

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน ของ บริษัท
สยาม เอ็น เอส เค สเตียร์ริงส์ ซิสเต็มส์ จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
ชาคร คล้ายนิยม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2550

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน ของ บริษัท
สยาม เอ็น เอส เค สเตียร์ริงส์ ซิสเต็มส์ จำกัด

บทคัดย่อ
ของ
ชาคร คล้ายนิยม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2550

ชาคร คล้ายนิยม (2550) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน
ของ บริษัท สยาม เอ็น เอส เค สเตียร์ริงส์ ซิสเต็มส์ จำกัด สารนิพนธ์ บธ.ม. (การ
จัดการ).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.อาจารย์ที่
ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิสร.

การวิจัยครั้งนี้ กำหนดความมุ่งหมายในการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อ
ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน ของ บริษัท สยาม เอ็น เอส เค สเตียร์ริงส์ ซิส
เต็มส์ จำกัด และเปรียบเทียบความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
ตลอดจนหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านองค์กร และความพึงพอใจในการ
ทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัท สยาม เอ็น เอส เค
สเตียร์ริงส์ ซิสเต็มส์ จำกัด จำนวน 194 ราย โดยการใช้การเก็บข้อมูลด้วยวิธีสุ่มตามสะดวก
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อย
ละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เพศชาย มีอายุ 20 – 26 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มี
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,000 - 14,800 บาท มีอายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี – 2 ปี และมีตำแหน่งงาน เป็น
พนักงานทั่วไป

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

1.อายุของพนักงานแตกต่างกันมีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่แตกต่างกัน ที่
ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

2.ระดับการศึกษาของพนักงานแตกต่างกันมีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่
แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3.ตำแหน่งงานของพนักงานแตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่
แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

4.รายได้ของพนักงานแตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่แตกต่าง
กัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

5.ระยะเวลาทำงานกับบริษัทของพนักงานแตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในชีวิต
ความเป็นอยู่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

6.ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ในทิศทาง
เดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

7.ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความ
เป็นอยู่ ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

8.ปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

9.ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

10.ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

11.ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

12.ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

13.ปัจจัยกระบวนการขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

14.ปัจจัยด้านความมุ่งมั่นในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

15.ปัจจัยด้านความรับผิดชอบที่มีต่องานมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

16.ปัจจัยด้านการไม่ขาดงานมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

17.ปัจจัยด้านการไม่ทำงานล่าช้ามีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

Working Factors Related to Affective on Well-Being of Siam NSK Steering
Systems CO. LTD.

AN ABSTRACT
BY
CHAKORN KLAINIYOM

Present in Partial Fulfillment of the Requirement for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University

March 2007

Chakorn Klainiyom,(2007) *Working factors related affective on well-being of Siam nsk steering systems CO. LTD.* 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 working factors related affective on well-being of SIAM NSK STEERING SYSTEMS COMPANY LIMITED and overall affective on well-being with personal data, relationship between related working factors, related organizational factors and job satisfaction

The sample size of this research was the employees of SIAM NSK STEERING SYSTEMS COMPANY LIMITED in the mount of 194 persons.The tools for collection data is questionnaire which is then analyzed via the statistic methods : percentage, mean, standard deviation, one way analysis of variance and the Pearson's Correlation

The research reveals that most of the samples are male,aged 20-26 years, holding a bachelor's degree, the average income is 6,000-14,800 baht , work duration lower 1 year - 2 years, and hold the position of staff

The test of hypothesis can be concluded as follows:

- 1.Age has relationship with affective on well-being at statistically significant level of .01
- 2.Educational has relationship with affective on well-being at statistically significant level of .05
- 3.Position has relationship with affective on well-being at statistically significant level of .01
- 4.Average income has relationship with affective on well-being at statistically significant level of .01
- 5.Work experience has relationship with affective on well-being at statistically significant level of .05
6. Work itself factors has relationship with affective on well-being in the same direction and has low relationship at the level of statistical significance of 0.01
7. Recognition factors has relationship with affective on well-being in the same direction and has low relationship at the level of statistical significance of 0.01
8. Job security factors has relationship with affective on well-being in the same direction and has low relationship at the level of statistical significance of 0.01
9. Achievement factors has relationship with affective on well-being in the same direction and has low relationship at the level of statistical significance of 0.01
10. Relationship with supervisor factors has relationship with affective on well-being in the same direction and has low relationship at the level of statistical significance of 0.01
11. Co-workers factors has relationship with affective on well-being in the same direction and has low relationship at the level of statistical significance of 0.01
- 12.Organization structure factors has relationship with affective on well-being in the same direction and has low relationship at the level of statistical significance of 0.01

13. Organization process factors has relationship with affective on well-being in the same direction and has low relationship at the level of statistical significance of 0.01

14. Working commitment and persistence has relationship with affective on well-being in the same direction and has low relationship at the level of statistical significance of 0.01

15. Responsibility factors has relationship with affective on well-being in the same direction and has low relationship at the level of statistical significance of 0.01

16. Refraining from work factors has relationship with affective on well-being in the same direction and has low relationship at the level of statistical significance of 0.01

17. Finish work and quickly factors has relationship with affective on well-being in the same direction and has low relationship at the level of statistical sig

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน ของ บริษัท
สยาม เอ็น เอส เค สเตียร์ริงส์ ซิสเต็มส์ จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
ชาคร คล้ายนิยม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2550
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	3
ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	8
2 ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน.....	9
แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน.....	17
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพจิตในด้านความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่.....	31
ความเป็นมาของบริษัท สยาม เอ็น เอส เค สเตียร์ริงส์ ซิสเต็มส์ จำกัด.....	33
นโยบายบริษัท.....	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	36
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	36
การวางแผนเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	36
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน.....	68
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	101
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	104
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	108
อภิปรายผล.....	120
ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย.....	125
ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยครั้งต่อไป.....	126
บรรณานุกรม.....	128
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	133
ภาคผนวก ข จดหมายเชิญผู้เชี่ยวชาญ.....	139
ภาคผนวก ค รายนามผู้เชี่ยวชาญการตรวจแบบสอบถาม.....	142
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม.....	144
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	146

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงผลข้อมูลจำนวน (ความถี่) และร้อยละของลักษณะทางด้าน ประชากรศาสตร์ของ ผู้ตอบแบบสอบถาม	53
2 แสดงค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบ แบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการจัดกลุ่มตัวอย่างใหม่	56
3 แสดงผลข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นเรื่องปัจจัยด้านงาน ในด้าน ลักษณะงาน	58
4 แสดงผลข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นเรื่องปัจจัยด้านงาน ในด้าน การยอมรับ	59
5 แสดงผลข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นเรื่องปัจจัยด้านงาน ในด้าน ความมั่นคงปลอดภัย	60
6 แสดงผลข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นเรื่องปัจจัยด้านงาน ในด้าน ความสำเร็จในงาน	61
7 แสดงผลข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นเรื่องความพึงพอใจในการ ทำงาน ในด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน	62
8 แสดงผลข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นเรื่องความพึงพอใจในการ ทำงาน ในด้านความรับผิดชอบที่มีต่องาน	63
9 แสดงผลข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นเรื่องความพึงพอใจในการ ทำงาน ในด้านการไม่ขาดงาน.....	63
10 แสดงผลข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นเรื่องความพึงพอใจในการ ทำงาน ในด้านการไม่ทำงานล่าช้า.....	64
11 แสดงผลข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นเรื่องความพึงพอใจในการ ทำงาน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา.....	64
12 แสดงผลข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นเรื่องความพึงพอใจในการ ทำงาน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน.....	65
13 แสดงผลข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นเรื่องความพึงพอใจในการ ทำงาน ในด้านโครงสร้างองค์กร	66
14 แสดงผลข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นเรื่องความพึงพอใจในการ ทำงาน ในด้านกระบวนการขององค์กร	67

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
15 แสดงผลข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่.....	68
16 แสดงผลการเปรียบเทียบความพอใจในความเป็นอยู่รวม จำแนกตามอายุ.....	69
17 แสดงผลการเปรียบเทียบความพอใจในความเป็นอยู่รวมเปรียบเทียบความแตกต่าง เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD โดยจำแนกตามอายุ.....	70
18 แสดงผลการเปรียบเทียบความพอใจในความเป็นอยู่รวม จำแนกตามตำแหน่งงาน	71
19 แสดงผลการเปรียบเทียบความพอใจในความเป็นอยู่รวมเปรียบเทียบความแตกต่าง เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	72
20 แสดงผลการเปรียบเทียบความพอใจในความเป็นอยู่รวม จำแนกตามการศึกษา	73
21 แสดงผลการเปรียบเทียบความพอใจในความเป็นอยู่รวม จำแนกตามระยะเวลาทำงานกับบริษัท	74
22 แสดงผลการเปรียบเทียบความพอใจในความเป็นอยู่รวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	74
23 แสดงผลการเปรียบเทียบความพอใจในความเป็นอยู่รวมเปรียบเทียบความแตกต่าง เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	75
24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อ ลักษณะงาน	77
25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อการได้รับการยอมรับ.....	79
26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อ ความมั่นคงปลอดภัย	81
27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อ ความสำเร็จในงาน.....	83
28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา	85
29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	87

30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มี	
ความสัมพันธ์ต่อ โครงสร้างองค์กร	89
31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มี	
ความสัมพันธ์ต่อ กระบวนการองค์กร	91
32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มี	
ความสัมพันธ์ต่อ ความมุ่งมั่นในการทำงาน	94
33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มี	
ความสัมพันธ์ต่อ ความรับผิดชอบงาน	96
34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มี	
ความสัมพันธ์ต่อ การไม่ขาดงาน	98
35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มี	
ความสัมพันธ์ต่อ ไม่ทำงานล่าช้า	100
36 ตารางสรุปความสัมพันธ์ความเป็นอยู่กับปัจจัยในการทำงาน	101
37 ตารางสรุปความสัมพันธ์ความเป็นอยู่กับความพึงพอใจในการทำงาน	102

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์.....	16
2 แบบจำลองคุณลักษณะของงาน.....	20
3 ผลของปัจจัยนามัยและปัจจัยจูงใจที่มีต่อ ความพึงพอใจในการทำงาน.....	28
4 สรุปเปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการในกลุ่มเนื้อหา	31
5 แสดงส่วนประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ตามแนวคิดด้านสุขภาพจิต	31
6 แสดงโมเดลของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ 2 มิติ	32

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

จากแนวโน้มเศรษฐกิจในครึ่งหลังของปี 2549 ที่จะชะลอตัว เนื่องจากผลกระทบของราคาน้ำมันแพง อัตราดอกเบี้ยที่เพิ่มสูงขึ้น ส่วนอัตราเงินเฟ้อในครึ่งปีหลังมีแนวโน้มชะลอลงแต่ยังคงอยู่ในระดับสูง การส่งออกและการท่องเที่ยวจะได้รับผลดีจากการขยายตัวของประเทศคู่ค้า ได้แก่ สหรัฐ ญี่ปุ่น อังกฤษ จีน และ อินเดีย ที่มีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจในระดับสูง

การลงทุนมีแนวโน้มชะลอตัวลง เนื่องจากภาวะการเมืองที่ยังไม่สามารถจัดตั้งรัฐบาลได้ ทำให้การเบิกจ่ายงบประมาณในโครงการลงทุนใหม่ต้องล่าช้าออกไป ส่วนการลงทุนภาคเอกชน ภาคการก่อสร้างมีแนวโน้มชะลอตัวลง จากภาวะอัตราดอกเบี้ยสูง และต้นทุนการก่อสร้างเพิ่มขึ้น ขณะที่การลงทุนเพื่อขยายการผลิตในบางอุตสาหกรรมมีแนวโน้มจะต้องขยายการลงทุนเพิ่มขึ้น เนื่องจากอัตราการใช้กำลังการผลิตอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะอุตสาหกรรมที่มีการใช้กำลังการผลิตใกล้เต็มกำลังการผลิตแล้ว ได้แก่ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นกลาง อุตสาหกรรมปิโตรเคมีที่เป็น Down stream รถยนต์เพื่อการพาณิชย์ รถมอเตอร์ไซด์ ยางรถยนต์ เครื่องปรับอากาศ และแผงวงจรไฟฟ้า เศรษฐกิจไทยถูกกระทบจากปัจจัยภายนอก เช่น ภาวะราคาน้ำมันแพง แนวโน้มอัตราดอกเบี้ยต่างประเทศ โดยเฉพาะสหรัฐได้ปรับเพิ่ม FED FUND RATE ในช่วงที่ผ่านมาเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และยังมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอีก ค่าเงินบาทที่มีแนวโน้มแข็งค่าขึ้นในระยะยาว จากการอ่อนลงของค่าเงินดอลลาร์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทยให้มีแนวโน้มชะลอตัวลงในครึ่งหลังของปี 2549 คาดว่าเศรษฐกิจไทยจะได้รับผลกระทบจากราคาน้ำมันที่ทรงตัวอยู่ในระดับสูง อัตราเงินเฟ้อและอัตราดอกเบี้ย ที่มีแนวโน้มสูงขึ้น การบริโภคและการลงทุนที่ชะลอตัว ปัจจัยบวกที่ยังสนับสนุนให้เศรษฐกิจไทยเติบโตเพิ่มขึ้นได้ ได้แก่ การขยายตัวในอัตราสูงของประเทศคู่ค้า เช่น สหรัฐ ญี่ปุ่น อังกฤษ จีน และอินเดีย ซึ่งจะมีผลให้การส่งออกและการท่องเที่ยวในปีนี้ขยายตัวดี และคาดว่าเศรษฐกิจในปีนี้จะขยายตัวประมาณ 4 - 4.5% ซึ่งเป็นตัวเลขที่ปรับลดลงจาก 4 - 5% จากการประมาณการครั้งก่อนเมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2548

เรายังเชื่อมั่นในจุดแข็งของเศรษฐกิจไทย ได้แก่ ศักยภาพการผลิตและส่งออก ในอุตสาหกรรมเป้าหมาย เช่น อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และ อุตสาหกรรมรถยนต์ การผลิตภาคอุตสาหกรรมที่มีแนวโน้มสูงขึ้น พิจารณาได้จากอัตราการใช้กำลังการผลิตภาคอุตสาหกรรมที่อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยประมาณ

79.8% ซึ่งทำให้การจ้างงานเพิ่มขึ้น ยังไม่มีปัญหาการว่างงาน ซึ่งจะช่วยให้เศรษฐกิจเติบโตได้อย่างต่อเนื่องในระยะยาวในระดับ 4-5%

แนวโน้มไตรมาสสอง และครึ่งปีหลัง คาดว่าอัตราเติบโตทางเศรษฐกิจในไตรมาสที่ 2 ของปีนี้ จะชะลอตัวลงจากไตรมาสที่ 1 โดยมีปัจจัยราคาน้ำมันแพง เงินเฟ้อสูง อัตราดอกเบี้ยมีแนวโน้มสูงขึ้น ทำให้การบริโภคและการลงทุนชะลอตัว และคาดว่าเศรษฐกิจจะยังชะลอตัวต่อเนื่องไปถึง ไตรมาสที่ 3-4 เนื่องจากการเมืองยังไม่นิ่ง การเลือกตั้งและการจัดตั้งรัฐบาลต้องล่าช้าออกไป ทำให้การใช้จ่ายลงทุน และการกระตุ้นเศรษฐกิจทำได้ไม่เต็มที่ ในขณะที่เศรษฐกิจเริ่มส่อเค้าจะชะลอตัวลงยาวนานกว่า 2 ไตรมาส ปัญหาเศรษฐกิจและการเมืองเริ่มส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของนักลงทุนในประเทศและต่างประเทศ จะเห็นได้จากดัชนีตลาดหลักทรัพย์เริ่มปรับตัวลง และนักลงทุนต่างประเทศมีการขายหุ้น ทำกำไร (Biz week 26 มิถุนายน 2549)

บริษัท SIAM NSK STEERING SYSTEMS จำกัด ซึ่งก่อตั้งขึ้นเมื่อ 10 กันยายน พ.ศ. 2540 มีเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ภายใต้ปรัชญาทางธุรกิจที่ว่า

- 1.คุณภาพต้องมาก่อน เป็นหลักการปฏิบัติ
- 2.พัฒนาความสามารถของพนักงานอย่างไม่มีที่สิ้นสุดโดยผ่านกระบวนการให้ความรู้และฝึกอบรมด้วยผลจากความพยายามข้างต้นก็นำไปสู่การพัฒนาทางคุณภาพอย่างต่อเนื่องของบริษัท

เนื่องจากสภาพสภาวะเศรษฐกิจมีแนวโน้มการแข่งขันที่สูง ทำให้ผู้ประกอบการปัจจุบันต้องพยายามเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน ทุกวิถีทาง โดย SIAM NSK STEERING SYSTEMS เป็นบริษัทที่ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อส่งให้บริษัทผู้ผลิตรถยนต์ต่างๆทั้งในประเทศและต่างประเทศ ก็ได้รับผลกระทบเช่นเดียวกันกับผู้ผลิตรายอื่นดังนั้นเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร จึงต้องหากกลยุทธ์เพื่อปรับเปลี่ยนวิกฤตดังกล่าวให้เป็นโอกาส โดยเน้นไปที่คุณภาพของสายงานผลิตและคุณภาพสินค้า แต่อย่างไรก็ตามการผลิตสินค้าให้มีคุณภาพดีนั้น นอกจากจะอาศัยเทคโนโลยีและเครื่องจักรที่ทันสมัยแล้ว สิ่งสำคัญที่สุดคือ แรงงาน หรือ พนักงานที่มีคุณภาพที่สามารถทำงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ในทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่จะมองว่า คน มีส่วนสำคัญในการดำเนินงานขององค์กรไม่น้อยไปกว่าปัจจัยอื่นๆ หรืออีกนัยหนึ่งมองว่าคน ก็เป็นทรัพย์สินอย่างหนึ่ง สามารถเพิ่มมูลค่าและพัฒนาให้ดียิ่งๆขึ้นไปได้ ดังนั้นการที่ คน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ก็จะทำให้ทำงานได้ดีขึ้นและเกิดความภักดีรวมทั้งผูกพันกับองค์กร ส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันมากขึ้นด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน กับปัจจัยด้านงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน กับปัจจัยด้านองค์กร
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความพอใจในความเป็นอยู่

ความสำคัญของการวิจัย

ความสำคัญของการวิจัยในครั้งนี้ จะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานให้บริษัท อาจนำมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาในการทำงานให้สอดคล้องกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานซึ่งจะส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและไม่มีการเปลี่ยนงานบ่อยๆ โดยจะทำให้ลดต้นทุนที่เกิดจากการรับพนักงานใหม่เข้ามาทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาพฤติกรรมความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานและความพอใจในความเป็นอยู่ได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาค้นคว้าและทำวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่เป้าหมายใช้ในการศึกษาและทำวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัท SIAM NSK STEERING SYSTEMS จำนวน 377 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2549)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้สูตรทาโร ยามาเน (Taro Yamane) โดยมีความเชื่อมั่นอย่างน้อย 95% ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5% ซึ่งได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 194 คน และไม่สำรวจแบบสอบถาม ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 194 ตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ด้วยวิธีการหาขนาดตัวอย่างเป็นสัดส่วนกับประชากรทั้งหมดในชั้นภูมิ (Disproportionate Stratified Pandom Sampling) (กัลยา วาณิชยปัญญา.2545 :12-13)

จากนั้นจะทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานที่เป็นตัวแทน หรือเป็นกลุ่มตัวอย่างของประชากร โดยการใช้การเก็บข้อมูลด้วยวิธีตามสะดวก (Convenience sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระในการวิจัย (Independent Variables) แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ (Demographic)

1.1.1 อายุ (Ordinal Scale)

1.20 - 26 ปี

2.27 - 33 ปี

3.34 - 40 ปี

4.41 - 47 ปี

5.มากกว่า 47 ปีขึ้นไป

ระยะเวลาทำงานกับบริษัท (Ordinal Scale)

- ต่ำกว่า 1 ปี – 2 ปี

- 3-4 ปี

- 5-6 ปี

- 7-8 ปี

- มากกว่า 8 ปี ขึ้นไป

ระดับการศึกษา (Ordinal Scale)

- มัธยมศึกษาตอนต้น

- มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.

- ปวส. หรือ อนุปริญญา

-ปริญญาตรี

- สูงกว่าปริญญาตรี

ตำแหน่งงาน (Nominal Scale)

- พนักงานประจำเครื่อง

- พนักงานทั่วไป Staff

- หัวหน้าหน่วย

- หัวหน้าแผนก

- ผู้จัดการ

1.1.2 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (Ordinal Scale)

1 .6,000 – 14,800 บาท

2 .14,8 - 0123,6 00บาท

- 3 .23,601 - 32,400 บาท
- 4 .32,401 - 41,200 บาท
- .5มากกว่า 41,200 บาท ขึ้นไป

1.2 ปัจจัยด้านงาน

ลักษณะงาน
 การได้รับการยอมรับนับถือ
 ความมั่นคงความปลอดภัย
 ความสำเร็จในการทำงาน

1.3 ปัจจัยด้านองค์กร

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 ด้านโครงสร้างองค์กร
 กระบวนการองค์กร

1.4 ความพึงพอใจในการทำงาน

ความมุ่งมั่นในการทำงาน
 ความรับผิดชอบที่มีต่องาน
 การไม่ขาดงาน
 การไม่ทำงานช้า

2. ตัวแปรตามในการวิจัย (Dependent Variable) ได้แก่

ความพอใจในความเป็นอยู่

นิยามศัพท์เฉพาะ

1.บริษัท สยาม เอ็น เอส เค สเตียร์ส ซีลเต้มส์ จำกัด หมายถึงบริษัทที่ใช้ป็นกรณีศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

2.พนักงาน หมายถึง พนักงานของบริษัท พนักงานประจำเครื่อง พนักงานทั่วไป Staffหัวหน้าหน่วย หัวหน้าแผนก ผู้จัดการ

3.ปัจจัยด้านงาน หมายถึง องค์ประกอบต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานที่ต้องปฏิบัติ ได้แก่

3.1.ลักษณะงานของงาน (Work) หมายถึง ความน่าสนใจภายในของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้งาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานได้สำเร็จ งานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ

3.2การยอมรับนับถือ (Responsibility) ซึ่งเป็นผลมาจากความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ซึ่งมีหลายรูปแบบ เช่น การชมเชยด้วยคำพูดหรือการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร การให้การเสริมแรงบ่อยๆ เป็นสิ่งจำเป็นที่ทำให้เกิดแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง

3.3ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัยว่าจะได้ทำงานในตำแหน่งและสถานที่นั้นอย่างมั่นคง

3.4ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ ความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าเขาทำงานสำเร็จ สิ่งจำเป็น ได้แก่ งานนั้นควรเป็นงานที่ท้าทาย ความสามารถ แรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จ และความสามารถในการที่จะการทำงานนั้น

4.ปัจจัยด้านองค์กร หมายถึง

4.1.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง มิตรภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ในอันที่จะร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

4.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Co-workers) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือการช่วยเหลือและความมีไมตรีที่ดีต่อกัน

4.3 โครงสร้างองค์กร หมายถึง นโยบายและโครงสร้างการบริหาร ,ระดับชั้นการบังคับบัญชาและการติดต่อประสานงาน, รวมถึงการจัดแบ่งเป็นหน่วยงานเพื่อการดำเนินกิจการงานต่างๆ ขึ้นมา ผังที่แสดงให้เห็นถึงโครงสร้างการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคล

4.4 กระบวนการขององค์กร หมายถึง การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน รวมทั้งระบบการสื่อสารภายในหน่วยงาน

5. ความพอใจในความเป็นอยู่ หมายถึง ความพอใจในสภาพปัจจุบันที่เป็นอยู่ ซึ่ง ประกอบด้วย ความพอใจ (Pleasure) และการกระตุ้นเร้า (Arousal)

6. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความพอใจในงานเป็นความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับงาน ความรู้สึกของคนต่องานนับเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติต่องาน ดังนั้น ความรู้สึกที่ดีต่องาน ก็หมายความว่า พนักงานมีความสุข หรือความพอใจในงานที่ทำ ความเข้าใจหรือความคิดเกี่ยวกับงานรวมกับความรู้สึกที่ดีต่องาน ย่อมนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี

6.1ความมุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายขององค์กร หรือ ตามที่ได้รับการมอบหมาย

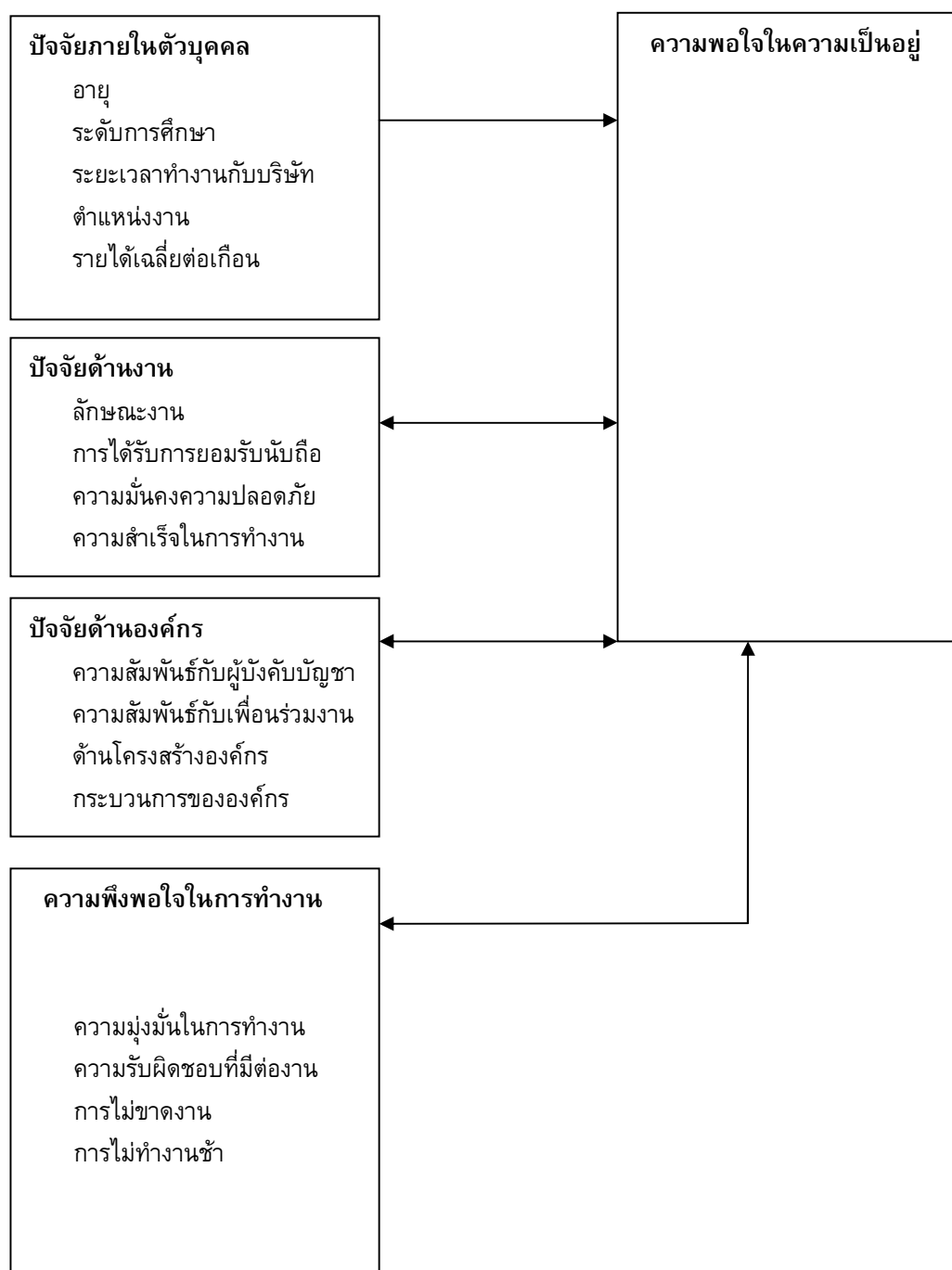
6.2ความรับผิดชอบที่มีต่องาน หมายถึง เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของเขาและทำงานอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งงานเสร็จสิ้น

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยในการทำงานที่สัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่: กรณีศึกษา บริษัท สยาม เอ็น เอส เค สเตยริงส์ ซิสเต็มส์ จำกัด” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้และนำแนวคิดต่างๆ นั้นมาสร้างเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัยซึ่งสามารถแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกันประกอบด้วย อายุ ระยะเวลาการทำงานกับบริษัท ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งแตกต่างกัน มีความพอใจในความเป็นอยู่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านความมั่นคงความปลอดภัย และด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพอใจในความเป็นอยู่
3. ปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพอใจในความเป็นอยู่
4. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพอใจในความเป็นอยู่

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยในการทำงานที่สัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่”กรณีศึกษา :บริษัท สยาม เอ็น เอส เค สเตียร์ส ซีลเต็มส์ จำกัด ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ในการกำหนดสมมติฐาน การกำหนดตัวแปร กรอบแนวความคิดตลอดจนแนวทางในการดำเนินการวิจัยโดยใช้แนวคิด ทฤษฎี และผลงานที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพจิตในด้านความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่
4. ความเป็นมาของบริษัท สยาม เอ็น เอส เค สเตียร์ส ซีลเต็มส์ จำกัด
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน

การจูงใจ (Motivation)

ในการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร จะเห็นได้ว่าบางคนทำงานหนักด้วยความเต็มอกเต็มใจกว่าคนอื่นบางคนแสดงให้เห็นว่ามีสิ่งจูงใจที่ทำให้เขาใช้ความพยายามมากเพื่อทำงานให้สำเร็จ ในขณะที่บางคนไม่ใช้ความพยายามเลย และเมื่อทราบแล้วว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นไปโดยสมมติฐานที่สัมพันธ์กันอยู่ 3 ประการ คือพฤติกรรมเกิดขึ้นเพราะสาเหตุ มีสิ่งจูงใจและมีจุดมุ่งหมายเสมอ (กรองแก้ว อยู่สุข. 2533 :71)

การจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร โดยพิจารณากระบวนการที่มีผลเกี่ยวเนื่องกับการกระทำที่เกิดขึ้นโดยเริ่มต้นจากความจำเป็นซึ่งก่อให้เกิดความต้องการ และความต้องการนี้จะทำให้เกิดแรงกดดัน ที่จะพยายามหาหนทางตอบสนองความต้องการของตน จึงเกิดการกระทำต่าง ๆ ขึ้น (ไพลิน ผ่องใส. 2531 : 206)

การจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญ ที่กระตุ้น ผลักดัน ชักจูง ให้บุคคลทำพฤติกรรมหรือไม่ทำพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง โดยอาศัยปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ เรียกว่า สิ่งจูงใจ (Motivator) เช่น เงินทอง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538: 55) การจูงใจ (Motivation) หรือสิ่งจูงใจ (Motive) หมายถึงพลังสิ่งกระตุ้น (Drive) ภายในแต่ละบุคคลซึ่งกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติ

ลอบดอบและบิตต้า(London ; Bitta.1988: 368) แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อยู่ภายในตัวของผู้นับถือที่เป็นพลังทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมายที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในภาวะสิ่งแวดล้อม

แรงจูงใจ (Motivation) (เสรี วงษ์มณฑา. 2542: 54-57) หมายถึง พลังแรงกระตุ้น (Drive) ภายในของแต่ละบุคคลซึ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดการปฏิบัติจากความหมายนี้พลังสิ่งกระตุ้นจะประกอบด้วย พลังความตึงเครียดซึ่งเกิดจากผลของความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการของบุคคลทั้งที่รู้สึกตัวและจิตใต้สำนึกจะพยายามลดความตึงเครียดโดยใช้พฤติกรรมที่คาดว่าจะสนองความต้องการของเขา และทำให้ผ่อนคลายความรู้สึกตึงเครียด จุดมุ่งหมายเฉพาะในการเลือกพฤติกรรมเป็นผลจากความคิดและการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล

แรงจูงใจของบุคคลมีความสำคัญต่อองค์การ ทำให้เกิดผลดีต่อองค์การ ดังต่อไปนี้

1. บุคคลมีพฤติกรรมปฏิบัติงานครบถ้วนตามหน้าที่รับผิดชอบต่างๆ ให้เกิดผลงานผลผลิตครบถ้วนตามวัตถุประสงค์
2. บุคคลปฏิบัติงานเต็มศักยภาพตามความรู้ความสามารถ ไม่ทำงานแบบเฉื่อยชา หรือทำงานไม่เต็มกำลัง ทำให้บังเกิดคุณภาพของผลงาน สร้างความมีชื่อเสียง และความมั่นคงก้าวหน้าให้กับองค์การ
3. ลดสภาพการสูญเปล่าขององค์การ ที่มักจะเกิดในกรณีที่บุคลากรขาดแรงจูงใจแล้วลดอัตราการทำงาน ทำงานไม่เต็มเวลา ลาออก หยุตงานบ่อย แรงจูงใจที่ดีจะสามารถแก้ไขปัญหานี้ได้

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

โบวติทซ์ และ บัวโน จัดทฤษฎีที่อธิบายเรื่องแรงจูงใจไว้ 3 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มทฤษฎีแรงจูงใจที่กล่าวเนื้อหา เป็นทฤษฎีที่ศึกษาองค์ประกอบภายในตัวบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลทำพฤติกรรม ประกอบด้วย

1. ลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)
2. Alderfer's ERG Theory
3. McClelland's Socially Acquired Needs Theory
4. Herzberg's Motivator - Hygiene Theory

2. กลุ่มทฤษฎีแรงจูงใจที่กล่าวถึงกระบวนการ เป็นทฤษฎีที่มุ่งอธิบายว่าพฤติกรรมถูกกระตุ้นอย่างไร จึงเกิดแรงจูงใจ ประกอบด้วย

1. Expectancy Theory
2. Path - Goal Theory of Motivation
3. Goal - Setting Theory

3. ทฤษฎีแรงจูงใจที่ยึดสิ่งแวดล้อมเป็นฐาน เป็นทฤษฎีที่ศึกษาองค์ประกอบภายนอกบุคคลที่มีอิทธิพลสร้างแรงจูงใจ ประกอบด้วย

1. Reinforcement Theory
2. Equity Theory

1. กลุ่มทฤษฎีแรงจูงใจที่กล่าวเนื้อหา

นักจิตวิทยาได้พยายามศึกษาทดลอง เพื่อให้ทราบถึงองค์ประกอบ หรือปัจจัยภายในตัวของบุคคล ที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดแรงจูงใจ มีทฤษฎี 4 กลุ่ม ที่มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1.1 ลำดับความต้องการของมาสโลว์(Maslow's Hierarchy of Needs)

ซึ่งมีสาระสำคัญของแนวคิด คือ มนุษย์มีแรงจูงใจที่มาจากความต้องการพื้นฐานของตน 5 ประการ เรียงลำดับที่มีความจำเป็นมากที่สุดลำดับที่ 1 ไปจนถึงลำดับที่ 5 ดังนี้

ลำดับที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย(Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อน การพ้นสภาพความเจ็บปวด รวมถึงความต้องการทางเพศ

ลำดับที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย(Safety and Security Needs) มี 2 ส่วน คือ
 . ความปลอดภัยในชีวิต เช่น ปลอดภัยจากการคุกคามให้เกิดความทุกข์
 . ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เช่น มีที่พักอาศัย มีรายได้มั่นคง

ลำดับที่ 3 ความต้องการทางด้านสังคม(Social Belonging Needs) เมื่อความต้องการลำดับที่ 1 และ 2 ได้รับการตอบสนอง บุคคลจะเริ่มต้องการความรัก ทั้งต้องการรักผู้อื่น และต้องการผู้อื่นมารักตน ต้องการความเป็นเจ้าของ

ลำดับที่ 4 ความต้องการชื่อเสียง เกียรติยศ(Esteem Needs) จัดเป็นความต้องการซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการมีสถานภาพ หรือฐานะที่เด่น เช่น ตำแหน่ง ชื่อเสียง เกียรติยศ ต้องการการยอมรับนับถือ

ลำดับที่ 5 ความต้องการความสำเร็จสูงสุด(Self-actualization Needs) หรือ เรียกว่า สัจการแห่งตน จัดเป็นความต้องการที่สูงที่สุด และมีคุณค่าที่สุดต่อความเป็นมนุษย์ คือต้องการบรรลุผลตามอุดมคติที่ตัวเองได้ตั้งไว้

1.2 Alderfer's ERG Theory

เป็นทฤษฎีที่เจตนาจะปรับปรุงแนวคิดความต้องการ 5 ขั้นตอนของมาสโลว์ โดยค้นพบว่ามนุษย์มีความต้องการเพียง 3 ลำดับขั้น คือ

ลำดับที่ 1 ความต้องการความคงอยู่รอดของชีวิต(Existence) เป็นความต้องการที่ตรงกับขั้นที่ 1 และ 2 ของมาสโลว์

ลำดับที่ 2 ความต้องการมีความสัมพันธ์(Relatedness) เป็นความต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคล รอบข้าง รวมถึงความต้องการทางด้านสังคมในลำดับที่ 3 ของมาสโลว์

ลำดับที่ 3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า(Growth) เป็นความต้องการระดับสูงที่ตรงกับความต้องการในลำดับขั้นที่ 4 และ 5 ของมาสโลว์ ที่เน้นความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ สำเร็จในหน้าที่การงาน

1.3 McClelland's Socially Acquired Needs Theory

เป็นความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ในสังคมพัฒนาขึ้น เป็นความต้องการบุคคลมี 3 ประการ

1. ความต้องการความสำเร็จ(Need for Achievement)

2. ความต้องการความสัมพันธ์ที่ดี ต้องการความรักใคร่ชอบพอกับมิตรกับคนรอบข้าง(Need for Affiliation)
3. ความต้องการอำนาจ ต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น(Need for Power)

1.4 Herzberg's Motivator - Hygiene Theory

เป็นทฤษฎีที่เน้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 2 องค์ประกอบ คือ

1. องค์ประกอบทางสุขอนามัย(Hygiene Factors) หรือสภาพการทำงานภายนอกคือ การจัดลักษณะงาน เงื่อนไขการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานให้ลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน
2. องค์ประกอบสิ่งจูงใจ(Motivators) หรือสภาพการทำงานภายใน เป็นองค์ประกอบที่ช่วยสร้าง ความรัก ความพึงพอใจในการทำงาน

2. กลุ่มทฤษฎีแรงจูงใจที่กล่าวถึงกระบวนการ

2.1 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

เป็นทฤษฎีที่เสนอโดย วรูม (Victor Vroom) ที่กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงานที่มาจาก องค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความคาดหวังในความพยายาม
2. ความคาดหวังในผลตอบแทนจากผลปฏิบัติงาน
3. ความมีค่าของผลตอบแทน

2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจจากวิถีทางไปสู่เป้าหมาย (Path - Goal Theory of Motivation)

มีสาระสำคัญ ดังนี้

1. กระบวนการใด ๆ จะมี 2 ส่วน คือเป้าหมายความสำเร็จที่ต้องการและวิถีทางที่นำไปสู่เป้าหมาย
2. ปัจจัยที่บุคคลจะสร้างวิธีการให้ไปสู่เป้าหมายนั้น คือ ความสะดวกต่อการปฏิบัติ

2.3 ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal - Setting Theory)

ทฤษฎีนี้อธิบายกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ด้วยการให้ความสำคัญต่อความเป็นมนุษย์ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้โอกาสมมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายที่ตนเองยอมรับอย่างแท้จริง

3. ทฤษฎีแรงจูงใจที่ยึดสิ่งแวดล้อมเป็นฐาน

3.1 ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)

มีสาระสำคัญ คือ องค์การสามารถควบคุมบุคลากรให้แสดงพฤติกรรมปฏิบัติงานที่องค์การปรารถนา ได้ด้วยการจัดผลสืบเนื่อง ให้บุคคลนั้นได้รับภายหลังจากการทำพฤติกรรม

3.2 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

เป็นทฤษฎีที่ชี้ให้เห็นถึงแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอิทธิพลมาจากปัจจัยในระบบการทำงานที่บุคคลรับรู้ และเกิดความรู้สึกเชิงเปรียบเทียบผลตอบแทนที่บุคคลต่าง ๆ ได้รับว่าเสมอภาคกันหรือไม่

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

หมายถึง ทัศนคติโดยทั่วไปของพนักงานที่มีต่องานของเขา เมื่อเขาได้รับการปฏิบัติที่ดี ตอบสนองความต้องการของเขาได้ตามสมควร

ขวัญในการปฏิบัติงาน (Morale)

เป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงผลรวมของการจิตใจของสมาชิกกลุ่ม ในการทำงานร่วมกัน เพื่อเป้าหมายร่วมกัน หากขาดขวัญในการทำงาน จะทำให้การทำงานได้ไม่เต็มที่ เกิดการทำงานที่ด้อย

คุณภาพ เป็นต้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

โดยที่แรงจูงใจเป็นแง่มุมหนึ่งที่จะอธิบายถึงปัจจัยที่จะช่วยให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และเป็นแนวคิดที่ช่วยให้เราเข้าใจธรรมชาติความพอใจของมนุษย์ได้ ในการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน จึงจำเป็นต้องเข้าใจแนวคิด ทฤษฎีและสมมติฐานด้านแรงจูงใจในการทำงานด้วย

ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

คุณลักษณะพื้นฐานของแรงจูงใจใน 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความมานะพยายาม (Effort) ได้แก่ ความอุทิศทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องาน ซึ่งลักษณะของความอุทิศทุ่มเทย่อมจะแตกต่างกันไป ในแต่ละงาน
2. ความเพียร (Persistence) ได้แก่ การที่พนักงานแสดงความอุทิศทุ่มเทในงานของตนอย่างไม่ลดละ
3. มีทิศทาง (Direction) ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานต้องมีทิศทาง คือ ต้องทำให้บรรลุผลสำเร็จของงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพด้วย

روبินส์ (Robbins. 2003:155-156) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการของความพยายามอย่างแรงกล้า ความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละ และการมีแนวทางที่ชัดเจน ในการกระทำสิ่งต่างๆ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

ยงยุทธ เกษสาคร (2541: 63) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าเรียกว่า “สิ่งจูงใจ” (Motive) ก่อให้เกิดความต้องการอันนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal Drive) ที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องตรงตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามเป้าประสงค์ขององค์กร ซึ่งพื้นฐานสำคัญในการกระตุ้นให้พนักงานดังกล่าวแสดงพฤติกรรมที่องค์การคาดหวังไว้ก็ด้วยการสร้างอินทรีย์ของพนักงานเหล่านั้นให้เกิดความต้องการ (Desire) ขึ้นเป็นอันดับแรก จากนั้นบุคคลก็จะเกิดความพยายามสืบเสาะแสวงหาสิ่งที่ต้องการนั้นก็คือ การเกิดแรงขับขึ้นภายใน (Drives) หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมบุคคลก็จะสนองตอบด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่าง (Behavior) ให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายสูงสุด

เสนาะ ดีเยาว์ (2544: 208-209) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย การวัดการจูงใจเกิดจากความสัมพันธ์

ระหว่างความสามารถ สภาพการทำงานหรือการสนับสนุนจากองค์กร และความพยายามที่ทุ่มเทให้แก่งาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

แมททีสัน และไอวานซ์วิช (Matteson; Ivancevich. 2002: 151) ทฤษฎีแรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1. ทฤษฎีในกลุ่มเนื้อหา (Content Theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงปัจจัยภายในของบุคคลที่เป็นตัวก่อให้เกิดพลังที่จะทำ กำหนดทิศทาง การคงอยู่ หรือหยุดพฤติกรรม กล่าวคือ บอกถึงปัจจัยที่จะจูงใจให้มนุษย์อยากทำงาน ทฤษฎีในกลุ่มนี้จึงเกี่ยวข้องกับการระบุถึงสิ่งจูงใจในการทำงานของมนุษย์ และเป็นทฤษฎีที่ศึกษาถึงลำดับความต้องการสิ่งจูงใจของมนุษย์
2. ทฤษฎีในกลุ่มกระบวนการ (Process Theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบาย วิเคราะห์ถึงกระบวนการที่ทำให้เกิดพลัง กำหนดทิศทาง การคงอยู่ และการหยุดพฤติกรรม โดยมีพื้นฐานอยู่บนแนวคิดในเรื่องความชอบ ความคาดหวัง หรือรางวัล ความมานะพยายาม ผลงานและความสำเร็จ

ทฤษฎีในกลุ่มเนื้อหา (Content Theory)

ทฤษฎีในกลุ่มเนื้อหาเป็นทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานสำคัญของแนวคิดในเรื่องแรงจูงใจด้วย ซึ่งมีสรุปสาระสำคัญของทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy)
2. ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)
3. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก (Two-Factors Theory of Motivation)
4. ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Learned Needs Theory)

1. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of Need)

มาสโลว์ (Maslow, quoted in Slocum and Hellriegel, 2003, p. 119) เป็นผู้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในเรื่อง ความต้องการตามลำดับขั้น (Pyramid of Requirements หรือ Hierarchy of Needs) ขึ้นในปี 1943 โดยมีสมมติฐานเบื้องต้น ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น เมื่อความต้องการในระดับใดได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะทำให้ความสำคัญกับความต้องการในลำดับนั้นน้อยลง แต่จะพยายามเพื่อให้ได้ความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไป
2. ความต้องการของมนุษย์เป็นเรื่องที่มีความซับซ้อน และความต้องการเป็นสิ่งที่มีความต่อเนื่องของมนุษย์ในเวลาใดเวลาหนึ่ง จะเห็นได้อย่างชัดเจน เมื่อเวลามนุษย์ประสบกับภาวะฉุกเฉิน เช่น เกิดความหิวกระหายอย่างมาก ความหิวกระหายจะกลายเป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องการมากที่สุด และความต้องการนี้จะลดลงเมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว

3. ความต้องการระดับต่ำต้องได้รับการตอบสนองก่อน จึงจะทำให้แสดงพฤติกรรมที่จะผลักดันให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้น

4. มีหลายวิธีการที่จะทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจต่อความต้องการในระดับสูงมากกว่าความต้องการในระดับต่ำ

มาสโลว์ ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ตั้งแต่ระดับต่ำสุดถึงระดับสูงสุด เป็น 5 ชั้น ดังนี้

1. ความต้องการระดับกายภาพ (Physiological Needs)

เป็นความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อากาศ น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น มนุษย์จะมีความต้องการในลำดับถัดไปเมื่อความต้องการระดับกายภาพได้รับการตอบสนองแล้ว ดังนั้น ในขั้นแรกองค์กรจะต้องตอบสนองความต้องการของพนักงานโดยการจ่ายค่าจ้างและผลตอบแทนเพื่อให้พนักงานสามารถนำเงินไปใช้จ่ายเพื่อแสวงหาสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตของแต่ละคน

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs)

เมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ ความปลอดภัยดังกล่าวมี 2 รูปแบบ คือ ความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย และความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย ได้แก่ การมีความปลอดภัยในชีวิต การมีสุขภาพดี เป็นต้น ส่วนความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การมีอาชีพการงานมั่นคง การทำงานที่มีหลักประกันอย่างเพียงพอจะมีผลต่อการตัดสินใจในการทำงานต่อไปอันจะเป็นข้อมูลในการตัดสินใจลาออกจากงานหรือการพิจารณาเลือกงานใหม่ แต่ตราบดีที่ความต้องการด้านร่างกายยังไม่ได้ได้รับการตอบสนอง ความต้องการที่จะได้รับความมั่นคงปลอดภัยก็ค่อนข้างน้อย

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs)

เมื่อความต้องการทั้ง 2 ประการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับที่สูงกว่า จะเข้ามามีบทบาทต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ความต้องการทางสังคม ได้แก่ ความต้องการการยอมรับในผลงาน ความเอื้ออาทร ความเป็นมิตรที่ดี ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และความรักจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้โดยการให้ลูกจ้างมีส่วนในการแสดงความคิดเห็น ให้ลูกจ้างทำงานเป็นกระบวนการกลุ่ม (Group Process) และมีลักษณะเป็นการร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) ในการทำงานมากกว่าที่จะมุ่งการแข่งขัน (Competition) ตลอดจนองค์กรต้องมองเห็นคุณค่าของบุคลากร ยอมรับความคิดเห็นของเขาเหล่านั้นด้วยการยกย่องชมเชยเมื่อมีโอกาสอันควร

4. ความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญในสังคม (Esteem Needs)

หมายรวมถึง ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพในการทำงาน ตลอดจนต้องการมีฐานะเด่นและเป็นที่ยอมรับนับถือของคน

ทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์กร หรือการที่สามารถใกล้ชิดบุคคลสำคัญๆ ล้วนเป็นการส่งเสริมให้ฐานะของบุคคลเด่นขึ้นทั้งสิ้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs)

เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองทั้ง 4 ระดับแล้ว มนุษย์จะทำงานเพื่องานคือ อยากรู้ว่าตนมีศักยภาพแค่ไหน และพยายามพัฒนาศักยภาพของตนไปสู่จุดสูงสุด การทำงานเกิดจากสนใจและรักในงานที่ทำ และทำเพราะได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนให้ถึงจุดสูงสุด

มาสโลว์ (Maslow, quoted in Robbins, 2003, p. 157) ได้จำแนกความต้องการทั้ง 5 ชั้นของมนุษย์เป็น 2 ระดับใหญ่ๆ คือ ระดับต่ำ (Lower-order) ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพและความต้องการความมั่นคง สำหรับความต้องการในระดับสูง (Higher-order Needs) ได้แก่ ความต้องการทางสังคม ความต้องการได้รับการยกย่อง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต ซึ่งความแตกต่างของความต้องการทั้ง 2 ระดับ คือ ความต้องการในระดับสูงเป็นความพึงพอใจที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ขณะที่ความต้องการในระดับต่ำ เป็นความพึงพอใจที่เกิดจากภายนอก เช่น ค่าตอบแทน เป็นต้น



ภาพประกอบที่ 1 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

ที่มา : Maslow quoted in Robbins.(2003).156

2. ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer. 2003:161-162) ได้นำแนวคิดของมาสโลว์มาทำการวิจัยเชิงประจักษ์ และแบ่งกลุ่มความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ ออกมาเป็น 3 กลุ่มหลักๆ ได้แก่

1. ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ (Existence needs) เป็นเรื่องของการจัดเตรียมปัจจัยพื้นฐานเพื่อการดำรงชีพ ซึ่งเป็นการรวมความต้องการในระดับกายภาพและความมั่นคงปลอดภัย (ขั้น 1-2) ตามแนวคิดของมาสโลว์

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relateness needs) เป็นเรื่องของความปรารถนาที่จะรักษาความสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลอื่น จึงเป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับด้านสังคมทั้งหมดเช่นเดียวกับความต้องการขั้นที่ 3 ของมาสโลว์

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความปรารถนาที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลเพื่อพัฒนาตนเอง จึงเป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์เช่นเดียวกับความต้องการในขั้นที่ 4-5 ของมาสโลว์

เมื่อเปรียบเทียบแนวคิดของอัลเดอร์เฟอร์ และมาสโลว์ พบว่า มีความเหมือนกันว่าเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับต่ำจนพอใจแล้ว มนุษย์มีความปรารถนาที่จะได้รับการตอบสนองในระดับที่สูงขึ้น แต่อัลเดอร์เฟอร์ไม่เชื่อว่าความต้องการในขั้นหนึ่งๆ จะต้องได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจก่อนความต้องการในขั้นถัดไปจึงจะเกิดขึ้น ความต้องการทุกชั้นอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

2.1 แนวความคิดที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

พฤติกรรมของคนในองค์กรจะถูกกำหนด และควบคุมโดยแรงจูงใจต่างๆ ซึ่งแรงจูงใจเหล่านี้จะมีลักษณะแตกต่างกันไปสำหรับแต่ละบุคคล ถ้าองค์กรนั้นมีผู้บริหารที่มีความเข้าใจในเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี ประกอบกับมีปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจมาก บุคคลในองค์กรนั้นย่อมเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก

2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานมีความหมายเกี่ยวข้องกับความต้องการของ มนุษย์ ขวัญ ทศนคติและแรงจูงใจเป็นอันมาก และในการที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพการงาน ความพึงพอใจส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะผลักดันให้งานที่ออกมาประสบความสำเร็จในทิศทางบวก หรือประสบความสำเร็จล้มเหลวในทิศทางลบ ดังนั้นจึงมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

ต่างประเทศ

กรูเนเบิร์ก (Gruneberg.1979:55) ได้กล่าวถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานได้แก่ อายุ อายุงาน เพศ ระดับการศึกษา วัฒนธรรม ประกอบด้วย เชื้อชาติ ภูมิสำเนา บุคลิกภาพ

เอสคิลเซน คริสเตนเซน และเวสแลนด์ (Eskildsen, Kristensen; Westlund. 2004: 122-136) ได้ทำการวิจัยที่เมืองนอร์ดิก (Nordic) เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายใน (Intrinsic work motivation) จำแนกตามคุณลักษณะของพนักงาน โดยการสำรวจความเห็นพนักงานจำนวน 9,623 คน ในเมืองนอร์ดิก พบว่า พนักงานชาวเดนมาร์กมีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด เมื่อเทียบกับพนักงานชาวนอร์เวย์ สวีเดนและ

ฟินแลนด์ และไม่มีแตกต่างระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน แต่ ภูมิสำเนา อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และขนาดขององค์กรมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ในประเทศ

สร้อยตระกูล (2542:137-139) ได้ศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการทำงาน และสรุปผลการศึกษาไว้ดังนี้

1. อายุ พบว่า เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีอายุมากขึ้น ตำแหน่งหน้าที่การงานมักจะสูงตามไปด้วย ดังนั้น จึงมีแนวโน้มที่จะพอใจในงานมากขึ้น ประกอบกับเหตุผลอื่นๆอีกหลายประการ เช่น ความคาดหวังต่ำ และการปรับตัวในสภาวะการณ์ในการทำงานที่ดีขึ้น เนื่องจากประสบการณ์ที่มากขึ้น สำหรับพนักงานที่อายุการทำงานน้อยมีแนวโน้มจะมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่า เพราะมีความคาดหวังมากกว่า มีการปรับตัวน้อย

2. ระดับอาชีพ พบว่า ผู้ที่มีระดับอาชีพสูงจะมีความพึงพอใจในงาน เพราะมักจะได้รับค่าจ้างดีและมีสภาพการทำงานที่ดีตัว ประกอบกับงานจะมีเกียรติและต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่

3. ระดับการศึกษา คือ บุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะได้รับการงานในระดับสูงและมักคาดหวังในความพึงพอใจในงานสูงตัว ซึ่งเขามักประสบความพึงพอใจในงานตามที่ปรารถนา

4. เพศและเชื้อชาติ คือ ผู้หญิงและคนผิวดำซึ่งทำงานในระดับอาชีพที่เทียบได้กับผู้ชายและคนที่ผิวไม่ดำนั้นมักมีระดับความพึงพอใจในงานหรือความไม่พึงพอใจในงานเหมือนกัน

5. ขนาดขององค์กร ได้แก่ ขนาดของหน่วยปฏิบัติงาน พบว่า องค์กรที่มีการขยายขนาดขึ้น พนักงานจะมีความพึงพอใจในงานลดลง เพราะ อำนาจในการตัดสินใจค่อยๆ ห้างออกไป พนักงานรู้สึกว่าจะไม่สามารถควบคุมเหตุการณ์ต่างๆ ที่อาจมีผลกระทบถึงงานได้ สภาพแวดล้อมการทำงานนั้นก็ทำให้เกิดความใกล้ชิดระหว่างบุคคล มิตรภาพ และการทำงานเป็นกลุ่มขนาดเล็กจะค่อยๆ หายไปในขณะที่สิ่งต่างๆ เหล่านี้มีความสำคัญต่อความพึงพอใจของพนักงาน

รง ภูพวงไพโรจน์ (2540: 86-91) ได้ศึกษาผลกระทบของปัจจัยส่วนบุคคล และคุณลักษณะของงานที่มีต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานที่ทำงานด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสารข้อมูลในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 312 คน จาก 29 องค์กร พบว่า เพศชายมีความพึงพอใจในงานมากกว่าเพศหญิง พนักงานที่สมรสมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพนักงานโสด พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าและสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

วไลพร เก่งธัญการ (2542:79-83) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสายวิชาการศึกษาเฉพาะกรณี สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มวิจัยและพัฒนา กลุ่มถ่ายทอดเทคโนโลยี และกลุ่มบริการ จำนวน 359 คน พบว่า อายุราชการ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งสูง การได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือน

เป็นกรณีพิเศษ เป็นตัวแปรที่ทำให้มีความพึงพอใจมากน้อยต่างกัน แต่เพศ วุฒิการศึกษา การอบรม
 ด้งาน/สัมมนาต่างประเทศ การได้รับทุนวิจัย/ทุนพัฒนาเทคโนโลยี ไม่มีผลต่อความพึงพอใจ

นวรรตน์ จันทรจิเรศรศมี (2544:61-64) ได้ศึกษาการเสริมสร้างแรงจูงใจในการ
 ปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานคุมประพฤติกรมราชทัณฑ์ ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานคุม
 ประพฤติหรือเจ้าหน้าที่สายงานอื่นที่ปฏิบัติงานคุมประพฤติในสังกัดกรมราชทัณฑ์ จำนวน 210 คน
 พบว่า พนักงานคุมประพฤติที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีระดับแรงจูงใจในการ
 ปฏิบัติงานในเรื่องความสามัคคี และเรื่องการยอมรับจากผู้อื่นแตกต่างกัน

พัชรา (Patchara.2004:59) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้พนักงานระดับผู้จัดการของบริษัท
 สื่อสารแบบไร้สายเกิดความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ระยะเวลาที่ผู้บริหารอยู่ในตำแหน่งมีปัจจัย
 ชีวัดความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มณฑิณี (Monthinee. 2004:76-77) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความมุ่งมั่นที่จะ
 ทำงานของพนักงานในองค์กรธุรกิจประกันวินาศภัย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้พิจารณารับประกันภัย
 หรือ underwriter จำนวน 197 คน จาก 50 บริษัท พบว่า ลักษณะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล คือ
 เพศ อายุ อายุการทำงาน ไม่ใช่ตัวชีวัดความมุ่งมั่นในการทำงานกับองค์กร

ปัจจัยจูงใจ

ต่างประเทศ

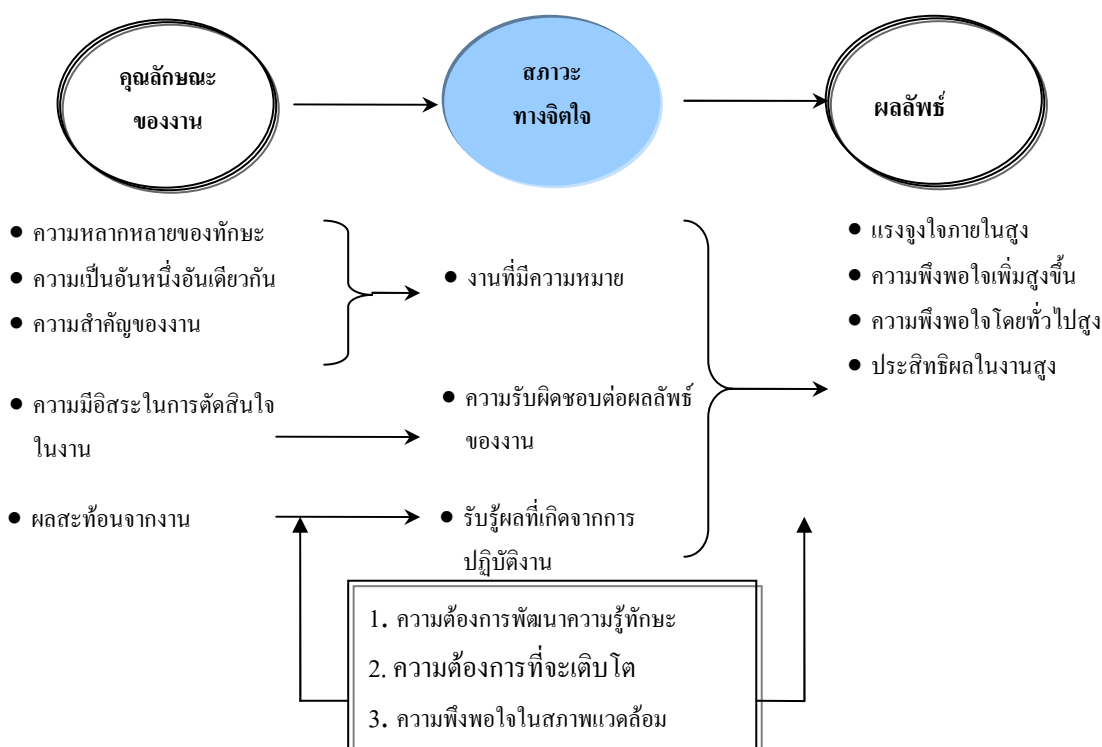
กรุนเบิร์ก (Gruneberg.1979:55-89) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน
 ได้แก่ ค่าตอบแทน ความมั่นคง งาน การบังคับบัญชา การมีส่วนร่วมของพนักงาน ความคลุมเครือ
 และความขัดแย้งในบทบาท บรรยากาศและโครงสร้างองค์การ

แฮคแมน และโอลด์แฮม (Hackman;Oldham.2003:265-267) ได้พัฒนาแบบจำลอง
 คุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Model) ซึ่งได้แก่การออกแบบโครงสร้างงานเพื่อให้
 พนักงานเกิดความพึงพอใจภายในในการทำงาน (Intrinsic Motivation) โดยพิจารณาจากคุณสมบัติ
 หลัก (Core job characteristics) 5 ประการของงาน ซึ่งนำไปสู่ภาวะทางจิตใจ (Psychological
 States) ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ได้แก่

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่ง
 ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องใช้ทักษะและความสามารถหลายๆ ในการทำงาน
2. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Task Identity) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่ง
 ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถปฏิบัติงานนั้นๆ ตั้งแต่ต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและมองเห็น
 ผลงานอย่างชัดเจน
3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผลของ
 งานมีผลกระทบต่อชีวิต ความเป็นอยู่ของบุคคลอื่น ซึ่งอาจจะเป็นบุคคลในองค์กรหรือนอกองค์กร
 ก็ได้

4. ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน (Autonomy) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระที่จะใช้วิจารณญาณ กำหนดตารางการทำงาน และกระบวนการทำงานด้วยตนเอง

5. ผลสะท้อนจากงาน (Feedback from job itself) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งสามารถแสดงให้เห็นให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงผลสะท้อนหรือผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยตรงจากงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้วว่ามีประสิทธิผลหรือไม่



ภาพประกอบที่ 2 แบบจำลองคุณลักษณะของงาน (The Job Characteristics Model)

ที่มา: Hackman and Oldham, 2003: 265(Quoted in Kreitner and Kinicki)

สมิท (Smith, 2004: 9 - 11) ซึ่งได้กล่าวถึงมิติของงาน (Job Dimension) ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 มิติ ได้แก่ เนื้อหาของงาน ผลตอบแทน โอกาสก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยลดความพึงพอใจในงานของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. เนื้อหาของงาน ได้แก่ ความท้าทายของงานและความหลากหลายของทักษะ
2. ค่าตอบแทน หมายถึง รายได้ที่ได้รับทั้งหมด ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ถ้าคนรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมก็จะเกิดความพึงพอใจในงาน
3. โอกาสความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่จะก้าวหน้าในองค์กร ซึ่งแนวคิดในเรื่องความก้าวหน้าแบบเดิมนั้นหมายถึงความถึงเฉพาะการได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นเท่านั้น แต่ใน

ปัจจุบันโอกาสก้าวหน้าที่มีความสำคัญกว่าการเลื่อนตำแหน่ง คือการที่พนักงานได้มีโอกาสที่จะพัฒนาความรู้ ทักษะในงานอย่างกว้างขวาง ซึ่งหมายถึง โอกาสที่พนักงานจะได้เรียนรู้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

4. ผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในด้านความรู้และพฤติกรรมการทำงาน เพราะผู้บังคับบัญชาโดยตรงมีบทบาทสำคัญต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานด้วย

5. เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่มีเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ความสามารถ และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพราะความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยลดความเครียดในการทำงาน ความไม่พึงพอใจในการทำงาน และอัตราการลาออกจากงานของพนักงานได้

ลินเนอร์ (Lindner. 2002: 159) ได้ศึกษาถึง ปัจจัยเชิงจิตในการทำงานของพนักงาน โดยประชากรที่ศึกษา ได้แก่พนักงานของ Piketon Research and Extension Center and Enterprise Centers จำนวน 25 คน พบว่า ปัจจัยเชิงจิตในการทำงานของพนักงานเรียงลำดับ ดังนี้ งานที่น่าสนใจ ค่าตอบแทนที่ดี การได้รับการยอมรับในงานที่ทำ ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงานที่ดี โอกาสในการเติบโตและเลื่อนตำแหน่งในองค์กร การได้ติดตามและรู้ข้อมูลอย่างเหตุการณ์ ความจงรักภักดีของแต่ละบุคคล กฎระเบียบที่เหมาะสม และการได้รับความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาส่วนบุคคล

ในประเทศ

สุรัชต์ มัทธนทวี (2538: 146-151) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ศึกษากรณีเจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 12 คน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชนสามารถแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ลักษณะภูมิหลังของเจ้าหน้าที่ ระบบงาน และปัจจัยด้านครอบครัว ซึ่งปัจจัยด้านระบบงานนั้นประกอบด้วย การให้อิสระทางด้านการคิดและการปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในองค์กร ลักษณะงานที่ทำหาย รวมทั้งบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งมีเพื่อนร่วมงานที่มีความเข้าใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล มีทีมงานที่ประสานและแบ่งงานที่ดี และมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

รง ภูพวงไพโรจน์ (2540: 86-91) ได้ศึกษาผลกระทบของปัจจัยส่วนบุคคล และคุณลักษณะของงานที่มีต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานที่ทำงานด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสาร ข้อมูลในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 312 คน จาก 29 องค์กร พบว่า พนักงานที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมีความพึงพอใจในงานมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำ สำหรับคุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความหลากหลายทักษะ ความสำคัญของงาน และความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน สำหรับความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน และผลสะท้อนจากงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

สมคิด ปิ อุพารพงศ์ธรรม พรเพ็ญ วิวัฒน์เดชา และสุมาลี วิวัฒน์วิชา (2540, น. 40-41) ได้ศึกษาถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในสำนักงานสอบบัญชี ขนาดใหญ่ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 213 คน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรสำนักงานสอบบัญชี ได้แก่ นโยบายการบริหารงานและองค์การ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทนและชีวิตส่วนตัว

ศรีสกุล สังข์ศรี (2541: 68-74) ได้ศึกษาลักษณะผู้นำของผู้บังคับบัญชาและความพึงพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ศึกษากรณีการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 316 คน พบว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความพึงพอใจในงานมากที่สุด เมื่อผู้บังคับบัญชามีลักษณะผู้นำด้านสนใจความรู้สึกรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านความน่าไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา และมีความพึงพอใจรองลงมาเมื่อผู้บังคับบัญชามีลักษณะผู้นำด้านให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและด้านแสดงความคาดหวังในตัวผู้บังคับบัญชา

บุญเลิศ สิริภทรวณิช (2541: 57-59) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานกับคนพิการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ของบุคลากรที่ทำงานกับคนพิการที่มีหน้าที่หลักในการบริการหรือติดต่อสัมพันธ์โดยตรงกับคนพิการ โดยเปรียบเทียบระหว่างระหว่างหน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชน จำนวน 423 คน พบว่า บุคลากรที่ทำงานกับคนพิการในหน่วยงานราชการให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงใจในด้านค่าตอบแทนสูงกว่าบุคลากรในหน่วยงานเอกชน และบุคลากรที่ทำงานกับคนพิการในหน่วยงานเอกชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าบุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานราชการ นอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในอาชีพ และระหว่างการให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจในการทำงานด้านความมีชื่อเสียงของหน่วยงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร

วไลพร เก่งธัญการ (2542: 79-83) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสายวิชาการศึกษาเฉพาะกรณี สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มวิจัยและพัฒนา กลุ่มถ่ายทอดเทคโนโลยี และกลุ่มบริการ จำนวน 359 คน พบว่า พนักงานสายวิชาการ วท. มีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีความพึงพอใจในด้านปัจจัยเชิงใจ และคุณลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจด้านปัจจัยค่าจ้าง (ปัจจัยอนามัย) ในระดับปานกลาง องค์กรประกอบปัจจัยเชิงใจที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลางเป็นลำดับท้ายๆ องค์กรประกอบปัจจัยค่าจ้างในระดับมาก คือ ชีวิตส่วนตัว รองลงมาได้แก่ ความมั่นคงในงาน สำหรับนโยบายและการบริหาร และการบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลางเป็นลำดับท้ายสุด อย่างไรก็ตาม

ตาม พนักงานทุกกลุ่ม มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันทั้งในด้านปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค่าเงิน และ คุณลักษณะของงาน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

นวรรตน์ จันทรจิเรศรศรี (2544: 61-64) ได้ศึกษาการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในทัศนะของพนักงานคุมประพฤติกรมราชทัณฑ์ ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานคุมประพฤติหรือ เจ้าหน้าที่สายงานอื่นที่ปฏิบัติงานคุมประพฤติในสังกัดกรมราชทัณฑ์ จำนวน 210 คน พบว่า พนักงาน คุมประพฤติมีระดับแรงจูงใจในเรื่องการยอมรับจากผู้อื่นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ความสัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบ งาน โอกาสที่จะเจริญงอกงาม และความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ทรรศนะของ พนักงานคุมประพฤติต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานคุมประพฤติดีความคิดเห็นในเรื่องการให้โอกาสอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การมีอิสระ การ สร้างความกระตือรือร้น เงิน/ค่าตอบแทน และการยอมรับอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานคุมประพฤติที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานในเรื่องความสัมฤทธิ์ และเรื่องการยอมรับจากผู้อื่นแตกต่างกัน อัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับระดับของแรงจูงใจในงาน แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความคิดเห็นต่อการเสริมสร้าง แรงจูงใจในเรื่องการให้โอกาส และการมีอิสระ นอกจากนี้ พนักงานคุมประพฤติที่มีระดับแรงจูงใจสูง จะมีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในเรื่องการยอมรับ เงิน/ค่าตอบแทน การมีอิสระ การสร้าง ความกระตือรือร้น และการทรัพยากรบุคคลมากกว่าพนักงานคุมประพฤติที่มีระดับแรงจูงใจต่ำ

พรทิพย์ แจ่มพงษ์ (2546:113-127) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานด้าน ยาเสพติดที่ผนวกกับงานประจำของข้าราชการส่วนภูมิภาค พื้นที่ภาคกลาง โดยศึกษากับข้าราชการ สังกัดกระทรวงต่างๆ ในจังหวัดภาคกลาง ไม่รวมกรุงเทพมหานคร รวม 290 คน พบว่า ข้าราชการส่วน ภูมิภาคที่ทำงานยาเสพติดผนวกกับงานประจำมีความต้องการปัจจัยเชิงใจด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูลมากกว่าปัจจัยเชิงใจด้านอื่นๆ

เบญจพร ถิระรักษ์ (2547: 82-85) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงาน ลักษณะความเป็นผู้นำของ หัวหน้างานและความตั้งใจลาออกจากการงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิต แผงวงจรแห่งหนึ่ง จำนวน 296 คน พบว่า

1. ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากการงาน
2. ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลา

ออกงาน

3. ความพึงพอใจในงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะความเป็นผู้นำของ หัวหน้างาน
4. พนักงานระดับปฏิบัติการที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความตั้งใจลาออกจากการงาน มากกว่าพนักงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมปีที่ 3

5. ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจในงานด้านรายได้ และความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน ร่วมกันทำนายความตั้งใจลาออกจากงาน

มณฑินี (Monthinee.2004: 76-77) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความมุ่งมั่นที่จะทำงานของพนักงานในองค์กรธุรกิจประกันวินาศภัย ประกอบด้วย ลักษณะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ อายุการทำงาน) ลักษณะงาน บทบาทของหัวหน้างาน และประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานกับองค์กร ซึ่งประสบการณ์การทำงานนี้รวมถึง การที่องค์กรให้ความสำคัญกับพนักงานและการมีเพื่อนร่วมงานที่ดี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้พิจารณารับประกันภัย หรือ underwriter จำนวน 197 คน จาก 50 บริษัท ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลไม่ใช่ตัวชี้วัดความมุ่งมั่นในการทำงานกับองค์กร ส่วนลักษณะงานและบทบาทของหัวหน้างานเป็นปัจจัยที่ส่งผลในระดับปานกลาง ทั้งนี้ ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานกับองค์กรเป็นปัจจัยที่มีผลอย่างมากต่อความมุ่งมั่นของพนักงานที่จะทำงานกับองค์กร

พัชร (Patchara. 2004: 59) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้พนักงานระดับผู้จัดการของบริษัทสื่อสารแบบไร้สายเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยศึกษาถึงองค์ประกอบของงานที่สำคัญ 5 ประการกับระดับความพึงพอใจในงานของผู้บริหารธุรกิจผู้ให้บริการการสื่อสารแบบไร้สายในประเทศไทย องค์ประกอบทั้ง 5 ได้แก่ เงินเดือน/สวัสดิการ การพัฒนาระดับความรู้ความสามารถ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และเนื้องานหรือคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics) ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาระดับความรู้ความสามารถเป็นปัจจัยชี้วัดความพึงพอใจในงานได้ดีที่สุด นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่เป็นปัจจัยชี้วัดความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน ได้แก่ การกำกับดูแล ระยะเวลาที่ผู้บริหารอยู่ในตำแหน่ง และลักษณะงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีส่วนร่วมสร้างความสำเร็จในภาพรวมของบริษัทซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งในเนื้อหาของงาน

ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (2527: 1-3) ได้แบ่งความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน เป็น 2 แง่มุม ดังนี้

แ่งมุมที่ 1 ความพอใจในการทำงานในแง่มุมที่เป็นทัศนคติต่องาน (Job Satisfaction as Job Attitude) ในทัศนะนี้เชื่อว่า ความพอใจในงานเป็นความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับงาน ความรู้สึกของคนต่องานนับเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติต่องาน ดังนั้น ความรู้สึกที่ดีต่องาน ก็หมายความว่าพนักงานมีความสุข หรือความพอใจในงานที่ทำ ความเข้าใจหรือความคิดเกี่ยวกับงานรวมกับความความรู้สึกที่ดีต่องาน ย่อมนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นส่วนที่เกี่ยวกับการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ที่เป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ

แ่งมุมที่ 2 ความพอใจในการทำงานในรูปแบบของแรงจูงใจ เพราะเชื่อว่าแรงจูงใจจะช่วยให้เราเข้าใจธรรมชาติของความพอใจได้ดี ว่าเมื่อคนเราได้รับในสิ่งที่เขาต้องการ เขาก็จะมีความพอใจ แต่หากเขาไม่ได้รับในสิ่งที่ต้องการ เขาก็จะเกิดความไม่พอใจ

สร้อยตระกูล (2542: 133) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบโดยเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวกับงาน

ลูธานส์ (Luthans: 230) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลจากการรับรู้ที่มีต่องาน โดยได้แบ่งมิติความพึงพอใจในงานแบ่งออกได้เป็น 3 มิติ คือ มิติที่ 1 ความพึงพอใจเป็นการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลต่องานที่ทำ มิติที่ 2 ความพึงพอใจในงานหรือทัศนคติเชิงบวกต่องานเกิดเมื่อพนักงานได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับงานที่ทำ และมิติที่ 3 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับทัศนคติในเรื่องงาน ค่าตอบแทน โอกาสความก้าวหน้า การบังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

พอทเตอร์และลอเลอร์ (Porter; Lawler : 1963) กล่าวว่า การปฏิบัติงานได้รับผลกระทบจากลักษณะของงานมากกว่าจากลักษณะของสภาพแวดล้อมของงาน

เฟรดเลนเดอร์ (Friedlander : 1965) กล่าวว่าความต้องการในด้านความสำเร็จในงาน การได้รับการระลึกถึงในผลงาน และการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ตรงกับประสบการณ์ และสอดคล้องกับความสามารถจะมีผลต่อความพึงพอใจมากกว่า

กิลเมอร์ และคณะ (Gilmer and others. 1966 :254) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง ผลของทัศนคติต่างๆของบุคคล ที่มีต่อองค์ประกอบของงานและมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพอใจนั้น ได้แก่ ความรู้สึกที่มีต่อความสำเร็จในงาน รู้ว่าได้รับการยกย่อง และรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

2.3 ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 :122) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญในการศึกษาความพึงพอใจในงานมีดังนี้

1. การได้รับรู้ปัจจัยต่างๆที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ทำให้องค์กรสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้นเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน
2. ความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้บุคคลมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงาน มีความรับผิดชอบต่องาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และการทำงานล่าช้า
3. ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร

วิชัย แหวนเพชร (2534 : 53-54) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องหนึ่งที่น่าสนใจในวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม เพราะการทำงานในองค์การธุรกิจอุตสาหกรรมไม่ประสบผลสำเร็จเช่น ยอดการผลิตตกต่ำต่างๆที่คนทำงานเก่าเดิม คนงานขาดงาน เปลี่ยนงานบ่อยหรือมาทำงานแต่ทำไม่ดีไม่เต็มความสามารถ สิ่งเหล่านี้มาจากสาเหตุความพึงพอใจหรือไม่พอใจในการทำงานทั้งสิ้น ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานจึงมีความสำคัญต่อธุรกิจอุตสาหกรรมในเรื่องต่อไปนี้

1. ก่อให้เกิดความรับผิดชอบต่องานมากขึ้น
2. ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจ

3. ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
4. เป็นยุทธวิธีการเพิ่มผลผลิตให้หน่วยงานวิธีหนึ่ง
5. ทำให้เกิดการปรับปรุง แก้ไข การบริหาร เมื่อพบว่าพนักงานไม่พึงพอใจในการทำงาน

2.4 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุผลสำเร็จ การที่บุคคลในองค์กรหรือหน่วยงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ดังนี้

มิลตัน (Miltion 1981 : 159) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

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

2.เงินเดือน (Pay) หมายถึง จำนวนเงินที่จะได้รับ ความยุติธรรมหรือความเท่าเทียมกันของรายได้ วิธีการจ่ายเงิน

3.การได้เลื่อนตำแหน่ง (Promotion) หมายถึง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง

4.การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน การวิพากษ์การทำงาน ความเชื่อถือในผลงาน

5.ผลประโยชน์จากการทำงาน (Benefits) หมายถึง บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล วันหยุด

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

7.การนิเทศงาน (Supervisor) หมายถึง รูปแบบของการนิเทศความมีมนุษยสัมพันธ์ในการนิเทศงานและทักษะทางบริหารของผู้นิเทศ

8.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Co-workers) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือการช่วยเหลือและความมีไมตรีที่ดีต่อกัน

9.บริษัทและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ การดูแลลูกจ้าง การจ่ายค่าตอบแทนและการบริหารงาน

โพลเตอร์ (ซูเสถียร ศรศรี 2537 : 10; อ้างอิงจาก Porter) ได้ทำการศึกษาพบว่าปัจจัยสำคัญ 4 ประการ ที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานได้แก่

- 1.ปัจจัยทั่วไปเกี่ยวกับองค์กร ได้แก่ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า การจัดการ
- 2.สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3.ลักษณะงาน ได้แก่ งานที่ต้องทำเป็นประจำ

4.ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ตำแหน่ง ครอบครัว บุคลิกภาพ

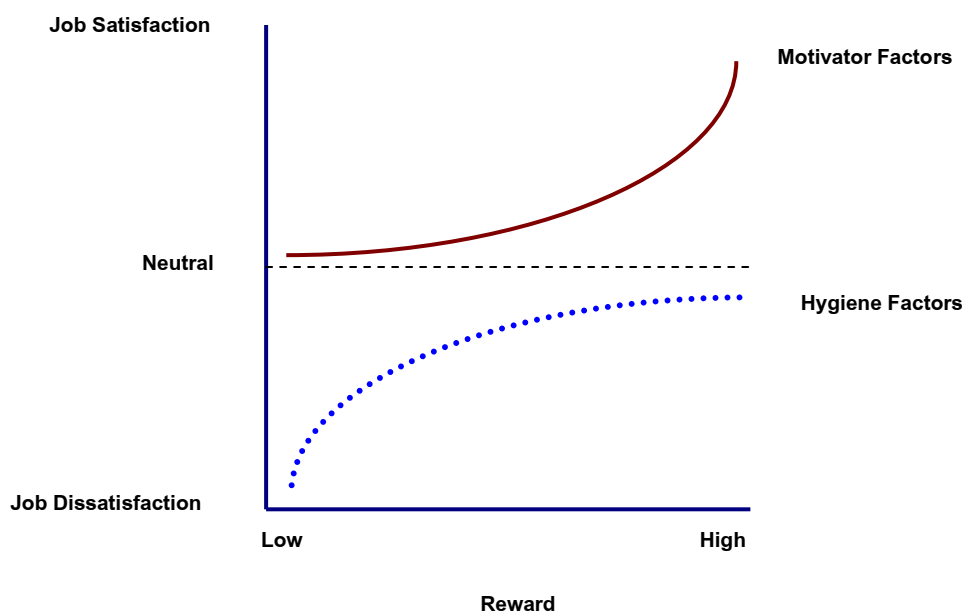
ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factors Theory of motivation)

เฮอริชเบอร์ก (Herzberg, quoted in Landy.1985:382-384) ได้ศึกษาปัจจัยที่นำไปสู่ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยได้ศึกษาวิจัยทัศนคติในการทำงานของนักบัญชีและวิศวกร 203 คน ในโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง เขตเมืองพิทส์เบิร์ก รัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการสัมภาษณ์ และให้ตอบคำถามว่า เมื่อใดที่พวกเขาารู้สึกพอใจและไม่พอใจในการทำงาน เขาพบว่า ปัจจัยซึ่งทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพอใจในงาน ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า และปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร การบังคับบัญชา เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการบังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยได้กำหนดสมมติฐานเบื้องต้นของทฤษฎีไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยด้านกายภาพและสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคนหรือสิ่งของ เช่น เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และนโยบายขององค์กร อีกกลุ่มหนึ่งคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติและความท้าทายของงาน เป็นเรื่องสถานการณ์ในการทำงาน ได้แก่ หน้าที่และความรับผิดชอบในงาน

2. เมื่อความต้องการปัจจัยอนามัยไม่ได้รับการตอบสนอง บุคคลจะเกิดความไม่พึงพอใจ แต่เมื่อความต้องการปัจจัยอนามัยได้รับการตอบสนองบุคคลจะไม่เกิดความไม่พึงพอใจในขณะเดียวกันก็ไม่ได้ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

3. เมื่อปัจจัยจูงใจไม่ได้รับการตอบสนอง บุคคลจะเกิดความไม่พึงพอใจ และเมื่อปัจจัยจูงใจได้รับการตอบสนองจะเกิดความพึงพอใจ



ภาพประกอบที่ 3 ผลของปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ที่มา : Herzberg. 1985,:p. 383

ยงยุทธ เกษรสาคร (2541:72 - 73)ปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจตามแนวคิดของ ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory หรือ Herzberg's Motivation-Hygiene Theory) ซึ่งใช้อธิบายถึงทัศนคติในการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย

1. ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญน้อยมากเมื่อเทียบกับปัจจัยจูงใจ ได้แก่

1.1 เงินเดือน (Salary) หรือค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งอาจจะเป็นในรูปของค่าจ้าง (Wages) เงินเดือนหรือสิ่งอื่นๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

1.2 โอกาสก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสดำเนินการแต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่งในหน่วยงานที่มีลำดับที่สูงขึ้น หรือการมีทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพ

1.3 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonal Relationship) หมายถึง ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

1.4 สถานภาพ (Status) หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสายตาผู้อื่นหรือเป็นการรับรู้จากบุคคลอื่นว่าบุคคลนั้นๆ อยู่ในฐานะตำแหน่งใดในองค์กร

1.5 การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้บังคับบัญชาสามารถวิเคราะห์ความสามารถของพนักงานได้ ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ที่มีลักษณะอยู่ในขอบเขตหรือเป็นการทำงานอิสระก็ตาม

1.6 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่างๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นนโยบายทั้งหมดของหน่วยงาน ตลอดจนสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายนั้น

1.7 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพที่เหมาะสมในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย หรือความสะดวกสบายในการทำงานรวมทั้งผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

1.8 สภาพความเป็นอยู่ (Person Life) หมายถึง สถานการณ์ของบุคคลที่ทำให้มีความสุขในช่วงเวลาที่ไม่ทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลมีความรู้สึกหรือมีเจตคติที่ดีต่องานของเขา

1.9 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัยว่าจะได้ทำงานในตำแหน่งและสถานที่นั้นอย่างมั่นคง

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน อันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ได้แก่

2.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ ความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าเขาทำงานสำเร็จ สิ่งจำเป็น ได้แก่ งานนั้นควรเป็นงานที่ท้าทาย ความสามารถ แรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จและความสามารถในการที่จะการทำงานนั้น

2.2 ความก้าวหน้า (Advancement) คือ การที่บุคคลได้รับความก้าวหน้าโดยการพัฒนาทักษะใหม่ๆ มีความสามารถและความเต็มใจที่จะเพิ่มพูนความรู้

2.3 การยอมรับนับถือ (Responsibility) ซึ่งเป็นผลมาจากความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ซึ่งมีหลายรูปแบบ เช่น การชมเชยด้วยคำพูดหรือการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร การให้การเสริมแรงบ่อยๆ เป็นสิ่งจำเป็นที่ทำให้เกิดแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง

2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของเขา จะช่วยทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน บุคคลต้องการมีโอกาสดังกล่าวที่จะรับผิดชอบถ้าเกิดความรับผิดชอบขึ้นแล้วการถูกควบคุมจากภายนอกจะน้อยลง

2.5 ลักษณะของงาน (The Work Itself) ความพึงพอใจในงานของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับ การได้ปฏิบัติงานที่พึงพอใจด้วย ลักษณะงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานคือต้อง ทำหาย ไม่ซ้ำซากจำเจ และสร้างความรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

4. ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Learned Needs Theory)

แมคเคลแลนด์ (McClelland.2003:265-267) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความ ต้องการและพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นแนวคิดที่สัมพันธ์กับการเรียนรู้ เขาเชื่อความต้องการ เกิดขึ้นจาก สิ่งที่ได้เรียนรู้มาก่อน โดยได้แบ่งความต้องการเป็น 3 กลุ่ม คือ

4.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคล ตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย ทำงานอย่างหนัก และใช้ทักษะและความสามารถที่มีเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เขากล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความต้องการอย่างสูงที่จะประสบความสำเร็จ คือ

4.1.1 บุคคลมีความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหา

4.1.2 บุคคลมีแนวโน้มจะกำหนดเป้าหมายของความสำเร็จในระดับปานกลางและมี แนวโน้มจะประเมินความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น

4.1.3 บุคคลปรารถนาที่จะได้รับผลสะท้อนกลับ (Feedback) จากการทำงาน

4.2 ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะมี ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในสังคม คนที่มีความต้องการผูกพันสูงจะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ที่มีต่อ ผู้อื่น การเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม และความต้องการเป็นที่รักของบุคคลอื่น ดังนั้น ผู้ที่มีความต้องการ ความผูกพันสูงจึงไม่ใช่ผู้บริหารหรือผู้นำที่ดี เพราะเขาจะไม่กล้าตัดสินใจ เนื่องจากเกรงว่าผู้อื่นจะ ไม่ชอบ

4.3 ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่จะควบคุมคนอื่น มี อิทธิพลและชี้นำผู้อื่น และกระตุ้นให้ผู้อื่นกระทำเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ คนที่มีความต้องการอำนาจ สูงจะชอบทำงาน คำหนึ่งถึงกฎระเบียบมาก และมีความนับถือตนเองสูง ความต้องการในด้านนี้มีทั้ง แบ่งบวกและลบ ในแง่บวกคือ บุคคลจะมุ่งเน้นผลสำเร็จตามเป้าหมายของงานและช่วยให้ผู้อื่นได้รู้สึก ถึงความสามารถที่มี แต่ในแง่ลบคือ ความรู้สึกของการมีผู้ชนะและผู้แพ้อยู่เสมอในการทำงาน

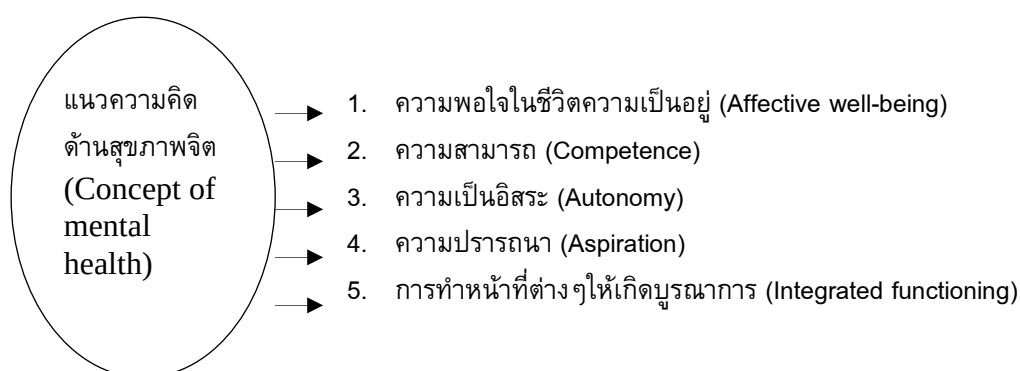
ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์	ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์	ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก	ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ของแมคเคลแลนด์
ความต้องการความสำเร็จในชีวิต	ความต้องการความเจริญก้าวหน้า	ปัจจัยจูงใจ	ความต้องการความสำเร็จ
ความต้องการการยกย่อง สรรเสริญ			ความต้องการอำนาจ
ความต้องการทางสังคม	ความสัมพันธ์	ปัจจัยอนามัย	ความต้องการความผูกพัน
ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย			
ความต้องการทางกายภาพ	ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ		

ภาพประกอบที่ 4 : สรุปเปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการในกลุ่มเนื้อหา (Content Theory)

ที่มา: สมยศ นาวิการ.(2546) หน้า 325

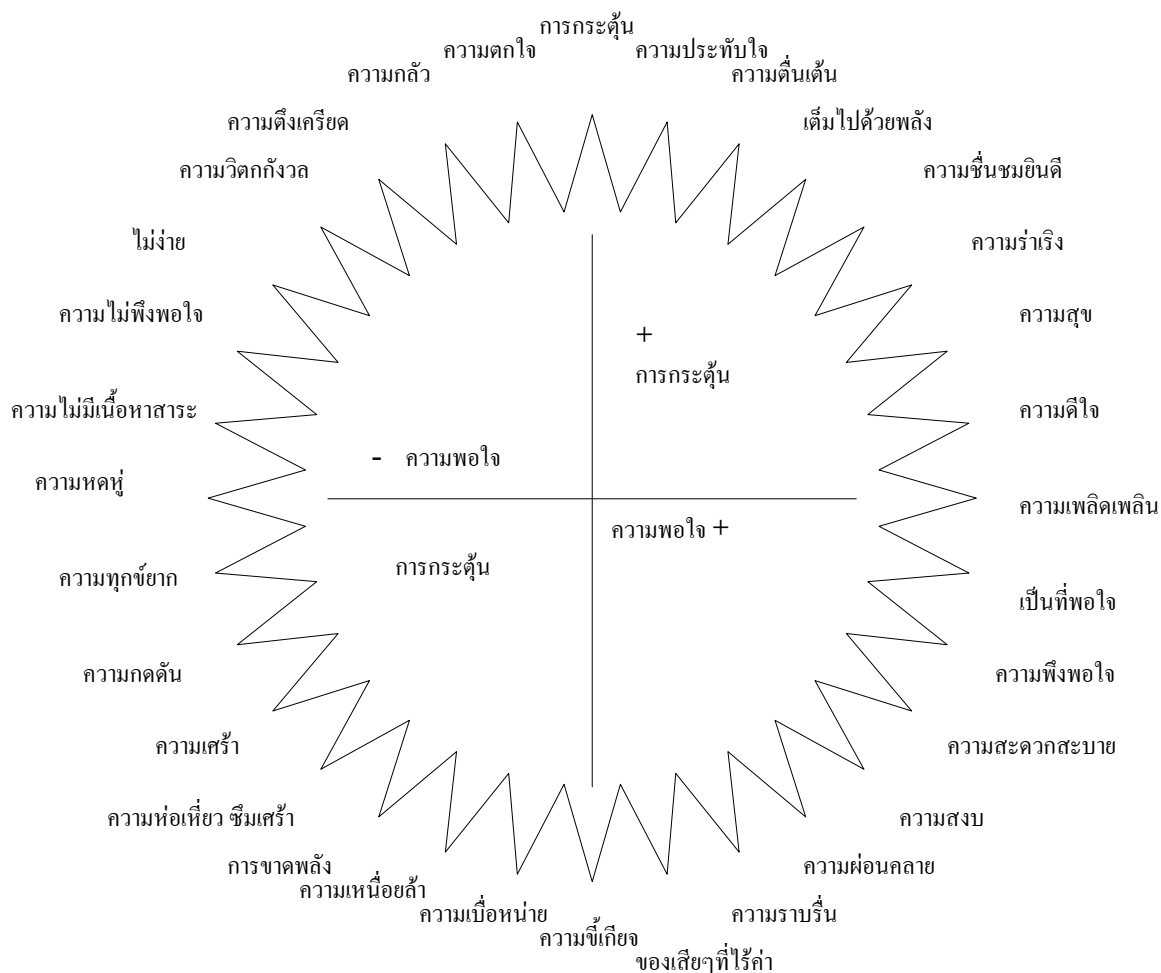
ทฤษฎีในกลุ่มเนื้อหาทั้ง 4 ทฤษฎี ได้กล่าวถึงตัวจูงใจอันเป็นปัจจัยหลักในการกำหนดพฤติกรรมและการแสดงออกของมนุษย์ ซึ่งพบว่าปัจจัยจูงใจของทั้ง 4 ทฤษฎี ไม่แตกต่างกัน เพียงแต่มีการจัดกลุ่มตามแนวทางการศึกษาของแต่ละนักทฤษฎีแต่ละท่านดังภาพที่ 3

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพจิตในด้านความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่



ภาพประกอบที่ 5 แสดงส่วนประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ตามแนวคิดด้านสุขภาพจิต

1.ความพอใจในความเป็นอยู่ (Affective well-being) ประกอบด้วย ความพอใจ (Pleasure) และการกระตุ้นเร้า (Arousal) โดยโมเดลทัศนคติความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่แสดงดังรูป



ภาพประกอบที่ 6 แสดงโมเดลของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ 2 มิติ (Two dimensional model of affective well-being)(Muchinsky.2003:344)

2.ความสามารถ (Competency) สุขภาพจิตที่ดีเกิดจากระดับการยอมรับของความสำเร็จและความสามารถของกิจกรรม เช่น ความสัมพันธ์ในองค์กร การแก้ปัญหา การจ้างงานที่พอเพียง เป็นต้น บุคคลที่มีความสามารถจะมีทรัพยากรด้านจิตวิทยาที่จะมีผลกระทบต่อความกดดันของชีวิต และได้เสนอแนะว่าสุขภาพจิตที่ดีจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเผชิญหน้ากับการตอบสนองความสำเร็จที่ต้องการทักษะด้านความรู้ความเข้าใจ และทักษะด้านการเคลื่อนไหวที่เป็นปฏิกิริยาตอบโต้ของขบวนการทางจิต ตลอดจนความเชื่อถือและความคิดเห็นที่สอดคล้องกับความเป็นจริง

3.ความเป็นอิสระ (Autonomy) ความสามารถเชิงบุคคลที่จะมีอิทธิพลเหนือสภาพแวดล้อมด้วยความคิดเห็นและการปฏิบัติของตนเอง มีแนวโน้มที่จะอยู่รอดได้อย่างอิสระและควบคุมตนเองได้

4.ความปรารถนา (Aspiration) บุคคลที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและใช้ความพยายามอย่างกระตือรือร้นได้ ระดับความปรารถนาจะสะท้อนถึงแรงจูงใจความกระตือรือร้นที่จะได้รับโอกาสใหม่ๆและความผูกพันที่จะตอบสนองความต้องการของตน

ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่มีระดับความปรารถนาต่ำก็จะมีกิจกรรมน้อย และมีการยอมรับสภาพปัจจุบันถึงวิธีการที่ไม่น่าพึงพอใจ การต่อสู้เพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลนี้จะเป็นสถานการณ์ความตึงเครียดและมีผลกระทบต่อความท้าทายด้วยความยากลำบาก ความสำคัญของระดับแรงปรารถนาก็จะมีผลต่อสุขภาพจิตของบุคคล

5. การทำหน้าที่ต่างๆให้เกิดบูรณาการ (Integrated Functioning) หมายถึง สุขจิตของบุคคลโดยรวม สุขภาพจิตด้านจิตวิทยาจะแสดงออกมาในรูปของความสมดุลสอดคล้องกัน และมีความสัมพันธ์กันภายในซึ่ง Freud ได้วิเคราะห์เรื่องความรักและการทำงาน โดยนำเสนอว่าบุคคลที่มีสุขภาพจิตที่ดีก็คือผู้ที่ทำให้เกิดความสมดุลทั้งความรักและการทำงานได้ การทำหน้าที่ผสมผสานกันนี้จะต้องพิจารณาออกเป็นช่วงเวลาต่างๆ โดยทั่วไปจะเน้นความสมดุลระหว่างการยอมรับในช่วงของความลำบากของการบรรลุเป้าหมาย และความผ่อนคลายในช่วงระยะเวลาที่มีการแทรกแซง

3.1 ความสำคัญของสุขภาพจิต

สุขภาพจิตเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกคนในสังคม เพราะการดำเนินชีวิตในสังคมจำเป็นต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นถ้าคนเรามีสุขภาพจิตดีก็ย่อมจะสามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และเป็นที่พึงพิงของบุคคลอื่นและสังคมได้ ในทางตรงกันข้ามหากคนเรามีสุขภาพจิตเสื่อมก็จะใช้ชีวิตอยู่ในสังคมอย่างปราศจากความสุข และยังจะสร้างปัญหาให้กับผู้อื่นและสังคมได้เช่นกัน สำหรับองค์กรหรือหน่วยงานที่มีผู้ปฏิบัติงานที่มีสุขภาพจิตดีในการทำงาน โอกาสทำงานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการก็มีมาก แต่ถ้านักงานมีสุขภาพจิตที่ไม่ดี มีแต่ความเครียด ความทุกข์และความวิตกกังวลเกี่ยวกับการทำงานและ สิ่งต่างๆที่อยู่รอบตัว ก็ย่อมที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โอกาสความล้มเหลวในการทำงานทั้งของตัวพนักงานและองค์กรก็มีสูง

4.บริษัท สยาม เอ็น เอส เค สเตียร์ริงส์ ชิสเต็มส์ จำกัด

ประวัติบริษัท

ในปี พศ. 2538 มีความร่วมมือกันทางธุรกิจระหว่าง บริษัท สยาม นิสสัน และ บริษัท เอ็น เอส เค สเตียร์ริงส์ จำกัด (ประเทศญี่ปุ่น) ในชื่อ บริษัท สยามนาสเทค จำกัด (ประเทศไทย) เพื่อผลิตชิ้นส่วนรถยนต์(แกนพวงมาลัยรถยนต์) เพื่อผลิตส่งให้บริษัทประกอบรถยนต์ในประเทศ และส่งออกต่างประเทศ โดย บริษัท สยาม นิสสัน ถือหุ้นในอัตราส่วนร้อยละ 75 และ บริษัท เอ็น เอส เค สเตียร์ริงส์ จำกัด (ประเทศญี่ปุ่น) ถือหุ้นจำนวนร้อยละ 25 ของหุ้นทั้งหมด

ในปี พศ. 2547 บริษัทได้มีการปรับโครงสร้างองค์กรใหม่ โดยมีการเปลี่ยนแปลงสัดส่วนการถือหุ้นของบริษัท จากเดิมเป็น บริษัท สยาม นิสสัน ถือหุ้นในอัตราส่วนร้อยละ 25 และ บริษัท เอ็น เอส เค สเตียร์ริงส์ จำกัด (ประเทศญี่ปุ่น) ถือหุ้นจำนวนร้อยละ 75 ของหุ้นทั้งหมด และพร้อมกันนั้นได้มีการเปลี่ยนชื่อเป็น บริษัท สยาม เอ็น เอส เค สเตียร์ริงส์ จำกัด

การประกอบธุรกิจของบริษัท ในปัจจุบันบริษัทเป็นผู้ผลิต แกนพวงมาลัยรถยนต์ ที่ส่งตลาดภายในประเทศ และ ส่งออกตลาดภายนอกประเทศ เป็นอันดับต้นๆของอุตสาหกรรมประเภทนี้ โดยในการผลิตของบริษัทประกอบด้วย

- 1.ขั้นตอนการขึ้นรูปชิ้นส่วน (Machining Process) เพื่อให้ได้ชิ้นส่วนที่ได้มาตรฐาน และมีคุณภาพและเพื่อที่จะถูกส่งต่อไปยัง กระบวนการอื่นต่อไป
- 2.ขั้นตอนการเชื่อมชิ้นส่วน (Robot welding Process) เพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ ทางบริษัทได้ใช้เทคโนโลยี หุ่นยนต์มาใช้ในการผลิตในกระบวนการนี้
- 3.ขั้นตอนการทาสี (Painting Process) เพื่อให้ได้งานที่มีความทนทานต่อสภาพการใช้งานและความสวยงาม บริษัท ใช้กระบวนการอบ สีฝุ่นซึ่งส่งตรงมาจากประเทศญี่ปุ่น ด้วยห้องเตาอบสีที่ใช้ความร้อนจาก ก๊าซ ธรรมชาติ ทำให้เป็นการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมด้วย
- 4.ขั้นตอนการประกอบ (Final Assembly Process) เป็นขั้นตอนสุดท้ายในการผลิต แกนพวงมาลัยรถยนต์ โดยใช้พนักงานที่มีประสบการณ์สูงการผลิต รวมทั้งมีการตรวจสอบคุณภาพอย่างละเอียดในทุกขั้นตอนการผลิต

5.นโยบายของบริษัท

คือ การได้เป็นบริษัท ที่ได้รับการยอมรับเป็นอันดับ 1 ของธุรกิจประเภทนี้ ซึ่งบริษัทได้รับการยอมรับจากมาตรฐาน ด้านคุณภาพ TS 16949 ,ด้านสิ่งแวดล้อม ISO14000 และด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย OHSAS 18001

เป้าหมายในการดำเนินธุรกิจผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ภายใต้ปรัชญาทางธุรกิจที่ว่า

- 1.คุณภาพต้องมาก่อน เป็นหลักการปฏิบัติ
 - 2.พัฒนาความสามารถของพนักงานอย่างไม่มีที่สิ้นสุดโดยผ่านกระบวนการให้ความรู้และฝึกอบรมด้วยผลจากความพยายามข้างต้นก็นำไปสู่การพัฒนาทางคุณภาพอย่างต่อเนื่องของบริษัท
- ที่ตั้งโรงงานและสำนักงาน เลขที่ 90 หมู่ 9 นิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ถนน บางนา-ตราด กม.36 ต.บางวัว อ.บางพระ จ.ฉะเชิงเทรา 24180

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กนกวรรณ แสงหาญ (2538 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานออมสิน กรณีศึกษาเฉพาะกรณีสาขาเขตภาค 1 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานโดยแยกตามเพศ อายุ การสมรส การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่ง สมาชิกในครอบครัว และระยะทางจากบ้านถึงที่ทำงาน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานจำแนกตามเพศและสมาชิกในครอบครัวมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภัทธีรา กมลรัตนเวช (2548 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงาน บริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพโดยรวมมี

ความสัมพันธ์ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วชิรานันท์ ลาภพรประเสริฐ (2547 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของ บริษัท โกลว์ จำกัด พร้อมทั้งเปรียบเทียบความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ แนวโน้มการทำงานในอนาคตอยู่ในระดับพอใจ ทั้งนี้พบว่า ในสถานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สำหรับงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยในการทำงานที่สัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ กรณีศึกษา บริษัท สยาม เอ็น เอส เค สเตียร์ ชิสเต็มส์ จำกัด ในครั้งนี้ ซึ่งจะเห็นได้ว่ายังมี ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ มีผลกระทบต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ดังนั้นจึงได้นำปัจจัยดังกล่าวเข้ามาศึกษาด้วย นอกจากนี้ยังได้นำทฤษฎี สองปัจจัยของ (Two Factor Theory)เฟรดเดอริกเฮอริช เบอร์ก (Frederick Herzberg) เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้คนมีความสุขหรือมีความพอใจในงาน ความพึงพอใจในการทำงานอาจเป็นปัจจัย ที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และยังมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลนั้น ผู้วิจัย เล็งเห็นว่าปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพจิตในด้านความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และยังจะช่วยทำให้บริษัทประสบความสำเร็จในการดำเนินงานอีกด้วย และยังได้ใช้องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจของมิลตัน (Milton) ซึ่งปรียา วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 122) ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยจูงใจต่างๆมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในการทำงานทำให้ พนักงานมีความตั้งใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในงาน มีความรับผิดชอบในงาน ไม่ขาดงาน ไม่มาทำงานสาย และไม่ปฏิบัติงานล่าช้า โดยแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพจิตในด้านความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ได้เลือกใช้แนวคิดด้านสุขภาพจิตของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ เป็นแนวทางในการทำวิจัยเพราะผู้ปฏิบัติงานที่มีสุขภาพจิตที่ดี พอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ย่อมมาจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี นอกจากนี้ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ย่อมส่งผลให้เป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง“ปัจจัยในการทำงานที่สัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่” มีสาระสำคัญในการดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

- 1.การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
- 2.การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
- 3.การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4.การจัดกระทำ และการวิเคราะห์ข้อมูล
- 5.สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ทำการศึกษาวิจัย คือ พนักงานบริษัท SIAM NSK STEERING SYSTEMS ในส่วนผลิต และสำนักงาน ตั้งแต่ระดับพนักงานจนถึงระดับผู้จัดการ จำนวน 377 คน (แหล่งข้อมูล : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท สยาม เอ็น เอส เค สเตียร์ริง ซิสเต็มส์ 30 มิถุนายน 2549)ประกอบด้วย

- 1.ผู้จัดการ
- 2.หัวหน้าแผนก
- 3.หัวหน้าหน่วย
- 4.พนักงานทั่วไป Staff
- 5.พนักงานประจำเครื่อง

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ พนักงานบริษัท SIAM NSK STEERING SYSTEMS ทำการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด 377 ราย โดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane) กำหนดให้มีความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมให้เกิด 0.05 หรือร้อยละ 5 หมายความว่า ประชากรตัวอย่าง 194 คนจะเกิดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง 10 คน ตามสูตร

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

ซึ่ง n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (จำนวนที่ต้องสุ่ม)

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ซึ่งในที่นี้กำหนด 0.05

เมื่อคำนวณตามสูตรข้างต้นแล้วจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 194 ตัวอย่าง ซึ่งในการคัดเลือกจะใช้ การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) แยกตาม ตำแหน่งงาน 5 ระดับ และเนื่องจากประชากรในบางชั้นภูมิไม่เป็นสัดส่วนกับขนาดประชากรในแต่ละชั้นภูมิ (Disproportionate Stratified Random Sampling)ซึ่งได้ขนาดตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิดังนี้

	<u>ประชากร (คน)</u>	<u>กลุ่มตัวอย่าง(คน)</u>
1.ผู้จัดการ	9	5
2.หัวหน้าแผนก	10	7
3.หัวหน้าหน่วย	43	35
4.พนักงานทั่วไป Staff	75	65
5.พนักงานประจำเครื่อง	240	82
รวม	377	194

จากนั้นสุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงาน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาประยุกต์เป็นลักษณะและข้อความคำถามในแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close Ended Response Question) ได้แก่

ข้อที่1 อายุ เป็นข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (OrdinalScale)

ผู้วิจัยได้กำหนดให้อายุ 18 ปี และ 55 ปี เป็นอายุต่ำสุดและสูงสุดที่ใช้ในการกำหนดช่วงอายุในการวิจัย เนื่องจากเป็นค่าเริ่มต้นที่เริ่มงานได้ และเป็นอายุสูงสุดในการเกษียณอายุขององค์กร ซึ่งแบ่งเป็น 5 ช่วง โดยมีเกณฑ์ในการคำนวณอายุดังนี้

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

$$= \frac{55-20}{5} = 7 \text{ ปี/ช่วง}$$

1. 20 - 26 ปี
2. 27 - 33 ปี
3. 34 - 40 ปี
4. 41 - 47 ปี
5. มากกว่า 47 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 2 .ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

- 1 .มัธยมศึกษาตอนต้น
- 2 .มัธยมศึกษาตอนปลาย
- 3 .ปวส .หรือ อนุปริญญา
- 4 .ปริญญาตรี
5. สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งแบ่งเป็น 5 ช่วง โดยการกำหนดช่วงรายได้) วิเชียร เกตุสิงห์ .2538 : 8-11) คำนวณดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{50,000-6,000}{5} = 8,800 \text{ บาท/ช่วง} \end{aligned}$$

- 1 .6,000 – 14,800 บาท
- 2 .14,800 – 23,600 บาท
- 3 .23,601 - 32,400 บาท
- 4 .32,401 - 41,200 บาท
- 5 มากกว่า 41,200 บาท ขึ้นไป

ข้อที่ 4 ประสบการณ์ทำงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด บริษัทได้เปิดดำเนินการมาเมื่อปี 2536 ดังนั้นระยะเวลาในการทำงานสูงสุดคือ 10 ปี การวิจัยในครั้งนี้ใช้เกณฑ์ในการคำนวณ ซึ่งแบ่งเป็น 5 ช่วง โดยกำหนดดังนี้ การคำนวณดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{10-1}{5} = 2 \text{ ปี/ช่วง} \end{aligned}$$

- ต่ำกว่า 1 ปี – 2 ปี
- 3-4 ปี
- 5-6 ปี
- 7-8 ปี
- มากกว่า 8 ปี ขึ้นไป

ข้อที่ 5 ตำแหน่งงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

- พนักงานประจำเครื่อง
- พนักงานทั่วไป Staff
- หัวหน้าหน่วย
- หัวหน้าแผนก
- ผู้จัดการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านงาน ทั้งในด้าน ลักษณะงาน การได้รับการยอมรับ ความมั่นคงปลอดภัย และความสำเร็จในงาน โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดและใช้คำถามแบบให้คะแนนความคิดเห็น (Semantic Differential Scal) ซึ่งเป็นคำถามกำหนดมาตรวัด 5 ระดับ โดยแบ่งเป็นช่วงๆ ตั้งแต่ ด้านซ้ายสุดของสเกลแทนเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความดังกล่าว และด้านขวาสุดแทนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความดังกล่าว การให้น้ำหนักคะแนนเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน แบ่งเป็น 5 ลำดับคะแนน ดังนี้ 5,4,3,2,1

- ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความดังกล่าว
- ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว
- ระดับ 3 หมายถึง เฉยๆกับข้อความดังกล่าว
- ระดับ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว

ระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความดังกล่าว

ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับการหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้นดังนี้ (มัลลิกา บุณนาค. 2537 : 29)

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

ดังนั้นเกณฑ์เฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยดำเนินงาน

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง เฉยๆ

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ความรับผิดชอบที่มีต่องาน การไม่ขาดงาน และการไม่ทำงานล่าช้า โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดและใช้คำถามแบบให้คะแนนความคิดเห็น (Semantic Differential Scal) ซึ่งเป็นคำถามกำหนดมาตรวัด 5 ระดับ โดยแบ่งเป็นช่วงๆ ตั้งแต่ ด้านซ้ายสุดของสเกลแทนเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความดังกล่าว และด้านขวาสุดแทนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความดังกล่าว การให้น้ำหนักคะแนนเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน แบ่งเป็น 5 ลำดับคะแนน ดังนี้ 5,4,3,2,1

ระดับ 5 หมายถึง พอใจมาก

ระดับ 4 หมายถึง พอใจ

ระดับ 3 หมายถึง เฉยๆ

ระดับ 2 หมายถึง ไม่พอใจ

ระดับ 1 หมายถึง ไม่พอใจมาก

ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับการหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้นดังนี้

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

ดังนั้นเกณฑ์เฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านงาน

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง พอใจมาก

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง พอใจ

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง เฉยๆ

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ไม่พอใจ

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ไม่พอใจมาก

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ทั้งในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านโครงสร้างองค์กร และกระบวนการขององค์กร โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดและใช้คำถามแบบให้คะแนนความคิดเห็น (Semantic Differential Scal) ซึ่งเป็นคำถามกำหนดมาตรวัด 5 ระดับ โดยแบ่งเป็นช่วงๆ ตั้งแต่ ด้านซ้ายสุดของสเกลแทนเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความดังกล่าว และด้านขวาสุดแทนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความดังกล่าว การให้น้ำหนักคะแนนเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน แบ่งเป็น 5 ลำดับคะแนนดังนี้ 5,4,3,2,1

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความดังกล่าว

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว

ระดับ 3 หมายถึง เฉยๆกับข้อความดังกล่าว

ระดับ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว

ระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความดังกล่าว

ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับการหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้นดังนี้

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

ดังนั้นเกณฑ์เฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านงาน

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง เฉยๆ

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพจิตในด้านความพอใจในชีวิตการทำงานโดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดและใช้คำถามแบบให้คะแนนความคิดเห็น (Semantic Differential Scal) ซึ่งเป็นคำถามกำหนดมาตรวัด 5 ระดับ โดยแบ่งเป็นช่วงๆ ตั้งแต่ ด้านซ้ายสุดของสเกลแทนเห็นด้วยกับข้อความด้านซ้าย และด้านขวาสุดแทนเห็นด้วยกับข้อความด้านขวา การให้น้ำหนักคะแนนเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน แบ่งเป็น 5 ลำดับคะแนน ดังนี้ 5,4,3,2,1

ระดับ 5	หมายถึง	ความพอใจในชีวิตสูงมาก
ระดับ 4	หมายถึง	ความพอใจในชีวิตสูง
ระดับ 3	หมายถึง	ความพอใจในชีวิตปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	ความพอใจในชีวิตต่ำ
ระดับ 1	หมายถึง	ความพอใจในชีวิตต่ำมาก

ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับการหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้นดังนี้ (มัลลิกา บุญนาค. 2537 : 29)

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

ดังนั้นเกณฑ์เฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านงาน
ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง พอใจมาก

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง พอใจ

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง เฉยๆ

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ไม่พอใจ

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ไม่พอใจมาก

ตอนที่ 6 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือวิจัย

ศึกษาข้อมูลจากเอกสารข้อมูลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการทำงานที่สัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย

1. ศึกษาวิธีสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมเนื้อหาตามกรอบแนวคิดของการวิจัย

2. สร้างแบบสอบถาม เพื่อสอบถามปัจจัยในการทำงานที่สัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

3. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และเสนอแนะเพิ่มเติม

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขในขั้นที่ 4 เสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจากนั้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้ายก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

6. นำแบบสอบถามในขั้นที่ 6 ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อนำไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ซึ่งเป็นการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นทดสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ได้ค่า 0.9005

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การเก็บข้อมูลตามสะดวกโดยผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่ม 194 ตัวอย่าง

การจัดกระทำ และการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาใช้ค่าร้อยละ(Percentage)ในการอธิบายความรู้ความเข้าใจและใช้ในการอธิบายให้ครอบคลุม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาระยะเวลาทำงานกับบริษัท ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยได้นำมาแจกแจงจำนวนความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อศึกษาถึงลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามในส่วนที่2 โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage)ค่าเฉลี่ย (Means) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามในส่วนที่3 โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage)ค่าเฉลี่ย (Means) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.4 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามในส่วนที่4 โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage)ค่าเฉลี่ย (Means) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.5 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามในส่วนที่5 โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

2.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS / PC

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมาแสดงจำนวน และคิดเป็นค่าร้อยละ นำเสนอในตารางแจกแจงความถี่

2.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานที่สัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยหาค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้

สมมติฐานการวิจัย

ข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกันประกอบด้วย อายุ ระยะเวลาการทำงานกับบริษัท ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งแตกต่างกัน มีความพอใจในความเป็นอยู่แตกต่างกัน

1.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้สถิติ F-test ใช้

วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

ข้อที่ 2 ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงความปลอดภัย และด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความพอใจในความเป็นอยู่

2.1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่ออธิบายการความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานที่สัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

ข้อที่ 3 ปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความพอใจในความเป็นอยู่

3.1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่ออธิบายการความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรกับความพอใจในความเป็นอยู่

ข้อที่ 4 ความพึงพอใจในกาทำงานของพนักงานต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อความพอใจในความเป็นอยู่ แตกต่างกัน u

4.1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่ออธิบายการความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกับต่อความพอใจในความเป็นอยู่

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1.การวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ใช้สูตร

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

เมื่อ P	แทน	ร้อยละ หรือ % (Percentage)
f	แทน	ความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ
n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด หรือจำนวนประชากร

1.2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) ใช้สูตร

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร

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

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง

 $(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาใช้ในการศึกษาวิจัยไปทำการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pre-test) กับกลุ่มเป้าหมายจำนวน 30 ราย (กัลยา วาณิชย์บัญชา 2544 : 29) ได้กล่าวไว้ว่าขนาดตัวอย่างในการทำ Pre-test ควรทำอย่างน้อย 25 ชุด จากนั้นนำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha – Coefficient) ของ Cronbach (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2545:449) โดยใช้สูตร ดังนี้

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

เมื่อ k แทน จำนวนคำถาม

 $\overline{covariance}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนระหว่างคำถามต่างๆ $\overline{variance}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3.การวิเคราะห์สถิติเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

3.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

ในกรณีความแปรปรวน 2 กลุ่มไม่เท่ากัน

$$S_1^2 \neq S_2^2$$

ใช้สูตร

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

ในกรณีความแปรปรวน 2 กลุ่ม เท่ากัน

$$S_1^2 = S_2^2$$

ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1) S_1^2 + (n_2 - 1) S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ($n_1 + n_2 - 2$)
	ใช้ทดสอบ สมมติฐาน ข้อที่ 1 และ 2		

3.2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)

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

เมื่อ	F	แทน	ค่าการแจกแจงที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
-------	---	-----	--

MS_b	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ได้แก่ ระหว่างกลุ่ม $(k-1)$, ภายใน

กลุ่ม $(n-k)$

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{\frac{2MSE}{n_i}}$$

โดยที่ $n_i \neq n_j$

$$r = n - k$$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มที่ i และ j

MSE แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

n แทน จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด

α แทน ค่าความเชื่อมั่น

ใช้ทดสอบ สมมติฐาน ข้อที่ 1 และ 2

กรณีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีระดับการวัดแบบช่วงหรืออัตรา ส่วน (Interval or Ratio Scale) ขึ้นไป ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) มีสูตรการคำนวณดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2544: 311-312)

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

เมื่อ r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนน X

$\sum Y$ แทน ผลรวมของคะแนน Y

$\sum X^2$ แทน ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum Y^2$ แทน ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y ทุกคู่

n แทน จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ ความหมายของ r (กัลยา วาณิชยบัญชา.2544 : 437)

- 1) ถ้าค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่มขึ้น
- 2) ถ้าค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่มขึ้น แต่ถ้า X ลด Y จะลดลง
- 3) ถ้าค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
- 4) ถ้าค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก
- 5) ถ้าค่า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์
- 6) ถ้าค่า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

และมีค่าระดับความสัมพันธ์ของสหสัมพันธ์

<u>ค่าระดับความสัมพันธ์</u>	<u>ระดับความสัมพันธ์</u>
0.81-1.00	สูงมาก
0.61-0.80	ค่อนข้างสูง
0.41-0.60	ปานกลาง
0.21-0.40	ค่อนข้างต่ำ
0.20-0.01	ต่ำมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
$S.D.$	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา (F- distribution)
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ(Degrees of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$F\text{-Prop.},p$	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานหลัก (Alternative Hypothesis)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น

4 ตอน

ตอนที่ 1 แสดงผลข้อมูลจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงานกับบริษัท ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 แสดงผลข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นเรื่องปัจจัยด้านงาน

ตอนที่ 3 แสดงผลข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นเรื่องปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ตอนที่ 4 แสดงผลข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นเรื่องปัจจัยด้านองค์กร

ตอนที่ 5 แสดงผลข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นเรื่องความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. พนักงานที่มีลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกันประกอบด้วย อายุ ระยะเวลาการทำงานกับบริษัท ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งแตกต่างกัน มีความพอใจในความเป็นอยู่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงความปลอดภัย และด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพอใจในความเป็นอยู่
3. ปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพอใจในความเป็นอยู่
4. ความพึงพอใจในกาทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพอใจในความเป็นอยู่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 แสดงผลข้อมูลจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงานกับบริษัท ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ดังแสดงผลในตาราง 12

ตาราง 1 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงานกับบริษัท ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. อายุ		
20 – 26 ปี	116	59.8
27 – 33 ปี	56	28.9
34 – 40 ปี	12	6.2
41 – 47 ปี	7	3.6
47 ปีขึ้นไป	3	1.5
รวม	194	100.00
2. ระยะเวลาทำงานกับบริษัท		
ต่ำกว่า 1 ปี-2ปี	109	56.2
3ปี-4 ปี	37	19.1
5ปี-6 ปี	29	14.9
7-8ปี	10	7.5
มากกว่า 8 ปี	9	4.6
รวม	194	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนปลาย	20	10.3
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบ ปวช.	45	23.2
ปวส. หรือ อนุปริญญา	33	17.0
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	92	47.4
สูงกว่าปริญญาตรี	4	2.1
รวม	194	100.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
6,000-14,800 บาท	113	58.2
14,801 – 23,660 บาท	44	22.7
23,661 - 32,400 บาท	21	10.8
32,401 - 41,200 บาท	12	6.2
มากกว่า 41,200 บาทขึ้นไป	4	2.1
รวม	194	100.00
ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
5. ตำแหน่งงาน		
พนักงานประจำเครื่อง	48	24.7
พนักงานทั่วไป staff	97	50
หัวหน้าหน่วย	18	9.3
หัวหน้าแผนก	25	12.9
ผู้จัดการ	6	3.1
รวม	194	100.00

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 194 คนจำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 20 – 26 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 รองลงมาคือกลุ่มอายุ 27 – 33 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 34-40 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 41-47 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 มากกว่า 47 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 47.4 รองลงมาคือกลุ่มที่มีระดับการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าซึ่งมีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 กลุ่มที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 17 ตามลำดับ กลุ่มที่มีการศึกษต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอน

ปลายจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 17 กลุ่มที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4

รายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 6,000 - 14,800 บาท มีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 58.2 ผู้มีรายได้ 14,801 - 23,600 บาท มี 44 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 ผู้มีรายได้ 23,661 - 32,400 บาท มี 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 ผู้มีรายได้ 32,401-41,200 บาท มี 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 และที่น้อยที่สุดคือ ผู้มีรายได้ มากกว่า 41,200 บาท มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 ตามลำดับ

ระยะเวลาทำงานกับบริษัท พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี – 2 ปี มีจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 56.2 3-4 ปี มี 37 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 5-6 ปี มี 29 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 7-8 ปีมี 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 และที่น้อยที่สุดคือ กว่า 8 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น พนักงานทั่วไป staff มีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 พนักงานประจำเครื่อง มี 48 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 หัวหน้าแผนก มี 25 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 หัวหน้าหน่วย มี 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 และที่น้อยที่สุดคือ ผู้จัดการ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 ตามลำดับ

เนื่องจากข้อมูลส่วนบุคคล อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงานกับบริษัท ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความถี่ของข้อมูลไม่สม่ำเสมอ ผู้วิจัยจึงทำการรวบรวมข้อมูลใหม่เพื่อให้การกระจายของข้อมูลมีความสม่ำเสมอ และเพื่อทำการทดสอบสมมุติฐาน ซึ่งได้กลุ่มข้อมูลใหม่นี้ คือ

ตาราง 2 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงานกับบริษัท ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ทำการจัดกลุ่มใหม่

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. อายุ		
20 – 26 ปี	116	59.8
27 – 33 ปี	56	28.9
34 – 40 ปี	12	6.2
41 ปีขึ้นไป	10	5.2
รวม	194	100.00
2. ระยะเวลาทำงานกับบริษัท		
ต่ำกว่า 1 ปี-2ปี	109	56.2
3 -4 ปี	37	19.1
5 -6 ปี	29	14.9
7 ปีขึ้นไป	19	9.8
รวม	194	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนปลาย	20	10.3
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบ ปวช.	45	23.2
ปวส. หรือ อนุปริญญา	33	17.0
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรี	96	49.5
รวม	194	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
6,000-14,800 บาท	113	58.2
14,801 – 23,660 บาท	44	22.7
23,661 - 32,400 บาท	21	10.8
32,401 - มากกว่า 41,200 บาท	16	8.2
รวม	194	100.00
ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
5. ตำแหน่งงาน		
พนักงานประจำเครื่อง	48	24.7
พนักงานทั่วไป staff	97	50
หัวหน้าหน่วย	18	9.3
หัวหน้าแผนกหรือผู้จัดการ	31	16
รวม	194	100.00

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงาน กับบริษัท ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ทำการจัดกลุ่มใหม่ ซึ่งใช้สำหรับการทดสอบสมมุติฐาน มีดังนี้

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 20 – 26 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 รองลงมาคือกลุ่มอายุ 27 – 33 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 34-40 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 และที่น้อยที่สุดคือ 41-มากกว่า 47 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า - การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 รองลงมาคือกลุ่มที่มีระดับการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าซึ่งมีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 กลุ่มที่มีการศึกษา ในระดับอนุปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 17 ตามลำดับ กลุ่มที่มีการศึกษา และที่น้อยที่สุดคือ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3

รายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 6,000 - 14,800 บาท มีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 58.2 ผู้มีรายได้ 14,801 – 23,600 บาท มี 44 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 ผู้มีรายได้ 23,661 - 32,400 บาท มี 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 และที่น้อยที่สุดคือ ผู้มีรายได้ 32,401-มากกว่า 41,200 บาท มี 16 คน ตามลำดับ

ระยะเวลาทำงานกับบริษัท พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี – 2 ปี มีจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 56.2 3-4 ปี มี 37 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 5-6 ปี มี 29 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 และที่น้อยที่สุดคือ 7-มากกว่า 8 ปี ขึ้นไป มี 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น พนักงานทั่วไป staff มีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 พนักงานประจำเครื่อง มี 48 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 หัวหน้าแผนกและผู้จัดการ มี 31 คน คิดเป็นร้อยละ 16 และที่น้อยที่สุดคือ หัวหน้าหน่วย มี 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 ตามลำดับ

ตาราง 3 แสดงผลข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นเรื่องปัจจัยด้านงาน ในด้าน
ลักษณะงาน

ปัจจัยด้านงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ลักษณะงาน			
1. ปริมาณของงานที่ทำความเหมาะสม	3.60	0.783	เห็นด้วย
2. มีการเตรียมพร้อมในการฝึกอบรมและความสามารถ สำหรับงาน	3.36	0.946	เฉยๆ
3. มีความพร้อมในในแผนงาน	3.53	0.827	เห็นด้วย
4. มีโอกาสในการเรียนรู้ทักษะในงาน	3.63	1.01	เห็นด้วย
5. มีโอกาสพบปะกับผู้บริหาร	3.46	0.966	เห็นด้วย
6. ความชัดเจนในหน้าที่การทำงาน	3.45	0.982	เห็นด้วย
7. มีโอกาสตัดสินใจ	3.46	1.078	เห็นด้วย
ด้านลักษณะงานโดยรวม	3.53	0.566	เห็นด้วย

ด้านลักษณะงาน เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมด้านลักษณะงาน พบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.53 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความคิดเห็นอยู่ระดับเห็นด้วยประกอบด้วย ด้านมีโอกาสในการเรียนรู้ทักษะในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.63 รองลงมาคือ ปริมาณของงานที่ทำมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ส่วนมีความพร้อมในแผนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ส่วนมีโอกาสพบปะกับผู้บริหารการทำงานและมีโอกาสตัดสินใจมีค่าเฉลี่ย 3.46 ,ความชัดเจนในหน้าที่ โดยความคิดเห็นระดับเฉยๆ ประกอบด้วย ด้านมีการเตรียมพร้อมในการฝึกอบรมและความสามารถสำหรับงานมีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดคือ 3.36

ตาราง 4 แสดงผลข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นเรื่องปัจจัยด้านงาน ในด้านการยอมรับ

ปัจจัยด้านงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การได้รับการยอมรับ			
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานให้	3.75	.819	เห็นด้วย
2. ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอของท่าน	3.59	.988	เห็นด้วย
3. การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	3.68	.960	เห็นด้วย
การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานรวม	3.71	.795	เห็นด้วย

ด้านการได้รับการยอมรับ เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นโดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.71 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความคิดเห็นอยู่ระดับเห็นด้วยประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานให้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.75 รองลงมาคือ การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ส่วน ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอของท่านมีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดคือ 3.59

ตาราง 5 แสดงผลข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นเรื่องปัจจัยด้านงานในด้านความมั่นคงปลอดภัย

ปัจจัยด้านงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความมั่นคงปลอดภัย			
1. ความมั่นคงขององค์กร	3.78	.836	เห็นด้วย
2. องค์กรมีปริมาณการผลิตต่อเนื่อง	3.78	.918	เห็นด้วย
3. ความรู้สึกว่ามีค่าในหน่วยงาน	3.62	.856	เห็นด้วย
4. ความตึงเครียดและสภาวะกดดัน	3.44	.893	เห็นด้วย
5. งานมีความเฉพาะด้านวิชาชีพ	3.35	.966	เฉยๆ
6. โอกาสในการโยกย้ายตำแหน่งงาน	3.04	1.06	เฉยๆ
ความมั่นคงปลอดภัยโดยรวม	3.50	.527	เห็นด้วย

ด้านความมั่นคงปลอดภัย เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมด้าน ความมั่นคง

ปลอดภัย พบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.50 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นอยู่ระดับเห็นด้วยประกอบด้วย ความมั่นคงขององค์กร, องค์กรมีปริมาณการผลิตต่อเนื่องให้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.78 รองลงมาคือ ความรู้สึกว่ามีค่าในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ความตึงเครียดและสภาวะกดดันมีค่าเฉลี่ย 3.44 โดยความคิดเห็นระดับเฉยๆ ประกอบด้วย งานมีความเฉพาะด้านวิชาชีพมีค่าเฉลี่ย 3.35 โอกาสในการโยกย้ายตำแหน่งงานมีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดคือ 3.04

ตาราง 6 แสดงผลข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นเรื่องปัจจัยด้านงานในด้านความสำเร็จในงาน

ปัจจัยด้านงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความสำเร็จในงาน			
1.การทำงานให้สำเร็จลุล่วงเพื่อหน่วยงานของตนเอง	3.86	.776	เห็นด้วย
2. การแก้ไขปัญหาที่ได้รับมอบหมาย	3.73	.788	เห็นด้วย
3.การประยุกต์นำความรู้มาแก้ปัญหา	3.67	.913	เห็นด้วย
4. ความภูมิใจในผลงานที่ผ่านมา	3.38	1.00	เฉยๆ
ความสำเร็จในงานรวม	3.66	.623	เห็นด้วย

ด้านความสำเร็จในงาน เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมด้านความสำเร็จในงานพบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วย. โดยมีค่าเฉลี่ย 3.66 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นอยู่ระดับเห็นด้วยประกอบด้วย โดยเฉพาะด้าน. การทำงานให้สำเร็จลุล่วงเพื่อหน่วยงานของตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.86 รองลงมาคือ การแก้ไขปัญหาที่ได้รับมอบหมายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 การประยุกต์นำความรู้มาแก้ปัญหามีค่าเฉลี่ย 3.67 งาน โดยความคิดเห็นระดับเฉยๆ คือ ความภูมิใจในผลงานที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดคือ 3.38

ตาราง 7 แสดงผลข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นเรื่องความพึงพอใจในการทำงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ความมุ่งมั่นในการทำงาน			
1.ความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.72	0.803	พอใจ
2. การอุทิศเวลาในการทำงาน	3.59	0.929	พอใจ
3.การทำงานล่วงเวลา	3.51	0.911	พอใจ
4. การแจกจ่ายงานให้ทำ	3.36	0.866	เฉยๆ
5.งานที่ทำประจำวัน	3.48	0.956	พอใจ
ความมุ่งมั่นในการทำงานรวม	3.53	0.554	พอใจ

ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจโดยภาพรวมด้าน ความมุ่งมั่นในการทำงานพบว่าอยู่ในระดับพอใจโดยมีค่าเฉลี่ย 3.53 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจอยู่ระดับ พอดี ประกอบด้วย ความกระตือรือร้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.72 รองลงมาคือ การอุทิศเวลาในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 การทำงานล่วงเวลามีค่าเฉลี่ย 3.51 งานที่ทำประจำวันมีค่าเฉลี่ย 3.48 โดยความพึงพอใจระดับเฉยๆ คือ การแจกจ่ายงานให้ทำมีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดคือ 3.38

ตาราง 8 แสดงผลข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบที่มีต่อ
งาน

ความพึงพอใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ความรับผิดชอบที่มีต่องาน			
1.งานและหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	3.72	.749	พอใจ
2. การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	3.55	.943	พอใจ
3. ความอิสระในการศึกษาค้นคว้าแผนงานและการดำเนินงานด้วยตัวเอง	3.55	1.10	พอใจ
ความรับผิดชอบต่องานรวม	3.61	.700	พอใจ

ด้านความความรับผิดชอบที่มีต่องาน เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจโดยภาพรวมด้านความรับผิดชอบต่องานพบว่าอยู่ในระดับพอใจ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.61 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจอยู่ระดับ พอดี ประกอบด้วย ด้านงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.72 รองลงมาคือ การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน และ ความอิสระในการศึกษาค้นคว้าแผนงานและการดำเนินงานด้วยตัวเองมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและเท่ากัน 3.55 ตาราง 9 แสดงผลข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความพึงพอใจเรื่องความพึงพอใจในการทำงานด้านการไม่ขาดงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
การไม่ขาดงาน			
1.เวลาในการเข้าปฏิบัติงานของบริษัท	3.76	.919	พอใจ
2. สิทธิที่บริษัทให้จำนวนวันในการพักร้อนและลากิจ	3.34	1.10	เฉยๆ
3.กิจกรรมของบริษัทที่นอกเหนือจากงาน	2.78	1.04	เฉยๆ
การไม่ขาดงานรวม	3.29	.783	เฉยๆ

ด้านการไม่ขาดงาน เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจโดยภาพรวมด้าน การไม่ขาดงานพบว่าอยู่ในระดับ เฉยๆ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.29 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจอยู่ระดับพอใจ ประกอบด้วย ด้านเวลาในการเข้าปฏิบัติงานของบริษัทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ความพึงพอใจ

อยู่ระดับ เจาะๆ ประกอบด้วย .สิทธิที่บริษัทให้จำนวนวันในการพักร้อนและลาพัก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.34 ส่วนกิจกรรมของบริษัทที่นอกเหนือจากงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 2.78

ตาราง 10 แสดงผลข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความพึงพอใจในการทำงานด้านการไม่ทำงานล่าช้า

ความพึงพอใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
การไม่ทำงานล่าช้า			
1.ผู้บังคับบัญชาไม่เคยตกเตือนในเรื่องการทำงานช้า	3.44	.863	พอใจ
2.สามารถทำงานได้เสร็จตามเวลา	3.70	.912	พอใจ
3.ระยะเวลาที่กำหนดให้ในการทำงานให้แล้วเสร็จ	3.59	.983	พอใจ
การไม่ทำงานล่าช้ารวม	3.57	.662	พอใจ

ด้านการไม่ทำงานล่าช้าเมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจโดยภาพรวมด้าน. การไม่ทำงานล่าช้าพบว่า อยู่ในระดับ พอใจคือโดยมีค่าเฉลี่ย 3.5 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจอยู่ระดับ พอใจ ประกอบด้วยด้าน. .สามารถทำงานได้เสร็จตามเวลามีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.70 รองลงมาคือ ระยะเวลาที่กำหนดให้ในการทำงานให้แล้วเสร็จมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ส่วนผู้บังคับบัญชาไม่เคยตกเตือนในเรื่องการทำงานช้า น้อยที่สุดคือ 3.44

ตาราง 11 แสดงผลข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นเรื่องปัจจัยด้านองค์กรในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยด้านองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา			
1.ผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำในการทำงานของท่านเสมอ	3.69	0.862	เห็นด้วย
2. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ท่านอย่างชัดเจนและเหมาะสม	3.43	1.024	เห็นด้วย
3. ผู้บังคับบัญชาติดตามงานและควบคุมงานอย่างเหมาะสม	3.45	0.955	เห็นด้วย
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านบริหารงานในหน่วยงานได้ดี	3.49	1.024	เห็นด้วย
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาโดยรวม	3.52	0.717	เห็นด้วย

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาพบว่า ระดับความคิดเห็น คือ เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.52 พบว่า ความคิดเห็นอยู่ระดับ เห็นด้วย ประกอบด้วยด้านผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำในการทำงานของท่านเสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.69 รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านบริหารงานในหน่วยงานได้ดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ส่วนผู้บังคับบัญชาติดตามงานและควบคุมงานอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ส่วนผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ท่านอย่างชัดเจนและเหมาะสมมีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดคือ 3.43

ตาราง 12 แสดงผลข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นเรื่องปัจจัยด้านองค์กรในด้าน

ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน			
1. ท่านได้รับความไว้วางใจและความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.74	.743	เห็นด้วย
2. ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี	3.85	.851	เห็นด้วย
3. ท่านให้คำแนะนำในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.63	.884	เห็นด้วย
4. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเสมอ	3.54	1.00	เห็นด้วย
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานรวม	3.69	.626	เห็นด้วย

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพบว่า ความคิดเห็นอยู่ระดับ เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.69 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นอยู่ระดับ เห็นด้วย ประกอบด้วยด้านท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.85 รองลงมาคือ ท่านได้รับความไว้วางใจและความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ส่วนท่านให้คำแนะนำในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ส่วนท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเสมอน้อยที่สุดคือ 3.54

ตาราง 13 แสดงผลข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นเรื่องปัจจัยด้านองค์กรในด้านโครงสร้างองค์กร

ปัจจัยองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
โครงสร้างองค์กร			
1.หน่วยงานของท่านมีกำหนดโครงสร้างในการดำเนินงานไว้ชัดเจน	3.64	.870	เห็นด้วย
2.หน่วยงานของท่านมีการชี้แจงนโยบายและโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน	3.55	.991	เห็นด้วย
3.ขั้นตอนในการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านมีกฎระเบียบที่เคร่งครัดทำให้ สะดวก รวดเร็ว	3.44	.881	เห็นด้วย
โครงสร้างองค์กรรวม	3.55	.671	เห็นด้วย

ด้านโครงสร้างองค์กร เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมด้านโครงสร้างองค์กรพบว่า ความคิดเห็นอยู่ระดับ เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.55 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นอยู่ระดับ เห็นด้วย ประกอบด้วยด้าน หน่วยงานของท่านมีกำหนดโครงสร้างในการดำเนินงานไว้ชัดเจนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.64 รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการชี้แจงนโยบายและโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ส่วนขั้นตอนในการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านมีกฎระเบียบที่เคร่งครัดทำให้ สะดวก รวดเร็วมีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดคือ 3.44

ตาราง 14 แสดงผลข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นเรื่องปัจจัยด้านองค์กรในด้านกระบวนการขององค์กร

ปัจจัยองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
กระบวนการขององค์กร			
1.หน่วยงานของท่านมีกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อให้ปฏิบัติงานเป็นไปทางเดียวกัน	3.69	.751	เห็นด้วย
2.หน่วยงานของท่านพนักงานมีความเป็นมิตรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	3.68	.981	เห็นด้วย
3.การสื่อสารภายในหน่วยงานท่านส่วนใหญ่เป็นรูปการสั่งการแบบบนลงล่าง	2.41	.935	เฉยๆ
4.การพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานท่านเป็นไปอย่างกว้างขวางฉันท์มิตรและไว้วางใจ	3.54	.933	เห็นด้วย
5.ขั้นตอนการทำงานในหน่วยงานท่าน มีความยืดหยุ่น	3.53	.993	เห็นด้วย
กระบวนการขององค์กรรวม	3.37	.466	เฉยๆ

ด้านกระบวนการองค์กร เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมด้านกระบวนการขององค์กรพบว่า ความคิดเห็นอยู่ระดับ เฉยๆ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.37 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นอยู่ระดับ เห็นด้วย ประกอบด้วยด้าน.หน่วยงานของท่านมีกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อให้ปฏิบัติงานเป็นไปทางเดียวกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.69 รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านพนักงานมีความเป็นมิตรช่วยเหลือเกื้อกูลกันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ส่วนการพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานท่านเป็นไปอย่างกว้างขวางฉันท์มิตรและไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ส่วนขั้นตอนการทำงานในหน่วยงานท่าน มีความยืดหยุ่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ส่วนความคิดเห็นอยู่ระดับ เฉยๆ ด้านมีการสื่อสารภายในหน่วยงานท่านส่วนใหญ่เป็นรูปการสั่งการแบบบนลงล่าง มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด 2.41

ตาราง 15 แสดงผลข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่				
1. มีความผ่อนคลาย	→ มีความตึงเครียด	3.01	0.971	เฉยๆ
2. มีความสะดวกสบาย	→ มีความวิตกกังวล	3.19	0.865	เฉยๆ
3. มีความสุข	→ มีความกดดัน	3.05	1.06	เฉยๆ
4. มีความประทับใจ	→ มีความเบื่อหน่าย	2.99	0.957	เฉยๆ
5. มีแรงกระตุ้น	→ มีความขี้เกียจ	3.10	0.881	เฉยๆ
6. มีความเพลิดเพลิน	→ มีความหดหู่	3.22	0.931	เฉยๆ
7. มีความดีใจ	→ มีความทุกข์	3.12	0.886	เฉยๆ
8. มีความตื่นเต้น	→ มีความเหนื่อยล้า	2.93	0.947	เฉยๆ
9. เต็มไปด้วยพลัง	→ ขาดพลัง	3.00	0.893	เฉยๆ
10. ชีวิตเป็นที่พอใจ	→ ชีวิตไม่มีเนื้อหาสาระ	3.29	1.014	เฉยๆ
11. ชีวิตมีความราบรื่น	→ ชีวิตมีปัญหา/อุปสรรค	3.19	1.054	เฉยๆ
ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่รวม		3.10	0.599	เฉยๆ

ด้านความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจคิดเห็นโดยภาพรวม ด้านลักษณะงาน พบว่า ความคิดเห็นอยู่ระดับ เฉยๆ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.10 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นอยู่ระดับ เฉยๆ ประกอบด้วยด้านชีวิตเป็นที่พอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.29 รองลงมาคือมีความเพลิดเพลิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ส่วนมีความสะดวกสบาย,ชีวิตมีความราบรื่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.19 ส่วนมีความดีใจมีค่าเฉลี่ย 3.12,มีแรงกระตุ้นมีค่าเฉลี่ย 3.10 ส่วนมีความสุขมีค่าเฉลี่ย 3.15 เต็มไปด้วยพลังมีค่าเฉลี่ย 3.00 . มีความประทับใจมีค่าเฉลี่ย 2.99 ส่วนมีความตื่นเต้นมีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ 2.93

ตอนที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ในระดับที่แตกต่างกัน

H_0 : กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันจะความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ในระดับที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏในตาราง ดังนี้

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบความพอใจในความเป็นอยู่รวม จำแนกตามอายุ

ความพอใจในความเป็นอยู่รวม	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	4	3.326	1.109	3.188*	.025
	ภายในกลุ่ม	190	66.073	.348		
	รวม	193	69.399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ แยกตามอายุแตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เมื่อพิจารณาผลการทดสอบพบว่า F-Prob. ที่ได้เท่ากับ .025

ซึ่งมากกว่า .05 ($.025 < .05$) นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่าอายุที่ต่างกันมีผลต่อความพอใจในความเป็นอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความพอใจในความเป็นอยู่รวม แตกต่างกันในรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD (Least Significant Difference) ปรากฏผลดังนี้

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบความพอใจในความเป็นอยู่รวมเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	20-26 ปี	27-33 ปี	34-40 ปี	41-มากกว่า 47 ปี
$\bar{X}$	3.11	3.16	2.61	3.24
20-26 ปี	3.11	-.0583 (.544)	.4969** (.006)	-.1350 (.488)
27-33 ปี	3.16		.5552** (.003)	-.0766 (.705)
34-40 ปี	2.61			-.6318* (.013)
41- 47 ปีขึ้นไป	3.24			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-26 ปี แตกต่างจาก พนักงานที่มีอายุระหว่าง 34-40 ปี (.006 < .01) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-26 ปี มีความพอใจในความเป็นอยู่รวม มากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 34-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .4969

พนักงานที่มีอายุระหว่าง 27-33 ปี แตกต่างจาก พนักงานที่มีอายุระหว่าง 34-40 ปี (.003 < .01) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 27-33 ปี มีความพอใจในความเป็นอยู่รวม มากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 34-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .5552

พนักงานที่มีอายุระหว่าง 34-40 ปี แตกต่างจาก พนักงานที่มีอายุระหว่าง 41-มากกว่า 47 ปี (.013 < .05) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 34-40 ปี มีความพอใจในความเป็นอยู่รวม น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41-47 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .6318

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานข้อที่ 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ในระดับที่แตกต่างกัน

H_0 : กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในระดับที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏในตาราง ดังนี้

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบความพอใจในความเป็นอยู่รวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความพอใจในความเป็นอยู่รวม	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	4.236	1.412	4.117**	.007
	ภายในกลุ่ม	190	65.162	.343		
	รวม	193	69.399			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความความพอใจในความเป็นอยู่รวมโดยจำแนกตามตำแหน่งงาน ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เมื่อพิจารณาผลการทดสอบพบว่า F-Prob. ที่ได้เท่ากับ .007 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความพอใจในความเป็นอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อให้ทราบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความพอใจในความเป็นอยู่รวม แตกต่างกันในรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD (Least Significant Difference) ปรากฏผลดังนี้

สำหรับสถิติในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏในตาราง ดังนี้

ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบความพอใจในความเป็นอยู่รวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพอใจในความเป็นอยู่รวม	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	3	2.618	.873	2.483	.062
	ภายในกลุ่ม	190	66.780	.351		
	รวม	193	69.399			

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพอใจในความเป็นอยู่รวม จำแนกตามระดับการศึกษาใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เมื่อพิจารณาผลการทดสอบพบว่า F-Prob. ที่ได้เท่ากับ .062

ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_1)) แสดงว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความพอใจในความเป็นอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 1.4 กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาทำงานกับบริษัทแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ในระดับที่แตกต่างกัน

H_0 : กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาทำงานกับบริษัทแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาทำงานกับบริษัทแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในระดับที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏในตาราง ดังนี้

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบความพอใจในความเป็นอยู่รวม จำแนกตามระยะเวลาทำงานกับบริษัท

ความพอใจในความเป็นอยู่รวม	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระยะเวลาทำงานกับบริษัท	ระหว่างกลุ่ม	4	.692	.231	.638	.592
	ภายในกลุ่ม	190	68.707	.362		
	รวม	193	69.399			

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพอใจในความเป็นอยู่รวม โดยจำแนกตามระยะเวลาทำงานกับบริษัท ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เมื่อพิจารณาผลการทดสอบพบว่า F-Prob. ที่ได้เท่ากับ .592 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความพอใจในความเป็นอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 1.5 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในระดับที่แตกต่างกัน

H_0 : กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในระดับที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏในตาราง ดังนี้

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบความพอใจในความเป็นอยู่รวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความพอใจในความเป็นอยู่รวม	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	4	3.683	1.228	3.55*	.023
	ภายในกลุ่ม	190	65.705	.346		
	รวม	193	69.399			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมการใช้บริการศูนย์การค้าแฟชั่นไอส์แลนด์ ด้านความถี่ในการมาใช้บริการเฉลี่ย (ครั้ง/เดือน) และเวลาเฉลี่ยที่ใช้บริการ (ช.ม./ครั้ง) โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เมื่อพิจารณาผลการทดสอบพบว่า F-Prob. ที่ได้เท่ากับ .023 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความพอใจในความเป็นอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความพอใจในความเป็นอยู่รวม แตกต่างกันในรายค่าใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายค่าโดยใช้วิธี LSD (Least Significant Difference) ปรากฏผลดังนี้

ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบความพอใจในความเป็นอยู่รวมเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายค่าด้วยวิธี LSD โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้	6,000-14,800 บาท	14,801-23,660 บาท	23,661-32,400 บาท	32,401-มากกว่า 41,200 บาท
$\bar{X}$	3.07	3.24	3.24	2.72
6,000-14,800 บาท	3.07	-.1645 (.117)	-.1695 (.226)	.3556* (.025)
14,801-23,660 บาท	3.24		-.0050 (.974)	.5201** (.003)
23,661-32,400 บาท	3.24			.5252** (.008)
32,401-41,200 บาท ขึ้นไป	2.72			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,000-14,800 บาท แตกต่างจาก พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 32,401- 41,200 บาทขึ้นไป (.025 < .05) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,000-14,800 มีความพอใจในความเป็นอยู่รวม มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 32,401-มากกว่า 41,200 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .3556

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 14,801-23,660 บาทแตกต่างจาก พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 32,401-41,200 บาทขึ้นไป (.003 < .01) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 14,801-23,660 บาท มีความพอใจในความเป็นอยู่รวม มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อ

เดือน 32,401-41,200 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .5201

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 23,661-32,400 บาทแตกต่างจาก พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 32,401-41,200 บาทขึ้นไป ($.008 < .01$) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 23,661-32,400 บาท มีความพอใจในความเป็นอยู่รวม มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 32,401-41,200 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .5252

ส่วนคู่อื่นๆไม่พบความแตกต่างอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานข้อที่ 2 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อ ปัจจัยด้านการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 2.1 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อลักษณะงาน

H_0 : ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อลักษณะงาน

H_1 : ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อลักษณะงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบ ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดัง

ตาราง 24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อ ลักษณะงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	Pearson Correlation	Sig(2-taild)	ระดับความสัมพันธ์
ลักษณะงานรวม	.285**	.000	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำในทิศทางเดียวกัน
ปริมาณของงานที่ทำมีความเหมาะสม	.044	.544	ไม่มีความสัมพันธ์
มีการเตรียมพร้อมในการฝึกอบรมและความสามารถสำหรับงาน	.123	.058	ไม่มีความสัมพันธ์
มีโอกาสนในการเรียนรู้ทักษะในงาน	.172*	.017	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากในทิศทางเดียวกัน
มีโอกาสนพบปะกับผู้บริหาร	.249**	.000	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำในทิศทางเดียวกัน
ความชัดเจนในหน้าที่การทำงาน	.262**	.000	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำในทิศทางเดียวกัน
มีโอกาสดัดสินใจ	.262**	.000	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำในทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.000 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .285 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อลักษณะในการทำงานรวม ในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

หมายความว่า ลักษณะในการทำงานรวม เพิ่มขึ้น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ เช่นเดียวกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .544 ซึ่งมากกว่า .05 (.544 > .05) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ไม่มีความสัมพันธ์ต่อปริมาณของงานที่ทำมีความเหมาะสม ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .058 ซึ่งมากกว่า .05 (.058 > .05) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการเตรียมพร้อมในการฝึกอบรมและความสามารถสำหรับงาน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .017 ซึ่งน้อยกว่า .05 (.017 < .05) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .172 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อมีโอกาสในการเรียนรู้ทักษะในงาน ในระดับต่ำมากและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า โอกาสในการเรียนรู้ทักษะในงาน เพิ่มขึ้น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก เช่นเดียวกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.000 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .249 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อมีโอกาสพบปะกับผู้บริหาร ในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ต่อมีโอกาสพบปะกับผู้บริหาร เพิ่มขึ้น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ เช่นเดียวกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.000 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .262 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อความชัดเจนในหน้าที่การทำงาน ในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า ความชัดเจนในหน้าที่การทำงานเพิ่มขึ้น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ เช่นเดียวกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.000 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .295 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับ

สมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อมีโอกาสดัดสินใจ ในระดับก่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า มีโอกาสดัดสินใจ เพิ่มขึ้น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับก่อนข้างต่ำ เช่นเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.2 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อการได้รับการยอมรับ

H_0 : ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการยอมรับ

H_1 : ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อการยอมรับ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบ ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

ตาราง 25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อการได้รับการยอมรับ

ปัจจัยด้านการได้รับยอมรับ	Pearson Correlation	Sig(2-taild)	ระดับความสัมพันธ์
การได้รับการยอมรับรวม	.383**	.000	มีความสัมพันธ์ ในระดับก่อนข้างต่ำ ในทิศทางเดียวกัน
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและ มอบหมายงานให้	.282**	.000	มีความสัมพันธ์ ในระดับก่อนข้างต่ำ ในทิศทางเดียวกัน
ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอของท่าน	.294**	.000	มีความสัมพันธ์ ในระดับก่อนข้างต่ำ ในทิศทางเดียวกัน
การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	.290**	.000	มีความสัมพันธ์ ในระดับก่อนข้างต่ำ ในทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.000 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .383 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อการได้รับการ

ยอมรับรวมในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า การได้รับการยอมรับรวมเพิ่มขึ้น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ เช่นเดียวกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.000 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .282 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานให้ในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานให้เพิ่มขึ้น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ เช่นเดียวกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.000 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .294 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอของท่าน ในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอของท่าน เพิ่มขึ้น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ เช่นเดียวกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.000 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .290 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ เช่นเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.3 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อความมั่นคงปลอดภัย

H_0 : ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความมั่นคงปลอดภัย

H_1 : ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อความมั่นคงปลอดภัย

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบ ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดัง

ตาราง 26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อ ความมั่นคงปลอดภัย

ปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัย	Pearson Correlation	Sig(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ความมั่นคงปลอดภัยรวม	.354**	.000	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำในทิศทางเดียวกัน
ความมั่นคงขององค์กร	.228**	.001	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำในทิศทางเดียวกัน
องค์กรมีปริมาณการผลิตต่อเนื่อง	.243**	.000	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำในทิศทางเดียวกัน
ความรู้สึกว่ามีค่าในหน่วยงาน	.262**	.000	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำในทิศทางเดียวกัน
ความตึงเครียดและสภาวะกดดัน	.006	.933	ไม่มีความสัมพันธ์
งานมีความเฉพาะด้านวิชาชีพ	.270**	.000	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำในทิศทางเดียวกัน
โอกาสในการโยกย้ายตำแหน่งงาน	.204**	.004	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำในทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.000 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .354 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อความมั่นคงปลอดภัยรวมในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

หมายความว่า ความมั่นคงปลอดภัยรวมเพิ่มขึ้น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำเช่นเดียวกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.001 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .228 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อความมั่นคงขององค์กรในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า ความมั่นคงขององค์กรเพิ่มขึ้น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ เช่นเดียวกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.000 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .243 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรมีปริมาณการผลิตต่อเนื่องในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า องค์กรมีปริมาณการผลิตต่อเนื่องเพิ่มขึ้น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ เช่นเดียวกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.000 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .262 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อความรู้สึกว่ามีค่าในหน่วยงานในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า ความรู้สึกว่ามีค่าในหน่วยงานเพิ่มขึ้น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ เช่นเดียวกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .933 ซึ่งมากกว่า .05 (.933 > .05) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_1) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_0) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความตึงเครียดและสภาวะกดดัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.000 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .270 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่องานมีความเฉพาะด้านวิชาชีพในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า งานมีความเฉพาะด้านวิชาชีพเพิ่มขึ้น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ เช่นเดียวกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.004 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .204 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อโอกาสในการโยกย้ายตำแหน่งงานในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 หมายความว่า โอกาสในการโยกย้ายตำแหน่งงานเพิ่มขึ้น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ เช่นเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.4 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในงาน

H_0 : ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในงาน

H_1 : ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบ ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดัง

ตาราง 27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในงาน

ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน	Pearson Correlation	Sig(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ความสำเร็จในงานรวม	.485**	.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน
การทำงานให้สำเร็จลุล่วงเพื่อหน่วยงานของตนเอง	.161*	.025	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากในทิศทางเดียวกัน
การแก้ไขปัญหาที่ได้รับมอบหมาย	.372**	.000	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำในทิศทางเดียวกัน
การประยุกต์นำความรู้มาแก้ปัญหา	.347**	.000	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำในทิศทางเดียวกัน
ความภูมิใจในผลงานที่ผ่านมา	.474**	.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.000 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .485 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในงานรวมในระดับปานกลางและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า ความสำเร็จในงานรวมเพิ่มขึ้น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .025 ซึ่งน้อยกว่า .05 (.025 < .05) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .161 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อการทำให้สำเร็จลุล่วงเพื่อหน่วยงานของตนเองในระดับต่ำมากและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า การทำงานให้สำเร็จลุล่วงเพื่อหน่วยงานของตนเองเพิ่มขึ้น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก เช่นเดียวกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.000 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .372 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อการแก้ไขปัญหาที่ได้รับมอบหมายในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า การทำงานให้สำเร็จลุล่วงเพื่อหน่วยงานของตนเองเพิ่มขึ้น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำเช่นเดียวกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.000 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .347 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อการประยุกต์นำความรู้มาแก้ปัญหาในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า การประยุกต์นำความรู้มาแก้ปัญหาเพิ่มขึ้น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำเช่นเดียวกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.000 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .474 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อความภูมิใจในผลงานที่ผ่านมาในระดับปานกลางและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า ความภูมิใจในผลงานที่ผ่านมาเพิ่มขึ้น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 3 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 3.1 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

H_0 : ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

H_1 : ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบ ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดัง

ตาราง 28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	Pearson Correlation	Sig(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชารวม	.489**	.000	มีความสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน
ผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำในการ ทำงานของท่านเสมอ	.244**	.001	มีความสัมพันธ์ ในระดับค่อนข้างต่ำ ในทิศทางเดียวกัน
ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ท่าน อย่างชัดเจนและเหมาะสม	.468**	.000	มีความสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน
ผู้บังคับบัญชาติดตามงานและควบคุม งานอย่างเหมาะสม	.401**	.000	มีความสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน
ผู้บังคับบัญชาของท่านบริหารงานใน หน่วยงานได้ดี	.320**	.000	มีความสัมพันธ์ ในระดับค่อนข้างต่ำ ในทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.000 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .489 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับ

สมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชารวมในระดับปานกลางและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชารวมเพิ่มขึ้น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.001 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .244 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำในการทำงานของท่านเสมอในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำในการทำงานของท่านเสมอเพิ่มขึ้น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำเช่นเดียวกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.000 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .468 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ท่านอย่างชัดเจนและเหมาะสมในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ท่านอย่างชัดเจนและเหมาะสมเพิ่มขึ้น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำเช่นเดียวกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.000 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .401 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาติดตามงานและควบคุมงานอย่างเหมาะสมในระดับปานกลางและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าผู้บังคับบัญชาติดตามงานและควบคุมงานอย่างเหมาะสมเพิ่มขึ้น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.000 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .320 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาของท่านบริหารงานในหน่วยงานได้ดีในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าผู้บังคับบัญชาของท่านบริหารงานในหน่วยงานได้ดีเพิ่มขึ้น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ เช่นเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 3.2 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

H_0 : ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

H_1 : ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบ ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดัง

ตาราง 29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	Pearson Correlation	Sig(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.520**	.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน
ท่านได้รับความไว้วางใจและความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	.289**	.000	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำในทิศทางเดียวกัน
ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี	.316**	.000	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำในทิศทางเดียวกัน
ท่านให้คำแนะนำในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเสมอ	.398**	.000	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำในทิศทางเดียวกัน
ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเสมอ	.462**	.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.003 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .520 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับ

สมมติฐานรอง (H₁) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลางและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.000 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .289 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) และยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อท่านได้รับความไว้วางใจและความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าท่านได้รับความไว้วางใจและความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ เช่นเดียวกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.000 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .316 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) และยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดีในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดีเพิ่มขึ้น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ เช่นเดียวกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.000 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .398 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) และยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อท่านให้คำแนะนำในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเสมอในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าท่านให้คำแนะนำในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเสมอเพิ่มขึ้น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ เช่นเดียวกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.000 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .462 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) และยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเสมอในระดับปานกลางและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเสมอเพิ่มขึ้น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 3.3 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อด้านโครงสร้างองค์กร

H_0 : ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อด้านโครงสร้างองค์กร

H_1 : ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อด้านโครงสร้างองค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบ ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้ ตาราง 30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับ โครงสร้างองค์กร

ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร	Pearson Correlation	Sig(2- tailed)	ระดับความสัมพันธ์
โครงสร้างองค์กร	.355**	.000	มีความสัมพันธ์ ในระดับค่อนข้างต่ำ ในทิศทางเดียวกัน
หน่วยงานของท่านมีกำหนด โครงสร้างในการดำเนินงานไว้ชัดเจน	.323**	.000	มีความสัมพันธ์ ในระดับค่อนข้างต่ำ ในทิศทางเดียวกัน
หน่วยงานของท่านมีการชี้แจง นโยบายและโครงสร้างการบริหารที่ ชัดเจน	.196**	.006	มีความสัมพันธ์ ในระดับต่ำมาก ในทิศทางเดียวกัน
ขั้นตอนในการปฏิบัติงานของ หน่วยงานท่านมีกฎระเบียบที่ เคร่งครัด ทำให้ สะดวก รวดเร็ว	.273**	.000	มีความสัมพันธ์ ในระดับค่อนข้างต่ำ ในทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.000 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .355 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อ

โครงสร้างองค์กรในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าโครงสร้างองค์กรเพิ่มขึ้น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ เช่นเดียวกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.000 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .323 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อหน่วยงานของท่านมีกำหนดโครงสร้างในการดำเนินงานไว้ชัดเจนในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าหน่วยงานของท่านมีกำหนดโครงสร้างในการดำเนินงานไว้ชัดเจนเพิ่มขึ้น พพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ เช่นเดียวกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.006 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .196 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อหน่วยงานของท่านมีการชี้แจงนโยบายและโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจนในระดับต่ำมากและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าหน่วยงานของท่านมีการชี้แจงนโยบายและโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจนเพิ่มขึ้น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก เช่นเดียวกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.000 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .273 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อขั้นตอนในการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านมีกฎระเบียบที่เคร่งครัด ทำให้ สะดวก รวดเร็วในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าขั้นตอนในการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านมีกฎระเบียบที่เคร่งครัด ทำให้ สะดวก รวดเร็วเพิ่มขึ้น พพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ เช่นเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 3.4 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการขององค์กร

H_0 : ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการขององค์กร

H_1 : ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการขององค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบ ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

ตาราง 31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับ
กระบวนการองค์กร

ปัจจัยด้านกระบวนการขององค์กร	Pearson Correlation	Sig(2- taild)	ระดับความสัมพันธ์
กระบวนการขององค์กรรวม	.341**	.000	มีความสัมพันธ์ ในระดับค่อนข้างต่ำ ในทิศทางเดียวกัน
หน่วยงานของท่านมีกำหนดมาตรฐาน ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อให้ ปฏิบัติงานเป็นไปทางเดียวกัน	.109	.131	ไม่มีความสัมพันธ์
หน่วยงานของท่านพนักงานมีความ เป็นมิตรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	.192**	.007	มีความสัมพันธ์ ในระดับต่ำมาก ในทิศทางเดียวกัน
การสื่อสารภายในหน่วยงานท่านส่วน ใหญ่เป็นรูปการสั่งการแบบบนล่าง	-.253**	.000	มีความสัมพันธ์ ในระดับค่อนข้างต่ำ ในทิศตรงข้ามกัน
การพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานท่าน เป็นไปอย่างกว้างขวางฉันท์มิตรและ ไว้วางใจ	.360**	.000	มีความสัมพันธ์ ในระดับค่อนข้างต่ำ ในทิศทางเดียวกัน
ขั้นตอนการทำงานในหน่วยงานท่าน มีความยืดหยุ่น	.428**	.000	มีความสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.003 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .341 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการ

ขององค์กรรวมในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่ากระบวนการขององค์กรรวมเพิ่ม ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ เช่นเดียวกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .131 ซึ่งมากกว่า .05 (.131 > .05) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ไม่มีความสัมพันธ์ต่อหน่วยงานของท่านมีกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อให้ปฏิบัติงานเป็นไปทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .007 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.007 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .192 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อหน่วยงานของท่านพนักงานมีความเป็นมิตรช่วยเหลือเกื้อกูลกันในระดับต่ำมากและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า หน่วยงานของท่านพนักงานมีความเป็นมิตรช่วยเหลือเกื้อกูลกันเพิ่ม ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก เช่นเดียวกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.003 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ -.253 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อการสื่อสารภายในหน่วยงานท่านส่วนใหญ่เป็นรูปการสั่งการแบบบนล่างในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางตรงข้าม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า การสื่อสารภายในหน่วยงานท่านส่วนใหญ่เป็นรูปการสั่งการแบบบนล่างลดลง ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ เช่นเดียวกัน เนื่องจากการสื่อสารกับพนักงานเป็นการสื่อสารแบบสองทาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.003 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .360 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อการพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานท่านเป็นไปอย่างกว้างขวางฉันท์มิตรและไว้วางใจในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า การพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานท่านเป็นไปอย่างกว้างขวางฉันท์มิตรและไว้วางใจ เพิ่มขึ้น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำเช่นเดียวกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.003 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .428 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อขั้นตอนการทำงานในหน่วยงานท่าน มีความยืดหยุ่นในระดับปานกลางและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า ขั้นตอนการทำงานในหน่วยงานท่าน มีความยืดหยุ่นรวมเพิ่มขึ้น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 4 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อ ความพึงพอใจในการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 4.1 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อความมุ่งมั่นในการทำงาน

H_0 : ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความมุ่งมั่นในการทำงาน

H_1 : ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อความมุ่งมั่นในการทำงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบ ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

ตาราง 32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นในการทำงาน

ปัจจัยด้านความมุ่งมั่นในการ ทำงาน	Pearson Correlation	Sig(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ความมุ่งมั่นในการทำงานรวม	.454**	.000	มีความสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน
ความกระตือรือร้นในการทำงาน	.213**	.003	มีความสัมพันธ์ ในระดับค่อนข้างต่ำ ในทิศทางเดียวกัน
การอุทิศเวลาในการทำงาน	.285**	.000	มีความสัมพันธ์ ในระดับค่อนข้างต่ำ ในทิศทางเดียวกัน
การทำงานล่วงเวลา	.215**	.003	มีความสัมพันธ์ ในระดับค่อนข้างต่ำ ในทิศทางเดียวกัน
การแจกจ่ายงานให้ทำ	.379**	.000	มีความสัมพันธ์ ในระดับค่อนข้างต่ำ ในทิศทางเดียวกัน
งานที่ทำประจำวัน	.313**	.000	มีความสัมพันธ์ ในระดับค่อนข้างต่ำ ในทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.000 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .454 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อความมุ่งมั่นในการทำงานรวมในระดับปานกลางและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

หมายความว่า ความมุ่งมั่นในการทำงานรวมเพิ่มขึ้น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.003 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .213 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อความกระตือรือร้นในการทำงานในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าความกระตือรือร้นในการทำงานเพิ่มขึ้น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ เช่นเดียวกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.000 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .285 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อการอุทิศเวลาในการทำงานในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า การอุทิศเวลาในการทำงานเพิ่มขึ้น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ เช่นเดียวกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.003 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .215 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานล่วงเวลาในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า การทำงานล่วงเวลาเพิ่มขึ้น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ เช่นเดียวกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.000 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .379 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อการแจกจ่ายงานให้ทำในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า การแจกจ่ายงานให้ทำเพิ่มขึ้น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ เช่นเดียวกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.000 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .313 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่องานที่ทำประจำวันในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า งานที่ทำประจำวันเพิ่มขึ้น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ เช่นเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 4.2 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อความรับผิดชอบที่มีต่องาน

H_0 : ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความรับผิดชอบที่มีต่องาน

H_1 : ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อความรับผิดชอบที่มีต่องาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบ ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดัง

ตาราง 33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบงาน

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบงาน	Pearson Correlation	Sig(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ความรับผิดชอบงานรวม	.371**	.000	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำในทิศทางเดียวกัน
งานและหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	.263**	.000	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำในทิศทางเดียวกัน
การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	.247**	.001	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำในทิศทางเดียวกัน
ความอิสระในการศึกษาค้นคว้าแผนงานและการดำเนินงานด้วยตัวเอง	.345**	.000	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำในทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.000 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .371 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อความรับผิดชอบงานรวมในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

หมายความว่าความรับผิดชอบงานรวมเพิ่มขึ้น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับก่อนข้างต่ำเช่นเดียวกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.000 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .263 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่องานและหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านในระดับก่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่างานและหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านเพิ่มขึ้น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับก่อนข้างต่ำ เช่นเดียวกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.001 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .247 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อการส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานในระดับก่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มขึ้น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับก่อนข้างต่ำ เช่นเดียวกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.000 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .345 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อความอิสระในการศึกษาค้นคว้าแผนงานและการดำเนินงานด้วยตัวเองในระดับก่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าความอิสระในการศึกษาค้นคว้าแผนงานและการดำเนินงานด้วยตัวเองเพิ่มขึ้น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับก่อนข้างต่ำ เช่นเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 4.3 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อการไม่ขาดงาน

H_0 : ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการไม่ขาดงาน

H_1 : ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อการไม่ขาดงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบ ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดัง

ตาราง 34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับการไม่ขาดงาน

ปัจจัยด้านการไม่ขาดงาน	Pearson Correlation	Sig(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
การไม่ขาดงานรวม	.211**	.003	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำในทิศทางเดียวกัน
เวลาในการเข้าปฏิบัติงานของบริษัท	.135	.062	ไม่มีความสัมพันธ์
สิทธิที่บริษัทให้จำนวนวันในการพักร้อนและลากิจ	.119	.098	ไม่มีความสัมพันธ์
กิจกรรมของบริษัทที่นอกเหนือจากงาน	.231**	.001	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำในทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.003 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .211 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อการไม่ขาดงานรวมในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า การไม่ขาดงานรวมเพิ่มขึ้น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ เช่นเดียวกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .062 ซึ่งมากกว่า .05 (.062 > .01) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_1) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_0) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ไม่มีความสัมพันธ์ต่อเวลาในการเข้าปฏิบัติงานของบริษัท

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .098 ซึ่งมากกว่า .05 (.098 > .01) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_1) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_0) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ไม่มีความสัมพันธ์ต่อสิทธิที่บริษัทให้จำนวนวันในการพักร้อนและลากิจ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.001 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .231 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อกิจกรรมของบริษัทที่นอกเหนือจากงานในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่ากิจกรรมของบริษัทที่นอกเหนือจากงานเพิ่มขึ้น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ เช่นเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 4.4 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อการไม่ทำงานซ้ำ

H_0 : ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการไม่ทำงานซ้ำ

H_1 : ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อการไม่ทำงานซ้ำ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบ ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับการไม่ทำงานซ้ำ

ปัจจัยด้านการไม่ทำงานซ้ำ	Pearson Correlation	Sig(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
การไม่ทำงานซ้ำ	.254**	.000	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำในทิศทางเดียวกัน
ผู้บังคับบัญชาไม่เคยตกเตือนในเรื่องการทำงานซ้ำ	.050	.488	ไม่มีความสัมพันธ์
สามารถทำงานได้เสร็จตามเวลา	.185**	.010	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากในทิศทางเดียวกัน
ระยะเวลาที่กำหนดให้ในการทำงานให้แล้วเสร็จ	.298**	.000	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำในทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.000 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .254 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อการไม่ทำงานล่าช้าในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า การไม่ทำงานล่าช้าเพิ่มขึ้น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ เช่นเดียวกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .488 ซึ่งมากกว่า .05 (.488 > .05) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_1) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_0) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ไม่มีความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาไม่เคยตกเตือนในเรื่องการทำงานช้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .010 ซึ่งน้อยกว่า .05 (.010 < .05) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .185 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อสามารถทำงานได้เสร็จตามเวลาในระดับต่ำมากและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า สามารถทำงานได้เสร็จตามเวลาเพิ่มขึ้น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก เช่นเดียวกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 (.003 < .01) และค่า Pearson correlation เท่ากับ .298 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อระยะเวลาที่กำหนดให้ในการทำงานให้แล้วเสร็จในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า ระยะเวลาที่กำหนดให้ในการทำงานให้แล้วเสร็จเพิ่มขึ้น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ก็จะเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ เช่นเดียวกัน

ตาราง 36 ตารางสรุปความสัมพันธ์ความพอใจในความเป็นอยู่กับปัจจัยในการทำงาน

ตัวแปร	ตัวแปร	ค่าสถิติ	ยอมรับ สมมติฐาน	ผลการวิจัย
ลักษณะงานรวม	ความพอใจใน ความเป็นอยู่รวม	Pearson Correlation	H ₁	มีความสัมพันธ์ ในระดับค่อนข้างต่ำ ในทิศทางเดียวกัน
การได้รับการยอมรับนับถือ	ความพอใจใน ความเป็นอยู่รวม	Pearson Correlation	H ₁	มีความสัมพันธ์ ในระดับค่อนข้างต่ำ ในทิศทางเดียวกัน
ความมั่นคงปลอดภัย	ความพอใจใน ความเป็นอยู่รวม	Pearson Correlation	H ₁	มีความสัมพันธ์ ในระดับค่อนข้างต่ำ ในทิศทางเดียวกัน
ความสำเร็จในงาน	ความพอใจใน ความเป็นอยู่รวม	Pearson Correlation	H ₁	มีความสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ความพอใจใน ความเป็นอยู่รวม	Pearson Correlation	H ₁	มีความสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ความพอใจใน ความเป็นอยู่รวม	Pearson Correlation	H ₁	มีความสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน
โครงสร้างองค์กร	ความพอใจใน ความเป็นอยู่รวม	Pearson Correlation	H ₁	มีความสัมพันธ์ ในระดับค่อนข้างต่ำ ในทิศทางเดียวกัน
กระบวนการองค์กร	ความพอใจใน ความเป็นอยู่รวม	Pearson Correlation	H ₁	มีความสัมพันธ์ ในระดับค่อนข้างต่ำ ในทิศทางเดียวกัน

ตาราง 37 ตารางสรุปความสัมพันธ์ความพอใจในความเป็นอยู่กับความพึงพอใจในการทำงาน

ตัวแปร	ตัวแปร	ค่าสถิติ	ยอมรับ สมมติฐาน	ผลการวิจัย
ความมุ่งมั่นในการทำงาน	ความพอใจใน ความเป็นอยู่รวม	Pearson Correlation	H ₁	มีความสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน
ความรับผิดชอบต่องาน	ความพอใจใน ความเป็นอยู่รวม	Pearson Correlation	H ₁	มีความสัมพันธ์ ในระดับค่อนข้างต่ำ ในทิศทางเดียวกัน
การไม่ขาดงาน	ความพอใจใน ความเป็นอยู่รวม	Pearson Correlation	H ₁	มีความสัมพันธ์ ในระดับค่อนข้างต่ำ ในทิศทางเดียวกัน
การไม่ทำงานล่าช้า	ความพอใจใน ความเป็นอยู่รวม	Pearson Correlation	H ₁	มีความสัมพันธ์ ในระดับค่อนข้างต่ำ ในทิศทางเดียวกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน และศึกษาข้อมูลทางประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน ผู้ประกอบการสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานให้บริษัท อาจนำมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาในการทำงานให้สอดคล้องกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานซึ่งจะส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและไม่มีการเปลี่ยนงานบ่อยๆ โดยจะทำให้ลดต้นทุนที่เกิดจากการรับพนักงานใหม่เข้ามาทำงานในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อปรับให้ตรงตามความต้องการ และรูปแบบการดำเนินชีวิตของพนักงาน เพื่อสร้างความได้เปรียบทางธุรกิจ และสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้ดำเนินการวิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน กับปัจจัยด้านงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน กับปัจจัยด้านองค์กร
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความพอใจในความเป็นอยู่

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกันประกอบด้วย อายุ ระยะเวลาการทำงานกับบริษัท ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งแตกต่างกัน มีความพอใจในความเป็นอยู่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงความปลอดภัย และด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพอใจในความเป็นอยู่
3. ปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพอใจในความเป็นอยู่
4. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพอใจในความเป็นอยู่

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระในการวิจัย (Independent Variables) แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ (Demographic)

1.1.1 อายุ (Ordinal Scale)

- 1.20 - 26 ปี
- 2.27 - 33 ปี
- 3.34 - 40 ปี
- 4.41 - 47 ปี
- 5.มากกว่า 47 ปีขึ้นไป

ระยะเวลาทำงานกับบริษัท (Ordinal Scale)

- ต่ำกว่า 1 ปี – 2 ปี
- 3-4 ปี
- 5-6 ปี
- 7-8 ปี
- มากกว่า 8 ปี ขึ้นไป

ระดับการศึกษา (Ordinal Scale)

- มัธยมศึกษาตอนต้น
- มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.
- ปวส. หรือ อนุปริญญา
- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

ตำแหน่งงาน (Nominal Scale)

- พนักงานประจำเครื่อง
- พนักงานทั่วไป Staff
- หัวหน้าหน่วย
- หัวหน้าแผนก
- ผู้จัดการ

1.1.2 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (Ordinal Scale)

- 1. 6,000 – 14,800 บาท
- 2. 14,800 – 23,600 บาท
- 3. 23,601 - 32,400 บาท
- 4. 32,401 – 41,200 บาท

5. มากกว่า 41,200 บาท ขึ้นไป

1.2 ปัจจัยด้านงาน

ลักษณะงาน

การได้รับการยอมรับนับถือ

ความมั่นคงความปลอดภัย

ความสำเร็จในการทำงาน

1.3 ปัจจัยด้านองค์กร

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านโครงสร้างองค์กร

กระบวนการองค์กร

1.4 ความพึงพอใจในการทำงาน

ความมุ่งมั่นในการทำงาน

ความรับผิดชอบที่มีต่องาน

การไม่ขาดงาน

การไม่ทำงานช้า

2. ตัวแปรตามในการวิจัย (Dependent Variable) ได้แก่

ความพอใจในความเป็นอยู่

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่เป้าหมายใช้ในการศึกษาและทำวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัท SIAM NSK STEERING SYSTEMS จำนวน 377 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2549)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้สูตร ทาโร ยามาเน (Taro Yamane) โดยมีความเชื่อมั่นอย่างน้อย 95% ความผิดพลาดที่ยอมรับได้

ไม่เกิน 5% ซึ่งได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 194 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ด้วยวิธีการหาขนาดตัวอย่างเป็นสัดส่วนกับประชากรทั้งหมดในชั้นภูมิ (Disproportionate Stratified Pandom Sampling) (กัลยา วาณิชย์บัญชา.2545 :12-13)

จากนั้นจะทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานที่เป็นตัวแทน หรือเป็นกลุ่มตัวอย่างของประชากร โดยใช้การเก็บข้อมูลด้วยวิธีตามสะดวก (Convenience sampling)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาประยุกต์เป็นลักษณะและข้อคำถามในแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และ ระยะเวลาที่อยู่กับบริษัท

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านงาน ทั้งในด้าน ลักษณะงาน การได้รับการยอมรับ ความมั่นคงปลอดภัย และความสำเร็จในงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ความรับผิดชอบที่มีต่องาน การไม่ขาดงาน และการไม่ทำงานล่าช้า

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ทั้งในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านโครงสร้างองค์กร และกระบวนการขององค์กร

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพจิตในด้านความพอใจในชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 6 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชน ดังนี้

1.1 หนังสือพิมพ์ วารสาร สิ่งพิมพ์ต่างๆ

1.2 ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

1.3 หนังสือทางวิชาการ บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 194 ชุด ซึ่งจะเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในบริษัท สยาม เอ็น เอส เค สเตียร์ส ซิสเต็มส์ ไว้จนครบตามจำนวน โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามจำนวน 194 ชุด

2.2 นำข้อมูลฉบับที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์มาทำการลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา จะใช้ร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายลักษณะทางประชากรศาสตร์ โดยนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นร้อยละ (Percentage)

การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ จะนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ โดยใช้ค่าสถิติต่างๆ ในการวิเคราะห์

สรุปผลการศึกษาวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 194 คน ซึ่งเป็นกลุ่มพนักงานบริษัท สยาม เอ็น เอส เค สเตียร์ส ซิสเต็มส์ ผู้วิจัยขอเสนอสรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และ ระยะเวลาที่อยู่กับบริษัท พบว่า กลุ่ม

ตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 20 – 26 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 รองลงมาคือกลุ่มอายุ 27 – 33 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 34-40 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 และที่น้อยที่สุดคือ 41-มากกว่า 47 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า - การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 รองลงมาคือกลุ่มที่มีระดับการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าซึ่งมีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 กลุ่มที่มีการศึกษา

ในระดับอนุปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 17 ตามลำดับ กลุ่มที่มีการศึกษาและที่น้อยที่สุดคือ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3

รายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 6,000 - 14,800 บาท มีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 58.2 ผู้มีรายได้ 14,801 - 23,600 บาท มี 44 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 ผู้มีรายได้ 23,661 - 32,400 บาท มี 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 และที่น้อยที่สุดคือ ผู้มีรายได้ 32,401-มากกว่า 41,200 บาท มี 16 คน ตามลำดับ

ระยะเวลาทำงานกับบริษัท พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี – 2 ปี มีจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 56.2 3-4 ปี มี 37 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 5-6 ปี มี 29 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 และที่น้อยที่สุดคือ 7-มากกว่า 8 ปี ขึ้นไป มี 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น พนักงานทั่วไป staff มีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 พนักงานประจำเครื่อง มี 48 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 หัวหน้าแผนกและผู้จัดการ มี 21 คน คิดเป็นร้อยละ 16 และที่น้อยที่สุดคือ หัวหน้าหน่วย มี 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านงาน ทั้งในด้าน ลักษณะงาน การได้รับการยอมรับ ความมั่นคงปลอดภัย และความสำเร็จในงาน

ด้านลักษณะงาน เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมด้านลักษณะงาน พบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.53 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความคิดเห็นอยู่ระดับเห็นด้วยประกอบด้วย ด้านมีโอกาสในการเรียนรู้ทักษะในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.63 รองลงมาคือ ปริมาณของงานที่ทำมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ส่วนมีความพร้อมในในแผนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ส่วนมีโอกาสพบปะกับผู้บริหารการทำงานและมีโอกาสตัดสินใจมีค่าเฉลี่ย 3.46 ,ความชัดเจนในหน้าที่ โดยความคิดเห็นระดับเฉยๆ ประกอบด้วย ด้านมีการเตรียมพร้อมในการฝึกอบรมและความสามารถสำหรับงานมีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดคือ 3.36

ด้านการได้รับการยอมรับ เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นโดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.71 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความคิดเห็นอยู่ระดับเห็นด้วย ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานให้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.75 รองลงมาคือ การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ส่วน ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอของท่านมีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดคือ 3.59

ด้านความมั่นคงปลอดภัย เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมด้าน ความมั่นคง

ปลอดภัย พบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.50 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นอยู่ระดับเห็นด้วยประกอบด้วย ความมั่นคงขององค์กร,องค์กรมีปริมาณการผลิตต่อเนื่องให้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.78 รองลงมาคือ ความรู้สึกว่ามีค่าในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ความ

ตั้งเครียดและสภาวะกดดันมีค่าเฉลี่ย 3.44 โดยความคิดเห็นระดับเฉยๆ ประกอบด้วย งานมีความเฉพาะด้านวิชาชีพมีค่าเฉลี่ย 3.35 โอกาสในการโยกย้ายตำแหน่งงานมีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดคือ 3.04

ด้านความสำเร็จในงาน เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมด้านความสำเร็จในงานพบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.66 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นอยู่ระดับเห็นด้วยประกอบด้วย โดยเฉพาะด้าน การทำงานให้สำเร็จลุล่วงเพื่อหน่วยงานของตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.86 รองลงมาคือ การแก้ไขปัญหาที่ได้รับมอบหมายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 การประยุกต์นำความรู้มาแก้ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ย 3.67 งาน โดยความคิดเห็นระดับเฉยๆ คือ ความภูมิใจในผลงานที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดคือ 3.38

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ความรับผิดชอบที่มีต่องาน การไม่ขาดงาน และการไม่ทำงานล่าช้า

ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมด้าน ความมุ่งมั่นในการทำงานพบว่าอยู่ในระดับพอใจโดยมีค่าเฉลี่ย 3.53 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นอยู่ระดับ พอดี ประกอบด้วย ความกระตือรือร้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.72 รองลงมาคือ การอุทิศเวลาในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 การทำงานล่วงเวลามีค่าเฉลี่ย 3.51 งานที่ทำประจำวันมีค่าเฉลี่ย 3.48 โดยความคิดเห็นระดับเฉยๆ คือ การแจกจ่ายงานให้ทำมีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดคือ 3.38

ด้านความความรับผิดชอบที่มีต่องาน เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมด้าน ความรับผิดชอบต่องานพบว่าอยู่ในระดับพอใจ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.61 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นอยู่ระดับ พอดี ประกอบด้วย ด้านงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.72 รองลงมาคือ การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน และ ความอิสระในการศึกษาค้นคว้าแผนงานและการดำเนินงานด้วยตัวเองมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและเท่ากัน 3.55

ด้านการไม่ขาดงาน เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมด้าน การไม่ขาดงานพบว่าอยู่ในระดับ เฉยๆ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.29 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นอยู่ระดับ พอดี ประกอบด้วย ด้านเวลาในการเข้าปฏิบัติงานของบริษัทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ความคิดเห็นอยู่ระดับ เฉยๆ ประกอบด้วย สิทธิที่บริษัทให้จำนวนวันในการพักร้อนและลากิจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ส่วนกิจกรรมของบริษัทที่นอกเหนือจากงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 2.78

ด้านการไม่ทำงานล่าช้า เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมด้าน การไม่ทำงานล่าช้าพบว่า อยู่ในระดับ พอดีโดยมีค่าเฉลี่ย 3.5 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นอยู่ระดับ พอดี ประกอบด้วยด้าน .สามารถทำงานได้เสร็จตามเวลามีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.70

รองลงมาคือ ระยะเวลาที่กำหนดให้ในการทำงานให้แล้วเสร็จมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ส่วนผู้บังคับบัญชาไม่เคยตกเตือนในเรื่องการทำงานซ้ำ น้อยที่สุดคือ 3.44

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ทั้งในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านโครงสร้างองค์กร และกระบวนการขององค์กร

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นโดยภาพรวม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาพบว่า ระดับความคิดเห็น คือ เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.52 พบว่า ความคิดเห็นอยู่ระดับ เห็นด้วย ประกอบด้วยด้านผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำในการทำงานของท่านเสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.69 รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านบริหารงานในหน่วยงานได้ดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ส่วนผู้บังคับบัญชาติดตามงานและควบคุมงานอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ส่วนผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ท่านอย่างชัดเจนและเหมาะสมมีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดคือ 3.43

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ร่วมงาน เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพบว่า ความคิดเห็นอยู่ระดับ เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.69 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นอยู่ระดับ เห็นด้วย ประกอบด้วยด้านท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.85 รองลงมาคือ ท่านได้รับความไว้วางใจและความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ส่วนท่านให้คำแนะนำในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ส่วนท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเสมอมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 3.54

ด้านโครงสร้างองค์กร องค์กร เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมด้านโครงสร้างองค์กรพบว่า ความคิดเห็นอยู่ระดับ เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.69 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นอยู่ระดับ เห็นด้วย ประกอบด้วยด้านหน่วยงานของท่านมีกำหนดโครงสร้างในการดำเนินงานไว้ชัดเจนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.64 รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการชี้แจงนโยบายและโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ส่วนขั้นตอนในการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านมีกฎระเบียบที่เคร่งครัดทำให้ สะดวก รวดเร็วมีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดคือ 3.44

ด้านกระบวนการองค์กร องค์กร เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมด้านกระบวนการขององค์กรพบว่า ความคิดเห็นอยู่ระดับ เฉยๆ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.37 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นอยู่ระดับ เห็นด้วย ประกอบด้วยด้าน หน่วยงานของท่านมีกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อให้ปฏิบัติงานเป็นไปทางเดียวกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.69 รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านพนักงานมีความเป็นมิตรช่วยเหลือเกื้อกูลกันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ส่วนการพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานท่านเป็นไปอย่างกว้างขวางฉันท์มิตรและไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.54 ส่วนขั้นตอนการทำงานในหน่วยงานท่าน มีความยืดหยุ่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ส่วนความคิดเห็นอยู่ระดับ เฉยๆ ด้านมีการสื่อสารภายในหน่วยงานท่านส่วนใหญ่เป็นรูปการสั่งการแบบบนลงล่างมีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด 2.41

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพจิตในด้านความพอใจในชีวิตการทำงาน ด้านความพอใจในชีวิตความเมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจคิดเห็นโดยภาพรวมด้านลักษณะงาน พบว่า ความคิดเห็นอยู่ระดับ เฉยๆ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.10 37 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นอยู่ระดับ เฉยๆ ประกอบด้วยด้านชีวิตเป็นที่พอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.29 รองลงมาคือมีความเพลิดเพลิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ส่วนมีความสะดวกสบาย,ชีวิตมีความราบรื่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.19 ส่วนมีความดีใจมีค่าเฉลี่ย 3.12,มีแรงกระตุ้นมีค่าเฉลี่ย 3.10 ส่วนมีความสุขมีค่าเฉลี่ย 3.15 เติบโตด้วยพลังมีค่าเฉลี่ย 3.00 . มีความประทับใจมีค่าเฉลี่ย 2.99 ส่วนมีความตื่นตัวมีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ 2.93

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 . พนักงานที่มีลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกัน ประกอบด้วย อายุ ระยะเวลาการทำงานกับบริษัท ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งแตกต่างกัน มีความพอใจในความเป็นอยู่แตกต่างกัน

1.1 อายุ

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความพอใจในความเป็นอยู่ ในระดับที่แตกต่างกัน โดย พนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-26 ปี มีความพอใจในความเป็นอยู่รวม มากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 34-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พนักงานที่มีอายุระหว่าง 27-33 ปี มีความพอใจในความเป็นอยู่รวม มากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 34-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 34-40 ปี มีความพอใจในความเป็นอยู่รวม น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41- มากกว่า 47 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2 ตำแหน่งงาน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความพอใจในความเป็นอยู่ ในระดับที่แตกต่างกัน พนักงานประจำเครื่อง มีความพอใจในความเป็นอยู่รวม น้อยกว่าพนักงานทั่วไป staff อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พนักงานทั่วไป staff มีความพอใจในความเป็นอยู่รวม มากกว่าหัวหน้าแผนกและผู้จัดการอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3 ระดับการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ไม่แตกต่างกัน

1.4 ระยะเวลาทำงานกับบริษัท

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่รวม โดยจำแนกตามระยะเวลาทำงานกับบริษัท ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทาง พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาทำงานบริษัทแตกต่างกัน มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ไม่แตกต่างกัน

1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,000-14,800 มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่รวม มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 32,401-มากกว่า 41,200 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 14,801-23,660 บาทมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่รวม มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 32,401-มากกว่า 41,200 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 23,661-32,400 บาทมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่รวม มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 32,401-มากกว่า 41,200 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงความปลอดภัย และด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

2.1 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อลักษณะงาน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อการได้รับลักษณะงาน พบว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับลักษณะในการทำงานรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถแสดงรายละเอียดแยกออกเป็นรายข้อ ได้ดังนี้

1.ด้านปริมาณของงานที่ทำมีความเหมาะสม ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่รวม ไม่มีความสัมพันธ์ต่อปริมาณของงานที่ทำมีความเหมาะสม ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2.ด้านการเตรียมพร้อมในการฝึกอบรมและความสามารถสำหรับงาน ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่รวม ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการเตรียมพร้อมในการฝึกอบรมและความสามารถสำหรับงาน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

3.ด้านมีโอกาสในการเรียนรู้ทักษะในงาน ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อมีโอกาสในการเรียนรู้ทักษะในงาน ในระดับต่ำมากและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

4.ด้านมีโอกาสพบปะกับผู้บริหาร ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อมีโอกาสพบปะกับผู้บริหาร ในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

5.ด้านความชัดเจนในหน้าที่การทำงาน ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อความชัดเจนในหน้าที่การทำงาน ในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

6.ด้านมีโอกาสตัดสินใจ ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อมีโอกาสตัดสินใจ ในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2.2 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อการได้รับการยอมรับ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับการได้รับการยอมรับนับถือรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถแสดงรายละเอียดแยกออกเป็นรายชื่อ ได้ดังนี้

1.ด้านผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานให้ ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานให้ในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2.ด้านผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอของท่าน ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอของท่าน ในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

3.ด้านการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2.3 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อความมั่นคงปลอดภัย ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อความมั่นคงความปลอดภัย พบว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับความมั่นคงปลอดภัยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถแสดงรายละเอียดแยกออกเป็นรายชื่อ ได้ดังนี้

1.ด้านความมั่นคงขององค์กร ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อความมั่นคงขององค์กรในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2.ด้านองค์กรมีปริมาณการผลิตต่อเนื่อง ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรมีปริมาณการผลิตต่อเนื่องในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

3.ด้านความรู้สึกว่ามีค่าในหน่วยงานความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อความรู้สึกว่ามีค่าในหน่วยงานในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

4.ด้านความตึงเครียดและสภาวะกดดันความพอใจในความเป็นอยู่รวม ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความตึงเครียดและสภาวะกดดัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

5.ด้านงานมีความเฉพาะด้านวิชาชีพความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่องานมีความเฉพาะด้านวิชาชีพในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

6.ด้านโอกาสในการโยกย้ายตำแหน่งงาน ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อโอกาสในการโยกย้ายตำแหน่งงานในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2.4 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในงาน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับความสำเร็จในงานรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถแสดงรายละเอียดแยกออกเป็นรายชื่อ ได้ดังนี้

1.ด้านการงานให้สำเร็จลุล่วงเพื่อหน่วยงานของตนเอง ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อการงานให้สำเร็จลุล่วงเพื่อหน่วยงานของตนเองในระดับต่ำมากและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2.ด้านการแก้ไขปัญหาที่ได้รับมอบหมาย ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อการแก้ไขปัญหาที่ได้รับมอบหมายในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

3.ด้านการประยุกต์นำความรู้มาแก้ปัญหา ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อการประยุกต์นำความรู้มาแก้ปัญหาในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

4.ด้านความภูมิใจในผลงานที่ผ่านมา ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อความภูมิใจในผลงานที่ผ่านมาในระดับปานกลางและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สมมุติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านโครงสร้างขององค์กรและด้านกระบวนการขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความพอใจในความเป็นอยู่

3.1 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาพบว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชารวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถแสดงรายละเอียดแยกออกเป็นรายชื่อ ได้ดังนี้

1.ด้านผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำในการทำงานของท่านเสมอ ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำในการทำงานของท่านเสมอในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2.ด้านผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ท่านอย่างชัดเจนและเหมาะสม ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ท่านอย่างชัดเจนและเหมาะสมในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

3.ด้านผู้บังคับบัญชาติดตามงานและควบคุมงานอย่างเหมาะสม ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาติดตามงานและควบคุมงานอย่างเหมาะสมในระดับปานกลางและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

4.ด้านผู้บังคับบัญชาของท่านบริหารงานในหน่วยงานความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาของท่านบริหารงานในหน่วยงานได้ดีในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

3.2 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน พบว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถแสดงรายละเอียดแยกออกเป็นรายชื่อ ได้ดังนี้

1.ด้านท่านได้รับความไว้วางใจและความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อท่านได้รับความไว้วางใจและความร่วมมือในการ

ปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2.ด้านท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดีในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

3.ด้านท่านให้คำแนะนำในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเสมอ ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อท่านให้คำแนะนำในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเสมอในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

4.ด้านท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเสมอ ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเสมอในระดับปานกลางและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

3.3 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อด้านโครงสร้างองค์กร ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อโครงสร้างขององค์กร พบว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับโครงสร้างขององค์กรรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถแสดงรายละเอียดแยกออกเป็นรายชื่อ ได้ดังนี้

1.ด้าน หน่วยงานของท่านมีกำหนดโครงสร้างในการดำเนินงานไว้ชัดเจน ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อหน่วยงานของท่านมีกำหนดโครงสร้างในการดำเนินงานไว้ชัดเจนในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2.ด้านหน่วยงานของท่านมีการชี้แจงนโยบายและโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อหน่วยงานของท่านมีการชี้แจงนโยบายและโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจนในระดับต่ำมากและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

3.ด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านมีกฎระเบียบที่เคร่งครัด ทำให้ สะดวก รวดเร็ว ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อขั้นตอนในการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านมีกฎระเบียบที่เคร่งครัด ทำให้ สะดวก รวดเร็วในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

3.4 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการขององค์กร ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการขององค์กร พบว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับกระบวนการขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถแสดงรายละเอียดแยกออกเป็นรายชื่อ ได้ดังนี้

1.ด้านหน่วยงานของท่านมีกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อให้ปฏิบัติงานเป็นไปทางเดียวกัน ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ไม่มีความสัมพันธ์ต่อหน่วยงานของท่านมีกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อให้ปฏิบัติงานเป็นไปทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2.ด้านหน่วยงานของท่านพนักงานมีความเป็นมิตรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อหน่วยงานของท่านพนักงานมีความเป็นมิตรช่วยเหลือเกื้อกูลกันในระดับต่ำมากและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

3.ด้านการสื่อสารภายในหน่วยงานท่านส่วนใหญ่เป็นรูปการสั่งการแบบบนล่าง ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อการสื่อสารภายในหน่วยงานท่านส่วนใหญ่เป็นรูปการสั่งการแบบบนล่างในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

4.ด้านการพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานท่านเป็นไปอย่างกว้างขวางฉันทมิตรและไว้วางใจ ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อการพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานท่านเป็นไปอย่างกว้างขวางฉันทมิตรและไว้วางใจในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

5.ด้านขั้นตอนการทำงานในหน่วยงานท่าน มีความยืดหยุ่น ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อขั้นตอนการทำงานในหน่วยงานท่าน มีความยืดหยุ่นในระดับปานกลางและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สมมุติฐานข้อที่ 4ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพอใจในความเป็นอยู่ โดยประกอบด้วย ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านการไม่ขาดงาน และด้านการไม่ทำงานล่าช้า

4.1 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อความมุ่งมั่นในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน พบว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับด้านความมุ่งมั่นในการทำงานรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถแสดงรายละเอียดแยกออกเป็นรายชื่อ ได้ดังนี้

1.ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อความกระตือรือร้นในการทำงานในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2.ด้านการอุทิศเวลาในการทำงาน ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อการอุทิศเวลาในการทำงานในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

3.ด้านการทำงานล่วงเวลา ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานล่วงเวลาในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

4.ด้านการแจกจ่ายงานให้ทำ ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อการแจกจ่ายงานให้ทำในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

5.ด้านงานที่ทำประจำวัน ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่องานที่ทำประจำวันในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

4.2 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อความรับผิดชอบที่มีต่องาน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อด้านความรับผิดชอบต่องาน พบว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับด้านความรับผิดชอบต่องานรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถแสดงรายละเอียดแยกออกเป็นรายชื่อ ได้ดังนี้

1.ด้านงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่องานและหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2.ด้านการส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อการส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

3.ด้านความอิสระในการศึกษาค้นคว้าแผนงานและการดำเนินงานด้วยตัวเอง ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อความอิสระในการศึกษาค้นคว้าแผนงานและการดำเนินงานด้วยตัวเองในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

4.3 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อการไม่ขาดงาน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อการไม่ขาดงานพบว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับด้านการไม่ขาดงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถแสดงรายละเอียดแยกออกเป็นรายชื่อ ได้ดังนี้

1.ด้านเวลาในการเข้าปฏิบัติงานของบริษัท ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ไม่มีความสัมพันธ์ต่อเวลาในการเข้าปฏิบัติงานของบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2.ด้านสิทธิที่บริษัทให้จำนวนวันในการพักผ่อนและลาพัก ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ไม่มีความสัมพันธ์ต่อสิทธิที่บริษัทให้จำนวนวันในการพักผ่อนและลาพัก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

3.ด้านกิจกรรมของบริษัทที่นอกเหนือจากงาน ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อกิจกรรมของบริษัทที่นอกเหนือจากงานในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

4.4 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อการไม่ทำงานซ้ำ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ต่อการไม่ทำงานซ้ำ พบว่า ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับด้านการไม่ทำงานซ้ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถแสดงรายละเอียดแยกออกเป็นรายชื่อ ได้ดังนี้

1.ด้านผู้บังคับบัญชาไม่เคยดักเตือนในเรื่องการทำงานซ้ำ ความพอใจในความเป็นอยู่รวม ไม่มีความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาไม่เคยดักเตือนในเรื่องการทำงานซ้ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2.ด้านสามารถทำงานได้เสร็จตามเวลา ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อสามารถทำงานได้เสร็จตามเวลาในระดับต่ำมากและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

3.ด้านระยะเวลาที่กำหนดให้ในการทำงานให้แล้วเสร็จ ความพอใจในความเป็นอยู่รวม มีความสัมพันธ์ต่อระยะเวลาที่กำหนดให้ในการทำงานให้แล้วเสร็จในระดับค่อนข้างต่ำและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่เป็น จำนวน 194 คน ส่วนใหญ่ประมาณครึ่งหนึ่ง อายุระหว่าง 27-33 ปี และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี – 2 ปีและยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 6,000 - 14,800 บาท จาก ทฤษฎีของ Muchinsky กล่าวว่าความพอใจในความเป็นอยู่สุขภาพจิตที่ดีเกิดจากระดับการยอมรับของความสำเร็จหรือความพอใจในการทำงาน และ Freud ได้วิเคราะห์เรื่องความรักและการทำงาน โดยนำเสนอว่าบุคคลที่มีสุขภาพจิตที่ดีก็คือผู้ที่ทำให้เกิดความสมดุลทั้งความรักและการงาน

ได้ แสดงให้เห็นว่า ความพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางเดียวกันกับ ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ซึ่งผลจากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาทำงานบริษัทแตกต่างกัน มีความพอใจในความเป็นอยู่ ไม่แตกต่างกัน นับว่าสอดคล้องกับการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ของ รง ภูพวงไพโรจน์ (2540, น. 86-91) ได้ศึกษาผลกระทบของปัจจัยส่วนบุคคล และคุณลักษณะของงานที่มีต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานที่ทำงานด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสารข้อมูลในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน และ งานวิจัยของ สร้อยตระกูลได้ศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการทำงาน และพบว่า เมื่อผู้ปฏิบัติงานระดับการศึกษา คือ บุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะได้รับการงานในระดับสูงและมักคาดหวังในความพึงพอใจในงานสูงด้วย ซึ่งเขามักประสบความสำเร็จความพึงพอใจในงานตามที่ปรารถนา ประกอบกับเหตุผลอื่นๆอีกหลายประการผู้วิจัยเห็นว่า จึงนับว่าเป็นข้อมูลที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กับงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น

2.ปัจจัยด้านงาน

ด้านลักษณะงาน เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมด้านลักษณะงานรวม มีความสัมพันธ์กับความพอใจในความเป็นอยู่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถแยกด้านที่มีความสัมพันธ์ต่อความพอใจในความเป็นอยู่รวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันได้ดังนี้ ด้านมีโอกาสในการเรียนรู้ทักษะในงาน ด้านความชัดเจนในหน้าที่การ และด้านมีโอกาสตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Muchinsky (2003:344) กล่าวว่า ความสามารถ (Competency) สุขภาพจิตที่ดีเกิดจากระดับการยอมรับของความสำเร็จและความสามารถของกิจกรรม เช่น ความสัมพันธ์ในองค์กร การแก้ปัญหา การจ้างงานที่พอเพียง และ บุญเลิศ สิริภักทวิช (2541, น. 57-59) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยงูใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานกับคนพิการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และ นอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการให้ความสำคัญต่อปัจจัยงูใจในการทำงานด้านความมั่นคงในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในอาชีพ และระหว่างการให้ความสำคัญต่อปัจจัยงูใจในการทำงานด้านความมีชื่อเสียงของหน่วยงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร

ด้านการได้รับการยอมรับ เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมด้านการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความพอใจในความเป็นอยู่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถแยกด้านที่มีความสัมพันธ์ต่อความพอใจในความเป็นอยู่รวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันได้ดังนี้ คือ ด้านผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอของท่าน และ ด้านการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับนวรรตน์ จันทรจิเรศรัสมิ (2544, น. 61-64) ได้ศึกษาการเสริมสร้างแรงงูใจในการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานคุมประพฤติกรมราชทัณฑ์ ประชากรที่ศึกษา พบว่า พนักงานคุม

ประพจน์มีระดับแรงจูงใจในเรื่องการยอมรับจากผู้อื่นอยู่ในระดับมาก จึงนับว่าเป็นข้อมูลที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กับงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น และ ทฤษฎีของ มาสโลว์ เรื่อง ความต้องการตามลำดับขั้น ที่กล่าวว่าบุคคล (Esteem Needs) ต้องการมีฐานะเด่นและเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์กร หรือการที่สามารถใกล้ชิดบุคคลสำคัญๆ ล้วนเป็นการส่งเสริมให้ฐานะของบุคคลเด่นขึ้นทั้งสิ้น

ด้านความมั่นคงปลอดภัย เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมด้าน ความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความพอใจในความเป็นอยู่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถแยกด้านที่มีความสัมพันธ์ต่อความพอใจในความเป็นอยู่รวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันได้ดังนี้

ด้านความมั่นคงขององค์กร ด้านงานมีความเฉพาะด้านวิชาชีพ ด้าน โอกาส ในการโยกย้ายตำแหน่งด้านองค์กรมีปริมาณการผลิตต่อเนื่อง ด้านความรู้สึกว่ามีค่าในหน่วยงาน ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลินเนอร์ (Lindner, 2002, p. 159) ได้ศึกษาถึง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานเรียงลำดับ ดังนี้ งานที่น่าสนใจ ค่าตอบแทนที่ดี การได้รับการยอมรับในงานที่ทำ ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงานที่ดี โอกาสในการเติบโตและเลื่อนตำแหน่งในองค์กร การได้ติดตามและรู้ข้อมูลอย่างเหตุการณ์

ด้านความสำเร็จในงาน เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมด้าน ความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับความพอใจในความเป็นอยู่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถแยกด้านที่มีความสัมพันธ์ต่อความพอใจในความเป็นอยู่รวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันได้ดังนี้ การทำงานให้สำเร็จลุล่วงเพื่อหน่วยงานของตนเอง การแก้ไขปัญหาที่ได้รับมอบหมาย ความสัมพันธ์กับความพอใจในความเป็นอยู่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กิลเมอร์ และคณะ (Gilmer and others. 1966 :254) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง ผลของทัศนคติต่างๆของบุคคล ที่มีต่อองค์ประกอบของงานและมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพอใจนั้น ได้แก่ ความรู้สึกที่มีต่อความสำเร็จในงาน รู้ว่าได้รับการยกย่อง และรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

3 ปัจจัยด้านองค์กร

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความพอใจในความเป็นอยู่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถแยกด้านที่มีความสัมพันธ์ต่อความพอใจในความเป็นอยู่รวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันเรียงตามลำดับได้ดังนี้ โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำในการทำงานของท่านเสมอมีค่าสูงสุดรองลงมาคือผู้บังคับบัญชาของท่านบริหารงานใน

หน่วยงานได้ดี จึงเป็นไป ตามทฤษฎีที่ว่า ถ้าองค์กรนั้นมีผู้บริหารที่มีความเข้าใจในเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี ประกอบกับมีปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจมาก บุคคลากรในองค์กรนั้นย่อมเกิด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก สมิท (Smith, quoted in Patchara Popaiboon, 2004, p.9 - 11) ซึ่ง ได้กล่าวถึงมิติของงาน (Job Dimension) ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ดังนี้ การที่ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในด้านความรู้และพฤติกรรมการทำงาน เพราะผู้บังคับบัญชาโดยตรงมี บทบาทสำคัญต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานด้วย ศรีสกุล สังข์ศรี (2541, น. 68-74) ได้ศึกษา ลักษณะผู้นำของผู้บังคับบัญชาและความพึงพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ศึกษากรณีการนิคม อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พบว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความพึงพอใจในงานมากที่สุด เมื่อ ผู้บังคับบัญชามีลักษณะผู้นำ ด้านสนใจความรู้ลึกของผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านความน่าไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา และมีความพึงพอใจรองลงมาเมื่อผู้บังคับบัญชามีลักษณะผู้นำด้านให้ข้อมูลข่าวสารแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาและด้านตั้งความคาดหวังในตัวผู้บังคับบัญชา

1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นโดย

ภาพรวมด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความพอใจในความเป็นอยู่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถแยกด้านที่มีความสัมพันธ์ต่อความพอใจในความเป็นอยู่รวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันเรียงตามลำดับได้ดังนี้ โดยเฉพาะด้านท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดีมีค่าสูงสุด รองลงมาคือท่านได้รับความไว้วางใจและความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานดี ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุรัชต์ หัทธิธนทวี (2538, น. 146-151) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ศึกษากรณีเจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 12 คน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชนสามารถแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ลักษณะภูมิหลังของเจ้าหน้าที่ระบบงาน และปัจจัยด้านครอบครัว ซึ่งปัจจัยด้านระบบงานนั้นประกอบด้วย การให้อิสระทางด้านการคิดและการปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในองค์กร ลักษณะงานที่ทำเหมาะสมทั้งบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งมีเพื่อนร่วมงานที่มีความเข้าใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล มีทีมงานที่ประสานและแบ่งงานที่ดี และมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

ด้านโครงสร้างองค์กร

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมด้านโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพอใจในความเป็นอยู่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถแยกด้านที่มีความสัมพันธ์ต่อความพอใจในความเป็นอยู่รวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันเรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านหน่วยงานของท่านมีกำหนดโครงสร้างในการดำเนินงานไว้ชัดเจนมีค่าสูงสุด รองลงมาคือหน่วยงานของท่านมีการชี้แจงนโยบายและโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สมศิลป์ อุฬารพงศ์ธรรม พรเพ็ญ วิวัฒน์เดชา และสุมาลี วิวัฒน์วิชา (2540, น. 40-41) ได้ศึกษาถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในสำนักงานสอบบัญชี ขนาดใหญ่

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 213 คน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรสำนักงานสอบบัญชี ได้แก่ นโยบายการบริหารงานและองค์กร สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทนและชีวิตส่วนตัว

ด้านกระบวนการองค์กร เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมด้านกระบวนการขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความพอใจในความเป็นอยู่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถแยกด้านที่มีความสัมพันธ์ต่อความพอใจในความเป็นอยู่รวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันเรียงตามลำดับได้ดังนี้ด้านหน่วยงานของท่านมีกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อให้ปฏิบัติงานเป็นไปทางเดียวกันมีค่าสูงสุด รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านพนักงานมีความเป็นมิตรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีของ ยงยุทธ เกษรสาคร (2541, น. 72 - 73) ปัจจัยอ้อมและปัจจัยจูงใจตามแนวคิดของ ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory หรือ Herzberg's Motivation-Hygiene Theory) ซึ่งใช้อธิบายถึงทัศนคติในการทำงานของพนักงาน นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่างๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นนโยบายทั้งหมดของหน่วยงานตลอดจนสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายนั้น

4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพอใจในความเป็นอยู่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถแยกด้านที่มีความสัมพันธ์ต่อความพอใจในความเป็นอยู่รวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันเรียงตามลำดับได้ดังนี้ ความกระตือรือร้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การอุทิศเวลาในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีของ เสนาะ ดิยาวี (2544, น. 208-209) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย การวัดการจูงใจเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถ สภาพการทำงานหรือการสนับสนุนจากองค์กร และความพยายามที่ทุ่มเทให้แก่งาน

ด้านความรับผิดชอบที่มีต่องาน เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมด้านความรับผิดชอบที่มีต่องานมีความสัมพันธ์กับความพอใจในความเป็นอยู่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถแยกด้านที่มีความสัมพันธ์ต่อความพอใจในความเป็นอยู่รวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันเรียงตามลำดับได้ดังนี้ งานและหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานและความอิสระในการศึกษาค้นคว้าแผนงานและ

การดำเนินงานด้วยตัวเองมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วไลพร เก่งชัยการ (2542, น. 79-83) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสาขาวิชาการศึกษาเฉพาะกรณี สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานสาขาวิชาการ วท. มีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีความพึงพอใจในด้านปัจจัยเชิงใจ และคุณลักษณะของงานอยู่ในระดับ องค์กรประกอบปัจจัยเชิงใจที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลางเป็นลำดับท้ายๆ

ด้านการไม่ขาดงาน เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมด้านการไม่ขาดงานความสัมพันธ์กับความพอใจในความเป็นอยู่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถแยกด้านที่มีความสัมพันธ์ต่อความพอใจในความเป็นอยู่รวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันเรียงตามลำดับได้ดังนี้ กิจกรรมของบริษัทที่นอกเหนือจากงานมีค่าสูงสุด รองลงมาคือ เวลาในการเข้าปฏิบัติงานของบริษัท ความสัมพันธ์กับความพอใจในความเป็นอยู่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 :122) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญในการศึกษาความพึงพอใจในงานมีดังนี้ ความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้บุคคลมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงาน มีความรับผิดชอบต่องาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และการทำงานล่าช้า

ด้านการไม่ทำงานล่าช้า เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมด้านการไม่ทำงานล่าช้าความสัมพันธ์กับความพอใจในความเป็นอยู่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถแยกด้านที่มีความสัมพันธ์ต่อความพอใจในความเป็นอยู่รวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันเรียงตามลำดับได้ดังนี้ โดยเฉพาะด้านสามารถทำงานได้เสร็จตามเวลา รองลงมาคือ ระยะเวลาที่กำหนดให้ในการทำงานให้แล้วเสร็จ ความสัมพันธ์กับความพอใจในความเป็นอยู่เป็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 :122) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญในการศึกษาความพึงพอใจในงานมีดังนี้ ความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้บุคคลมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงาน มีความรับผิดชอบต่องาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และการทำงานล่าช้า

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุ 20-26 ปีและจะมีความพอใจในชีวิตเพิ่มขึ้นเมื่ออายุเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยที่ได้มาว่ากลุ่มตัวอย่างที่มี อายุระหว่าง 41-มากกว่า 47 ปี มีค่าความแตกต่างมากที่สุด ซึ่งส่วนใหญ่เป็นระดับหัวหน้าแผนกหรือผู้จัดการ และ ประมาณครึ่งหนึ่งของพนักงานกลุ่มตัวอย่างสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่ง

สอดคล้องกับการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานอื่นๆ ดังนั้นบริษัทจึงควรมุ่งเน้นไปที่พนักงานส่วนมากหรือกลุ่ม 20-26 ปี มากกว่าระดับอื่น นับว่าเป็นข้อมูลพื้นฐานที่มีความสำคัญในการดำเนินกลยุทธ์ด้านบุคคล

2. ประโยชน์จากการวิจัย คือ จากการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างทำให้ผู้วิจัยได้ทราบถึงความต้องการของพนักงานในด้านต่างๆ ซึ่งความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด และ ความพึงพอใจด้านการสื่อสาร มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่นๆ สามารถนำผลการวิจัยมาปรับปรุงในส่วนของกิจกรรมการบริหารในด้านนี้ ให้ดียิ่งขึ้นและมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับ ความสำเร็จในงาน ความมุ่งมั่นในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน ผู้บริหารจะต้องปรับกลยุทธ์ในการส่งเสริม สนับสนุน และกระตุ้น ให้พนักงานมีเป้าหมายในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น และ เน้นทำงานเป็นทีมให้มากขึ้นรวมทั้งให้อำนาจพนักงานในการตัดสินใจ (Employee empowerment) โดยสามารถแยกได้ดังนี้

3.1 จากผลการศึกษา พนักงานกลุ่มตัวอย่างพบว่า ความกระตือรือร้นในการทำงาน และการอุทิศเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น บริษัทจึงควรบริหารงานเน้นให้ พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานและทุ่มเทให้กับงาน โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรหรือเน้นสร้างขวัญกำลังใจ (Moral) ในการทำงาน

3.2 จากผลการศึกษา พนักงานกลุ่มตัวอย่างพบว่า ด้านผู้บังคับบัญชาติดตามงานและควบคุมงานอย่างเหมาะสม ด้านขั้นตอนการทำงานในหน่วยงานท่าน มีความยืดหยุ่น และ ด้านระยะเวลาที่กำหนดให้ในการทำงานให้แล้วเสร็จ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น บริษัทจึงควรบริหารงานโดยให้หัวหน้างานคอยดูแลและตามงานเป็นระยะๆ และ การกำหนดส่งงานให้พนักงานเป็นผู้กำหนดเองเพื่อให้เกิดการมุ่งมั่นในการทำให้สำเร็จ (commitment) อีกทั้งด้านการทำงานในแต่ละหน่วยงานไม่ควรเน้นกฎระเบียบมาก เพื่อให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลายในการทำงาน

3.3 จากผลการศึกษา พนักงานกลุ่มตัวอย่างพบว่า ด้านกิจกรรมของบริษัทที่นอกเหนือจากงาน มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น บริษัทจึงควร เพิ่มกิจกรรมที่นอกเหนือจากงาน เช่น การแข่งขันกีฬา เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกพอใจกับชีวิตความเป็นอยู่และชีวิตการทำงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้นหรือทั้งองค์กร เพื่อนำมาใช้วางแผนกลยุทธ์การบริหารที่แม่นยำ และปรับปรุงรวมทั้งแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ตรงจุด

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างบริษัทอื่นๆ ที่ต้องการศึกษาเรื่องเดียวกันหรือปัญหาเหมือนกัน เพื่อให้ทราบถึงมาตรฐาน ว่าอยู่ควรอยู่ระดับใด
3. ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพที่วิเคราะห์และสัมภาษณ์เชิงลึกกับพนักงานเป้าหมาย เนื่องจากจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวางแผนการบริหารในด้านต่างๆ รูปแบบในการวิจัยอาจเป็นการใช้เทคนิค Focus group
4. ควรมีการศึกษาวิธีการหรือนโยบายที่ทางบริษัท ควรจะดำเนินการเพื่อช่วยสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานและส่งผลถึงประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2543). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูลเวอร์ชัน 7-10* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2541). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ดวงกมลสมัย.
- เสรี วงศ์มณฑา.(2542). *การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ : บริษัท วีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.
- ยงยุทธ พิรพงศ์พิพัฒน์ .(2538) .*ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง* .วิทยานิพนธ์ ส.ม .กรุงเทพฯ :
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ.(2542) *พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์* กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- รง ภู่วงไพโรจน์. (2540). *ความพึงพอใจในงานของพนักงานที่ทำงานด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสารข้อมูลในเขตกรุงเทพมหานคร*.กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.ถ่ายเอกสาร
- วไลพร เก่งธัญการ. (2542). *ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสายวิชาการศึกษาเฉพาะกรณีสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย*.กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.ถ่ายเอกสาร
- นวรรตน์ จันทร์จิเรศศรี. (2544). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานคุมประพฤติกรมราชทัณฑ์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.ถ่ายเอกสาร
- พัชรา. (2547). *ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร : กรณีศึกษาเฉพาะบริษัทไทยธุรกิจบริการจำกัด*.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.ถ่ายเอกสาร
- มณฑิณี.(2547).*ปัจจัยที่มีผลกระทบบต่อความมุ่งมั่นที่จะทำงานของพนักงานในองค์กรธุรกิจประกันวินาศภัย* . กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.ถ่ายเอกสาร
- สุรัชต์ มัทธอนทวี. (2538). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ศึกษากรณีเจ้าหน้าที่ องค์กรพัฒนาเอกชนในเขตกรุงเทพ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.ถ่ายเอกสาร
- ศรีสกุล สังข์ศรี.(2541).*ลักษณะผู้นำของผู้บังคับบัญชาและความพึงพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ศึกษากรณีการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่*.กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.ถ่ายเอกสาร
- บุญเลิศ สิริภทวณิช. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานกับคนพิการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.ถ่ายเอกสาร
- พรทิพย์ แจ่มพงษ์. (2546). *ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานด้านยาเสพติดที่ผนวกกับงานประจำของข้าราชการส่วนภูมิภาคพื้นที่ภาคกลาง*.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.ถ่ายเอกสาร

- เบญจพร ธีระรักษ์. (2547). ความพึงพอใจในงาน ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานและความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตแผงวงจรแห่งหนึ่ง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต
- วิชัย แหวนเพชร. (2534). ความพึงพอใจในการทำงาน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). การวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพฯ : บริษัท A.N. การพิมพ์.
- กนกวรรณ แสงหาญ. (2538). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน : ศึกษาเฉพาะกรณีสาขาในภาค 1. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยสถาบันพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ภัทธีรา กมลรัตนเวช. (2548:บทคัดย่อ). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงาน บริษัท ที.ยู. ดับบลิว. เท็กซ์ไทล์ จำกัด. กรุงเทพฯ:
- วชิรนนท์ ลาภพรประเสริฐ. (2547 : บทคัดย่อ) ความพึงพอใจในการทำงานของ บริษัท โกลว์ จำกัด บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). การวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวด้วย SPSS for Windows. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มัลลิกา บุญนาค .(2537) .สถิติเพื่อการตัดสินใจ .กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา.(2545). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นราศรี ไวนิชกุล ; และ ชุติศักดิ์ อุดมศรี. (2548). ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แนนน้อย พงศ์สามารถ. (2519). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ชูเสถียร ศรีศรี. (2537). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในส่วนภูมิภาคสังกัดกองกำกับการ 2 กองตำรวจสันติบาล 1. ภาคนิพนธ์ ปริญญาโท คณะพัฒนาสังคม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ณรงค์ สุขประเสริฐ. (2535). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานช่างที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533). องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนาคารกรุงเทพ จำกัด มหาชน .(2548) (โครงสร้างองค์กร สืบค้นเมื่อ 12 กรกฎาคม) , 2548 จาก <http://www.bangkok.com/Bangkok+Bank+Thai>
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ; และคนอื่น ๆ .(2541). พฤติกรรมองค์การ .กรุงเทพฯ : บริษัทธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด

ธีระศักดิ์ กำปรรณารักษ์ (2527) ความพอใจในการทำงาน และปัญหาการวัดความพอใจในการทำงาน.

กรุงเทพ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.ถ่ายเอกสาร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ สมชาย หิรัญกิตติ .(2530).การบริหารสำนักงานแบบใหม่ ฉบับสมบูรณ์.กรุงเทพฯ :

สำนักพัฒนาการศึกษา

สนธิยา ชูจร .(2546) .ปัจจัยสู่ความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิตบริษัท อยู่ธยา อลิอันซ์ ซีพี ประกันชีวิต จำกัด) มหาชน .(สารนิพนธ์ บธ.ม) .การจัดการ. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .ถ่ายเอกสาร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541ก). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ : บริษัทธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด.

Taro,Yamane (1973).Statistics:*An Introductory Analysis*.Tokyo:Harper International.

Robbins, Stephen P,Mary Coulter (2003) *Management: 2003 Update, Seventh Edition* : Prentice Hall.

Matteson , Ivancevich. (2003). *Global Management and Organizational Behavior*. Text, Readings, Cases, and Exercises (1st edition) :Mc Graw-hill Book Company,Inc

Slocum , Hellriegel. (2003) *Organizational Behavior*. 10 ed. South-Western College Pub.

Gruneberg M.M. (1979). *Understanding Job Satisfaction Thetford Norfolk Great Britain* :Lowe and Brydone Printers,LTD.

Kreitner , Kinicki (2003). *Organizational Behavior*. Key Concepts, Skills & Best Practices :McGraw-Hill book Company

Landy, Frank H. (1985). *Psychology of work beLindner (2002) Motivating employees at the Piketon Research and Extension* : I Resource - bpir.com

Porter, Lawler. (1963). *Properties of Organizational Structure in Relation*

Gilmer,Von Haller B.(1966).*Industrial Psychology*.2nd ed.New York:McGraw-Hill book Company

Millet,John D.*Management in the Public Service : The Quest for Effective performance*.New York:Mc Graw-hill Book Company,Inc 1954

Millet,J.D.(1996).*Management in Public Service*.New York:Mc Graw Hill.

Bernard,Chester I.(1968).*The Functions of The Executives*.Messachusetts:Harvard University Press.haviour 3rd edn. Homewood, Ill: Dorsey

Herzberg,Frederick.(1964) *The Motivation-Hygiene Concept and Problems of Manpower*,Personnel Administration.

Jacob K. Eskildsen, Kai Kristensen, Anders H(2004). *Westlund Work motivation and job satisfaction in the Nordic countries* : Emerald Group Publishing Limited

Vroom,Victor H (1964).*Work and motivation*.New York :John Wiley & Son

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและความพอใจในความเป็นอยู่

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนประกอบในการทำสารนิพนธ์ ของนักศึกษาปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและความพอใจในการดำรงชีวิต กรณีศึกษา ของ บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการทำงาน ดังนั้นจึงขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง โดยแบ่งเป็น 5 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัจจัยด้านงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปัจจัยด้านองค์กร

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

ตอนที่ 6 ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม / ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำแนะนำ : โปรดเขียนเครื่องหมาย “/” “ ” ใน () ที่กำหนดไว้

1. อายุ

- | | |
|----------------------------|-------------------|
| () 1. 20-26 ปี | () 2. 27 - 33 ปี |
| () 3. 34 - 40 ปี | () 4. 41 – 47 ปี |
| () 5. มากกว่า 47 ปีขึ้นไป | |

2. ระยะเวลาทำงานกับบริษัท

- | | |
|----------------------------|---------------|
| () 1. ต่ำกว่า 1 ปี – 2 ปี | () 2. 3-4 ปี |
| () 3. 5-6 ปี | () 4. 7-8 ปี |
| () 5. มากกว่า 8 ปี ขึ้นไป | |

3. ระดับการศึกษา

- | | |
|---------------------------------|----------------------------------|
| () 1. ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย | () 2. มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช |
| () 3. ปวส. หรือ อนุปริญญา | () 4. ปริญญาตรี |
| () 5. สูงกว่าปริญญาตรี | |

4. ตำแหน่งงาน

- | | |
|----------------------------|----------------------------|
| () 1. พนักงานประจำเครื่อง | () 2. พนักงานทั่วไป Staff |
| () 3. หัวหน้าหน่วย | () 4. หัวหน้าแผนก |
| () 5. ผู้จัดการ | () 6. อื่นๆ โปรดระบุ..... |

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- | | |
|----------------------------|----------------------------|
| () 1. 6,000 -14,800 บาท | () 2. 14,801 – 23,660 บาท |
| () 3. 23,661 – 32,400 บาท | () 4. 23,661-41,200 บาท |
| () 5. มากกว่า 41,200 บาท | |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านงาน

คำแนะนำ : ปัจจัยสำคัญในด้านงาน ท่านมีความคิดเห็นอยู่ระดับไหนโปรดขีดเครื่องหมาย “ / ” ลงในให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้

ระดับ 5 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับ 4 คือ เห็นด้วย

ระดับ 3 คือ เฉยๆ

ระดับ 2 คือ ไม่เห็นด้วย

ระดับ 1 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ปัจจัยด้านงาน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ลักษณะงาน						
1	ปริมาณของงานที่ทำมีความเหมาะสม					
2	มีการเตรียมพร้อมในการฝึกอบรมและความสามารถสำหรับงาน					
3	มีความพร้อมในแผนงาน					
4	มีโอกาสนในการเรียนรู้ทักษะในงาน					
5	มีโอกาสนพบปะกับผู้บริหาร					
6	ความชัดเจนในหน้าที่การทำงาน					
7	มีโอกาสดัดสินใจ					
การได้รับการยอมรับ						
1	ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานให้					
2	ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอของท่าน					
3	การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน					
ความมั่นคงปลอดภัย						
1	ความมั่นคงขององค์กร					
2	องค์กรมีปริมาณการผลิตต่อเนื่อง					
3	ความรู้สึกรู้ว่ามีค่าในหน่วยงาน					
4	ความตึงเครียดและสภาวะกดดัน					
5	งานมีความเฉพาะด้านวิชาชีพ					
6	โอกาสในการโยกย้ายตำแหน่งงาน					
ความสำเร็จในงาน						
1	การทำงานให้สำเร็จลุล่วงเพื่อหน่วยงานของตนเอง					
2	การแก้ไขปัญหาที่ได้รับมอบหมาย					
3	การประยุกต์นำความรู้มาแก้ปัญหา					
4	ความภูมิใจในผลงานที่ผ่านมา					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำแนะนำ : ปัจจัยสำคัญในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานท่านมีความคิดเห็นอยู่ระดับไหนโปรดขีดเครื่องหมาย “ / ” ลงใน ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้

ระดับ 5 คือ พอใจมากกับข้อความดังกล่าว

ระดับ 4 คือ พอใจกับข้อความดังกล่าว

ระดับ 3 คือ เฉยๆกับข้อความดังกล่าว

ระดับ 2 คือ ไม่พอใจกับข้อความดังกล่าว

ระดับ 1 คือ ไม่พอใจมากกับข้อความดังกล่าว

ความพึงพอใจในการทำงาน		ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
		พอใจมาก	พอใจ	เฉยๆ	ไม่พอใจ	ไม่พอใจมาก
ความมุ่งมั่นในการทำงาน						
1	ความกระตือรือร้นในการทำงาน					
2	การอุทิศเวลาในการทำงาน					
3	การทำงานล่วงเวลา					
4	การแจกจ่ายงานให้ทำ					
5	งานที่ทำประจำวัน					
ความรับผิดชอบที่มีต่องาน						
1	งานและหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน					
2	การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน					
3	ความอิสระในการศึกษาค้นคว้าแผนงานและการดำเนินงานด้วยตัวเอง					
การไม่ขาดงาน						
1	เวลาในการเข้าปฏิบัติงานของบริษัท					
2	สิทธิที่บริษัทให้จำนวนวันในการพักร้อนและลาพัก					
3	กิจกรรมของบริษัทที่นอกเหนือจากงาน					
การไม่ทำงานล่าช้า						
1	ผู้บังคับบัญชาไม่เคยตักเตือนในเรื่องการทำงานช้า					
2	สามารถทำงานได้เสร็จตามเวลา					
3	ระยะเวลาที่กำหนดให้ในการทำงานให้แล้วเสร็จ					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

คำแนะนำ : ปัจจัยสำคัญในด้านองค์กรท่านมีความคิดเห็นอยู่ระดับไหนโปรดขีดเครื่องหมาย “ / ” ลงใน

ระดับ 5 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความดังกล่าว

ระดับ 4 คือ เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว

ระดับ 3 คือ ไม่แน่ใจกับข้อความดังกล่าว

ระดับ 2 คือ ไม่เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว

ระดับ 1 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความดังกล่าว

ปัจจัยด้านองค์กร		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา						
1	ผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำในการทำงานของท่านเสมอ					
2	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ท่านอย่างชัดเจนและเหมาะสม					
3	ผู้บังคับบัญชาติดตามงานและควบคุมงานอย่างเหมาะสม					
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านบริหารงานในหน่วยงานได้ดี					
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน						
1	ท่านได้รับความไว้วางใจและความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน					
2	ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี					
3	ท่านให้คำแนะนำในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเสมอ					
4	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเสมอ					
ด้านโครงสร้างขององค์กร						
1	หน่วยงานของท่านมีกำหนดโครงสร้างในการดำเนินงานไว้ชัดเจน					
2	หน่วยงานของท่านมีการชี้แจงนโยบายและโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน					
3	ขั้นตอนในการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านมีกฎระเบียบที่เคร่งครัดทำให้ สะดวก รวดเร็ว					
กระบวนการขององค์กร						
1	หน่วยงานของท่านมีกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อให้ปฏิบัติงานเป็นไปทางเดียวกัน					
2	หน่วยงานของท่านพนักงานมีความเป็นมิตรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน					
3	การสื่อสารภายในหน่วยงานท่านส่วนใหญ่เป็นรูปการสั่งการแบบบนลงล่าง					
4	การพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานท่านเป็นไปอย่างกว้างขวางฉันท์มิตรและไว้วางใจ					
5	ขั้นตอนการทำงานในหน่วยงานท่าน มีความยืดหยุ่น					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

คำแนะนำ : โปรดตอบทุกข้อด้วยการเขียนเครื่องหมาย “/” ใน () ที่ท่านต้องการระบุเป็นคำตอบ และเติมข้อความลงในช่องว่างทั้งนี้แล้วแต่กรณี

1. ท่านมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่อย่างไรในเรื่องต่อไป

1.1 มีความผ่อนคลาย _____ : _____ : _____ : _____ : _____ มีความตึงเครียด
5 4 3 2 1

1.2 มีความสะดวกสบาย _____ : _____ : _____ : _____ : _____ มีความวิตกกังวล
5 4 3 2 1

1.3 มีความสุข _____ : _____ : _____ : _____ : _____ มีความกดดัน
5 4 3 2 1

1.4 มีความประทับใจ _____ : _____ : _____ : _____ : _____ มีความเบื่อหน่าย
5 4 3 2 1

1.5 มีแรงกระตุ้น _____ : _____ : _____ : _____ : _____ มีความขี้เกียจ
5 4 3 2 1

1.6 มีความเพลิดเพลิน _____ : _____ : _____ : _____ : _____ มีความหดหู่
5 4 3 2 1

1.7 มีความดีใจ _____ : _____ : _____ : _____ : _____ มีความทุกข์
5 4 3 2 1

1.8 มีความตื่นเต้น _____ : _____ : _____ : _____ : _____ มีความเหนื่อยล้า
5 4 3 2 1

1.9 เติบโตด้วยพลัง _____ : _____ : _____ : _____ : _____ ขาดพลัง
5 4 3 2 1

1.10 ชีวิตเป็นที่พอใจ _____ : _____ : _____ : _____ : _____ ชีวิตไม่มีเนื้อหาสาระ
5 4 3 2 1

1.11 ชีวิตมีความราบรื่น _____ : _____ : _____ : _____ : _____ ชีวิตมีปัญหา/อุปสรรค
5 4 3 2 1

ตอนที่ 6 ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม / ข้อเสนอแนะอื่นๆ

1. ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

.....
.....
.....

2. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงงาน

.....
.....
.....

ขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือ

ภาคผนวก ข
จดหมายขอเชิญผู้เชี่ยวชาญ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5731, 5646

ที่ ศธ 0519.12/ สสวศ วันที่ 14 มกราคม 2550

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นายชาคร ศรีสอนิคม นิติศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยในการดำเนินงานที่สัมพันธ์กับความเป็นอยู่ของนักศึกษาในสังคมเป็นอยู่ของนักศึกษา" ตามแผน สสวศ ศธ 0519.12/ สสวศ โดย ศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ ศรีวิไล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ ศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ ศรีวิไล เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบสอบถาม

จึงเรียนขอความเห็นชอบของคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัด เป็นผู้เชิญรายชื่อ นายชาคร ศรีสอนิคม และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิวัฒน์ ศรีวิไล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



05.12.2019

ប្រែសម្រួលពីភាសាបារាំង

www.thelibraryofthelibrary.com

စုစုပေါင်း 23 ဘက် နှစ်ပတ် ကုသမှုခံယူ 10110

174 MATHIEU 2000

၀၆၈၈ အကယ်၍ ဝါသနာရှိပါက

เรื่อง พระราชทานเพลิงพระศพ สมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอ เจ้าสุทนต์มณี

เมื่อวันพุธ นายพลากร สุวีสีงา นายผู้ตรวจการแผ่นดิน สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ได้มีคำสั่งให้ดำเนินการสืบสวนสอบสวนกรณีการทุจริตการดำเนินงานของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน กรณีการทุจริตการดำเนินงานของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

ในวัยหนุ่มซึ่งชอบความสนุกสนาน ได้ไปเล่นกีฬามานานเป็นผู้ที่ร่าเริงได้ มาซาฮารุ คางิโมโตะ
และจากสภาพแวดล้อมอันอบอุ่น น โทคาชิ

အထူးအထွေထွေအကျဉ်းချုပ်

12439c—

(ថ្ងៃទី២០កើតរាសីឆ្នាំវិចិត្រ) ខែបុស្ស ឆ្នាំឧសភ័

တစ်ခုတည်းဖြစ်နေပါသည်။

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุดตา	ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ประสานมิตร)
2. รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์	กรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ประสานมิตร)

ภาคผนวก ง
ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

1. WELLMIX ความพอใจรวม
2. JOBMIX ลักษณะงานรวม
3. ACPMIX ยอมรับรวม
4. SECMIX ความมั่นคงรวม
5. SUCMIX ความสำเร็จรวม
6. SATMIX ความมุ่งมั่นรวม
7. RESMIX ความรับผิดชอบรวม
8. WORKMIX ไม่ขาดงานรวม
9. LATEMIX ไม่ทำงานล่าช้ารวม
10. BOSSMIX ความสัมพันธ์หัวหน้ารวม
11. RELATMIX ความสัมพันธ์ผู้ร่วมงานรวม
12. ORGMIX โครงสร้างองค์กรรวม
13. PROC MIX กระบวนการองค์กรรวม

Statistics for	Mean	Variance	N of	
			Std Dev	Variables
SCALE	45.6877	32.0385	5.6603	13

Reliability Coefficients

N of Cases = 194.0

N of Items = 13

Alpha = .9005

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-ชื่อสกุล	นาย ชاکร คล้ายนิยม
วันเดือนปีเกิด	2 พฤษภาคม 2520
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	61/630 หมู่บ้านโรมอนพาร์ค ตำบลบางปลา อำเภอบางพลี สมุทรปราการ 10540
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2535	มัธยมศึกษาตอนต้น จาก โรงเรียนสามเสนวิทยาลัย
พ.ศ. 2538	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จาก สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนคร เหนือ
พ.ศ. 2540	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวส.) จาก สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตเทคนิค กรุงเทพ ฯ
พ.ศ. 2542	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมเครื่องกล) จาก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

พ.ศ. 2550

บธ.ม. (การจัดการ)

จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ