39 ตารางเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ ของพนักงาน
จำแนกตามประเภท/ลักษณะการจ้าง ด้านความสะตวกสบาย

ประเภท/ ลักษณะการจ้าง	ค่าเฉลี่ย	พนักงาน ประจำ	พนักงาน ชั่วคราว	พนักงาน จ้างรายวัน	พนักงานจ้าง ตาม ผลตอบแทน
		2.89	2.77	1.33	3.57
พนักงานประจำ	2.89	-	0.12 (0.358)	1.56* (0.001)	-0.68* (0.001)
พนักงานชั่วคราว	2.77		-	1.44* (0.003)	-0.80* (0.000)
พนักงานจ้างรายวัน	1.33			-	-2.24* (0.000)
พนักงานจ้างตามผลตอบแทน	3.57				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลจากตารางที่ 39 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงาน จำแนกตามประเภท/ลักษณะการจ้าง ด้านความสะตวกสบาย พบว่า พนักงานประจำกับพนักงานจ้างรายวัน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานประจำมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกันด้านความสะตวกสบายมากกว่าพนักงานจ้างรายวันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 1.56

พนักงานประจำกับพนักงานจ้างตามผลตอบแทน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานประจำมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกันความ สะดวกสบายน้อยกว่าพนักงานจ้างตามผลตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมี ผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.68

พนักงานชั่วคราวกับพนักงานจ้างรายวัน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานชั่วคราวมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกันด้านความ สะดวกสบายมากกว่าพนักงานจ้างรายวันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย เท่ากับ 1.44

พนักงานชั่วคราวกับพนักงานจ้างตามผลตอบแทน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานชั่วคราวมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกันด้านความ สะดวกสบายน้อยกว่าพนักงานจ้างตามผลตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมี ผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.80

พนักงานจ้างรายวันกับพนักงานจ้างตามผลตอบแทน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่ง น้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานจ้างรายวันมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกันด้าน ความสะดวกสบายน้อยกว่าพนักงานจ้างตามผลตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 2.24

สำหรับพนักงานที่มีลักษณะการจ้างที่แตกต่างกันคู่อื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในความเป็นอยู่ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : แรงจูงใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในความเป็นอยู่

H_1 : แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในความเป็นอยู่

ตาราง 40 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความพึงพอใจในความเป็นอยู่

ความพึงพอใจในความเป็นอยู่	แรงจูงใจในการทำงาน		
	<i>r</i>	p-value	ทิศทางและความสัมพันธ์
ความตึงเครียด	-0.221**	0.001	ตรงข้ามในระดับต่ำ
ความวิตกกังวล	-0.303**	0.000	ตรงข้ามในระดับปานกลาง
ความไม่พอใจ	-0.218**	0.001	ตรงข้ามในระดับต่ำ
อุปสรรค	-0.292**	0.000	ตรงข้ามในระดับต่ำ
ความกดดัน	-0.286**	0.000	ตรงข้ามในระดับต่ำ
ความเบื่อหน่าย	-0.459**	0.000	ตรงข้ามในระดับปานกลาง
การขาดพลัง	-0.366**	0.000	ตรงข้ามในระดับปานกลาง
ความไร้สาระ	-0.118	0.055	ตรงข้ามในระดับต่ำ
ความยากลำบาก	-0.184**	0.006	ไม่มีความสัมพันธ์
ความซึมเศร้า	-0.220**	0.001	ตรงข้ามในระดับต่ำ
ความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวม	-0.372**	0.000	ตรงข้ามในระดับปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวมกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอไอจีคาร์ด (ประเทศไทย) จำกัด พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ H_0 และยอมรับสมมติฐานที่ H_1 คือแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในความเป็นอยู่ หมายความว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวมกับแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบโดยมีค่าเท่ากับ -0.372 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางแต่เป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวมในการทำงานมากขึ้น จะมีผลทำให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมน้อยลงในระดับปานกลาง

ดังตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจนคือ ในแผนกพิจารณาสินเชื่อ เมื่อบริษัทมีเป้าหมายในการขยายธุรกิจ ฝ่ายพัฒนาธุรกิจหรือฝ่ายขายจะต้องนำไปสมัครสินเชื่อของลูกค้าทั้งบัตรเครดิตหรือสินเชื่อบุคคลเข้ามาในปริมาณมากเพื่อให้มีการอนุมัติสินเชื่อเป็นไปตามเป้าหมาย ในขณะที่ปริมาณของงานต้องเพิ่มขึ้นเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายของธุรกิจแต่สภาพแวดล้อมหรือความเป็นอยู่ที่มีผลต่อการทำงานในด้านต่าง ๆ ของพนักงานฝ่ายพิจารณาสินเชื่อ เช่น ปริมาณคนทำงาน การปฏิบัติตามนโยบายสินเชื่อ การทำงานโดยวัดจากปริมาณ ความกดดันเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงผลตอบแทนที่ได้รับ มีผลทำให้ความรู้สึกหรือความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในแต่ละด้านสูงขึ้นทำให้ความคิดเห็นโดยรวมเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วยและมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานซึ่งยิ่งจะลดลงไปหาความพึงพอใจในความเป็นอยู่เพิ่มมากขึ้น

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับความพึงพอใจในความเป็นอยู่เป็นรายด้านพบว่า

1. ด้านความเบื่อหน่ายมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ H_0 และยอมรับสมมติฐานที่ H_1 หมายความว่าความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้านความเบื่อหน่ายกับแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบโดยมีค่าเท่ากับ -0.459 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางในทิศทางตรงกันข้ามกัน กล่าวคือ เมื่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานด้านความเบื่อหน่ายในการทำงานมีมากขึ้นจะมีผลทำให้แรงจูงใจในการทำงานน้อยลงในระดับปานกลาง จากตัวอย่างที่ได้กล่าวข้างต้น จากปัจจัยด้านปริมาณงานและผลตอบแทนทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงานและทำให้แรงจูงใจในการทำงานลดลงด้วย

2. ด้านการขาดพลังมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ H_0 และยอมรับสมมติฐานที่ H_1 หมายความว่า ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้านการขาดพลังกับแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบโดยมีค่าเท่ากับ -0.366 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานด้านการขาดพลังในการทำงานมีมากขึ้นจะมีผลทำให้แรงจูงใจในการทำงานน้อยลงในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากพนักงานฝ่ายสินเชื่อพบว่า เมื่อต้องทำงานที่มีปริมาณเพิ่มมากขึ้นเป็นเวลาติดต่อกันนอกจากความเบื่อหน่ายแล้วยังทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่อยากทำงานหรือขาดพลังในการทำงาน ซึ่งส่งผลทำให้แรงจูงใจในการทำงานที่มีในการทำงานลดลงมา

3. ด้านความวิตกกังวลมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ H_0 และยอมรับสมมติฐานที่ H_1 หมายความว่าความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้านความวิตกกังวลกับแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบโดยมีค่าเท่ากับ -0.303 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่

เป็นอยู่ของพนักงานด้านความวิตกกังวลในการทำงานมีมากขึ้นจะมีผลทำให้แรงจูงใจในการทำงานน้อยลงในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากพนักงานฝ่ายสินเชื่อซึ่งการพิจารณาอนุมัติต้องอยู่ภายใต้นโยบายด้านสินเชื่อที่ควบคุมหรือป้องกันความเสียหายจากปล่อยสินเชื่อ เมื่อปริมาณของใบสมัครที่มีเพิ่มมากขึ้นทำให้พนักงานต้องมีความละเอียดถี่ถ้วนในการทำงานมากขึ้นย่อมทำให้เกิดความวิตกกังวลในการทำงานมากขึ้นด้วยและทำให้มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ลดลง

4. ด้านอุปสรรคมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ H_0 และยอมรับสมมติฐานที่ H_1 หมายความว่าความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้านอุปสรรคมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบโดยมีค่าเท่ากับ -0.292 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานด้านอุปสรรคในการทำงานมีมากขึ้นจะมีผลทำให้แรงจูงใจในการทำงานน้อยลงในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาในฝ่ายพิจารณาสินเชื่อพบว่าภาระที่พนักงานต้องพิจารณาใบสมัครในปริมาณที่เพิ่มขึ้นย่อมมีอุปสรรคในการทำงานเพิ่มขึ้น เช่น การอนุมัติไม่ได้ตามเป้าหมาย การอนุมัติภายในกำหนดเวลาที่วางไว้ ความไม่ครบถ้วนของเอกสารที่ใช้ประกอบการพิจารณา เหล่านี้เป็นอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ดังนั้นเมื่อใบสมัครมีปริมาณมากขึ้นย่อมหมายความว่าอุปสรรคที่เพิ่มมากขึ้นตามไปด้วยซึ่งมีผลทำให้แรงจูงใจในการทำงานนี้ลดน้อยลงตามไปด้วย

5. ด้านความกดดันมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ H_0 และยอมรับสมมติฐานที่ H_1 หมายความว่าความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้านความกดดันมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบโดยมีค่าเท่ากับ -0.286 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานด้านความกดดันในการทำงานมีมากขึ้น จะมีผลทำให้แรงจูงใจในการทำงานน้อยลงในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาในฝ่ายสินเชื่อพบว่านอกจากการที่ฝ่ายสินเชื่อต้องพิจารณาใบสมัครในปริมาณมากแล้ว การที่ต้องทำงานแข่งกับเวลาและด้วยกฎและนโยบายที่ต้องควบคุมอย่างเคร่งครัดทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกกดดันในการทำงานซึ่งย่อมมีมากขึ้นตามปริมาณงานและย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ลดน้อยลงตามไปด้วย

6. ด้านความตึงเครียดมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ H_0 และยอมรับสมมติฐานที่ H_1 หมายความว่าความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้านความตึงเครียดมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบโดยมีค่าเท่ากับ -0.221 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานด้านความตึงเครียดในการทำงานมีมากขึ้นจะมีผลทำให้แรงจูงใจในการทำงานน้อยลงในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาจากการทำงานของพนักงานในฝ่ายสินเชื่อพบว่าภาระที่เพิ่มขึ้นของปริมาณงานนอกจากทำให้พนักงานมีความความกดดันแล้ว ยังทำให้เกิดความตึงเครียดในการทำงานตามมา

ด้วย ซึ่งเมื่อมีความตึงเครียดเกิดขึ้นย่อมมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานคือความตึงเครียดยิ่งมากยิ่งขึ้น ทำให้แรงจูงใจลดน้อยลง

7. ด้านความซึมเศร้ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ H_0 และยอมรับสมมติฐานที่ H_1 หมายความว่าความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้านความความซึมเศร้ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบโดยมีค่าเท่ากับ -0.220 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานด้านความความซึมเศร้าในการทำงานมีมากขึ้นจะมีผลทำให้แรงจูงใจในการทำงานน้อยลงในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาจากการทำงานของพนักงานในฝ่ายสินเชื่อ พบว่าสิ่งที่ส่งผลตามมาของพนักงานที่ต้องทำงานในปริมาณงานที่มากขึ้นก็คือความรู้สึกรู้สึกซึมเศร้าของพนักงานในการที่ต้องทำงานในภาวะที่มีความตึงเครียด ความกดดัน หรือภาวะที่เต็มไปด้วยอุปสรรคในการทำงาน ซึ่งความรู้สึกรู้สึกซึมเศร้าส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ลดน้อยลงตามไปด้วย

8. ด้านความไม่พอใจมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ H_0 และยอมรับสมมติฐานที่ H_1 หมายความว่าความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้านความความไม่พอใจมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบโดยมีค่าเท่ากับ -0.218 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานด้านความความไม่พอใจในการทำงานมีมากขึ้นจะมีผลทำให้แรงจูงใจในการทำงานน้อยลงในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาในฝ่ายสินเชื่อพบว่าหากพิจารณาในด้านผลตอบแทนเปรียบเทียบกับฝ่ายพัฒนาธุรกิจหรือฝ่ายขายและด้วยนโยบายด้านสินเชื่อซึ่งสนับสนุนในด้านพัฒนาธุรกิจอย่างเต็มที่ทำให้เกิดความแตกต่างขึ้นซึ่งสร้างความไม่พึงพอใจในของพนักงานโดยเฉพาะฝ่ายสินเชื่อที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานซึ่งลดน้อยลง

9. ด้านความยากลำบากมีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ H_0 และยอมรับสมมติฐานที่ H_1 หมายความว่าความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้านความความยากลำบากมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบโดยมีค่าเท่ากับ -0.184 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานด้านความยากลำบากในการทำงานมากขึ้นจะมีผลทำให้แรงจูงใจในการทำงานน้อยลงในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาจากการทำงานของพนักงานในฝ่ายสินเชื่อ จะเห็นว่าด้วยนโยบายด้านสินเชื่อประกอบกับเป้าหมายทางธุรกิจที่บริษัทได้วางไว้ ทำให้พนักงานสินเชื่อต้องเพิ่มความพยายามในการอนุมัติ ลดปริมาณการปฏิเสธลงให้มากที่สุดเท่าที่สามารถทำได้ ซึ่งจากนโยบายนี้ย่อมทำให้ฝ่ายสินเชื่อเกิดความยากลำบากในการทำงานเพราะเท่ากับเป็นการเพิ่มขึ้นขั้นตอนการทำงานที่อาจจะต้องมีการติดตามเอกสารหรือติดต่อลูกค้ามากขึ้นซึ่งการเพิ่มขึ้นขั้นตอนการทำงานอาจ

ไม่ได้หมายความว่า จะได้ผลที่ดีตามมาและอาจเป็นอุปสรรคในการทำงานในขั้นตอนนี้ต่อไปด้วย จากเหตุนี้ส่งผลให้แรงจูงใจของพนักงานลดน้อยลงด้วย

10. สำหรับด้านความไร้สาระในชีวิตพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.055 ซึ่งสูงกว่า 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ H_0 และปฏิเสธสมมติฐานที่ H_1 หมายความว่าความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้านความไร้สาระกับแรงจูงใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ แม้ว่าความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานด้านความไร้สาระจะมีมากขึ้นก็จะมีผลใด ๆ ต่อแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อพิจารณาในฝ่ายสินเชื่อ พนักงานที่ทำงานในสาขานี้มองว่างานที่ทำถึงแม้จะรู้สึกว่าเป็นงานที่ไม่มีสาระ แต่พนักงานจะทราบถึงคุณค่าของงานโดยมองจากภายนอกว่าเป็นสายงานที่เป็นที่ต้องการและได้รับการยอมรับอย่างสูง ในธุรกิจปัจจุบัน ดังนั้น ความรู้สึกว่างานไร้สาระจึงไม่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานเพราะถึงแม้จะรู้สึกว่างานไร้สาระ พนักงานก็ยังมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ดี

สมมติฐานที่ 3 ค่านิยมในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในความเป็นอยู่ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ค่านิยมในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในความเป็นอยู่

H_1 : ค่านิยมในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในความเป็นอยู่

ตาราง 41 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงานกับความพึงพอใจในความเป็นอยู่

ความพึงพอใจในความเป็นอยู่	ค่านิยมในงาน		
	<i>r</i>	p-value	ทิศทางและความสัมพันธ์
ความตึงเครียด	-0.183**	0.006	ตรงข้ามในระดับต่ำ
ความวิตกกังวล	-0.311**	0.000	ตรงข้ามในระดับปานกลาง
ความไม่พอใจ	-0.326**	0.000	ตรงข้ามในระดับปานกลาง
อุปสรรค	-0.334**	0.000	ตรงข้ามในระดับปานกลาง
ความกดดัน	-0.284**	0.000	ตรงข้ามในระดับต่ำ
ความเบื่อหน่าย	-0.426**	0.000	ตรงข้ามในระดับปานกลาง
การขาดพลัง	-0.420**	0.000	ตรงข้ามในระดับปานกลาง
ความไร้สาระ	-0.191**	0.005	ตรงข้ามในระดับต่ำ
ความยากลำบาก	-0.111	0.067	ไม่มีความสัมพันธ์
ความซึมเศร้า	-0.239**	0.001	ตรงข้ามในระดับต่ำ
ความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวม	-0.394**	0.000	ตรงข้ามในระดับปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวมกับค่านิยมในงานของพนักงานบริษัทเอไอจีคาร์ต (ประเทศไทย) จำกัด พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ H_0 และยอมรับสมมติฐานที่ H_1 คือค่านิยมในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในความเป็นอยู่ หมายความว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวมกับค่านิยมในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบโดยมีค่าเท่ากับ -0.394 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางแต่เป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวมมากขึ้น จะมีผลทำให้ค่านิยมในงานโดยรวมน้อยลงในระดับปานกลาง

ดังตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจนคือ ในแผนกพิจารณาสินเชื่อ เมื่อบริษัทมีเป้าหมายในการขยายธุรกิจ ฝ่ายพัฒนาธุรกิจหรือฝ่ายขายจะต้องนำไปสมัครสินเชื่อของลูกค้าทั้งบัตรเครดิตหรือสินเชื่อบุคคลเข้ามาในปริมาณมากเพื่อให้มีการอนุมัติสินเชื่อเป็นไปตามเป้าหมาย ในขณะที่ปริมาณของงานต้องเพิ่มขึ้นเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายของธุรกิจแต่สภาพแวดล้อมหรือความเป็นอยู่ที่มีผลต่อการทำงานในด้านต่าง ๆ ของพนักงานฝ่ายพิจารณาสินเชื่อ ได้แก่ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ปริมาณคนทำงาน การปฏิบัติตามนโยบายสินเชื่อ การทำงานโดยวัดจากปริมาณ ความกดดันจากเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงผลตอบแทนที่ได้รับ จากปัจจัยเหล่านี้ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจโดยรวมในแต่ละด้านสูงขึ้นซึ่งมีผลต่อความนิยมในงานนี้ของพนักงานซึ่งยิ่งจะลดลงไปหากความพึงพอใจในความเป็นอยู่เพิ่มมากขึ้น

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของค่านิยมในงานกับความพึงพอใจในความเป็นอยู่เป็นรายด้านพบว่า

1. ด้านความเบื่อหน่ายมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ H_0 และยอมรับสมมติฐานที่ H_1 หมายความว่าความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้านความเบื่อหน่ายมีความสัมพันธ์กับค่านิยมในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบโดยมีค่าเท่ากับ -0.394 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานด้านความเบื่อหน่ายในการทำงานมีมากขึ้นจะมีผลทำให้ค่านิยมในงานลดน้อยลงในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากการทำงานของพนักงานในฝ่ายสินเชื่อ พบว่าจากปัจจัยที่เกิดขึ้น ได้แก่ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ปริมาณคนทำงาน การปฏิบัติตามนโยบายสินเชื่อ การทำงานโดยวัดจากปริมาณ ความกดดันจากเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงผลตอบแทนที่ได้รับ ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าเป็นงานที่น่าเบื่อและไม่ก้าวหน้าซึ่งมีผลทำให้ค่านิยมในงานลดลง

2. ด้านการขาดพลังมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ H_0 และยอมรับสมมติฐานที่ H_1 หมายความว่าความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้านการขาดพลังมีความสัมพันธ์กับค่านิยมในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

ที่ตั้งไว้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบโดยมีค่าเท่ากับ -0.420 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานความรู้สึกว่าขาดพลังในการทำงานมากขึ้นจะมีผลทำให้ค่านิยมในงานลดน้อยลงในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากการทำงานของพนักงานในฝ่ายสินเชื่อ พบว่าจากปัจจัยที่เกิดขึ้น ได้แก่ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ปริมาณคนทำงาน การปฏิบัติตามนโยบายสินเชื่อ การทำงานโดยวัดจากปริมาณ ความกดดันจากเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงผลตอบแทนที่ได้รับ ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกขาดพลังในการทำงานซึ่งมีผลทำให้ค่านิยมในงานลดลง

3. ด้านความไม่พอใจมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ H_0 และยอมรับสมมติฐานที่ H_1 หมายความว่าความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้านความไม่พอใจมีความสัมพันธ์กับค่านิยมในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบโดยมีค่าเท่ากับ -0.326 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานด้านความไม่พอใจในการทำงานมีมากขึ้นจะมีผลทำให้ค่านิยมในงานน้อยลงในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากการทำงานของพนักงานในฝ่ายสินเชื่อ พบว่าจากปัจจัยที่เกิดขึ้น ได้แก่ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ปริมาณคนทำงาน การปฏิบัติตามนโยบายสินเชื่อ การทำงานโดยวัดจากปริมาณ ความกดดันจากเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงผลตอบแทนที่ได้รับ ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำงานซึ่งมีผลทำให้ค่านิยมในงานลดลง

4. ด้านอุปสรรคมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ H_0 และยอมรับสมมติฐานที่ H_1 หมายความว่าความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้านความไม่พอใจมีความสัมพันธ์กับค่านิยมในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบโดยมีค่าเท่ากับ -0.334 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานด้านอุปสรรคในการทำงานมีมากขึ้นจะมีผลทำให้ค่านิยมในงานลดน้อยลงในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากการทำงานของพนักงานในฝ่ายสินเชื่อ พบว่าจากปัจจัยที่เกิดขึ้น ได้แก่ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ปริมาณคนทำงาน การปฏิบัติตามนโยบายสินเชื่อ การทำงานโดยวัดจากปริมาณ ความกดดันจากเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงผลตอบแทนที่ได้รับ ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่ามีอุปสรรคในการทำงานซึ่งมีผลทำให้ค่านิยมในงานลดลง

5. ด้านความวิตกกังวลมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ H_0 และยอมรับสมมติฐานที่ H_1 หมายความว่าความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้านความวิตกกังวลมีความสัมพันธ์กับค่านิยมในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบโดยมีค่าเท่ากับ -0.311 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานด้านความวิตกกังวลในการทำงานมีมากขึ้นจะมีผลทำให้ค่านิยมในงานลดน้อยลงในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากการทำงานของพนักงานในฝ่ายสินเชื่อ พบว่าจากปัจจัยที่เกิดขึ้น ได้แก่

ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ปริมาณคนทำงาน การปฏิบัติตามนโยบายสินเชื่อ การทำงานโดยวัดจากปริมาณ ความกดดันจากเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงผลตอบแทนที่ได้รับ ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกวิตกกังวลในการทำงานซึ่งมีผลทำให้ค่านิยมในงานลดลง

6. ด้านความกดดันมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ H_0 และยอมรับสมมติฐานที่ H_1 หมายความว่าความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้านความกดดันมีความความสัมพันธ์กับค่านิยมในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบโดยมีค่าเท่ากับ -0.284 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานด้านความกดดันในการทำงานมีมากขึ้นจะมีผลทำให้ค่านิยมในงานลดน้อยลงในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาจากการทำงานของพนักงานในฝ่ายสินเชื่อ พบว่าจากปัจจัยที่เกิดขึ้น ได้แก่ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ปริมาณคนทำงาน การปฏิบัติตามนโยบายสินเชื่อ การทำงานโดยวัดจากปริมาณ ความกดดันจากเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงผลตอบแทนที่ได้รับ ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกกดดันในการทำงานซึ่งมีผลทำให้ค่านิยมในงานลดลง

7. ด้านความเข้มเต้ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ H_0 และยอมรับสมมติฐานที่ H_1 หมายความว่าความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้านความเข้มเต้ามีความสัมพันธ์กับค่านิยมในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบโดยมีค่าเท่ากับ -0.239 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานด้านความเข้มเต้าในการทำงานมีมากขึ้นจะมีผลทำให้ค่านิยมในงานลดน้อยลงในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาจากการทำงานของพนักงานในฝ่ายสินเชื่อ พบว่าจากปัจจัยที่เกิดขึ้น ได้แก่ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ปริมาณคนทำงาน การปฏิบัติตามนโยบายสินเชื่อ การทำงานโดยวัดจากปริมาณ ความกดดันจากเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงผลตอบแทนที่ได้รับ มีผลทำให้เกิดความเข้มเต้าเปื้อนหน่ยและขาดความกระตือรือร้นในการทำงานซึ่งมีผลทำให้ค่านิยมในงานลดลง

8. ด้านความไร้สาระมีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ H_0 และยอมรับสมมติฐานที่ H_1 หมายความว่าความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้านความไร้สาระมีความสัมพันธ์กับค่านิยมในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบโดยมีค่าเท่ากับ -0.191 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานด้านความไร้สาระในการทำงานมีมากขึ้นจะมีผลทำให้ค่านิยมในงานลดน้อยลงในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาจากการทำงานของพนักงานในฝ่ายสินเชื่อ พบว่าจากปัจจัยที่เกิดขึ้น ได้แก่ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ปริมาณคนทำงาน การปฏิบัติตามนโยบายสินเชื่อ การทำงานโดยวัดจากปริมาณ ความกดดันจากเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงผลตอบแทนที่ได้รับ ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าไม่มีสาระในงานที่ทำอยู่ซึ่งมีผลทำให้ค่านิยมในงานลดลงในระดับต่ำ

9. ด้านความตึงเครียดมีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ H_0 และยอมรับสมมติฐานที่ H_1 หมายความว่าความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้านความตึงเครียดมีความสัมพันธ์กับค่านิยมในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบโดยมีค่าเท่ากับ -0.183 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานด้านความตึงเครียดในการทำงานมากขึ้นจะมีผลทำให้ค่านิยมในงานลดน้อยลงในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาจากการทำงานของพนักงานในฝ่ายสินเชื่อ พบว่าจากปัจจัยที่เกิดขึ้น ได้แก่ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ปริมาณคนทำงาน การปฏิบัติตามนโยบายสินเชื่อ การทำงานโดยวัดจากปริมาณ ความกดดันจากเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงผลตอบแทนที่ได้รับ ทำให้พนักงานเกิดความตึงเครียดในการทำงานซึ่งมีผลทำให้ค่านิยมในงานลดลงในระดับต่ำ

10. สำหรับด้านความยากลำบากพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.067 ซึ่งสูงกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ H_0 และปฏิเสธสมมติฐานที่ H_1 หมายความว่า ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้านความยากลำบากในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ แม้ว่าความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานด้านความยากลำบากจะมีมากขึ้นก็จะมีผลใด ๆ ต่อค่านิยมในการทำงาน เมื่อพิจารณาจากการทำงานของพนักงานในฝ่ายสินเชื่อ ถึงแม้ว่าปัจจัยด้านต่าง ๆ มีผลทำให้การทำงานยากลำบากมากขึ้น แต่ความยากลำบากนี้ไม่มีผลต่อความรู้สึกด้านค่านิยมในงานเนื่องจากพนักงานที่ทำงานในลักษณะนี้จะเข้าใจดีว่างานลักษณะนี้จะต้องยึดถือหรือขึ้นอยู่กับสิ่งใด

สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในความเป็นอยู่ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความผูกพันต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในความเป็นอยู่

H_1 : ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในความเป็นอยู่

ตาราง 42 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความพึงพอใจในความเป็นอยู่

ความพึงพอใจในความเป็น	ความผูกพันต่อองค์กร		
	<i>r</i>	p-value	ทิศทางและความสัมพันธ์
ความตึงเครียด	-0.129*	0.040	ตรงข้ามในระดับต่ำ
ความวิตกกังวล	-0.152*	0.020	ตรงข้ามในระดับต่ำ
ความไม่พอใจ	-0.168*	0.011	ตรงข้ามในระดับต่ำ
อุปสรรค	-0.286**	0.000	ตรงข้ามในระดับต่ำ
ความกดดัน	-0.207**	0.002	ตรงข้ามในระดับต่ำ
ความเบื่อหน่าย	-0.323**	0.000	ตรงข้ามในระดับปานกลาง
การขาดพลัง	-0.376**	0.000	ตรงข้ามในระดับปานกลาง
ความไร้สาระ	-0.162*	0.014	ตรงข้ามในระดับต่ำ
ความยากลำบาก	-0.151*	0.020	ตรงข้ามในระดับต่ำ
ความซึมเศร้า	-0.224**	0.001	ตรงข้ามในระดับต่ำ
ความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวม	-0.306**	0.000	ตรงข้ามในระดับปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอไอจีคาร์ต (ประเทศไทย) จำกัด พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ H_0 และยอมรับสมมติฐานที่ H_1 คือความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในความเป็นอยู่ หมายความว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบโดยมีค่าเท่ากับ -0.306 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางในทิศทางตรงกันข้ามกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวมมากจะมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยลงในระดับปานกลาง

ดังตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจนคือ ในแผนกพิจารณาสินเชื่อ เมื่อบริษัทมีเป้าหมายในการขยายธุรกิจ ฝ่ายพัฒนาธุรกิจหรือฝ่ายขายจะต้องนำไปสมัครสินเชื่อของลูกค้าทั้งบัตรเครดิตหรือสินเชื่อบุคคลเข้ามาในปริมาณมากเพื่อให้มีการอนุมัติสินเชื่อเป็นไปตามเป้าหมาย ในขณะที่ปริมาณของงานต้องเพิ่มขึ้นเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายของธุรกิจแต่สภาพแวดล้อมหรือความเป็นอยู่ที่มีผลต่อการทำงานในด้านต่าง ๆ ของพนักงานฝ่ายพิจารณาสินเชื่อ เช่น ปริมาณคนทำงาน การปฏิบัติตามนโยบายสินเชื่อ การทำงานโดยวัดจากปริมาณ ความกดดันเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงผลตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งผลของความพึงพอใจโดยรวมที่มีสูงขึ้นทำให้ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรลดน้อยลง

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับความพึงพอใจในความเป็นอยู่เป็นรายด้านพบว่า

1. ด้านการขาดพลังมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ H_0 และยอมรับสมมติฐานที่ H_1 หมายความว่าความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้านการขาดพลังมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบโดยมีค่าเท่ากับ -0.376 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ปานกลางในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานด้านการขาดพลังในการทำงานมีมากขึ้นจะมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรน้อยลงในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากการทำงานของพนักงานในฝ่ายสินเชื่อ พบว่าจากปัจจัยที่เกิดขึ้น ได้แก่ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ปริมาณคนทำงาน การปฏิบัติตามนโยบายสินเชื่อ การทำงานโดยวัดจากปริมาณ ความกดดันจากเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงผลตอบแทนที่ได้รับ มีผลต่อความพึงพอใจทำให้พนักงานรู้สึกขาดพลังในการทำงานซึ่งมีผลทำให้ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรลดน้อยลง

2. ด้านความเบื่อหน่ายมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ H_0 และยอมรับสมมติฐานที่ H_1 หมายความว่าความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้านความเบื่อหน่ายมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบโดยมีค่าเท่ากับ -0.323 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานด้านความเบื่อหน่ายในการทำงานมีมากขึ้นจะมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรน้อยลงในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากการทำงานของพนักงานในฝ่ายสินเชื่อ พบว่าจากปัจจัยที่เกิดขึ้น ได้แก่ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ปริมาณคนทำงาน การปฏิบัติตามนโยบายสินเชื่อ การทำงานโดยวัดจากปริมาณ ความกดดันจากเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงผลตอบแทนที่ได้รับ มีผลต่อความพึงพอใจทำให้พนักงานรู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงานและยิ่งความรู้สึกเบื่อหน่ายเพิ่มมากขึ้นมีผลทำให้ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรลดน้อยลง

3. ด้านอุปสรรคมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ H_0 และยอมรับสมมติฐานที่ H_1 หมายความว่าความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้านอุปสรรคมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบโดยมีค่าเท่ากับ -0.286 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมี

ความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานด้านอุปสรรคในการทำงานมีมากขึ้นจะมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรน้อยลงในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาจากการทำงานของพนักงานในฝ่ายสินเชื่อ พบว่าจากปัจจัยที่เกิดขึ้น ได้แก่ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ปริมาณคนทำงาน การปฏิบัติตามนโยบายสินเชื่อ การทำงานโดยวัดจากปริมาณ ความกดดันจากเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงผลตอบแทนที่ได้รับ มีผลต่อความพึงพอใจทำให้พนักงานรู้สึกการทำงานมีอุปสรรค ยิ่งมีอุปสรรคเพิ่มมากขึ้นก็ยิ่งมีผลทำให้ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรลดน้อยลง

4. ด้านความซึ่มเศรำมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ H_0 และยอมรับสมมติฐานที่ H_1 หมายความว่าความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้านความซึ่มเศรำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบโดยมีค่าเท่ากับ -0.224 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานด้านความซึ่มเศรำในการทำงานมีมากขึ้นจะมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรน้อยลงในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาจากการทำงานของพนักงานในฝ่ายสินเชื่อ พบว่าจากปัจจัยที่เกิดขึ้น ได้แก่ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ปริมาณคนทำงาน การปฏิบัติตามนโยบายสินเชื่อ การทำงานโดยวัดจากปริมาณ ความกดดันจากเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงผลตอบแทนที่ได้รับ มีผลต่อความพึงพอใจทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกซึ่มเศรำในการทำงานได้และเมื่อมีสูงขึ้นยิ่งมีผลทำให้ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรลดน้อยลง

5. ด้านความกดดันมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ H_0 และยอมรับสมมติฐานที่ H_1 หมายความว่าความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้านความกดดันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบโดยมีค่าเท่ากับ -0.207 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานด้านความกดดันในการทำงานมีมากขึ้น จะมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรน้อยลงในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาจากการทำงานของพนักงานในฝ่ายสินเชื่อ พบว่าจากปัจจัยที่เกิดขึ้น ได้แก่ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ปริมาณคนทำงาน การปฏิบัติตามนโยบายสินเชื่อ การทำงานโดยวัดจากปริมาณ ความกดดันจากเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงผลตอบแทนที่ได้รับ มีผลต่อความพึงพอใจทำให้พนักงานรู้สึกมีความกดดันในการทำงาน และเมื่อมีสูงขึ้นยิ่งมีผลทำให้ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรลดน้อยลง

6. ด้านความไม่พอใจมีค่า Sig. เท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ H_0 และยอมรับสมมติฐานที่ H_1 หมายความว่าความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้านความไม่พอใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบโดยมีค่าเท่ากับ -0.168 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของ

พนักงานด้านความไม่พอใจในการทำงานมีมากขึ้น จะมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรน้อยลงในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาจากการทำงานของพนักงานในฝ่ายสินเชื่อ พบว่าจากปัจจัยที่เกิดขึ้น ได้แก่ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ปริมาณคนทำงาน การปฏิบัติตามนโยบายสินเชื่อ การทำงานโดยวัดจากปริมาณ ความกดดันจากเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงผลตอบแทนที่ได้รับ มีผลต่อความพึงพอใจทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานและเมื่อมีสูงขึ้นยิ่งมีผลทำให้ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรลดน้อยลง

7. ด้านความไร้สาระมีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ H_0 และยอมรับสมมติฐานที่ H_1 หมายความว่าความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้านความไร้สาระมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบโดยมีค่าเท่ากับ -0.162 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานด้านความไร้สาระในการทำงานมีมากขึ้น จะมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรน้อยลงในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาจากการทำงานของพนักงานในฝ่ายสินเชื่อ พบว่าจากปัจจัยที่เกิดขึ้น ได้แก่ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ปริมาณคนทำงาน การปฏิบัติตามนโยบายสินเชื่อ การทำงานโดยวัดจากปริมาณ ความกดดันจากเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงผลตอบแทนที่ได้รับ มีผลต่อความพึงพอใจทำให้พนักงานรู้สึกว่างงานที่ทำอยู่ไม่มีสาระเพียงพอ และเมื่อมีความรู้สึกเช่นนี้สูงขึ้น ยิ่งมีผลทำให้ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรลดน้อยลง

8. ด้านความวิตกกังวลมีค่า Sig. เท่ากับ 0.020 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ H_0 และยอมรับสมมติฐานที่ H_1 หมายความว่าความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้านความวิตกกังวลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบโดยมีค่าเท่ากับ -0.152 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานด้านความวิตกกังวลในการทำงานมีมากขึ้น จะมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรน้อยลงในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาจากการทำงานของพนักงานในฝ่ายสินเชื่อ พบว่าจากปัจจัยที่เกิดขึ้น ได้แก่ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ปริมาณคนทำงาน การปฏิบัติตามนโยบายสินเชื่อ การทำงานโดยวัดจากปริมาณ ความกดดันจากเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงผลตอบแทนที่ได้รับ มีผลต่อความพึงพอใจทำให้พนักงานรู้สึกวิตกกังวลในการทำงานและเมื่อมีสูงขึ้นยิ่งมีผลทำให้ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรลดน้อยลง

9. ด้านความยากลำบากมีค่า Sig. เท่ากับ 0.020 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ H_0 และยอมรับสมมติฐานที่ H_1 หมายความว่าความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้านความยากลำบากมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบโดยมีค่าเท่ากับ -0.151 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานด้านความยากลำบากในการทำงานมีมากขึ้น จะมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรน้อยลงใน

ระดับต่ำ เมื่อพิจารณาจากการทำงานของพนักงานในฝ่ายสินเชื่อ พบว่าจากปัจจัยที่เกิดขึ้น ได้แก่ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ปริมาณคนทำงาน การปฏิบัติตามนโยบายสินเชื่อ การทำงานโดยวัดจาก ปริมาณ ความกดดันจากเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงผลตอบแทนที่ได้รับ มีผลต่อความพึงพอใจทำให้ พนักงานรู้สึกการทำงานเป็นไปด้วยความยากลำบากและเมื่อมีสูงขึ้นยิ่งมีผลทำให้ความผูกพันของ พนักงานที่มีต่อองค์กรลดน้อยลง

10. ด้านความตึงเครียดมีค่า Sig. เท่ากับ 0.040 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ H_0 และยอมรับสมมติฐานที่ H_1 หมายความว่าความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้านความตึงเครียดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบโดยมีค่าเท่ากับ -0.129 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของ พนักงานด้านความตึงเครียดในการทำงานมีมากขึ้น จะมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรน้อยลงใน ระดับต่ำ เมื่อพิจารณาจากการทำงานของพนักงานในฝ่ายสินเชื่อ พบว่าจากปัจจัยที่เกิดขึ้น ได้แก่ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ปริมาณคนทำงาน การปฏิบัติตามนโยบายสินเชื่อ การทำงานโดยวัดจาก ปริมาณ ความกดดันจากเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงผลตอบแทนที่ได้รับ มีผลต่อความพึงพอใจทำให้ พนักงานมีความรู้สึกตึงเครียดในการทำงานและเมื่อมีสูงขึ้นยิ่งมีผลทำให้ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรลดน้อยลง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัท เอไอจีคาร์ด (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาค้นคว้าดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานจำแนกตามลักษณะด้านประชากรศาสตร์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมต่องานกับความพึงพอใจความในความเป็นอยู่ของพนักงาน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรกับความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงาน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลจากการศึกษาจะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการนำไปใช้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการสร้างขวัญและกำลังใจ เพิ่มผลผลิตในการทำงาน และเสริมสร้างศักยภาพของพนักงานในการทำงาน
2. การวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทไอจีคาร์ด (ประเทศไทย) จำกัด

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในความเป็นอยู่
3. ค่านิยมในงานมีผลต่อความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในความเป็นอยู่
4. ความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในความเป็นอยู่

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือพนักงานบริษัท เอไอจีคาร์ด (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 286 คน เป็นชาย 77 คน เป็นหญิง 209 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2549)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาค้นคว้าในการทำวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในระดับปฏิบัติการ และพนักงานในระดับบริหาร มีอายุระหว่าง 20 – 55 ปี จำนวนทั้งสิ้น 286 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทเอไอจีคาร์ด (ประเทศไทย) จำกัด : 2549) โดยมีสถานะในการจ้างงานเป็นพนักงานประจำ พนักงานชั่วคราว พนักงานสัญญาจ้าง และพนักงานจ้างรายวัน โดยใช้ทฤษฎีการสุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (Yamane : 1967) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง 167 คน ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจแบบสอบถาม เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นจากความไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามจำนวน 10% ($167 \times 10\% = 17$) รวมแล้วได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 184 คน ใช้วิธีการแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) ในการเลือกตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถาม ตามกลุ่มตัวอย่างที่ยินดีและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม ซึ่งสร้างขึ้นจากการรวบรวมข้อมูลทั้งทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสร้างเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลรายละเอียดส่วนตัวของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และประเภทหรือลักษณะการจ้าง ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) รวมทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน เป็นคำถามเพื่อประเมินความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยการวัดระดับความเห็นใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) แบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ รวมทั้งหมด 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมในงาน เป็นคำถามเพื่อประเมินความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับค่านิยมในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันโดยใช้การวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) แบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ รวมทั้งหมด 7 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความผูกพันในองค์กร เป็นคำถามเพื่อประเมินความคิดเห็นของพนักงาน แบ่งตามความรู้สึก ความรับรู้ของพนักงานซึ่งมีผลต่อความจงรักภักดีหรือผูกพันกับองค์กร โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method) ซึ่งใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ เป็นการประเมินความคิดเห็นของพนักงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method) ซึ่งใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ รวมทั้งหมด 10 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขออนุญาตผู้จัดการ บริษัท เอไอจีคาร์ด (ประเทศไทย) จำกัด และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้ผู้วิจัยทำการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC (Statistical Package for Social Sciences) โดยดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากการเก็บข้อมูลจริงทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อเตรียมนำมาวิเคราะห์ต่อไป
2. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วมาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับการประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์
3. นำข้อมูลที่ลงรหัสไปแล้วไปบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมการวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป SPSS (Statistical package for social sciences for windows)
4. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาจะใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายลักษณะทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านความ

คิดเห็นต่อแรงจูงใจ ค่านิยม ความผูกพันต่อองค์กร และ ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของ พนักงานบริษัท เอไอจีคาร์ด (ประเทศไทย) จำกัด

5. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ จะนำข้อมูลที่ได้จากวิธีการสำรวจโดยอาศัยแบบสอบถาม มาวิเคราะห์สถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อหาความแตกต่างและความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะทาง ประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านความคิดเห็นต่อ แรงจูงใจ ค่านิยม ความผูกพันต่อองค์กร และ ความ พึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัท เอไอจีคาร์ด (ประเทศไทย) จำกัด

สรุปผลการวิจัย

ผลจากการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงาน บริษัทไอจี คาร์ด (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยขอเสนอสรุปผลการวิจัยดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะและข้อมูลส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ และประเภทของลักษณะการจ้าง สามารถสรุปผลได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 66.8 และเพศชาย จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 21-29 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 75 และอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 92.9 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ใน ช่วงระยะเวลา 1 ปี หรือน้อยกว่า 1 ปี โดยคิดเป็นร้อยละ 31.0 รองลงมา มีระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน 1 ปีขึ้นไป -2 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.3 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3 ปีขึ้นไป มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 19.6

รายได้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีรายได้ตั้งแต่ 6,500 บาท - 13,125 บาท มีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 51.6 รองลงมา เป็นกลุ่มที่มีรายได้ 13,126 - 19,750 บาท มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 และกลุ่มที่มีรายได้ สูงกว่า 19,750 บาท มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 ตามลำดับ

ประเภทหรือลักษณะการจ้าง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานะเป็นพนักงานประจำ (Full Time Permanent Staff) มีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 รองลงมา มีสถานะเป็น พนักงานชั่วคราว (Full Time Temporary Staff) มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9 และ

พนักงานจ้างรายวัน (Daily Contract Staff) และน้อยที่สุดคือพนักงานจ้างตามผลตอบแทน (Commission Based Staff) มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในด้านความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแบ่งเป็น 5 ด้าน คือ 1. ด้านผลตอบแทนเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นในตลาด 2. ด้านความมั่นคงในอาชีพ 3. ด้านการเป็นที่ยอมรับในองค์กร 4. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และ 5. ด้านความเป็นที่ต้องการของตลาดสำหรับผู้มีประสบการณ์เมื่อเทียบกับอาชีพอื่น

เมื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยรวมพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานในบริษัท โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.12 และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์ค่าที่ได้เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่าพนักงานให้ความสนใจเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านความเป็นที่ต้องการของตลาดสำหรับผู้มีประสบการณ์เมื่อเทียบกับอาชีพอื่นสูงเป็นอันดับแรกโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 อันดับรองลงมาคือ การเป็นที่ยอมรับนับถือในองค์กรโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 รองลงมาคือความมั่นคงในอาชีพโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 และผลตอบแทนที่ได้รับเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น กับความก้าวหน้าในอาชีพซึ่งมีระดับความคิดเห็นที่เท่ากันเป็นลำดับสุดท้ายโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมในงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในด้านความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับค่านิยมในงาน ซึ่งแบ่งเป็น 7 ด้านคือ 1. ความมีอิสระในการทำงาน 2. ความตื่นตัวในการทำงาน 3. การใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน 4. การยกย่องนับถือในอาชีพ 5. ความร่วมมือในการทำงาน 6. การบริหารงาน 7. ความกล้าแสดงออกของผู้ทำงาน

เมื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยโดยรวมพบว่า ค่านิยมในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมในงานเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมในงานในด้านความร่วมมือในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรกคือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 รองลงมาคือ ด้านความกล้าแสดงออกของผู้ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 รองลงมาคือ ด้านความตื่นตัวในการทำงาน การบริหารงาน การยกย่องนับถือในอาชีพ ความมีอิสระในการทำงาน และการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40, 3.31, 3.25, 3.17 และ 3.12 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลในด้านความคิดเห็นของพนักงาน เกี่ยวกับความรู้สึกผูกพันในองค์กร ซึ่งแบ่งเป็น 6 ด้านคือ 1. ความรู้สึกที่มีต่อปัญหาในองค์กรว่าเป็นเหมือนปัญหาส่วนตัว 2. องค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับตัวเอง 3. ชีวิตจะต้องมีความรู้สึกสับสนหากต้องออกจากองค์กร 4. เหตุผลสำคัญที่ทำงานในบริษัทคือความก้าวหน้าที่ยังคงต้องการอื่นจะไม่ให้ประโยชน์เหมือนที่ได้รับ 5.

ความคิดเห็นว่าพนักงานในองค์กรนี้จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงจากองค์กรหนึ่งไปยังอีกองค์กรหนึ่ง 6. การได้รับการอบรมสั่งสอนให้เชื่อว่า จะต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กรใดองค์กรหนึ่ง

เมื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยโดยรวมของความรู้สึกผูกพันในองค์กรพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 และเมื่อพิจารณาในเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันในองค์กรในความคิดเห็นที่ว่า “ถ้าออกจากองค์กร ชีวิตจะต้องมีความรู้สึกสับสน” มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 รองลงมาคือ “ความก้าวหน้าขององค์กรอื่นจะไม่ให้ประโยชน์เหมือนที่ได้รับ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 ตามด้วย “ความรู้สึกที่มีต่อปัญหาในองค์กรว่าเป็นเหมือนปัญหาส่วนตัว”, “ความคิดเห็นว่าพนักงานในองค์กรนี้จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงจากองค์กรหนึ่งไปยังอีกองค์กรหนึ่ง”, “องค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับตัวเอง” และ “การได้รับการอบรมสั่งสอนให้เชื่อว่า จะต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กรใดองค์กรหนึ่ง” โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58, 2.49, 2.46 และ 2.29 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในความเป็นอยู่

การวิเคราะห์ข้อมูลในด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในความเป็นอยู่ซึ่งแบ่งเป็น 10 ด้าน คือ 1. ด้านความตึงเครียด – ผ่อนคลาย 2. ด้านความวิตกกังวล – ความสงบ 3. ด้านความไม่พอใจ - ความพอใจ 4. ด้านความมีอุปสรรค – ความราบรื่น 5. ด้านความกดดัน – ความสุข 6. ด้านความเบื่อหน่าย – ความสนุกสนาน 7. ด้านการขาดพลัง - เต็มไปด้วยพลัง 8. ด้านความไร้สาระ - ความมีสาระ 9. ด้านความยากลำบาก - ความสะดวกสบาย และ 10. ด้านความซึมเศร้า – ความสดชื่น

เมื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยโดยรวมของความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวม พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความตึงเครียด – ผ่อนคลาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรกคือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 อันดับที่สองคือด้านความกดดัน - ความสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 อันดับที่สามคือด้านความเบื่อหน่าย – ความสนุกสนาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ตามด้วย ความวิตกกังวล – ความสงบ, ความมีอุปสรรค – ความราบรื่น, การขาดพลัง – เต็มไปด้วยพลัง, ความยากลำบาก – ความสะดวกสบาย, ความไม่พึงพอใจ – ความพึงพอใจ, ความซึมเศร้า – ความสดชื่น และ ความไร้สาระ – ความมีสาระ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08, 3.07, 3.02, 2.90, 2.84, 2.67 และ 2.61 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกัน จากสมมติฐานหลักสามารถจำแนกออกเป็น 5 สมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้าน ความกดดันและความซึมเศร้ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ด้านความวิตกกังวล ด้านอุปสรรค และด้านความเบื่อหน่ายมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับด้านสภาวะตึงเครียดของจิตใจ ด้านความไม่พอใจ ด้านการขาดพลัง ด้านความไร้สาระในชีวิต และด้านความยากลำบากไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้านความกดดัน และด้านความชื่นชมยินดีที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทั้งสองด้านสูงกว่าเพศชาย ในขณะที่ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้านความวิตกกังวล ด้านอุปสรรคและด้านความเบื่อหน่ายมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเพศหญิงมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้านความวิตกกังวล ด้านอุปสรรคและด้านความเบื่อหน่ายสูงกว่าเพศชายทั้งสามด้าน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเมื่อพิจารณาความเป็นอยู่เป็นรายด้านพบว่า ในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ ด้านสภาวะความตึงเครียด ด้านความวิตกกังวล ด้านความไม่พอใจ ด้านอุปสรรค ด้านความกดดัน ด้านความเบื่อหน่าย ด้านการขาดพลังในการทำงาน ด้านความไร้สาระในชีวิต ด้านความยากลำบาก และด้านความซึมเศร้าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เลยซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเมื่อพิจารณาความเป็นอยู่เป็นรายด้านพบว่า ในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ ด้านสภาวะความตึงเครียด ด้านความวิตกกังวล ด้านความไม่พอใจ ด้านอุปสรรค ด้านความกดดัน ด้านความเบื่อหน่าย ด้านการขาดพลังในการทำงาน ด้านความไร้สาระในชีวิต ด้านความยากลำบาก และด้านความซึมเศร้าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เลยซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจโดยรวมจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านพบว่า ในทุก ๆ ด้าน ไม่มีด้านใดที่มีระดับความแตกต่างทางนัยสำคัญที่ 0.05 ยกเว้นด้านความเบื่อหน่ายเท่านั้นที่มีระดับความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาเฉลี่ยคู่ที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งได้ผลการทดสอบดังนี้

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน “1 ปี หรือน้อยกว่า 1 ปี” มีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกันคือน้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน “1 ปีขึ้นไป -2 ปี” อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ในขณะที่พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน “1 ปีขึ้นไป -2 ปี” มีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกันคือมากกว่า “พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน “3 ปีขึ้นไป” อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับพนักงานงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันคู่อื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาวะของจิตใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านอุปสรรคและด้านสภาวะในชีวิตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาเฉลี่ยคู่ที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งได้ผลการทดสอบดังนี้

ในด้านสภาวะจิตใจ ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีรายได้ “ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,500 - 13,125 บาท” มีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกัน คือน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ “13,126 - 19,750 บาท” อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันคู่อื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในด้านอุปสรรคผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีรายได้ “ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,500 - 13,125 บาท” มีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกันคือน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้

“13,126 - 19,750 บาท” อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันคู่อื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

และในด้านสาระในชีวิต ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีรายได้ “ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,500 - 13,125 บาท” มีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกันคือน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ “13,126 - 19,750 บาท” อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้ “13,126 - 19,750 บาท” มีความพึงพอใจที่แตกต่างกันคือมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ “สูงกว่า 19,750 บาท” อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันคู่อื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานที่มีประเภท/ลักษณะการจ้างต่างกัน มีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีประเภท / ลักษณะการจ้างที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวมแตกต่างกันโดยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความวิตกกังวล และด้านความกดดันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในขณะที่ด้านสภาวะของจิตใจ ด้านอุปสรรค และด้านความสะดวกสบายมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น จึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งได้ผลการทดสอบดังนี้

ในด้านประเภท/ลักษณะการจ้างโดยรวมพบว่า พนักงานประจำมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวมมากกว่าพนักงานจ้างรายวันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานชั่วคราวมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวมมากกว่าพนักงานจ้างรายวันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานชั่วคราวมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวมน้อยกว่าพนักงานจ้างตามผลตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่พนักงานจ้างรายวันมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวมน้อยกว่าพนักงานจ้างตามผลตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับพนักงานที่มีลักษณะการจ้างที่แตกต่างกันคู่อื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านสภาวะของจิตใจ พบว่า พนักงานประจำมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกันด้านสภาวะของจิตใจมากกว่าพนักงานชั่วคราวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกันด้านสภาวะของจิตใจมากกว่าพนักงานจ้างรายวันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานชั่วคราวมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกันด้านสภาวะของจิตใจน้อยกว่าพนักงานจ้างตามผลตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่พนักงานจ้างรายวันมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกันด้านสภาวะของจิตใจน้อยกว่า

แปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานด้านความตึงเครียดในการทำงานมีมากขึ้นจะมีผลทำให้แรงจูงใจในการทำงานน้อยลงในระดับต่ำ

7. ด้านความซึมเศร้ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานด้านความซึมเศร้าในการทำงานมีมากขึ้นจะมีผลทำให้แรงจูงใจในการทำงานน้อยลงในระดับต่ำ

8. ด้านความไม่พอใจไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานด้านความไม่พอใจในการทำงานมีมากขึ้นจะมีผลทำให้แรงจูงใจในการทำงานน้อยลงในระดับต่ำ

9. ด้านความยากลำบากมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานด้านความยากลำบากในการทำงานมากขึ้นจะมีผลทำให้แรงจูงใจในการทำงานน้อยลงในระดับต่ำ

10. สำหรับด้านความไร้สาระในชีวิตพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ แม้ว่าความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานด้านความไร้สาระจะมีมากขึ้นก็จะมีผลใด ๆ ต่อแรงจูงใจในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3 ค่านิยมในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในความเป็นอยู่ จากการศึกษาพบว่า

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวมกับค่านิยมในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางแต่เป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวมมากขึ้น จะมีผลทำให้ค่านิยมในงานโดยรวมน้อยลงในระดับปานกลาง

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของค่านิยมในงานกับความพึงพอใจในความเป็นอยู่เป็นรายด้านพบว่า

1. ด้านความเบื่อหน่ายมีกับค่านิยมในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของ

9. ด้านความตึงเครียดมีความสัมพันธ์กับค่านิยมในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานด้านความตึงเครียดในการทำงานมากขึ้นจะมีผลทำให้ค่านิยมในงานลดน้อยลงในระดับต่ำ

10. สำหรับด้านความยากลำบากพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ แม้ว่าความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานด้านความยากลำบากจะมีมากขึ้นก็จะมีผลใด ๆ ต่อค่านิยมในการทำงาน

สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในความเป็นอยู่จากการศึกษาพบว่า

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางในทิศทางตรงกันข้ามกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวมมากจะมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยลงในระดับปานกลาง

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับความพึงพอใจในความเป็นอยู่เป็นรายด้านพบว่า

1. ด้านการขาดพลังมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ปานกลางในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานด้านการขาดพลังในการทำงานมีมากขึ้นจะมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรน้อยลงในระดับปานกลาง

2. ด้านความเบื่อหน่ายมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานด้านความเบื่อหน่ายในการทำงานมีมากขึ้นจะมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรน้อยลงในระดับปานกลาง

3. ด้านอุปสรรคมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานด้านอุปสรรคในการทำงานมีมากขึ้นจะมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรน้อยลงในระดับต่ำ

4. ด้านความซ้ำซ้อนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่

การอภิปรายผล

ในการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอไอจีคาร์ด (ประเทศไทย) จำกัด จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

1. ลักษณะและข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ และประเภท/ลักษณะของการจ้าง มีผลต่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยอภิปรายผลได้ดังนี้

เพศ - พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่สูงกว่าเพศชาย

อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ - พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลดังกล่าวที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเภท/ลักษณะของการจ้าง - พนักงานที่มีประเภท/ลักษณะการจ้างงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 คือ พนักงานงานประจำมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่มากกว่าพนักงานจ้างรายวัน ในขณะที่พนักงานชั่วคราวมีความพอใจในความเป็นอยู่มากกว่าพนักงานจ้างรายวัน แต่ต่ำกว่าพนักงานจ้างตามผลตอบแทน ส่วนพนักงานจ้างรายวันมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่น้อยกว่าพนักงานจ้างตามผลตอบแทน

จากผลการศึกษาสอดคล้องแนวคิดของ อรวรรณ เมษทัตน์ (2543: 10) ที่ได้กล่าวสรุปถึงความพึงพอใจไว้ว่าความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอันเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลทำให้เกิดความพึงพอใจ นอกจากนี้ความพึงพอใจยังเกี่ยวเนื่องกับปัจจัยต่าง ๆ เพราะแต่ละบุคคลมีความพอใจในสิ่งต่าง ๆ ไม่เหมือนกันและไม่เท่ากัน ดังนั้น ความแตกต่างของแต่ละบุคคลก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ความพึงพอใจในสิ่งต่าง ๆ มีความแตกต่างกันได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Porter (ชูเสถียร ศรศรี 2539: 10) ได้ทำการศึกษาพบว่าปัจจัยสำคัญ 4 ประการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ได้แก่

1. ปัจจัยทั่วไปเกี่ยวกับองค์กร
2. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน
3. ลักษณะของงาน และ
4. ปัจจัยส่วนบุคคล

2. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อพึงพอใจในความเป็นอยู่

จากการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางแต่เป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามกัน ซึ่งอภิปรายผลได้ดังนี้

การรับรู้ของพนักงานในปัจจุบันด้านความพึงพอใจในความเป็นอยู่ ได้แก่ ความตึงเครียด ความวิตกกังวล ความไม่พอใจ อุปสรรคในการทำงาน ความกดดัน ความเบื่อหน่าย การขาดพลัง ความไร้สาระ ความยากลำบาก และความซึมเศร้าต่างก็มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางแต่ไปในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อใดก็ตามที่พนักงานมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ดังปัจจัยที่กล่าวข้างต้นมากขึ้น จะมีผลทำให้แรงจูงใจในการทำงานลดน้อยลงในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของชิฟแมน (Schiffman. 2000 : 63) ที่ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า แรงขับภายในตัวบุคคล แต่ละคนที่กระตุ้นในเขาแสดงพฤติกรรมออกมา หรือตามคำจำกัดความของ ทอสและคาร์โรลล์ (Toss and Carroll 1982 : 387) ที่ให้ไว้ในพจนานุกรมการจัดการ (Dictionary of Management) ว่า แรงจูงใจหมายถึงแรงขับของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมโดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือการกระทำที่บุคคลจะทำงานให้สำเร็จโดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่น ที่กำหนดแนวทางเฉพาะใช้ในการบริหารโดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงานทำงานในห้องกรอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ค่านิยมในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในความเป็นอยู่

จากการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวมกับค่านิยมในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางแต่เป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามกัน ซึ่งอภิปรายผลได้ดังนี้

การรับรู้ของพนักงานในปัจจุบันด้านความพึงพอใจในความเป็นอยู่ ได้แก่ ความตึงเครียด ความวิตกกังวล ความไม่พอใจ อุปสรรคในการทำงาน ความกดดัน ความเบื่อหน่าย การขาดพลัง ความไร้สาระ ความยากลำบาก และความซึมเศร้า ต่างก็มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในงาน กล่าวคือ เมื่อใดก็ตามที่ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ในการทำงานดังกล่าวข้างต้นมีมากขึ้น จะมีผลทำให้ค่านิยมในงานน้อยลงในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของค่านิยมที่ให้ไว้โดย เทพพนม เมืองแมน ; และสวิง สุวรรณ (2529: 9) ว่า ค่านิยมเป็นองค์ประกอบสำคัญสิ่งหนึ่งในด้านจิตวิทยาของบุคคล มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแสดงออก ค่านิยมเป็นกระบวนการทางความคิดของบุคคลที่เป็นตัวกำหนด ตัวตัดสิน ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นการปฏิบัติที่ถูกต้องหรือไม่ถูกต้องก็ได้ หรือสอดคล้องตามแนวคิดของ ฤกษ์ชัย คุณูปการ (2530 : 82-83) ที่ให้ความหมายของค่านิยมไว้ว่า ค่านิยมมีบทบาทเป็นมาตรฐานในการดำเนินชีวิตของบุคคล 2 ประเภท คือ

1. ค่านิยมเป็นมาตรฐานความเชื่อ บุคคลใช้ค่านิยมเป็นพื้นฐานในการสร้างความเชื่อต่อสิ่งต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันซึ่งมีเรื่องความคิด อารมณ์ ความรู้สึกและเจตคติเป็นองค์ประกอบในการตัดสินคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น ค่านิยมเกี่ยวกับความคิด หมายถึง บุคคลมีค่านิยมสิ่งหนึ่งในทิศทางใดก็แสดงว่าเขามีความคิดที่ควรประพฤติปฏิบัติในทิศทางนั้น ทำนองเดียวกันค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับจิตใจ หมายถึง บุคคลมีค่านิยมต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดก็แสดงว่าเขามีอารมณ์ ความรู้สึก และ

เจตคติไปในทิศทางนั้นด้วย ดังนั้น เมื่อบุคคลทราบว่าค่านิยมของผู้อื่นชัดเจนมากเพียงใด แสดงว่าเขาสามารถเรียนรู้ผู้อื่นได้ชัดเจนมากเพียงนั้น

2. ค่านิยมเป็นมาตรฐานความประพฤติ บุคคลมักใช้ค่านิยมเป็นเป้าหมายในการตัดสินใจว่าควรประพฤติปฏิบัติหรือเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างไรจึงจะเหมาะสมหรือมีคุณค่า

4. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในความเป็นอยู่

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางแต่เป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามกัน ซึ่งอภิปรายผลได้ดังนี้

การรับรู้ของพนักงานในปัจจุบันด้านความพึงพอใจในความเป็นอยู่ ได้แก่ ความตึงเครียด ความวิตกกังวล ความไม่พอใจ อุปสรรคในการทำงาน ความกดดัน ความเบื่อหน่าย การขาดพลัง ความไร้สาระ ความยากลำบาก และความซึมเศร้า ต่างก็มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในงาน กล่าวคือ เมื่อใดก็ตามที่ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ในการทำงานดังกล่าวข้างต้นมีมากขึ้น จะมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรมีน้อยลงในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับคำจำกัดความที่ให้ไว้โดย พอร์ตเตอร์ (Porter. 1974 : 603) ว่าความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะถูกแสดงออกมาในรูป

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังงานอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร
3. มีความเชื่ออย่างแน่อนและมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

หรือ มาร์ช และ แมนนารี (March & Mannari. 1977 : 57) ซึ่งให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึงระดับความมากน้อยของความรู้สึก การเป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กรและการประเมินองค์การในทางที่ดี รวมทั้งเป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่อยู่กับองค์กรตลอดไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัท เอไอจีคาร์ด (ประเทศไทย) จำกัด ได้ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยดังนี้

1. จากผลการวิเคราะห์ลักษณะด้านประชากรศาสตร์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-29 ปี การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี มีรายได้เฉลี่ยอยู่ระหว่าง 6,500 บาท – 13,125 บาท และสถานภาพของการเป็นพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานประจำ ผู้วิจัยเห็นว่าข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการศึกษาถึงปัจจัยที่จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานในอนาคตได้

2. ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่พบว่า แรงจูงใจ ค่านิยมในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางซึ่งหมายถึงพนักงานยังมีความรู้สึกก้ำกึ่งระหว่างความพอใจในความเป็นอยู่หรือไม่พึงพอใจในความเป็นอยู่ จากปัจจัยนี้อาจส่งผลพฤติกรรมการทำงาน เช่น ความรับผิดชอบในงาน การลางาน ขาดงาน หรือการตัดสินใจลาออกจากงานได้ ดังนั้น เพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาดังกล่าวขึ้น บริษัทควรจะต้องศึกษาถึงรายละเอียดในด้านต่าง ๆ ที่จะมีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน เช่น การมอบหมายหรือความรับผิดชอบในงาน การสื่อสาร สวัสดิการหรือผลตอบแทน เป็นต้น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความพึงพอใจในความเป็นอยู่พบว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง ในทิศทางตรงกันข้ามกัน จากผลการวิจัย ผู้วิจัยเห็นว่าบริษัทควรจะต้องให้ความสำคัญในการปรับปรุงหรือพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ การบริหารด้านผลตอบแทนหรือรางวัลในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจของพนักงาน อันนำไปสู่แรงจูงใจในการทำงานด้วย

4. ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงานกับความพึงพอใจในความเป็นอยู่พบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ในทิศทางตรงกันข้ามกัน จากผลการวิจัย ผู้วิจัยเห็นว่า บริษัทควรจะต้องสร้างภาพพจน์ขององค์กรให้เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางในตลาด ควรแสดงให้เห็นว่าการทำงานในองค์กรมีความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อให้พนักงานได้รู้สึกภาคภูมิใจในการที่เป็นที่ยอมรับของตลาดหรือความรู้สึกถึงการก้าวหน้าเมื่อได้ร่วมงานกับองค์กร

5. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กรกับความพึงพอใจในความเป็นอยู่พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางในทิศทางตรงกันข้ามกัน จากผลการวิจัย ผู้วิจัยเห็นว่า บริษัทควรจะต้องมีนโยบายหรือกิจกรรมที่จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันและอยากที่จะทำงานอยู่ในองค์กรตลอดไป เช่น การนำเสนอแนะนโยบายด้านการบริหารรางวัลหรือผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน การให้รางวัลแก่พนักงานในโอกาสต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างความรู้สึกต่อพนักงานว่าบริษัทได้ระลึกถึงและให้ความสำคัญกับพนักงานอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานโดยแยกความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน และความพึงพอใจในบุคคล ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือผู้บริหาร

2. ควรมีการศึกษาเจาะลึกลงไปในหน่วยงานต่าง ๆ ของพนักงานซึ่งจะทำให้พบข้อมูลที่ชัดเจนและน่าสนใจมากขึ้น เนื่องจากแต่ละหน่วยงานอาจมีความคิดเห็นในด้านแรงจูงใจ ค่านิยมหรือความผูกพันที่แตกต่างกัน

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน เช่น โอกาสความก้าวหน้า ในตำแหน่งงาน การยอมรับ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ ที่จะส่งผลต่อ ความพึงพอใจของพนักงานได้

4. ควรศึกษาผลต่อเนื้อหาของความพึงพอใจในความเป็นอยู่ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงาน เช่น การขาดงานหรือการลาออก

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- Cronbach, Lee Joseph. (1971). *Essentials of Psychological Testing*. 3rd Edition. New York: Haper & Row
- Maslow, Abraham Harold. (1954). *Motivation and personality*. New York. Harper & Row
- Schiffman, Leon G.; & Leslie Lazar Kanuk. (2000). *Consumer Behavior*. 7th edition New Jersey: Prentice-Hall, Inc
- Yamane, Taro. (1967). *Statistics: an introductory analysis*. New York, Haper
- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). *ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทคูเวตปิโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- กัลยา วาณิชย์ปัญญา. (2545). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____ . (2548). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____ . (2549). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกื้อ วงศ์บุญสิน. (2545). *ประชากรศาสตร์: สาระเพื่อการตัดสินใจในเชิงธุรกิจ*. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นราศรี ไววนิชกุล และ ชูศักดิ์ อุดมศรี (2538). *ระเบียบวิจัยธุรกิจ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพพร เจริญสุข. (2540). *ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานที่หัวหน้ามีลักษณะผู้นำต่างกัน ในหน่วยงานภาคเอกชน*. ปรียญานิพนธ์ กศม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- จักรพันธ์ อุดมประเสริฐกุล. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกไบปลิวของบริษัท เอเบิ้ล ทู จำกัด*. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- จิราภรณ์ ไทยกิ่ง. (2541). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. สารนิพนธ์ กศม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- ประภาศรี บุญญวัฒน์วณิชย์. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สถานีรถไฟใต้ดิน บริษัทรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์

- บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ปิยะ พุวิฒนาการกูร. (2549). *ค่านิยมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2529). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- พนัส หันนาคินทร์. (2526). *การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน*. พิษณุโลก. โครงการตำรา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก
- พรทิพย์ วรกิจโกคาทร. (2528). *การวิจัยประชาสัมพันธ์*. คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *พฤติกรรมองค์การ Organization Behavior*. กรุงเทพฯ. บริษัท เอ็กซ์พอร์ตเน็ต จำกัด
- มัลลิกา บุนนาค. (2537). *สถิติเพื่อการตัดสินใจ*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.(2542). *สถิติเศรษฐศาสตร์และธุรกิจ หน่วยที่ 1 – 8*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). *การวัดด้านจิตพิสัย*. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2541). *การวิจัยเชิงปฏิบัติ : คู่มือการวิจัย*. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
- ยุวดี ปทุมนานนท์. (2546). *ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศของธนาคารกรุงศรีอยุธยา สำนักงานใหญ่*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สมใจ ลักษณะ. (2542). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ. ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมยศ แม่นเยี่ยม. (2540). *การศึกษาเพื่อสร้างค่านิยมของมนุษย์*. วารสารครูเชียงราย. 83(178) : 10.
- สุพัตรา สุภาพ. (2536). *เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ : เน้นพฤติกรรมมนุษย์*. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์ธรรมนิติ.
- ศิริพงษ์ เจริญสุข. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายวิศวกรรมศึกษาเฉพาะพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ). กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2539). *องค์การและการจัดการ (Organization and Management) ฉบับมาตรฐาน*. กรุงเทพฯ : บริษัท ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ คณะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ (*Organization Behavior*.) กรุงเทพฯ. บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- อดุลย์ จาตุรงค์กุล. (2546). การบริหารการตลาด กลยุทธ์และวิธี *Marketing Management: Strategy and tactics* ฉบับปรับปรุง ปี 2546. กรุงเทพฯ. บริษัท วิรัตน์ เอ็ดดูเคชั่น จำกัด
- อรุณ รักธรรม. (2540). เอกสารการสอนชุดวิชา การพัฒนาองค์กร. หน้า 112-134. นนทบุรี. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- อัมพล สุ่มอำพัน. (2535). จิตวิทยากับการดำรงชีวิตประจำวัน จิตวิทยาทั่วไป หน่วยที่ 8-15. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ครั้งที่ 7

ภาคผนวก

แบบสอบถามงานวิจัย เรื่อง
“ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงาน
บริษัทไอจีคาร์ด (ประเทศไทย) จำกัด”

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทไอจีคาร์ด (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผลที่ได้มาสามารถนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการสร้างขวัญและกำลังใจ เพิ่มผลผลิตในการทำงาน และเสริมสร้างศักยภาพของพนักงานในการทำงาน รวมถึงเพื่อทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้วย

ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งคำตอบของทุกท่านผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับ โดยจะไม่ส่งผลเสียหายหรือผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด ทั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านที่อนุเคราะห์สละเวลาในการตอบแบบสอบถามนี้

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็นส่วนประกอบสำคัญ 6 ส่วนดังนี้
ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับลักษณะและข้อมูลส่วนบุคคล
ส่วนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
ส่วนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมในงาน
ส่วนที่ 4 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร
ส่วนที่ 5 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในความเป็นอยู่
2. กรุณาเติมเครื่องหมาย ✓ หรือเลือกคำตอบในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นและความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
3. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ และโปรดตอบคำถามแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบเท่านั้น

ส่วนที่ 1 ลักษณะและข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหน้าข้อความตามจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

- () ชาย () หญิง

2. อายุ

- () อายุตั้งแต่ 21 - 29 ปี
 () อายุตั้งแต่ 30 - 38 ปี
 () อายุตั้งแต่ 39 - 47 ปี
 () อายุ 47 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี
 () ปริญญาตรี
 () สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- () 1 ปี หรือน้อยกว่า 1 ปี
 () 1 ปีขึ้นไป -2 ปี
 () 2 ปีขึ้นไป -3 ปี
 () 3 ปีขึ้นไป

5. รายได้

- () ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,500 บาท
 () 6,501 - 13,125 บาท
 () 13,126 - 19,750 บาท
 () สูงกว่า 19,750 บาท

6. ประเภทหรือลักษณะการจ้าง

- () พนักงานประจำ (Full Time Permanent Staff)
 () พนักงานชั่วคราว (Full Time Temporary staff)
 () พนักงานจ้างรายวัน (Daily Contact Staff)
 () พนักงานจ้างตามผลตอบแทน (Commission Based Staff)

ส่วนที่ 2. คำถามเพื่อประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาเลือกระดับของความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง
คำตอบเดียวโดยวงกลมหรือกากบาทล้อมรอบข้อที่ท่านต้องการ

	แรงจูงใจในการทำงาน		ระดับความเห็น					
1	ผลตอบแทนเมื่อเทียบกับองค์กร อื่นในตลาด	สูงกว่า	5	4	3	2	1	ต่ำกว่า
2	มีความมั่นคงในอาชีพ	มั่นคงมาก	5	4	3	2	1	ไม่มั่นคง
3	การเป็นที่ยอมรับในองค์กร	เป็นที่ ยอมรับ	5	4	3	2	1	ไม่เป็นที่ ยอมรับ
4	ความก้าวหน้าในอาชีพ	มี ความก้าว หน้า	5	4	3	2	1	ขาด ความก้าว หน้า
5	ความต้องการของตลาดสำหรับผู้มี ประสบการณ์เมื่อเทียบกับอาชีพ อื่น	เป็นที่ ต้องการ	5	4	3	2	1	ไม่เป็นที่ ต้องการ

ส่วนที่ 3 คำถามเพื่อประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมในงาน

คำชี้แจง กรุณาเลือกระดับของความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง
คำตอบเดียวโดยวงกลมหรือกากบาทล้อมรอบข้อที่ท่านต้องการ

	ค่านิยมในงาน		ระดับความเห็น					
1	ความเป็นอิสระในการทำงาน	มีอิสระ	5	4	3	2	1	ขาดอิสระ
2	ความตื่นตัวเต็มที่ในการทำงาน	งานที่ทำทนาย	5	4	3	2	1	งานที่หน้าเบือ
3	การใช้ความคิดสร้างสรรค์ใน การทำงาน	มาก	5	4	3	2	1	น้อย
4	การยกย่องนับถือในอาชีพ	มาก	5	4	3	2	1	น้อย
5	ความร่วมมือในการทำงาน	มีการทำงาน เป็นทีม	5	4	3	2	1	ต่างคนต่างทำ
6	การบริหารงาน	กระจายอำนาจ	5	4	3	2	1	รวมอำนาจ

7	ความกล้าแสดงออกของผู้ทำงาน	กล้าแสดงออก	5	4	3	2	1	ขาดความมั่นใจ
---	----------------------------	-------------	---	---	---	---	---	---------------

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเพื่อประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง กรุณาเลือกระดับของความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวโดยวงกลมหรือกากบาทล้อมรอบข้อที่ท่านต้องการ

	ความผูกพันต่อองค์กร	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	ฉันรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์กรคือปัญหาส่วนตัวของฉันด้วย	1	2	3	4	5
2	องค์กรนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับฉัน	1	2	3	4	5
3	ถ้าฉันออกจากงานที่นี่ ชีวิตของฉันจะต้องมีความรู้สึกสับสน	1	2	3	4	5
4	เหตุผลสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ฉันทำงานในบริษัทนี้ต่อไปก็คือความก้าวหน้าซึ่งองค์กรอื่นจะไม่ให้ประโยชน์เหมือนกับที่ได้จากที่นี่	1	2	3	4	5
5	ฉันคิดว่าพนักงานในองค์กรนี้จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงจากองค์กรหนึ่งไปยังอีกองค์กรหนึ่ง	1	2	3	4	5
6	ฉันได้รับการอบรมสั่งสอนให้เชื่อว่าจะต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กรใดองค์กรหนึ่ง	1	2	3	4	5

ส่วนที่ 5 เป็นคำถามเพื่อประเมินความพึงพอใจในความเป็นอยู่

ในการปฏิบัติงานหรือความรับผิดชอบของท่านที่มีอยู่ปัจจุบัน ท่านมีความเห็นอย่างไรเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในหน่วยงานของท่านในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้ กรุณาเลือกระดับของความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นท่านมากที่สุดโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากน้อยที่สุดคือ 1 ถึงสูงที่สุดคือ 5 โดยวงกลมหรือกากบาทล้อมรอบข้อที่ท่านต้องการ

		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	
1	ความตึงเครียด	1	2	3	4	5	ความผ่อนคลาย
2	ความวิตกกังวล	1	2	3	4	5	ความสงบ
3	ความไม่พอใจ	1	2	3	4	5	ความพอใจ
4	ความมีอุปสรรค	1	2	3	4	5	ความราบรื่น
5	ความกดดัน	1	2	3	4	5	ความสุข
6	ความเบื่อหน่าย	1	2	3	4	5	ความสนุกสนาน
7	การขาดพลัง	1	2	3	4	5	เต็มไปด้วยพลัง
8	ความไร้สาระ	1	2	3	4	5	ความมีสาระ
9	ความยากลำบาก	1	2	3	4	5	ความสะดวกสบาย
10	ความซึมเศร้า	1	2	3	4	5	ความสดชื่น

----- ขอขอบคุณที่ท่านสละเวลาในการตอบแบบสอบถามนี้ -----

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ – ชื่อสกุล	นายไพบูรณ์ กุลไพศาลธรรม
เกิดวันที่	5 พฤษภาคม 2511
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	23 หมู่ 6 ถนนพระราม 2 ต.บางโหนด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร 74000
หมายเลขโทรศัพท์	034 839 506 081 818 3886
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท เอไอจีคาร์ด (ประเทศไทย) จำกัด
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ 2531	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จากวิทยาเขตพัฒนศึกษาพระนคร
พ.ศ 2533	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาเลขานุการการแพทย์ จากมหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ 2551	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ